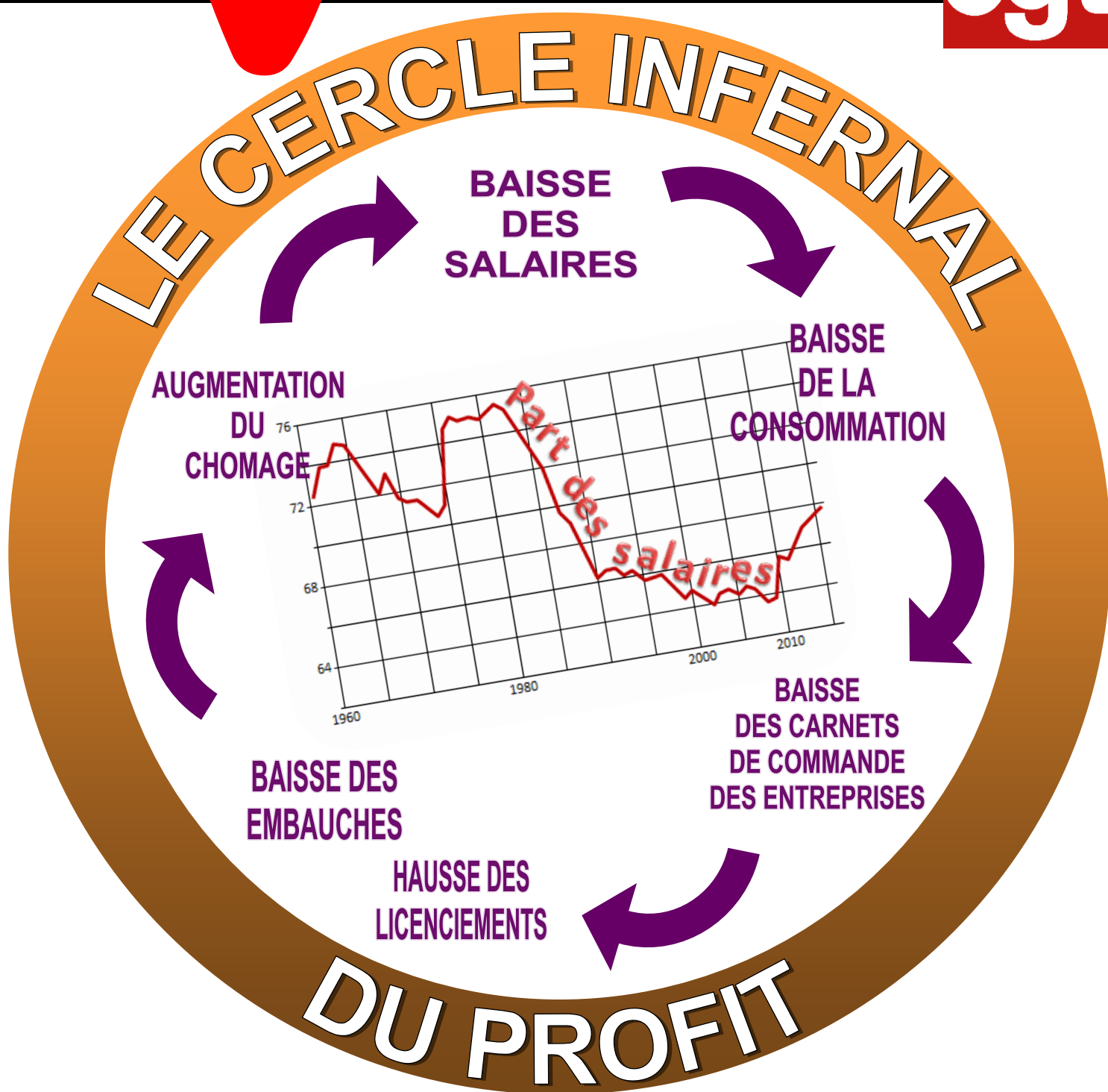




SOMMAIRE



DOSSIER

Salaires : la vitalité économique d'un pays.

7

Les luttes

AZF

La Sécurité sociale

4 - 5

6

14 - 15

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

Exprimons nos revendications, avec le bulletin de vote et l'action collective !

Les salariés citoyens sont questionnés sur les élections présidentielles et législatives qui décideront des lois pour les cinq années à venir.

Il est temps de faire le bilan, de se rappeler les actes des uns et des autres, d'analyser avec lucidité les projets et leurs pièges au regard de nos attentes, et de nos revendications.

➤ Quelles propositions sur la retraite à 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité, avec un départ anticipé à hauteur d'un trimestre par année ?

➤ Quelles propositions sur l'augmentation du SMIC, des pensions de retraite, des salaires, pour augmenter le pouvoir d'achat, socle du développement économique ?

➤ Quelles propositions pour renforcer les droits des salariés, de leurs représentants dans l'entreprise et mettre fin au chantage permanent sur l'emploi ?

➤ Quelles propositions pour améliorer les services publics en matière de santé, de transport, d'éducation ?

