



SOMMAIRE

DOSSIER

Le salaire, c'est la solidarité
et la réponse aux besoins

7

Les luttes
Actualité sociale
International
Revendicatif

4 - 6

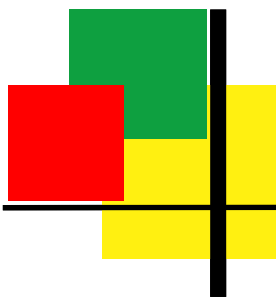
11

12 - 13

14 - 15

PRENONS NOTRE DESTIN EN MAIN!





LA PRÉCARITÉ

COMME MODÈLE ?

Les ordonnances Travail sont maintenant opérationnelles. Elles mettent en place un monde où la précarité est devenue la règle, où le licenciement abusif est réglementé donc justifié, un monde où la fraude patronale est rebaptisée « droit à l'erreur », où l'accord d'entreprise, signé par des délégués que l'employeur va bientôt choisir, s'impose à notre contrat de travail. Le CDI de chantier, existant depuis des lustres dans un secteur comme le bâtiment, est généralisé, et les socles des conventions collectives, sont massivement dérogeables.

De la même façon, la baisse des cotisations salariales est une baisse de garanties puisque ces dernières assurent le financement de notre protection sociale, qui intervient quand nous sommes malades, retraités ou que l'employeur décide de nous licencier.

Dernière illustration : le projet de remplacement de notre retraite solidaire par les comptes notionnels, à mi-2018 quand ceux qui « pourront » seront en vacances ainsi que la suppression des régimes spéciaux, constituent eux aussi, le remplacement d'une **garantie**, celle d'une retraite à prestations définies, par l'**incertitude** d'une retraite à cotisations définies.

n° 529

CE SONT LES GARANTIES QUI SONT REMISES EN CAUSE.

La prédiction de Parisot, qui disait que « tout dans la vie est précaire, pourquoi le travail ne le serait-il pas », se réalise pour 99 % de la population, pendant que le 1% des plus riches se prélassent dans une vie radicalement différente de la nôtre.

Voilà plus de 450 ans, l'écrivain français La Boétie écrivait, à l'âge de 18 ans, son « discours sur la servitude volontaire » qui dénonce la fascination suscitée par toute classe dominante, l'obéissance qui lui est accordée, par pure bassesse, complaisance ou fainéantise.

« Le laboureur et l'artisan, pourtant asservis qu'ils soient, en sont quittes en obéissant ; mais le tyran voit ceux qui l'entourent, coquinant et mendiant sa faveur. Il ne faut pas seulement qu'ils fassent ce qu'il ordonne, mais aussi qu'ils pensent ce qu'il veut (...), qu'ils sacrifient leur goût au sien, forcent leur tempérament et le dépouillant de leur naturel (...) Est-ce là vivre heureusement ? Est-ce même vivre ? (...) Quelle condition est plus misérable que celle de vivre ainsi n'ayant rien à soi et tenant d'un autre son aise, sa liberté, son corps et sa vie »

La domination est décrite comme une pyramide fondée sur le contrôle social « 5 ou 6 ont eu l'oreille du tyran [...]. Ces 6 ont 600 qui profitent sous eux, et qui font de leurs 600 ce que les 6 font au tyran [...] ces 600 en maintiennent sous eux 6000 ... ».

Aujourd'hui, les garanties que nous voyons s'effacer, celles que nos prédécesseurs ont forgées par les luttes sociales, en « exigeant » et non en « attendant », ne sont perdues que si nous décidons qu'elles le sont. Rester spectateur est, dans ces conditions, un choix politique que chacun doit assumer en conséquence.

**L'AUTRE CHOIX EST CELUI D'AGIR, COLLECTIVEMENT,
POUR SE SORTIR DE TOUTE SERVITUDE VOLONTAIRE
ET RÉTABLIR LES GARANTIES COLLECTIVES
QUI DOIVENT FONDER NOTRE SOCIÉTÉ HUMAINE.**

Grève des dispatcheurs service expédition chez Boréal Chimie



Entrés en grève le 19 octobre, contre les ordonnances, les salariés du secteur ont continué la lutte les 20 et 21 octobre, pour leurs revendications d'évolution de coefficient et d'augmentation des salaires.

Leur direction, fidèle à celles de nos entreprises, restait campée sur ses positions, où seule la stratégie financière prime face à toute reconnaissance de qualification, de classification et de salaire.

C'était sans compter sur la détermination des salariés à satisfaire leurs revendications et à ne pas céder à la moindre menace et intimidation de la direction.

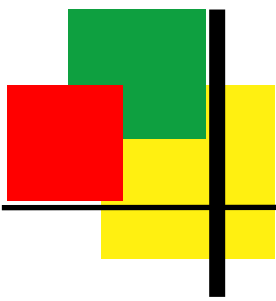
La grève est reconduite le lundi 23 octobre et oblige la direction à organiser une réunion pour sortir de ce conflit qui dure depuis 5 jours.

