

DES INDUSTRIES CHIMIQUES

SOMMAIRE

L'EDITO 3

LES LUTTES 4-8

SMURFIT /
AIR LIQUIDE /
ARKEMA /
SANOFI /
HUTCHINSON /
PLASTIC OMNIUM /
GUERBET
SYNLAB AURILLAC /
KEM ONE

LE DOSSIER 9-13

Résumé du document
d'orientation du 42^{ème}
Congrès Extraordinaire
FNIC-CGT

INTERNATIONAL 15

L'OMS doit approuver
le vaccin cubain au
plus vite !



FNIC-CGT

2022

42^{ème}

CONGRÈS

EXTRAORDINAIRE

LE DOSSIER

p.9

Engagés à vos côtés



Santé



Solidarité



Prévoyance



www.apgis.com

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis

L'indignation ne suffit pas : **organisons-nous !**

La **flambée des prix** nous frappe de plein fouet : énergie, carburants, biens de première nécessité, notamment l'alimentation, etc. C'est une mauvaise nouvelle pour les travailleurs qui ont subi depuis des années **une austérité salariale drastique**. La réponse naturelle, à savoir, l'augmentation des salaires, rencontre l'opposition des patrons qui disent : « si les rémunérations augmentent, l'entreprise devient moins compétitive. » Ceci est clairement une menace sur l'emploi. Alors doit-on tomber dans ce piège de « salaire » contre « emploi » ? En réalité, l'argument n'est valable que si on part du postulat qu'une augmentation des salaires se répercute automatiquement sur les prix de vente, sans toucher aux profits qui seraient ainsi « sacralisés ».

**Augmenter les salaires, pour la CGT, ça signifie baisser les marges des entreprises !
Nous l'assumons clairement.**

Il n'y a en effet aucune légitimité à ce que les travailleurs ne touchent pas la totalité de la valeur qu'ils produisent : sous forme de salaire direct, de versement à la Sécurité sociale pour couvrir les besoins en protection sociale, mais aussi en versement à une caisse contrôlée par les travailleurs, pour couvrir les besoins en investissements. Les actionnaires n'avancent pas d'argent : sur quoi les entreprises remboursent-elles les banques qui avancent l'argent pour les locaux et le matériel nécessaire ? **Sur la valeur ajoutée créée par le travail !** Ainsi, le capital ne prend aucun risque, et n'est légitime à recevoir aucune sorte de rémunération.

Il n'est plus possible aujourd'hui, de vivre dans un monde où c'est une poignée d'actionnaires privés qui décide de ce que l'on va produire, et « où » on va le produire. C'est notamment vrai pour le médicament, secteur dans lequel ce sont les multinationales, Sanofi en tête, qui décident qu'elles sortiront ou non un vaccin, à quel prix, et contre quelle maladie. De même,

la pénurie en une molécule aussi connue que le paracétamol montre les choix faits par le privé, qui visent à maximiser les marges et non la réponse aux besoins des populations. Mais ce raisonnement est vrai, par extension, à l'ensemble des grands secteurs structurants de l'économie : énergie, transports, grands secteurs industriels, etc. Ces activités doivent être placées sous contrôle public ! Et cela ne peut se faire en demandant gentiment ! Le Capital s'accrochera jusqu'au bout des ongles à ses privilèges, il faut le chasser par le rapport de forces ! Cela nécessite un plan de luttes concerté au niveau interprofessionnel national, en sortant définitivement des dérives corporatistes ou des logiques boutiquières.

TOUS ENSEMBLE, CONSTRUISONS UN PLAN DE LUTTES, DE GRÈVES, AVEC L'OBJECTIF DE STOPPER L'ÉCONOMIE DANS LE BUT DE REPRENDRE NOTRE DESTIN EN MAIN.

Glisser un bulletin dans l'urne, même le bon, ne sera pas suffisant sans une vaste mobilisation construite du monde du travail, il s'agit donc de démarrer le plus tôt possible.