➤ Quelles propositions sur une relance de la politique industrielle nationale, revitalisant l'emploi, la satisfaction des besoins, l'économie des territoires ?

a) La réponse ne viendra pas du Front de haine qui crie à tout va contre les syndicats, contre les grévistes luttant pour la retraite à 60 ans, et contre la loi Travail. Ce Front de haine vote toutes les lois régressives dans l'hémicycle européen et soutient les politiques libérales à la Thatcher ou à la Trump qui démantèlent les droits des salariés !

b) La réponse ne viendra pas non plus de ceux qui avaient la majorité parlementaire au Sénat, à l'Assemblée Nationale, et qui ont voté le Pacte de Responsabilité, le démantèlement des instances du personnel et de la Convention Collective.

c) Quant à leurs prédécesseurs, ils ont fait assez de mal aux salariés, avec le gel du SMIC, le recul de l'âge de la retraite, et en détruisant ce qui reste de la solidarité dans la protection sociale, pour donner « ce marché » aux compagnies d'assurances.

Ces 3 officines servent tous les propriétaires d'entreprises, d'assurances, d'hôpitaux, bref, les employeurs et les profits obtenus par notre travail.

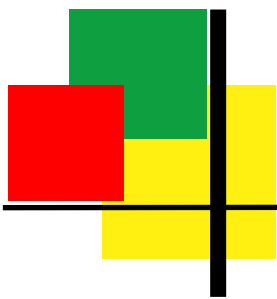
Votons pour ceux qui soutiennent nos luttes, ceux qui veulent augmenter le SMIC, les salaires, puisque le choix, au fond, c'est soit de partager les richesses pour mieux vivre ou bien se partager la misère pour gonfler les coffres de profits. Notre bulletin de vote est « barre à gauche toute », la vraie gauche. En tout état de cause, ne déléguez à personne le soin de décider pour vous !

PRENEZ EN MAIN VOTRE AVENIR !

L'AUGMENTATION DES SALAIRES DANS VOTRE ENTREPRISE, VOS CONDITIONS DE TRAVAIL DEMANDENT PLUS QU'UN VOTE, IL FAUT VOTRE ENGAGEMENT, VOTRE MOBILISATION, L'ACTION REVENDICATIVE EST LA CLÉ DE LA VICTOIRE. LUTTEZ AVEC LA CGT, LE VOTE ÉTANT LE MOYEN DE RENFORCER VOS REVENDICATIONS.

n° 524

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Case 429-93514 Montreuil cedex
Tél. : 01.55.82.68.88
Fax : 01.55.82.69.15
<http://www.fnic-cgt.fr>
Email : contact@fnic-cgt.fr
Directeur de la publication : Carlos MOREIRA
Commission paritaire n° 0118 S 06355
Conçu et réalisé par la FNIC CGT
Bimestriel—1,06 €
Imprimé par ADDAX imprimerie
Issn = 0763-7497



LES LUTTES

Grève des Merial, pour les salaires et décidés à gagner.

Chez Merial, devenu Boehringer Ingelheim début janvier 2017, les salariés, à l'appel des syndicats, se sont mis en grève le 24 janvier, afin d'exiger ce qui leur revient de droit.

Plus de 200 salariés ont occupé l'entrée du site de Merial Saint Priest avec le soutien des autres sites du groupe de l'agglomération lyonnaise, venus de Lentilly, Saint-Vulbas et Gerland.

Les salariés sont déterminés à obtenir une réelle augmentation de salaire et non pas des miettes, comme cela leur a été proposé par la direction.

Une proposition indécente au vu de la santé financière du groupe, qui ne cesse de commenter l'envolée du chiffre d'affaires en croissance de plus de 10 %.

Pour les salariés qui redoublent d'efforts chaque jour, ils devraient se contenter d'une « enveloppe » de 2,2 % de la masse salariale, sans aucune certitude d'avoir le moindre centime. Sur cette enveloppe, pas un seul pourcent d'augmentation générale.

Les 2,2 % se décomposent en 1,3 % d'augmentation individuelle, 0,5 % pour la prime d'ancienneté, 0,3 % pour les promotions en cours d'années, 0,1 % pour l'égalité homme et femme et une prime de 200 € / brut.

Cette mascarade n'est pas du goût des salariés et ils l'ont fait savoir en votant la reconduction de la grève qui reprendra le 1^{er} février, si lors de la dernière négociation, prévue le 30 janvier, la direction ne prend pas en considération les revendications. Transformation des 1,3 % d'augmentation individuelle en 1,5 % d'augmentation générale et une prime de 1000 € au lieu des 200 €.

Afin d'éviter une négociation stérile, les salariés et les syndicats ont d'ores et déjà informé leur direction, qu'en cas d'augmentation salariale indécente, ils seront présents le 1^{er} février, en nombre, dans l'amphithéâtre Charles Mérieux de l'Ecole Normale Supérieure pour accueillir, à leur manière, la nouvelle direction du groupe.

Victoire de la CGT chez Sanofi, coup d'arrêt à la précarité organisée.

Requalification de 50 contrats en CDI et 3,5 millions d'euros d'indemnités, pour utilisation abusive de main d'œuvre précaire.

La CGT lutte contre le fléau de l'utilisation abusive de travailleurs précaires, qui mine des centaines de milliers de familles en France.

Dans une totale indifférence médiatique depuis 2014, 130 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou intérimaires du groupe Sanofi, ont obtenu des juges :

✎ Pour 50 d'entre eux, la requalification en CDI sur le site de Sanofi Val de Reuil.

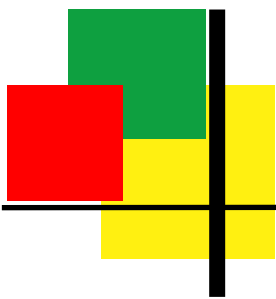
✎ Pour 80 autres, l'obtention de plus de 3,5 millions d'euros d'indemnités pour utilisation illégale ou abusive de main d'œuvre précaire sur les sites de Romainville et Vitry (dernier jugement gagné le 16 décembre 2016). A ce montant s'ajoutent les cotisations sociales.