Décision de la direction de continuer l'étude des postes, pour tendre à une réévaluation au plus tard, le 1^{er} janvier.

Prise en compte de la polyvalence déjà existante et subie par les salariés avec une augmentation du salaire de base de 12,5 points IUC soit 101,50 €/mois.

Les salariés ont accepté cette augmentation de salaire, et ils seront prêts à repartir en grève avec la CGT, le 1^{er} janvier, pour exiger la revalorisation du poste au coefficient 225.

**ON NE LÂCHE RIEN
ET SURTOUT
LA CGT APPELLE
TOUS LES SECTEURS
À FAIRE DE MÊME.**



Un mois de lutte et victoire des salariés de l'entreprise Tredi Seche (Isère)

En grève du 15 septembre au 13 octobre 2017, et passant par le tribunal, les salariés et leur syndicat CGT non rien lâché.

Tredi est une entreprise de traitement de déchets industriels classée Seveso seuil Haut, avec un besoin important de garantie sécurité pour les salariés, la population et l'environnement.

Depuis plusieurs mois, l'employeur a décidé de regrouper 3 salles de contrôle en une seule. Il en profite pour diminuer l'effectif et demande des efforts de poly-compétence aux salariés concernés.

Une expertise CHSCT est diligentée, celle-ci a établi une liste importante de manquements et de préconisations en matière de sécurité, effectif, etc. Ce qui conforte l'action des salariés.

Le syndicat CGT prend les choses en main. Il organise une assemblée des salariés et ouvre un cahier de revendications.

- ⇒ Une augmentation de 5 % sur les salaires.
- ⇒ Une formation conforme aux modifications des salles de contrôle.
- ⇒ Une gestion de la prise de congés payés pendant les périodes de vacances scolaires.

Le 15 septembre, premier jour de lutte, avec des débrayages sur les équipes de nuit. Aucune réponse de la direction aux revendications, **le ton se durcit.**

Le 1^{er} octobre, les salariés avec le syndicat entrent dans la grève reconductible.

La direction met en place un remplacement des grévistes par l'encadrement, au détriment de la sécurité.

Rien n'y fait, les salariés tiennent bon et la direction, dans toute sa splendeur, fait appel à un huissier et fait assigner cinq salariés au TGI de Vienne.

Le 9 octobre, la justice donne raison aux salariés qui sont toujours en grève. Le TGI déboute l'employeur de ses accusations de voies de faits et de grève illicite et le condamne à payer 300 € par salarié assigné.

Le vendredi 13 octobre, après un mois de lutte, la fin du conflit est votée à l'unanimité par les grévistes avec :

- ⇒ **Intégration** de la prime de Noël et du jour de l'an dans le salaire de base, avec une **revalorisation de 3 %**. Cela représente, au cumul sur toutes les primes socialisées, une augmentation de + 105 € / mois pour un coef. 205.
- ⇒ **Amélioration** des conditions de prise des congés avec plus d'effectifs, plus de souplesse et de possibilités de prise pour les fêtes.
- ⇒ **Augmentation** des jours de formation « de 550 à 650 jours » pour la conduite de nouvelles salles de contrôle.

Accord de fin de conflit validé par l'ensemble des salariés grévistes, avec le lissage des jours de grève sur novembre et décembre.

Les salariés de Tredi l'ont parfaitement compris, la lutte est la seule alternative pour obtenir gain de cause sur nos revendications. Depuis cette victoire, les syndiqués et les non syndiqués se sont vraiment rapprochés et il ne serait pas surprenant de voir le nombre de syndiqués augmenter très prochainement.

Les salariés ont pu se rendre compte de l'implication très forte du syndicat CGT, du soutien sans compter des structures CGT de proximité, UL et UD et qu'ils n'étaient pas laissés pour compte par leur Fédération.

Félicitations adressées à tous ceux qui ont participé à cette VICTOIRE.

L'AVENIR APPARTIENT À CEUX QUI LUTTENT, CELUI QUI NE LUTTE PAS A DÉJÀ PERDU...



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négocio et Prestations de services



Déclaration des organisations CGT parties civiles, lors du verdict du 31 octobre 2017 à propos de l'explosion de l'usine TOTAL/AZF du 21 septembre 2001

La Cour d'appel de Paris, vient après 16 ans de bataille du pot de fer contre le pot de terre, de rendre justice aux victimes et à tous ceux qui aujourd'hui, à l'entreprise et à proximité, demandent à vivre en sécurité.

Parler de justice reste un bien grand mot au regard de la condamnation prononcée. Le directeur à l'époque des faits prend 15 mois avec sursis et 10 000 € d'amende. Avoir tué 31 personnes, fait plus de 11000 blessés, détruit l'entreprise, traumatisé une ville et ses citoyens à vie, c'est peu cher payé. L'entreprise Grande-Paroisse quant à elle, filiale du groupe Total, prend la peine maximum, c'est-à-dire 225 000 €.