**Il n'est plus possible
aujourd'hui, de vivre dans
un monde où une poignée
d'actionnaires privés décide
de ce que l'on va produire, et
« où » on va le produire.**

SMURFIT

EMBAUCHE SUITE À L'ACTION SYNDICALE

Après des années à revendiquer l'emploi pour nos collègues intérimaires, la CGT pousse Smurfit Kappa BIB à les embaucher !

Et il était temps car, depuis des années, 120 intérimaires sont exploités sans scrupules à coup de contrats à la semaine ou au jour le jour par l'agence Adecco et son client Smurfit Kappa Bib. Suite aux martèlements de revendications, de procédures, de saisines de l'inspection du travail, de mises en demeure pour non-respect de l'égalité de traitement, et plus récemment cette action menée au printemps avec nos camarades de la CGT ADECCO et cette rencontre avec une centaine de nos collègues intérimaires pour leur faire connaître leurs droits.

La CGT SK BIB fait changer la politique d'exploitation de la précarité dont sont victimes les intérimaires... 10 opérateurs de production embauchés en juillet 2021, une nouvelle vague de recrutements de 20 opérateurs sur décembre 2021 et une dizaine de conducteurs en janvier.

Eh oui, un intérimaire est moins rentable pour un capitaliste lorsque celui-ci est obligé de respecter la loi et de verser tous les éléments de rémunération.

CEUX QUI LUTTENT NE SONT PAS SÛRS DE GAGNER, MAIS CEUX QUI NE LUTTENT PAS ONT DÉJÀ PERDU.



AIR LIQUIDE

SIX JOURS DE GRÈVE CHEZ ALFI ET UNE JOURNÉE D'ACTION EXCEPTIONNELLE DANS L'ENSEMBLE DU GROUPE AIR LIQUIDE.

Depuis de nombreuses années, la politique salariale du Groupe recueille un fort mécontentement de l'ensemble des salariés.

La direction ne propose aucune mesure correctrice visant à répondre aux besoins des salariés, malgré les efforts remarquables engagés par l'ensemble des salariés du groupe et les très bons résultats.

Face à ce constat, la CGT a décidé de mobiliser l'ensemble des salariés du groupe le 13 janvier 2022. Cet appel a eu un succès retentissant dans la quasi-totalité des filiales en France et notamment dans le secteur de la santé à domicile. Les salariés ont revendiqué des augmentations générales avec un minimum pour les bas salaires afin que tous bénéficient au moins de la sauvegarde du pouvoir d'achat mais aussi du même statut pour l'ensemble des salariés du groupe en France, sur la base du plus favorable.

Sous la pression donc, la direction générale a dû revoir sa copie dans l'ensemble des filiales et revenir à la table des négociations avec des propositions plus favorables : enveloppe de 2,8 % en AI, 0,45 % lié aux effets conventionnels de l'ancienneté, compensation de l'inflation sur 36 mois soit, pour les salariés éligibles, il est garanti que l'évolution entre le salaire de base au 31 décembre 2019 et le salaire de base au 1^{er} avril 2022, soit au moins égale à 3,8 %.

Même si ceci ne répond pas à nos revendications, sans la grève, ce minimum n'aurait pas été obtenu !



ARKEMA

UNE LUTTE SOLIDAIRE, EXTRAORDINAIRE ET DETERMINANTE !

Dès juin 2021, la coordination CGT Arkema décide un plan de mobilisation pour les NAO de fin d'année. Dès le mois de novembre, sur l'ensemble des 13 sites industriels, la CGT revendique :

- 100 € sur le salaire de base pour tous,
- déplafonnement de la prime d'ancienneté, ...avec appel à la grève reconductible le 9 décembre au matin, si les propositions de la direction n'étaient pas à la hauteur.

LA MOBILISATION DES SALARIÉS EST AU RENDEZ-VOUS



Le 9 décembre, les salariés arrêtent les productions sur les 13 sites Arkema. La Direction générale avait l'occasion d'exercer un haut niveau de dialogue social, vanté au travers de nombreuses méthodes de communication. Les résultats historiquement élevés avec **plus de 900 millions d'euros de bénéfices**, issus du travail de tous les salariés, malgré le contexte sanitaire et parfois des conditions de travail difficiles, permettaient de donner satisfaction aux revendications. Les dirigeants, préférant gaver les actionnaires et les membres du COMEX, ont souhaité, une fois de plus, appliquer des mesures salariales sans discussion possible et de manière unilatérale. Ainsi la NAO s'est achevée sur la proposition patronale suivante :

- une AG de 1,7 % avec un talon de 50 €,
- une surprime d'intéressement de 800 €,
- rien sur le déplafonnement de la prime d'ancienneté.