Le syndicat CGT ne cesse de dénoncer la situation dans le groupe SANOFI, qui se caractérise par un taux de précaires global de 18 % avec des pointes à plus de 30 % sur certains sites du groupe, alors même que sa santé financière n'est plus à démontrer.

C'est le devoir de la CGT d'accompagner les salariés précaires devant les juges, afin de faire reconnaître leurs droits, d'obtenir justice et de revendiquer les emplois en CDI.

Pour rappel, le nombre de salariés précaires a presque doublé, en 8 ans, chez Sanofi. Sur les 4000 CDD et intérimaires actuels, plus de 2000 sont en surcroît de travail permanent, c'est inacceptable, intolérable.

LA LUTTE CONTINUE.



LES LUTTES

Grève pour les salaires dans le groupe Gerflor

Il aura suffi d'une provocation, une de plus, de la direction pour mettre l'ensemble des sites Gerflor en grève.

La proposition indécente d'une augmentation générale de salaire à 0,4 %, résultant de l'augmentation du pourcentage de prise en charge de la mutuelle d'entreprise à 50/50, alors qu'avant, c'était 40 % pour l'entreprise et 60 % pour les salariés, a été ressentie comme une insulte par les salariés.

Prétendre ne pas pouvoir donner plus, car l'entreprise doit prendre 10 % de la cotisation mutuelle qui était jusqu'alors prise par les salariés, est inacceptable. Pour couronner le tout, le salaire avec 1 % d'augmentation est individualisé.

Que pensent les syndicats qui ont signé cet ANI de 2013 ?

Le 30 novembre 2016, l'ensemble des sites s'engagent dans la grève et arrêtent les productions. La CGT, à l'initiative du mouvement, répond à la demande des salariés de présenter une revendication commune et d'impliquer les autres syndicats.

La revendication est à 1,5 % ce que rejette la direction en faisant une ultime proposition à 0,6 %.

Les salariés en Assemblée générale décident la reconduction de la grève et n'excluent pas de poursuivre jusqu'au vendredi 2 décembre, si aucun accord n'est trouvé. La direction est dans l'obligation de reprendre les négociations.

Le résultat de la grève :

- **le 1 % individuel est basculé en augmentation générale.**
- **une prime mensuelle de progrès est instaurée, elle a été de 100 € pour janvier.**
- **Au total, l'augmentation générale de 1 %, plus la prime de progrès mensuelle représente la revendication du 1,5 %.**

En conclusion, l'action a fait renaître l'espoir dans la tête des salariés qui ont bien compris que la lutte et le collectif avaient bien plus de pouvoir que la négociation par délégation de pouvoir.

L'AVENIR APPARTIENT À CEUX QUI LUTTENT.

Grève des dépoteurs chez Adisséo : la CGT organise la lutte.

Le 29 novembre 2016, les dépoteurs ont décidé de se mettre en grève après avoir constaté qu'une nouvelle fois la direction ne prenait pas en compte leurs revendications, pourtant connues de longue date.

Des revendications portant sur l'augmentation de l'effectif afin de pouvoir travailler en toute sécurité et une revalorisation des salaires, prenant en compte les conditions de travail difficiles et la polyvalence exigée dans cet atelier.

Rien ne leur sera évité pendant ce conflit, où la direction par l'intermédiaire de la hiérarchie, fait évacuer les dépoteurs qui sont en grève sur le tas. Cette direction n'hésite pas à réquisitionner, sous la pression, un ancien salarié, pour remplacer les grévistes.

Rien n'y fait, les salariés organisés par la CGT maintiennent la grève et après 4 jours et 4 réunions consécutives, ils gagnent les revendications.

L'emploi et les conditions de travail : **2 embauches en CDI.**

Les salaires : **la direction s'engage à regarder la situation individuelle de chaque salarié de l'atelier.**

La reconnaissance de leur métier : **les 2 salariés qui étaient au K 160 seront promus au K 175 assorti d'une augmentation individuelle de 25 €. Le 3^{ème} salarié qui était au K 175 passera au K 190 lors de la prochaine révision salariale.**

C'est un succès pour les dépoteurs.

C'est aussi la démonstration que la solidarité, la lutte sont bien des moyens pour faire aboutir nos revendications !

SANS LE COLLECTIF ET LA LUTTE, POINT DE SALUT.

AZF 23 janvier : 200 militants venus de toute la France pour crier justice.

Malgré le froid intense, ce sont deux cents militants venus de nombreux sites de nos industries qui étaient présents au pied de la tour Total à l'occasion de la conférence de presse organisée par la Fédération pour la réouverture du procès TOTAL-AZF TOULOUSE.

Quinze années après les faits, toujours aucun coupable pour les 31 morts et les milliers de blessés de l'une des plus grandes catastrophes industrielles de ces dernières décennies, alors que les causes sont identifiées :

- ↳ **Abus de recours à la sous-traitance,**
- ↳ **Organisation du travail optimisant les profits au détriment de la sécurité et de l'obligation d'assurer celle-ci dans tous les cas.**



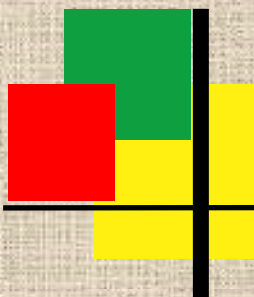
En 1990, dix ans avant le carnage, le syndicat CGT AZF Toulouse dénonçait ces pratiques, mais sans que la direction n'influe en quoi que ce soit sa ligne de recherche de rentabilité. On connaît la suite...