C'est bien la sous-traitance, utilisée comme moyen de dumping social, qui est la cause principale du drame.

C'est aussi la passivité de la DRIRE, l'autorité de tutelle et le refus d'écouter les représentants du personnel qui avaient maintes fois alerté.

Pendant 16 ans, c'est bien le groupe Total qui a déployé des moyens juridiques, techniques, relationnels colossaux pour ne pas être inquiété, pour renvoyer l'origine de l'explosion vers des fausses pistes, même les plus nauséabondes, pour nettoyer la scène de crime dès les premiers jours et rendre des témoins amnésiques.

Dans ces circonstances, nous considérons comme une victoire que le tribunal ait pu prononcer une condamnation, fût-elle symbolique, par rapport à l'énormité du désastre humain et matériel. Depuis 16 ans, à toutes les étapes et sur tous les sujets, il n'y a pas eu de différence de comportement entre la stratégie de Total et sa filiale à 100 % AZF et la direction locale. C'est donc pourquoi nous ne les distinguons pas aujourd'hui.

La stratégie du mystère, mise en place par Total, est maintenant derrière nous. Il est plus qu'urgent de tirer les enseignements politiques pour qu'aucun autre accident majeur ne se reproduise. L'actuel gouvernement, à la demande du patronat, a décidé de supprimer les CHSCT et, depuis 2009, les règles protectrices du Code du travail et du Code de l'environnement sont continuellement amputées. Il faut inverser ces orientations.

La CGT est disponible pour présenter à nouveau ses propositions dans ce domaine.

A Paris et à Toulouse, le 31 octobre 2017

Le salaire,

c'est la solidarité et la réponse aux besoins

Dans le monde politique et patronal, le pouvoir des actionnaires et leur soi-disant légitimité à diriger la société dans leur intérêt exclusif, sont vus comme naturels et irréversibles.

Le plan Macron de réformes, dont les ordonnances sont le fer de lance, s'inscrit dans cette logique du « tout pour les entreprises », au plus grand profit de leurs propriétaires.

Subordonner le travail, dans tous ses aspects, aux objectifs de rentabilité du capital est ainsi présenté comme une évidence qui n'est pas remise en cause par les médias, bien au contraire. Intégrer les salariés et les citoyens à la performance de l'entreprise est le mode de management unique, un dogme qu'on nous sert aussi bien quand on insinue que les retraités sont des boulets ou des nantis, que quand on substitue la notion de rémunération à celle de salaire.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE RÉMUNÉRATION ET SALAIRE ?

LE SALAIRE

Le salaire est le **paiement de la qualification**. Celle-ci est composée de 3 éléments : la formation initiale, la formation continue, l'expérience professionnelle. Ainsi, pour la CGT, la qualification est attachée à l'**individu** et non au poste occupé. Verser un salaire en reconnaissance de la qualification, c'est donc établir une grille de correspondance entre les deux. Cette grille existe, elle s'appelle la **grille fédérale** des salaires revendiqués. Elle établit une échelle entre un coefficient, qui est un indice proportionnel à la qualification individuelle, et un salaire.

C'est la correspondance **qualification – classification – salaire**.

Cette grille est interprofessionnelle, elle peut s'appliquer à la totalité des emplois existants. De manière arbitraire, elle fixe un **salaire minimum** vital, situé à 1 900 euros brut mensuel. Ce salaire est donc celui d'un travailleur de qualification minimum, à savoir sans aucun diplôme, sans formation professionnelle ni expérience.

De manière tout aussi arbitraire, la grille fédérale fixe le salaire **maximum** (celui qu'auraient Einstein, Louis Pasteur ou n'importe quel avant-centre d'équipe de football, si elle était appliquée) à cinq fois le salaire minimum, soit 9 500 euros brut par mois.

Entre ces deux salaires, minimum et maximum, l'échelle des salaires établit la correspondance qualification/salaire.

LE SALAIRE EST LUI-MÊME COMPOSÉ DE DEUX PARTIES :

- ➔ D'une part, le **salaire net**, celui qui est versé sur le compte en banque du titulaire de l'emploi.
- ➔ D'autre part, les **cotisations sociales**, artificiellement séparées en cotisations salariales, et cotisations patronales, celles que les médias appellent « charges » ou encore « coût du travail ».
- ➔ Les cotisations sont partie intégrante du salaire (d'ailleurs, elles apparaissent dans le compte de résultat de l'entreprise sous la rubrique « salaires » ou « charges de personnel »).
- ➔ Pourtant, elles ne sont pas versées au titulaire de l'emploi, mais versées dans une caisse de solidarité, la Sécurité sociale, pour payer, le jour même, les prestations des retraités, des malades, des privés d'emploi, des parents des handicapés.

On dit que le salaire net est le salaire **direct** et que la cotisation sociale est le salaire **indirect** (et non pas « différé ») car lorsque le salarié est malade, il reçoit immédiatement un salaire (les indemnités journalières) versé à cette caisse de solidarité par les autres salariés. L'ensemble des deux composantes est appelé le **salaire socialisé**.