Le PDG d'ARKEMA, qui a vu sa rémunération réévaluée ces dernières années de 488 %, croyait que les salariés se contenteraient des aumônes méprisantes de la Direction générale ? Les grévistes sur l'ensemble des sites de

production, ont décidé de reconduire la grève pour une durée indéterminée.

Après 6 jours de grève ininterrompue sur tous les sites, et sans aucun signe de la Direction Générale, tous les chefs des BUSINESS UNIT ont été missionnés pour intimider et menacer les grévistes sur les investissements et la pérennité des sites industriels.

Après 8 jours de grève sans le moindre signe de faiblesse, la Direction Générale a contacté les Délégués Syndicaux Centraux pour trouver une porte de sortie au conflit. Sans volonté d'augmenter l'enveloppe des NAO, elle a tenté une augmentation du talon.

Ce premier genou à terre de la DG, a été perçu par les grévistes comme un espoir notable pour une future victoire, ainsi tous les sites se sont coordonnés et ont voté la continuité du mouvement pour maintenir la pression.

Au bout de 11 jours de grève, la DG posait un second genou à terre en convoquant les Délégués Syndicaux pour rouvrir les négociations salariales, ainsi elle actait sa défaite.

Les discussions aboutirent à la proposition :

- une AG de 2,3 % avec un talon de 75 €,
- déplafonnement de la prime d'ancienneté en la passant de 21 à 22 ans,
- une surprime d'intéressement de 800 €.

Les Assemblées Générales sur les 13 sites industriels ont alors accepté ces propositions. Les grévistes sont fiers de cette lutte exemplaire, fraternelle et de cette unité des travailleurs avec la CGT, affichée sur les 13 sites industriels pendant 13 longues et intenses journées. Fierté qui s'est aussi traduite par de nombreuses adhésions à la CGT.

LE RÉSULTAT, C'EST LA VICTOIRE DES GRÉVISTES ET DU SYNDICAT CGT !

A ne pas douter que le rapport de force exprimé pour les NAO, servira aux différentes négociations sur les sites Arkema.



SANOFI

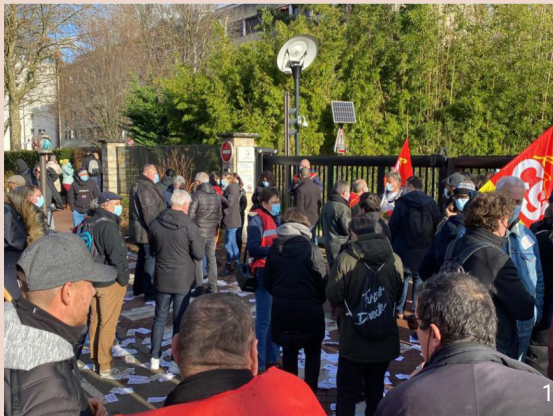
LE RETOUR DES AUGMENTATIONS COLLECTIVES

Trois journées de négociations NAO les 25 novembre, 08 et 13 décembre, trois jours de grève avec plus de 20 sites SANOFI en grève en écho à l'appel de la FNIC-CGT pour l'augmentation des salaires.

Un site a particulièrement marqué cette lutte : les camarades de Marly La Ville (95) (site de production et distribution), épaulés par les travailleurs, ont fait un **blocage total durant 3 jours, et 3 nuits**. Un autre événement a lui aussi fait son effet. Le 8 décembre, les militants CGT, appuyés par une centaine de salariés, ont envahi la salle de négociation. Ce 8 décembre a permis aux salariés d'être directement face à la direction pour crier leur écœurement et dégoût de la politique salariale et sociale du groupe SANOFI. Il faut savoir que chez SANOFI la précarité augmente alors que le groupe perd depuis 10 ans environ 300 postes en CDI par an.