La CGT exige la justice dans ce drame, mais pas seulement, car les industriels n'ont pas tiré les enseignements de la catastrophe : aujourd'hui dans nos industries, la sous-traitance, la précarité sont partout présentes, entraînant méconnaissances, manques de formation, risques, organisation et conditions de travail toujours plus intenses.



QUELLE QUE SOIT LA DÉCISION DU TRIBUNAL, LA CGT APPORTE-RA AUX SALARIÉS, À LA POPULATION, TOUTE LA VÉRITÉ SUR LA CULPABILITÉ DE TOTAL, 31 FOIS MEURTIER À TOULOUSE.

FACE AUX MOYENS PHARAONIQUES MIS EN PLACE PAR TOTAL POUR MASQUER SES RESPONSABILITÉS, LA FNIC-CGT, PARTIE CIVILE, SERA PRÉSENTE À CHACUNE DES SÉANCES DE CE PROCÈS QUI VA DURER QUATRE MOIS. ELLE APPELLE SES SYNDICATS À ASSISTER AUX AUDIENCES CHAQUE FOIS QUE POSSIBLE.



SALAIRES : la vitalité économique d'un pays, la source du progrès.

Le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) est maintenu au plus bas par les choix gouvernementaux de protéger les finances des riches propriétaires des entreprises qui nous exploitent.

Plus d'un million de salariés disposent de moins de 800 €/mois

Pour la 11^{ème} année consécutive, il n'y aura pas de décision gouvernementale pour réévaluer le SMIC et permettre une vie décente au 1,7 million de salariés du privé concernés.

9,76 €/heure travaillée et 1480,29 €/mois brut : il restera pour remplir l'assiette, payer le loyer, l'électricité, l'eau, etc..... **1170 € net** pour vivre (sans oublier qu'un jeune célibataire devra payer des impôts à provisionner).

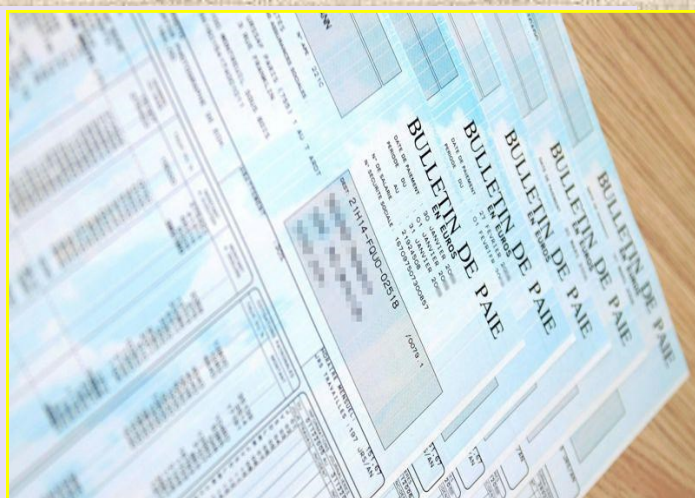
Pas étonnant que plus de 50 % de la population ne parte pas en vacances ! Les difficultés à boucler les fins de mois sont un problème permanent pour de nombreux « travailleurs pauvres ».

Plus d'un million de salariés dispose de moins de 800 €/mois pour vivre, les temps partiels imposés apportant leur lot de misère, avec des durées et des frais de transport à la charge des salariés.

50 % des salariés travaillant à temps plein gagnent moins de 1772 €/mois net, soit près de 8 millions de salariés.

Sachant que 70 % de l'économie française dépend de la consommation des ménages, la croissance économique restera au plus bas tant que les salaires resteront bloqués.

En 1968, l'augmentation de 30 % du SMIG a permis de relancer fortement l'économie par la consommation, avec des milliers de créations d'emplois.



En 1936, la création de 2 semaines de congés payés a permis de créer et développer toute une économie autour du tourisme, de la culture, du sport, secteurs aujourd'hui prépondérants dans l'économie nationale, qui représentent des centaines de milliers d'emplois.

Une économie durable exige de s'appuyer sur le progrès social en tant qu'évolution naturelle d'un « mieux vivre » mais aussi en tant que vecteur de l'économie.

Augmenter les salaires, c'est aussi augmenter les cotisations, ce que les médias nomment « les charges », pour retrouver une protection sociale de haut niveau : baisse de l'âge de la retraite, pénibilité reconnue et compensée, reconquête d'un hôpital public présent sur tout le territoire et de haute qualité, etc...

C'est ça l'économie circulaire à imposer, celle qui fait circuler les richesses dans la population alimentant ainsi les investissements, la croissance, le développement.

LE REVENU UNIVERSEL : UNE ARNAQUE DE PLUS CONTRE LES DROITS DES SALARIÉS

Alors que des centaines de milliards sortent chaque année des entreprises par le travail salarié, il y en a de moins en moins pour l'investissement, les salaires : ces richesses sont volées et accaparées par des financiers qui les placent en banque.

La machine économique est grippée par ce « blocage » des richesses qui n'alimentent plus l'économie. Et pour continuer à remplir leurs caisses toujours davantage, ces riches propriétaires, à la tête des multinationales, sabordent l'emploi, ferment ce qui leur paraît « moins rentable », enfermés dans cette logique financière et conduisant l'économie dans le mur.