Ainsi, quand **Macron** annonce qu'il va baisser les cotisations salariales à l'automne 2018 pour prétendument « redonner du pouvoir d'achat aux Français », que fait-il ?

Il opère un **transfert du salaire indirect vers le salaire direct**. Il baisse les ressources de la solidarité (les cotisations salariales), qui permettent d'obtenir des services non marchands, comme une prise en charge hospitalière par exemple, pour augmenter le salaire net, qui permet d'acquérir des biens et services marchands, un téléviseur par exemple.



Mais précisons qu'en réalité, la hausse de la CSG, c'est-à-dire la hausse de l'impôt, sera déjà venue annuler dès janvier prochain, la future hausse du salaire net.

On a une baisse des ressources de la protection sociale par la baisse des cotisations sociales. Celles-ci induisant une baisse équivalente des prestations.

Et en même temps, la CSG augmente, autrement dit, l'impôt augmente.

Au final, la baisse des cotisations sociales est compensée par une augmentation de l'impôt.

LE POUVOIR D'ACHAT

Le salaire **net** permet l'accès aux biens et services marchands par l'acte d'achat de ces marchandises. Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celles des **prix** et des salaires net.

Ainsi, revendiquer une hausse du pouvoir d'achat peut se traduire, selon les cas, soit par une augmentation des salaires, soit par une baisse des prix, soit par les deux. La première est assez facile à quantifier, mais la deuxième beaucoup moins.

Les prix des marchandises sont certes mesurables mais suivre, ou fixer, leur évolution aura un impact différent suivant le niveau de salaire considéré. Par exemple, réglementer le prix du caviar n'a qu'un faible impact sur les catégories modestes. En revanche, laisser au marché le soin de fixer le prix des carburants a un impact sur la majorité des salariés, qui doivent prendre leur voiture pour aller travailler.

C'est le dilemme des indicateurs de prix, à commencer par celui de l'Insee. Le panier de marchandises choisi a un impact direct sur le résultat obtenu. Pour preuve, on parle d'inflation « avec tabac » ou « hors tabac », d'inflation « sous-jacente », etc.

Ainsi, revendiquer une hausse du pouvoir d'achat ne peut se concevoir qu'en parallèle, et qu'au moyen d'une revendication d'une hausse des salaires, et non par une baisse des prix, inégalitaire suivant les catégories, et toujours réalisée au détriment des salaires et conditions de travail de ceux qui produisent les marchandises, par exemple par le dumping social.

LA RÉMUNÉRATION

Le salaire socialisé, reconnaissance de la qualification, pose deux problèmes aux porte-paroles des actionnaires que sont les employeurs

Problème n°1

Si le salaire **net** est vu par l'employeur, certes comme un coût, mais un « mal nécessaire » permettant la reconstitution de la force de travail du salarié, il n'en va pas de même pour la cotisation sociale, vue comme une perte sèche sans aucune contrepartie pour l'actionnaire. Le salaire indirect est un scandale, vu de l'employeur.

C'est tout le discours sur le « coût du travail » qui est développé sur ces bases. On prétend que ce n'est pas à « l'entreprise » de supporter les charges des improductifs que sont les retraités, les malades, les chômeurs, les parents. Mais souvenons-nous que ce ne sont pas les entreprises qui créent la valeur, c'est le travail des salariés ! L'entreprise n'est que le lieu de la création des richesses, et non sa source.

Les employeurs ont donc cherché, et continuent de le faire, à développer des modes de paiement du travail qui échappent au versement de cotisations sociales. Ils ont obtenu depuis des décennies, de la part des politiques de tout bord, les fameuses « exonérations » ou « allègements » de cotisations. Avec les exonérations Fillon, l'invention de la CSG par Rocard, celle du CICE par Ayrault, c'est près de 90 % des salaires en France qui sont frappés par une baisse plus ou moins importante de leur partie indirecte, la cotisation.