Au final, la direction a accepté le retour des augmentations collectives après plus de 8 ans d'absence ; mais aussi une 1^{ère} dans le groupe, l'engagement de la direction de revenir autour de la table des négociations salariales dans le cadre d'une clause de revoyure.

LA CGT SANOFI VA POURSUIVRE AVEC LES SALARIÉS LA LUTTE POUR LEURS SALAIRES ET LEURS EMPLOIS, ON LÂCHE RIEN !



HUTCHINSON

LUTTE pour les SALAIRES chez HUTCHINSON



Depuis le Vendredi 19 Novembre, la quasi-totalité des usines où la CGT est présente dans le Groupe Hutchinson -Filiale de TotalEnergies - ont démarré les « Vendredis de la Colère ». La CGT est présente dans 19 usines sur 25 en France et est le syndicat majoritaire. Ce mouvement s'est accentué fin novembre lorsque notre Direction Générale a refusé de nous octroyer la prime de 550 € versée pour l'ensemble des salariés de TotalEnergies et ses filiales.

Afin de peser sur les NAO du Groupe (les 27-28 janvier et les 10-11 février), 4 « Vendredis de la Colère » ont été organisés et la mobilisation s'est généralisée dans nos usines le jeudi 27 janvier 2022 pour nos NAO et l'appel national-interprofessionnel.

Nos Directions ne nous proposant que + 2 % d'augmentation générale après la première réunion, la CGT Hutchinson a décidé majoritairement de poursuivre les actions et de les accentuer par des blocages avant les réunions des 9 et 10 février. Devant l'ampleur des actions, quelques autres syndicats ont décidé d'appeler également à la mobilisation. L'objectif est maintenant d'obtenir des avancées significatives qui permettraient une réelle augmentation des salaires comme chez ARGEDIS, TotalEnergies et SAFT.

L'ensemble des syndicats CGT fait un travail remarquable avec des militants exemplaires.

Une mention spéciale est malgré tout attribuée à 2 usines :

- Sougé le Gasselton où la CGT est minoritaire (et 3 autres OS en face) avec des militants sur le terrain en permanence.
- JPR Amiens qui réalise sa 1^{ère} grève historique dans son usine.

PLASTIC OMNIUM

UNE SEULE SOLUTION, L'ACTION

Les réunions NAO se sont tenues les 18 et 25 janvier 2022. Lors de la première réunion, la direction, comme à son habitude, évoque la crise sanitaire et les répercussions économiques sur Plastic Omnium. Tout se déroule très vite, la Direction générale après sketches et lamentations, annonce 1 % d'augmentation générale et une prime de 250 euros !

Les Organisations Syndicales présentes décident de se coordonner sur une action d'ampleur : nous nous coordonnons et nous nous chargeons de la rédaction du tract, qui sera validé par la coordination et nous décidons de partir en grève le 24 janvier dès 5 h du matin sur tous les sites France de la division !

Rebondissement : les DSC sont convoqués le jeudi 20, suite à l'affichage du tract sur tous les sites, nouveau rebondissement : la Direction propose 2 % !

Les délégations sont outrées de ne pas avoir été convoquées, nous maintenons la grève.

Lundi 24 janvier la grève est une totale réussite, tous les sites France sont à l'arrêt (90 % des salariés sont en grève).

Les ateliers sont à l'arrêt !

Reprise des négociations le mardi 25 janvier, la tension est au maximum, première proposition de la direction, 2,2 % d'augmentation générale. Nous demandons une suspension de séance pour revenir avec une revendication commune, 5 % avec un talon de 100 euros. L'ensemble des Organisations Syndicales valide les revendications de la CGT ! Au retour de la Direction générale, nous annonçons nos revendications communes. Après plusieurs échanges et suspensions de séance, nous menaçons de repartir en grève immédiatement ! La direction quitte la salle et repart au siège de Levallois. Au retour de la Direction générale, elle annonce 3 % et un talon de 60 euros... Elle annonce aussi une reconduction de l'intéressement identique à l'accord précédent de l'intéressement, le nouvel accord n'avait été ni validé ni signé...