Ceux qui s'installent dans la mondialisation se sentent à l'abri et n'ont aucune considération pour l'économie nationale, pour l'avenir des millions de salariés (mais en ont-ils jamais eu ?).

Les PDG qui dirigent les entreprises : moins ils augmentent les salariés, plus ils augmentent leur propre salaire avec des profits toujours plus élevés pour les actionnaires.

Certains politiques, jamais avarés de promesses en campagne électorale, avancent le principe d'un « revenu universel », idée séduisante en apparence mais un nouveau cadeau empoisonné en réalité :

- ↳ Le salaire est le paiement de la force de travail, de la qualification : **Il est payé par l'employeur, lui-même se payant sur la vente de la richesse créée par le travailleur.**
- ↳ Le « revenu universel » serait composé des droits de la personne, tels que allocations chômage (ou aides diverses) **et d'un complément selon le montant qui serait fixé.**

Le revenu universel : une arnaque de plus contre les droits des salariés

En apparence généreuse, c'est une **arnaque de plus** contre les droits des salariés, par exemple :

- ↳ Vous êtes au chômage avec 800 € d'allocations/mois.
- ↳ Revenu universel = 1200 € décidé par le gouvernement (différence 400 €).
- ↳ Rapidement, le gouvernement instaure une loi pour aider les entreprises qui embaucheraient une personne avec « le revenu universel » (Plus vite ils ont un emploi, moins de dépenses pour



l'ETAT). Le gouvernement pourrait même donner des aides supplémentaires aux patrons comme ils en ont l'habitude (Crédit impôt, etc.), et même maintenir les droits du salarié (800 €) pendant une durée déterminée (6 mois par exemple), l'employeur devant faire le complément.

- ↳ Les patrons « généreux » auront des aides, voire licencieront d'autres personnes pour faire de la place, et embaucheront des personnes « revenu universel » avec pour première question : combien touchez-vous de droits dans votre « revenu universel » ? Bien, je vous embauche en CDD (ou intérim) pour 6 mois et après si tout va bien on voit ça. Salaire d'embauche entreprise = 1600 €.
- ↳ Résultat pour l'entreprise : un salarié pour 800 €/mois produisant des profits pendant 6 mois (moitié moins qu'un salarié en place) et au bout on le remplace par un autre « revenu universel ».
- ↳ Le gouvernement pourra hypocritement dire « ça marche, il y a eu des personnes qui ont retrouvé un emploi » alors qu'ils auront uniquement fabriqué un outil pour impulser la baisse des salaires de tous les salariés. Les qualifications des salariés seront piétinées une fois encore.

Les salariés seront doublement perdants :

- 1) Ils paieront par leurs impôts ou leurs cotisations sociales un « travail gratuit » pour les embauchés « revenu universel », sans que ceux-ci aient à terme un emploi garanti ;
- 2) Ils subiront une pression supplémentaire sur leurs salaires et leur emploi avec ce dispositif qui crée « le dumping social » généré par ces emplois financés.

PLUS DE 230 MILLIARDS D'EUROS D'ARGENT PUBLIC, CHAQUE ANNÉE, SONT DONNÉS AUX EMPLOYEURS

Si le gouvernement a trop d'argent, qu'il l'utilise au développement des services publics (hôpital, écoles etc.), des services à la personne dans un cadre public, ou qu'il baisse les impôts tels que la TVA mais qu'il cesse de distribuer à guichets ouverts aux employeurs, sans aucun contrôle de surcroît.

Le rôle et la responsabilité d'un gouvernement, c'est d'instaurer des droits et règles de vie collective pour tous, de définir un salaire minimum de base garantissant à chacun la capacité de vivre dans des conditions dignes de notre époque (le SMIC).

Les aides au logement par exemple ne doivent pas servir à augmenter les loyers pour que les propriétaires les récupèrent : elles sont détournées de leur objet social et, au final, toute la collectivité paye la facture avec des loyers si élevés que les jeunes ne peuvent pas construire leur vie dignement.

Il en est de même pour les salaires. Le gouvernement doit assumer sa responsabilité et cesser de compenser les salaires trop bas par des aides aux employeurs du secteur privé : revaloriser le salaire minimum pour qu'il permette de vivre décemment.

Plus de 230 milliards d'euros d'argent public, chaque année, sont donnés aux employeurs

La FNIC CGT considère qu'il faut a minima 1480 € net/mois pour vivre, soit 1900 € brut.

La FNIC CGT considère qu'il y a besoin de limiter les hauts salaires des PDG : ils doivent être soumis à la règle collective, avec des augmentations identiques à celles qu'ils imposent aux salariés, et limités à 5 fois le salaire minimum de l'entreprise.

La FNIC CGT considère que tous les salaires doivent payer les cotisations sociales au même taux, sans plafonnement puisque les hauts salaires ne cotisent pas sur la totalité du salaire : ce sont plusieurs milliards d'euros perdus pour les caisses de retraite, de la protection sociale.

Est-il normal d'entendre, à longueur de journée, des propos dans les médias mettant en cause les droits des salariés en France, leurs salaires, leurs droits en matière de santé, de retraite, d'allocations familiales, alors que les PDG des riches entreprises se goinfrent de privilèges, certains s'octroyant 2 salaires comptés en millions d'euros parce que PDG sur 2 groupes à la fois : que fait l'ETAT pour stopper ça ? Rien, hypocritement il dit « c'est dans le privé et on ne peut s'immiscer dans les affaires

du privé » alors qu'à longueur d'année, il distribue l'argent des impôts aux employeurs du privé.