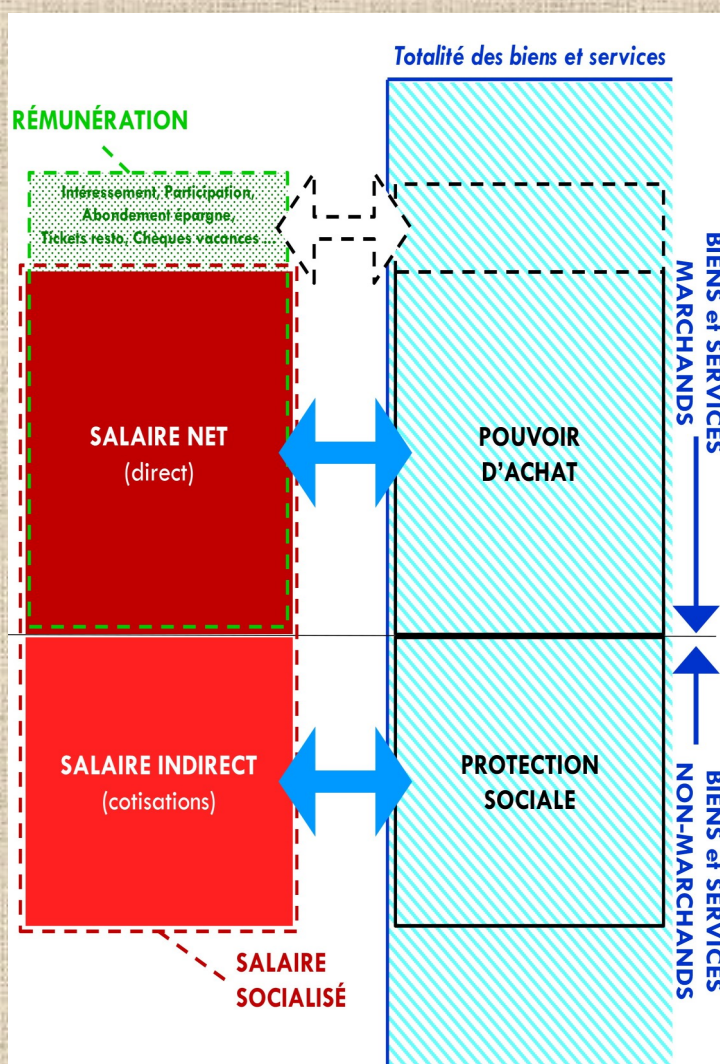
Problème n°2

Quoi qu'il arrive, le salaire est versé au travailleur, quel que soit le **résultat** du travail effectué. Par exemple, si un salarié passe 8 heures à réparer la machine qu'il est censé faire tourner pour produire, il doit néanmoins être payé pendant ces 8 heures, malgré une production nulle. Autre exemple, si les ventes de l'entreprise stagnent, il faut néanmoins payer les salariés producteurs de richesses.

L'employeur préférerait faire dépendre le paiement du travail des **ventes** réalisées par l'entreprise, comme si les salariés étaient des **autoentrepreneurs** ayant passé un contrat commercial avec l'entreprise, et avec des objectifs de **résultat** et non une simple obligation de **moyens** mis à disposition (la force de travail).

Une maxime patronale résume l'idée : « **En bas du mur, le maçon est qualifié, en haut du mur, il est compétent** ». Cela signifie que, pour un employeur, ce qui compte n'est pas la « possibilité » de la création de valeur (la qualification), mais le résultat obtenu (la compétence).

Ainsi, pour un employeur, payer la qualification est également un scandale. Il vaut mieux payer la compétence. D'où le développement de modes de paiement du travail directement liés aux résultats de l'entreprise, résultats mesurés à l'aune des objectifs définis par les seuls propriétaires de l'entreprise, comme par exemple la participation aux résultats, mise en place par d'autres ordonnances, celles de De Gaulle, l'intéressement, l'abondement au plan d'épargne d'entreprise, ainsi que l'ensemble des éléments aléatoires de rémunération.



LE SALAIRE SOCIALISÉ EST LA RÉPONSE À NOS BESOINS

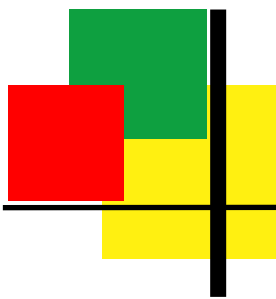
Face à la pensée unique, l'analyse et les revendications de la CGT restent d'une modernité à toute épreuve. Chaque individu trouve sa place dans la société, muni de son histoire personnelle, de ses savoirs et de sa qualification. Le salaire tel que le conçoit la CGT, est l'institution révolutionnaire qui permet la réponse aux besoins sociaux, retraite, maladie, etc. dans un schéma où la solidarité trouve toute sa place.

Le salaire répond aussi aux besoins individuels par sa capacité, son pouvoir d'achat de biens et services marchands, il répond aux besoins de reconnaissance par laquelle chaque individu trouve sa place dans la société. Pour les employeurs, le salaire est versé uniquement pour créer de la valeur, dont la part la plus importante possible doit être ponctionnée par l'actionnaire. Pour la

CGT, c'est l'inverse : le salaire ne doit pas être versé pour créer de la valeur, c'est la valeur qui doit être créée pour verser du salaire, vecteur de la réponse aux besoins de toutes et tous.

**la
cgt**

TANT QUE LA TOTALITÉ DE LA VALEUR CRÉÉE NE SERA PAS VERSÉE EN SALAIRE, LA LUTTE DES CLASSES PERDURERA, ET LES REVENDICATIONS DEVRONT ÊTRE SOUTENUES PAR LES LUTTES SOCIALES.



CONFÉRENCE CONVENTIONS COLLECTIVES

GARANTIES COLLECTIVES : LES ÉTENDRE POUR MIEUX LES DÉFENDRE

Les conventions collectives ne sont pas venues seules, il a fallu batailler, lutter pour leur mise en place, et conquérir des droits nouveaux. Depuis leur création, le patronat n'a eu de cesse de vouloir les détruire.