Une fois de plus la lutte des travailleurs a apporté ses résultats. La détermination des salariés a fait plier le Capital.

GUERBET

LUTTE POUR LES SALAIRES CHEZ GUERBET

Pendant toute la période 2020-2021 tous les travailleurs de l'entreprise Guerbet ont fait un maximum d'efforts, malgré la pandémie, pour faire tourner l'outil industriel, et répondre aux demandes des patients. Cela a permis bien sûr de maintenir de confortables bénéfices pour les actionnaires du Groupe.

Et comme l'ensemble de la population, les salariés Guerbet ont subi et subissent encore l'inflation galopante. La CGT Guerbet a donc pris la décision d'exiger l'ouverture de négociations salariales anticipées. Cette demande a été, en apparence, acceptée et les négociations ont pu démarrer dès le mois de décembre. Mais cela était trop beau pour durer... A l'issue de la première réunion, le ton était donné, la direction n'avait aucun souhait de partager les gains engrangés pendant cette triste période. Suite à cela, pour la première fois depuis plusieurs années, l'ensemble des Organisations Syndicales du groupe pharmaceutique s'est entendu sur une revendication commune : une augmentation générale pour tous, de 4 %, ainsi qu'un appel à la grève dès le 3 janvier et à ne pas redémarrer les sites industriels tant que notre revendication ne sera pas acceptée.

Ce lundi 3 janvier 2022, date de reprise, fut une belle démonstration de solidarité et de détermination de la part de l'ensemble des salariés. Ils se sont regroupés devant les grilles des sites afin de revendiquer la hausse de leurs salaires. Malheureusement, la direction n'a pas cédé et a réussi à briser l'Intersyndicale en proposant des « Augmentations Individualisées Garanties » !!! Nous avons tout de même réussi à mettre en place des talons minimum mais les augmentations seront assujetties à l'entretien individuel des salariés et à la note qui en résultera... l'individualisation à outrance donc, tout le contraire de ce que défend la CGT. Les fameuses « AIG » iront donc de 0,4 % à 4,0 % selon le groupe auquel on appartient et surtout selon l'appréciation de son manager, avec des talons minimum de 35 à 90 euros toujours selon la note obtenue.

Au bout de 48 heures de grève, la CGT est restée la seule Organisation Syndicale à ne pas signer cet accord pourri. Le mouvement a permis aux salariés d'exprimer avec force leur solidarité.

LES LUTTES

SYNLAB AURILLAC

Ce 27 janvier 2022, la température n'aura pas refroidi les ardeurs des salariés du laboratoire Synlab à Aurillac. C'est par moins 6 degrés que 25 % de l'effectif du laboratoire s'est retrouvé pour partir en manifestation pour défendre des augmentations de salaires et les emplois dans les labos, les grands oubliés de la crise sanitaire, ces essentiels au diagnostic des patients.



KEM ONE

GRÈVE ILLIMITÉE DEPUIS LE 27/01 POUR LES SALAIRES !



La grève, illimitée et quasi-totale, a été engagée le 27 janvier dans le groupe Kem One, à l'appel de la CGT. Au vu des résultats des NAO (80 € de plancher), les ouvriers sur le qui-vive ont déclenché la lutte sur le tas, provoquant l'arrêt de 4 des 5 usines du groupe Kem One.

Les travailleurs de Kem One ont reconduit la grève face à la menace de lock out (« arrêt froid » des installations).

Les raisons de la colère sont multiples, la question des salaires y est centrale. Les revendications de la CGT, portées par l'ensemble des ouvriers, sont claires : 150 euros sur le salaire, des évolutions sur des primes (ancienneté, poste) et de l'embauche en CDI.

Il faut rappeler que le groupe industriel a été vendu au fonds américain Apollo il y a quelques mois pour 700 millions d'euros, empochés par son unique actionnaire, Alain de Krassny. Pourtant, sans les travailleurs, le groupe Kem One, producteur de premier plan en Europe pour la fabrication de PVC – utilisé principalement dans le bâtiment, l'emballage et les applications médicales – et de soude caustique –, ne pourrait ni fonctionner ni produire.