Plus de 230 milliards d'euros d'argent public chaque année sont donnés aux employeurs, puisés sur l'ardoise de nos impôts : aides de la municipalité, du département, de la région, de l'ETAT. Les employeurs ont même créé des cabinets d'experts en « chasse aux fonds publics » tellement il y a de dispositifs d'aides données sans aucun suivi pour leur utilisation.

Ces 230 milliards d'euros représentent chaque année 7 666 666 salaires sur 12 mois : comme il y a 16 millions de salariés dans le privé en France, la moitié est financée par nos impôts, ils travaillent donc gratuitement pour les patrons du privé qui encaissent.

Ces éléments démontrent les mensonges des gouvernements et du patronat qui véhiculent l'idée du « coût du travail » : ce sont ces capitalistes qui coûtent très cher à la collectivité, eux ne produisant aucune richesse, contrairement aux salariés par leur travail.

L'économie du pays est malade de ces complicités politico-patronales au service des multinationales qui n'ont pour patrie que leur portefeuille international. Remettre au centre de la réappropriation collective des richesses créées par le travail, se mobiliser pour qu'elles servent l'investissement pour l'avenir, l'emploi, les salaires, le progrès social : c'est la question centrale qui n'est jamais abordée dans les débats et les projets qui vont structurer notre avenir à tous.

Le salaire, son niveau, c'est le poumon de cette économie au service des besoins de la population : plus ils sont bas, moins il y a d'espace pour développer l'économie : une maîtrise publique des prix permet de construire le niveau des salaires en garantissant pouvoir d'achat et niveau de vie à tous, de reconnaître et payer les qualifications, savoirs et intelligences des salariés.



COMMENT CALCULER LE SALAIRE DE BASE BRUT DE CHAQUE SALARIÉ

GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 39^{ème} Congrès de la FNIC CGT.



Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

1900 €* + 10,13 € x (coefficient du salarié – 130)**

* Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,13 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc 7600 ÷ 750 = 10,13 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés	1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (30 x 10,13 €) =	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM)	Techniciens Agents de Maîtrise	1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (120 x 10,13 €) =	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (150 x 10,13 €) =	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (180 x 10,13 €) =	3724 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C)	Ingénieurs & Cadres	1900 € + (220 x 10,13 €) =	4129 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, etc.). Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)		1900 € + (270 x 10,13 €) =	4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (320 x 10,13 €) =	5143 €
550			1900 € + (420 x 10,13 €) =	6156 €
660			1900 € + (530 x 10,13 €) =	7271 €
770			1900 € + (640 x 10,13 €) =	8385 €
880			1900 € + (750 x 10,13 €) =	9500 €

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

Une grille salariale permet collective-ment d'inscrire des droits individuels dans un cadre collectif garantissant un niveau de salaire en lien avec sa qualification, son expérience et son du savoir-faire.

Une grille salariale telle que proposée par la FNIC CGT permet un réel déroulement de carrière pour chacun, conjugée aux droits d'expression entre les mains des salariés, démocratisant la vie à l'entreprise. Elle peut mettre fin aux évolutions faites « à la tête du client » sans respect pour les savoirs et capacités professionnelles de chacun.

Les salariés-citoyens sont appelés à agir, à ne pas rester spectateurs au gré des déclarations de candidats politiques, à prendre en main leur avenir, faute de quoi ils seront condamnés à revivre les dangereuses désillusions qui conduisent les droits et libertés, acquis par la lutte des anciens, dont nous profitons, à la fosse commune de l'extrême droite.

LA FNIC CGT CONSIDÈRE QUE LE SALAIRE, LES QUALIFICATIONS, L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, SONT INCONTOURNABLES POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Le 23 novembre : **rassemblement militant** sur le lieu de négociation salariale branche pétrole.

Une première historique : l'UFIP avait fait appel, pour ces négociations salariales, aux CRS, secondés par une milice privée ; c'est ainsi que les patrons considèrent les salariés du Pétrole et leurs représentants venus exiger leur dû, leur part des richesses qu'ils créent.

Les revendications portées par la CGT :

- **Déplafonnement jusqu'à 7 ans de l'anticipation postée au départ en retraite.**
- **Déplafonnement de la prime d'ancienneté.**
- **Relèvement de la prime de quart (K 340).**
- **Restructuration de la grille des salaires UFIP (1900 € au K130 jusqu'à 9500 € au K880).**

Pour appuyer ces revendications, les salariés d'AVITAIR (Marseille, Beauvais, Nantes, Le Bourget, Tarbes), étaient en grève ce 23 NOVEMBRE, ainsi que les salariés d'INEOS Lavera, à l'appel de la CGT. Et environ 150 militants étaient pacifiquement rassemblés à l'extérieur du lieu de négociation.

Nos revendications sont loin d'être utopiques : les salaires dans le Pétrole ne représentent que 5 % de la richesse produite. Autrement dit, augmenter les salaires de 10 % ferait passer cette part de 5 % à 5,5 %. Ce qui laisserait, tout de même 94,5 % des richesses pour les entreprises et leurs actionnaires !

L'UFIP a clairement affiché la volonté de ses adhérents, à savoir les employeurs, de limiter le relèvement des salaires au périmètre des entreprises et non plus au socle commun que représente notre Convention Collective. Premier impact de la loi travail !