Chaque métier a des contraintes propres, les conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation (usine à feu continu, travail de bureau à horaires fixes ...), la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières.

Dès son organisation, le monde du travail a revendiqué des droits collectifs dans les diverses professions. De la première convention collective signée à Arras en 1891 jusqu'à la loi de novembre 1982, en passant par celle de mars 1919 instituant un premier cadre institutionnel, il aura fallu plusieurs décennies pour que la convention collective s'impose véritablement dans les entreprises.

Il faut attendre les grandes grèves du Front populaire et la loi du 24 juin 1936 pour qu'elles puissent être étendues par un arrêté publié au Journal officiel.

Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques, il faut attendre le 30 décembre 1952, pour que la CCN dans la chimie soit appliquée, le 6 mars 1953 dans le caoutchouc, le 1^{er} juillet 1960 dans la plasturgie, etc.

Les CCN viennent compléter les dispositions du Code du travail pour chaque branche de métier et pour chaque profession. En cas de contradiction entre le Code du travail et la convention collective, ce sont les dispositions les plus favorables au salarié qui sont applicables. C'est ce qu'on appelle le principe de faveur.

Dans tous les cas, les Conventions collectives permettent aux travailleurs, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui garantit des conditions de travail et un revenu a minima.

Trop peu de salariés connaissent les droits inscrits dans leur convention collective, pensant que les droits qu'ils ont viennent des accords d'entreprise, alors que c'est l'inverse qui s'applique.

En effet, c'est la Convention collective qui fixe a minima les classifications, les salaires, les différentes primes (ancienneté, postes, départ retraite, etc.), qui ensuite peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

C'est ce droit, sorti de longues conquêtes sociales, que le gouvernement et les employeurs remettent en cause avec notamment les lois Rebsamen, Khomri, et Macron dernièrement, avec l'inversion de la hiérarchie des normes, du principe de faveur.

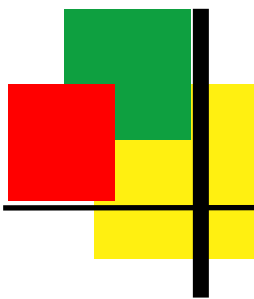
DEPUIS DES ANNÉES, LES INÉGALITÉS SE CREUSENT ENTRE LES RICHES ET LES PAUVRES. LA PRÉCARITÉ NE CESSE D'AUGMENTER POUR LES TRAVAILLEURS.

ET CE N'EST PAS LA REMISE EN CAUSE DU SOCLE DE DROIT POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS D'UNE PROFESSION QUI VA INVERSER LA SITUATION, BIEN AU CONTRAIRE.

Pour comprendre et combattre cette régression sans précédent, pour conquérir des droits nouveaux, la FNIC-CGT organise :

LES 31 JANVIER ET 1^{ER} FÉVRIER 2018

UNE CONFÉRENCE POUR ANALYSER ENSEMBLE QUELLES ONT ÉTÉ LES GRANDES ÉTAPES HISTORIQUES DE CETTE AVANCÉE SOCIALE, DE SA CRÉATION À NOS JOURS, ET COMMENT L'AMÉLIORER POUR MIEUX LA DÉFENDRE.



GRAND SUCCÈS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DES INDUSTRIES DE SANTÉ LE DROIT À LA SANTÉ POUR TOUS

Les 25, 26 et 27 octobre derniers, notre Fédération, qui compte en son sein, 6 branches professionnelles dédiées à 100 % à la santé dans leur activité, organisait une conférence internationale qui avait pour thème « des industries de santé au service de l'Humanité ».

160 camarades y ont participé et nous comptons la présence de 26 représentants de 17 organisations de pays étrangers.



Les industries de santé en France, ce sont 500 000 salariés directs ou indirects mais ce sont 100 % de la population qui ont ou auront besoin de leurs productions. Malheureusement on est loin du 100 % d'accès aux soins pour tous ceux qui en ont besoin.

Les politiques menées depuis des lustres n'ont de cesse de remettre en cause nos droits et nos acquis, notamment ceux liés à la protection sociale dont la couverture maladie.

En 2016, 38 % de la population ont dû renoncer à un ou plusieurs soins, on arrive à 68 % si l'on prend la population des plus modestes.

Une situation qui n'est pas acceptable, mais qui ne touche pas que la France, les situations pouvant être pires pour certains pays d'Europe et nombre de pays dans le monde. L'OMS estime à deux milliards le nombre d'êtres humains qui n'ont pas accès aux soins et à deux milliards ceux qui n'y ont accès que partiellement. Pour les autres cela dépend essentiellement des systèmes de

protection sociale des pays, souvent à minima, bien sûr les riches et les nantis n'ont pas de souci à se faire.