Il est temps, à Kem One, comme ailleurs, d'imposer un partage des richesses qui satisfasse pleinement celles et ceux qui travaillent, et donc produisent – a contrario du capitaliste – ces mêmes richesses accaparées, d'une manière ou d'une autre, par le patron et l'actionnaire.

Face aux patrons qui refusent d'augmenter les salaires et de respecter les salariés, le combat des ouvriers de Kem One, avec la CGT, constitue un message de détermination et de combativité à l'ensemble des travailleurs du pays !



RÉSUMÉ DU DOCUMENT D'ORIENTATION DU 42^{ÈME} CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

👉 DU 21 AU 25 MARS 2022

☀️ La bataille idéologique fait rage au quotidien dans une société où l'image prime souvent sur la réflexion.

✊️ La cohérence revendicative de l'atelier à l'entreprise, jusqu'à la convention collective, repose sur la démocratie syndicale, le fédéralisme, qui régit le fonctionnement CGT à tous les niveaux, du syndicat à la Fédération.

💪 Les défis à relever demandent plus que jamais à fédérer nos forces, à renforcer les solidarités de lutte, face à un patronat organisé.



Gagner la bataille sur les salaires à l'entreprise sera d'autant plus facile que nous imposerons une revalorisation du SMIC et des grilles conventionnelles de haut niveau.

Gagner la réduction du temps de travail à 32h00 sera d'autant à notre portée que nous saurons la porter partout, de l'entreprise au plan national. C'est une revendication qui demande à être nourrie par le vécu dans les entreprises. Combien d'emplois supprimés dans l'atelier, le service, l'usine, alors que la charge de travail a augmenté pour chaque salarié ?

Gagner une pré-retraite dès 55 ans et une retraite à 60 ans, une politique industrielle planifiée pour répondre aux seniors dans le pays, créer des emplois, ce sont des choix de classe déterminants pour l'avenir de la société, de la population.

Le constat est largement partagé : le modèle de société qu'on nous présente comme le seul possible ne répond pas aux besoins humains : économiques, sociaux, environnementaux. Ce que chacun subit au quotidien n'est pas le

résultat d'une fatalité mais bien la conséquence d'un plan de société cohérent, le capitalisme.

Cela pose la question de ce qu'on a en commun à défendre et à gagner, entre toutes ces professions. La revendication commune à toutes ces professions, c'est le projet de société de la CGT, organisation révolutionnaire.

Les fiches revendicatives de la FNIC-CGT alimentent, enrichissent les revendications, doivent être des outils pour débattre, proposer, agir CGT chaque jour à l'entreprise. Ces fiches soumises à l'approbation du congrès sont au nombre de 21 actuellement, et forment dans leur ensemble le projet de transformation de la société pour une société juste et équitable. ■

Face à ce plan de société, il nous faut réagir en classe sociale en construisant l'action revendicative de manière unitaire dans la CGT, à l'opposé du syndicalisme rassemblé dont l'échec est patent au niveau interprofessionnel.

PAIX ET DÉSARMEMENT

C'est le combat pour la justice sociale et la réalisation concrète de tous les droits humains qui feront reculer les menaces de guerre et les impérialismes.

La FNIC-CGT se prononce pour l'interdiction immédiate et générale des armes de destruction massive, pour le démantèlement maîtrisé et réglementé de tous les types d'armes, ainsi que la dissolution de l'OTAN.

La défense et la sécurité du pays étant des

conditions indispensables au progrès et à la démocratie, les industries d'armement doivent être nationalisées et maîtrisées démocratiquement et travaillées à leur application civile. Imposer la paix commence par construire la paix économique, l'inverse de la concurrence capitaliste.

Répondre aux besoins humains, établir des coopérations, prendre des mesures concrètes pour éradiquer la misère et l'ignorance sont des actes positifs pour construire la paix.