Ainsi les seules propositions de la Chambre Patronale ont été une hausse de 0,3 % sur les minis, puis 0,6 % en cas d'accord signé. Rien pour les postés !



Aucune Organisation Syndicale ne s'est déclarée signataire de cette provocation, au vu des dividendes versés aux actionnaires. Ce sera une hausse unilatérale de 0,3 % sur les minis, qui sera appliquée au 1^{er} janvier 2017.

Il n'y aura donc pas d'accord salaire Pétrole, pour la deuxième année consécutive, preuve d'une rupture du dialogue social par l'UFIP.

FACE À CE BLOCAGE, LA CGT N'A EU D'AUTRE CHOIX QUE DE CONCLURE CE SIMULACRE DE NÉGOCIATION EN DÉCLARANT QU'ELLE METTRAIT TOUT EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES POUR CRÉER LE RAPPORT DE FORCES AFIN D'OBTENIR UNE VÉRITABLE AUGMENTATION DES SALAIRES.



La simplification du bulletin de paie

La simplification du bulletin de paie est effective depuis le 1er janvier 2016 pour les entreprises volontaires, **elle sera obligatoire pour celles d'au moins 300 salariés dès le 1er janvier 2017 et pour toutes les entreprises, dès le 1er janvier 2018.**

SIMPLIFIER OU DISSIMULER ?

Dans un soi-disant souci de faciliter la lecture du bulletin de paie, le gouvernement a fait le choix de regrouper par « risques » les lignes de cotisations de protection sociale. Les autres contributions dues par l'employeur figurent sur une seule ligne et une nouvelle ligne « allègement de cotisations » apparaît.

La simplification rend toujours incompréhensible le bulletin de paie. Par exemple, la suppression, prévue, de la mention de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations, permettait jusqu'alors de contrôler l'existence légale de l'entreprise et servait dans la défense des salariés devant les tribunaux. Sans contrat de travail écrit, dans lequel seraient indiqués tous les organismes auxquels les cotisations sont versées, il sera très difficile aux salariés de se défendre en cas de non respect de la législation. De plus, les contrôles contre le travail illégal seront complexifiés par cette suppression, ce qui est dans la période un très mauvais signal.

De plus, la loi Travail a également concrétisé la possibilité de dématérialiser le bulletin de paie dès le 1er janvier 2017, sur une base de volontariat des salariés.

Or, la dématérialisation des documents administratifs ne facilite pas la lecture et l'examen en détail des contenus. C'est une aubaine pour le patronat alors qu'un salarié sur trois s'est rendu compte d'une erreur sur sa feuille de paie lors de l'année passée (étude d'octobre 2015) !

De plus, il existe **des risques** réels de confidentialité avec la mise en ligne des bulletins de paie. Nombreux sont les exemples de fuites de données massives, parce qu'un serveur était mal protégé.

QUE DIT LA CGT ?

La CGT n'est pas opposée à une simplification du bulletin de paie mais elle est surtout très attentive aux droits des salariés.

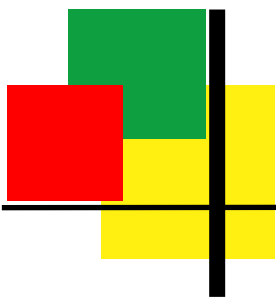
La CGT souhaitait une présentation du bulletin par organismes et non par risques. En effet, la Sécurité sociale est le socle de la protection sociale à laquelle tous les salariés peuvent prétendre. La construction de notre modèle social devrait donc apparaître sur le bulletin de paie.

Les modifications proposées ne faciliteront pas les ouvertures de droits et encore moins leur traçabilité, comme par exemple pour la validation des congés maternité ou les droits découlant de la pénibilité du travail.

A la demande de la CGT, les exonérations de cotisations et contributions sociales, apparaîtront sur le bulletin de paie. C'est un bon début mais insuffisant. En effet, le CICE n'apparaîtra pas alors qu'il constitue une exonération importante pour les entreprises.

Enfin, la CGT a réclamé un premier bilan qualitatif et transparent de la période d'expérimentation. Il faut effectivement tirer tous les enseignements de cette expérience avant la mise en place de la phase obligatoire. Cet état des lieux sera d'autant plus important que cette nouvelle fiche de paie s'ajustera avec le calendrier de la mise en place du prélèvement à la source.

Montreuil le, 5 janvier 2017.



LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les tarifs de la **Sécurité sociale**

Le droit à la santé, n'est pas l'affaire du privé.

En cette période de campagne électorale, présidentielle et législative, les candidats, que ce soit ceux en place actuellement ou ceux de droite et d'extrême droite ne cessent de faire des déclarations, d'annoncer leur programme, qui ne sont pas sans inquiéter la CGT. Sans pour autant faire de la politique, la CGT n'est pas neutre, fidèle à ses valeurs et ses statuts ou seul le progrès social est le moteur de nos revendications.

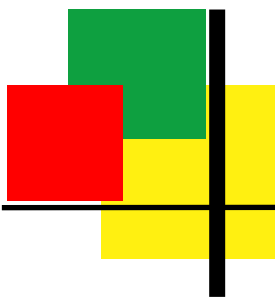
Une des premières cibles de ces multiples programmes : notre système de protection sociale et notamment notre Sécurité sociale. Que de discours partiels et partiaux ! Chacun le sait, ce n'est pas pendant une campagne électorale que les vérités sont à dire mais quand même...