Des millions de patients, en France, en Europe et dans le monde sont victimes de ces politiques. Des milliers de personnes en meurent chaque année sans que, pour autant, les gouvernements ne prennent les décisions qui s'imposent : ils ont fait le choix de servir et d'œuvrer à la préservation du système capitaliste, cautionnant les politiques et les stratégies des industriels de la santé qui n'ont d'autre objectif que de servir le grand capital.

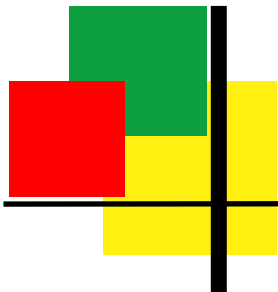
La seule réflexion prédominante chez eux est profitabilité et rentabilité, aux antipodes de ce que nous portons, le droit et l'accès aux soins pour tous.

Notre pays, le monde, n'ont jamais autant produit de richesses, il n'est pas acceptable, au 21^{ème} siècle, que celles-ci ne soient pas justement partagées pour que chacun, chacune, puisse vivre dignement, se soigner, se loger, se nourrir. Ce serait d'autant plus juste que seuls les travailleurs sont les producteurs de ces richesses. L'accès aux soins, la protection sociale, ici comme ailleurs doivent être financés par le travail, dans un système solidaire et par répartition, par la cotisation sociale prise sur les richesses créées par les travailleurs dans l'entreprise.

Il y a des biens communs à l'Humanité : l'eau, l'énergie, les produits de santé, le logement, la nourriture, ceux-ci ne doivent plus être laissés entre les mains et pour l'enrichissement de quelques-uns, nationalisation ne doit plus être un mot tabou.

Les produits de santé ne sont pas un bien marchand, mais un bien commun de l'Humanité.





FORMATION DES TRAVAILLEURS DE LA CHIMIE A DAKAR

Du 6 au 13 novembre 2017, une formation a été organisée à Dakar (Sénégal) à l'initiative de la FNIC-CGT et de l'UTS (Union des Travailleurs du Sénégal), la confédération sénégalaise également affiliée à la FSM, dans le cadre des activités internationales et de solidarité de la Fédération.

DEUX SESSIONS ONT ÉTÉ ORGANISÉES :

- ➔ Une destinée aux dirigeants de la confédération (fédérations commerce, métallurgie, mines et carrières, enseignement, travail informel, agro-alimentaire, domestiques et personnels de maison...), sur le thème **du pétrole, du gaz et des conséquences pour le Sénégal des découvertes récentes d'hydrocarbures, au large des côtes sénégalaises** (une dizaine de participants).
- ➔ Une autre était destinée aux élus DP, CE et autres militants d'entreprises (15 participants) sur les bases du système capitaliste, les comptes de l'entreprise, les instances du personnel... Très forte motivation, débats interactifs animés, information sur le vécu syndical, ce furent des sessions très riches en échanges. Au Sénégal, seuls 500 000 travailleurs sont déclarés « officiels », les autres travaillant dans l'économie dite « informelle », en clair, le travail clandestin.

L'UTS est la seule confédération, sur les 14 que connaît le Sénégal, qui se bat sur une base de luttes de classe et de réelle défense des travailleurs. Ce qui vaut à ses militants de très grandes difficultés au quotidien : licenciements, menaces, manque de moyen (deux jours de la formation ont été prises sur le week-end).

L'accompagnement des stratégies patronales a gangrené les autres confédérations syndicales qui laissent le patronat et le capitalisme international agir en toute impunité.

Les gouvernements successifs, tous favorables au patronat à des degrés divers, et bien en ligne avec les politiques européennes de reculs sociaux, refusent de voter des lois favorables aux salariés et quand il y en a, évitent de forcer le patronat à respecter ces lois et laissent les salariés livrés à eux-mêmes.

Les militants d'entreprise présents au stage travaillent dans le secteur de la chimie mais il n'existe pas de convention collective chimie. Ils dépendent donc de conventions très défavorables et pas adaptées à leurs conditions de travail.

A L'ISSUE DE LA FORMATION, ILS ONT DÉCIDÉ DE CRÉER LE PREMIER SYNDICAT PROFESSIONNEL DE LA CHIMIE AFIN DE PORTER COLLECTIVEMENT L'EXIGENCE DE LA MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DES MÉTIERS DU SECTEUR DE LA CHIMIE.

Les dirigeants de la confédération UTS ont décidé, à l'issue de l'échange sur le secteur pétrole, de tout mettre en œuvre, pour monter un syndicalisme de lutte de classe dans le secteur pétrolier. Une coopération étroite dans ce domaine est à poursuivre et à intensifier pour donner aux camarades les moyens de leur ambition.

Les militants de l'UTS ont bien du courage et la FNIC-CGT salue leur courage, leur abnégation et leur engagement quotidien. Elle exprime toute sa solidarité à ces militants et mettra tout en œuvre, dans la mesure de ses moyens, pour faire jouer la solidarité internationale dans l'aide qu'elle pourra apporter.