LE TEMPS DE TRAVAIL

La ponction par le Capital des gains de productivité doit cesser. Pour ce faire, le temps de travail doit diminuer de manière drastique à salaire constant, avec une première étape immédiate à 32 heures, soit 4 jours de travail hebdomadaires pour les travailleurs à la journée, 28 heures hebdomadaires pour les salariés en équipe tournante (travail posté).

Tous les forfaits jours doivent être supprimés. Une garantie, et non seulement un « droit » de déconnexion, doit être établie.

L'autorisation administrative de licenciement doit être rétablie.

SALAIRE, PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

Le salaire est le paiement de la qualification des travailleurs. Il doit permettre de répondre aux besoins individuels et collectifs de toutes et tous.

La réponse aux besoins essentiels de tout travailleur est arbitrairement fixée à un salaire minimum de 2 000 € brut mensuel. C'est le SMIC revendiqué par la FNIC-CGT. Aucun revenu ne peut y être inférieur: salaire de base, pensions de retraite, minima sociaux, etc. En fonction de la qualification, le salaire est fixé sur une échelle allant de 1 à 5. Ainsi, le salaire des travailleurs ayant les plus hautes qualifications est fixé à 10 000 € = 2 000 x 5, si le salaire minimum de l'entreprise est à 2 000 €.

Le salaire comporte une part mutualisée : les cotisations sociales versées aux caisses de protection sociale et destinées aux besoins collectifs (santé, chômage, retraite, parentalité, etc.). Il comporte également une part directe, le salaire net, destinée à répondre aux besoins individuels.

POLITIQUE INDUSTRIELLE

Une reconquête industrielle doit être engagée sur des bases d'indépendance vis-à-vis du Capital, et répondant aux besoins de notre société.

Une maîtrise collective des investissements doit être assurée, afin que l'intérêt général supplante la recherche de rentabilité privée. Les investissements doivent être financés par

la création d'une cotisation économique, sur le modèle de la cotisation sociale, alimentant une caisse nationale d'investissement, dont l'utilisation doit être placée sous contrôle citoyen et démocratique.

La FNIC-CGT porte l'interdiction générale de la sous-traitance, puis sa ré-autorisation au cas par cas, par avis positif des instances représentatives.

Il est des droits fondamentaux, des biens communs et des grands secteurs économiques qu'il est politiquement justifié de soustraire au marché. La FNIC-CGT revendique la nationalisation du secteur du pétrole, des industries de santé et des grands secteurs de la chimie. Ces nationalisations doivent prendre la forme d'expropriation sans contrepartie financière des grands actionnaires.

EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

En matière d'emploi, la FNIC-CGT se prononce pour une société de plein-emploi, où chacun puisse répondre à ses besoins, donc sans chômage, ni précarité.

La FNIC revendique un seul et unique pôle public de formation professionnelle dans la Sécurité sociale par la création d'une nouvelle branche de celle-ci, la mise en œuvre d'une éducation permanente, d'une formation tout au long de la vie, qui doit être à hauteur d'au minimum 10 % du temps de travail.

SANTÉ, RISQUES INDUSTRIELS, ENVIRONNEMENT

La FNIC-CGT fait sienne la définition de la santé selon l'Organisation Mondiale de la Santé : « C'est un état complet de bien-être physique, mental et social ». Les revendications concernant la santé au travail priment sur les autres, y compris sur les salaires et les « primes ». Nous devons nous fixer pour objectif d'éradiquer toute atteinte à la santé dans le cadre du travail, en particulier par la prévention et le principe de précaution.

PROTECTION SOCIALE / LA SANTÉ / LE CHÔMAGE / LA FAMILLE

Le plan complet de Sécurité sociale, initié en 1945 par Ambroise Croizat, a été interrompu, puis dévoyé par les reculs imposés par les patrons et leur bras armé, les gouvernements successifs. Il doit être mené à son terme. La prise en charge collective de la santé, incluant la perte d'autonomie, le risque chômage, la retraite, les années d'études, la parentalité, entre autres, doit être assurée exclusivement par la Sécurité sociale. Elle doit ainsi absorber l'ensemble des acteurs de la protection sociale en France. Son financement est assuré par la cotisation sociale. Sa gestion doit être confiée aux assurés sociaux eux-

mêmes.