Les candidats du parti en place disent avoir sauvé la Sécurité sociale et comblé son soi-disant déficit. On s'y laisserait prendre par les chiffres affichés, mais à quel prix.

On ajoutera à cela **10 000 suppressions d'emplois** à la Sécurité sociale, provoquant retards dans la prise en charge des dossiers des patients, plus d'accueil ou a minima. Il en va de même pour les hôpitaux, où en plus des suppressions d'effectifs, **ce sont des milliers de lits supprimés**. Des suppressions d'effectifs qui ont pour conséquences le mal être au travail : ne pas pouvoir faire son travail comme il se doit, quand on est professionnel de santé c'est un traumatisme au quotidien.

36 % de la population ont dû renoncer à un ou plusieurs soins faute de pouvoir payer le reste à charge ou d'avoir une mutuelle ou une complémentaire santé qui fasse le complément, si on prend les populations les plus faibles et démunies, là ce sont 68 % qui doivent renoncer à se soigner.

L'augmentation de la charge de travail associée à la charge mentale n'aura comme finalité qu'un absentéisme grandissant et une aggravation des maladies professionnelles et, malheureusement une échappatoire d'où personne ne revient mais qui laisse la place aux questions sans réponses, lorsque des salariés prennent la décision d'en finir avec la vie. Situations volontairement écartées par les dirigeants de ces systèmes capitalistes où les salariés sont plus souvent contraints à la rentabilité financière du service qu'à l'écoute, l'apport de soins et la réponse aux besoins des malades.



LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour les candidats de droite, maintenant, c'est clairement affiché, la Sécurité sociale doit être privatisée. Autrement dit, devenir « lucrative », confiée aux assureurs du privé et à de pseudo mutualistes. On le sait tous aussi, cela était en route de longue date, quel que soit le gouvernement en place, mais de façon insidieuse et lente. **Aujourd'hui 67 % des dépenses** de santé sont pris en charge par la Sécurité sociale et le reste par les complémentaires. Là aussi, aucun doute possible pour la CGT, c'est une offrande de plusieurs milliards d'euros du budget de notre protection sociale servie sur un plateau à des financiers. Pour preuve, à ce jour, quand la Sécurité sociale reçoit 100 € de cotisation, ce sont 95 € reversés en remboursement contre seulement 75 € pour les complémentaires, et ce n'est pas une affirmation CGT mais celle de la Cour des Comptes.

Tous ces candidats affirment qu'ils prendront des mesures pour protéger les plus faibles, les plus modestes et les plus pauvres.

A les entendre, ça fait beau dans le paysage, mais la réalité des difficultés de notre système de Protection sociale n'a rien à voir avec ces dépenses : seconde grande affirmation de la Cour des Comptes, c'est du fait des manques de recettes liés aux décisions d'exonérations de cotisations sociales prises par les différents gouvernements n'ayant comme leitmotiv que la réduction du coût du travail en réponse aux demandes du patronat.



LES SOLUTIONS sont là, la CGT n'aura de cesse de les revendiquer :

- ✚ ***Arrêter toutes les exonérations de cotisations sociales car elles n'ont jamais créé d'emploi et les chiffres du chômage sont là pour en attester.***
- ✚ ***Mettre en place une sur-cotisation sur l'ensemble des contrats précaires que sont les CDD et l'intérim.***
- ✚ ***Déplafonner les cotisations sociales.***
- ✚ ***Supprimer la taxe sur les salaires pour les hôpitaux publics (35 milliards), car il est scandaleux que l'Etat se fasse de l'argent sur la Sécurité sociale.***
- ✚ ***Supprimer la TVA sur l'investissement hospitalier public.***
- ✚ ***Réaffecter les fonds du CICE vers la protection sociale, car voici l'exemple de détournement d'argent public, payé par nos impôts, n'ayant pas ou très peu créé d'emplois, mais bien enrichi les actionnaires.***
- ✚ ***Imposer l'égalité femme/homme, ce sont 10 milliards de recettes supplémentaires.....***

Cette liste n'est pas exhaustive, mais ces mesures, nécessitent d'avoir un certain courage politique, mais aussi et surtout des valeurs de solidarité au service du plus grand nombre, de justice et d'égalité. C'est un choix de société, ayant pour finalité la réponse aux besoins élémentaires.

Or, dans les programmes politiques qui nous sont proposés, force est de constater que c'est encore et toujours la finance qui prédomine, sans aucun état d'âme, contre la population qui subit ces choix néfastes, pour chaque citoyen.

La CGT n'a jamais cessé de le dire haut et fort, d'autres choix sociétaux sont possibles, mais il est nécessaire que chaque jeune, étudiant, privé d'emploi, travailleur et retraité, bref, chaque citoyen s'empare de ces questions pour que nous puissions avoir le débat et la conscience politique d'imposer la satisfaction de ces revendications.



SECAFI

Groupe ALPHA

ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

- Améliorer les conditions de travail,
la santé et la sécurité
- Anticiper les évolutions
de l'emploi et des métiers
- Comprendre les enjeux
économiques et stratégiques
- Agir dans le cadre des
3 informations-consultations
annuelles du CE (loi Rebsamen)

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes
des secteurs
Chimie - Pharmacie
à votre écoute.



Alexandre ISSAC, Responsable de Développement Chimie - Pharmacie
alexandre.issac@secafi.com • www.secafi.com • Tél. : 06 72 86 92 26