PARADIS FISCAUX, LE HOLD UP LÉGAL

L'**AFFAIRE RÉCENTE DES « PARADISE PAPERS »** a, une fois de plus, mis en lumière, le scandale des paradis fiscaux. Ces pays où la fiscalité est quasi inexistante ou totalement absente sont nombreux à travers le monde.

Ce système offrant la possibilité de ne pas payer d'impôts sur la fortune ou les bénéfices, est une construction des capitalistes, au service des multinationales et des milliardaires. Il est devenu, au fil des années, une structure clé du fonctionnement du capitalisme mondial.

Echapper aux taxes et donc au financement des biens communs à toute une population, a toujours été un « sport » très prisé des riches.

Ils ont toujours cherché à mettre en place des systèmes leur permettant d'échapper à l'impôt d'où cette création de zones de « non droit » à travers le monde, où l'opacité en matière juridique et financière est la règle.

Et dans leur recherche effrénée de « maximisation des profits », la mise en place de toutes ces places leur permettant de mettre leurs capitaux à l'abri de toutes taxes, est un outil indispensable.

LES NATIONS UNIES estiment que les pertes de recettes fiscales dues à la « fraude » ou l'évasion via toutes ces zones du monde où les taxes sont inexistantes, s'élèvent à **500 MILLIARDS DE DOLLARS** rien que pour les entreprises.

POUR L'UNION EUROPÉENNE, ce serait **120 À 160 MILLIARDS** de manque à gagner et **POUR LA FRANCE** les estimations varient **ENTRE 60 ET 80 MILLIARDS**. Un exemple parmi d'autre : 1/3 des pro-

fits internationaux des banques françaises sont logés dans les paradis fiscaux.

Ces pratiques, souvent à la limite de la légalité, privent les états, dont la France, de moyens qui permettraient de mieux financer les services publics tels que l'école ou la santé.

LES 60 MILLIARDS D'ÉVASION FISCALE OU D'OPTIMISATION comme ils appellent ça, pourraient très largement couvrir plusieurs années de déficit de notre Sécurité sociale. Cette somme permettrait de financer chaque année : 1,7 million d'emplois rémunérés à hauteur de 1 900 € brut mensuels.

Mais les gouvernements, celui de Macron, comme les précédents, rechignent à prendre des mesures visant à éradiquer ce fléau. Ils refusent de s'attaquer réellement aux fraudeurs et optimiseurs de tous poils, rendant ce système quasiment légal. Rien d'étonnant à cela en fait, car ils sont les représentants de ceux qui utilisent les paradis fiscaux.

Ils préfèrent s'attaquer aux acquis sociaux et taper dans le porte-monnaie des retraités. La liste officielle des paradis fiscaux reste très incomplète (absence des Pays Bas ou de l'Irlande par exemple) et elle est souvent modifiée à la baisse sous la pression des lobbies financiers. Cela a été le cas en 2014 où on a vu Jersey sortir de la liste noire alors que cette île anglo-normande, territoire britannique, est une place d'évasion fiscale réputée.





Le phénomène est connu, les lieux sont connus et grâce aux différentes enquêtes journalistiques, les entreprises pratiquant cette « optimisation » sont connues. Il ne reste plus qu'à avoir la volonté politique de mettre fin à ces agissements qui vont à l'encontre de l'intérêt des populations, en adoptant des mesures empêchant la survie de ce système pourri.

Des mesures doivent être prises pour faire cesser cette course à toujours moins d'impôt. La survie de notre système en dépend.

Le Hold Up légal doit cesser et la quasi impunité des utilisateurs de paradis fiscaux doit disparaître.

LA CGT, pour sa part, soutient les revendications établies par « La Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires » :

- ⇒ Mettre fin aux sociétés écrans et aux prête-noms,
- ⇒ Rendre publics les accords entre les multinationales et les états sur les pratiques fiscales qui sont souvent détournées pour organiser l'évasion fiscale,
- ⇒ Créer un organisme fiscal international, sous tutelle des Nations-Unies,
- ⇒ Imposer un échange automatique des informations entre les autorités fiscales des pays,
- ⇒ Prendre de réelles sanctions contre les paradis fiscaux et leurs utilisateurs,
- ⇒ Mettre fin à la concurrence fiscale, en instaurant un taux plancher d'imposition. La France elle-même doit cesser de baisser son taux d'imposition.
- ⇒ Harmoniser les taux d'imposition entre les différents pays d'Europe,
- ⇒ **Obliger les entreprises multinationales à rendre des comptes en les obligeant** à faire un rapport très détaillé de leurs activités pays par pays, et notamment, les paradis fiscaux, en indiquant les coordonnées exactes des filiales, la nature des activités, les effectifs, les bénéfices et les taxes versées.



JEUNESSE EN DANGER

LA PRÉCARITÉ
N'EST PAS
UN ÉTAT

EL KHOMRI
LE KONGERIE

Jeunes

Prends
ton



destin en main !