Nous exigeons la fin des exonérations de cotisations, qui permettrait la prise en charge d'une grande partie des besoins en termes de protection sociale au sens large (Santé, Famille, Retraite, Chômage, Logement, etc.).

RETRAITE

L'âge de la retraite à taux plein est fixé à 60 ans, 55 ans pour travaux pénibles, avec un trimestre d'anticipation, au départ, par année de pénibilité. La durée des travaux pénibles est donc plafonnée à 20 ans sur la carrière.

Le montant de la pension doit s'établir à 75 % du salaire calculé sur les dix meilleures années. Une revalorisation immédiate des pensions de 10 % doit être mise en œuvre, puis une indexation sur les salaires avec un minimum de 2000 € par mois. Les régimes spéciaux ainsi que la retraite AGIRC des cadres doivent être maintenus durant une période suffisante pour unifier les retraites dans un régime unique aligné sur le mieux disant.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Doivent être constituées des conventions collectives uniques pour une même communauté de travail, cohérentes avec les filières de production partant d'une matière première jusqu'à l'obtention du produit fini. Il faut que le niveau de garanties soit le plus élevé possible et réimposer au patronat le principe de faveur, des normes minimales avec le triptyque Code de travail/CCN/Accord d'entreprise, avec une hiérarchie des normes sociales au plus favorable pour le salarié.

LIBERTÉS, DROIT SYNDICAL

La liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la Constitution. Pourtant, les atteintes patronales aux libertés syndicales se comptent par milliers (pressions, intimidations, discriminations...) relayées par les pouvoirs en place qui n'hésitent plus à condamner des militants, des syndiqués, des élus et mandatés du fait d'actions menées dans le cadre de leur activité syndicale pour défendre les droits et les acquis des salariés.

Nous devons exiger le renforcement du droit existant, pour faire respecter les libertés syndicales dans et hors de l'entreprise, de nouveaux droits doivent être inscrits dans le Code du travail et le Code pénal renforçant la protection des militants, syndiqués, élus et mandatés et sanctionnant plus lourdement les employeurs.

Les salaires des élus et mandatés, leur évolution doivent être garantis au même rythme que les salariés de même catégorie, de même pour la formation et l'évolution professionnelle.

Le droit des IRP doit être renforcé par des droits de veto, tout comme le droit à la formation syndicale pour chaque salarié quelle que soit la taille de l'entreprise.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, SYNDICALE ET SOCIÉTALE

Chaque travailleur doit être couvert par les garanties d'un accord d'égalité professionnelle unanime.

Le salaire ne dépendant que de la qualification individuelle, aucune discrimination fondée sur le genre, l'origine ou l'âge n'est possible. Tout employeur contrevenant doit être sanctionné.

Le congé de paternité est porté à un mois, le congé de maternité à 24 semaines, avec salaire maintenu dans les deux cas.

Le travail à temps partiel ne peut exister que sur demande exclusive des salariés, il doit être au minimum de 24 heures hebdomadaires.

Faire disparaître les violences sexistes et sexuelles et les assignations sexistes y compris sur les lieux de travail, tout comme les actes LGBT phobes qui sont en constante augmentation.

Pour la FNIC-CGT, il y a nécessité à changer de paradigme notamment pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

LE TOURISME SOCIAL

Depuis leur création, les congés payés ont été, pour beaucoup, synonymes de départ en vacances, d'évasion, de découverte de nouveaux horizons. **On peut malheureusement constater qu'aujourd'hui encore des millions de Français n'ont pas accès aux vacances.** Près de 40 % des français ne partent toujours pas l'été. Des moyens financiers supplémentaires doivent être mis à disposition des salariés pour faciliter l'accès aux vacances. La mise en commun des patrimoines des différents CSE doit permettre leur maintien en activité, et donner l'accès à ces installations aux sous-traitants.

LES MOYENS D'ACTION CGT

Le syndicalisme CGT, de classe et de masse, reste la « bête noire » du patronat, un adversaire de classe à abattre, notre syndicalisme portant dans ses gènes un changement de société mettant en cause fondamentalement son pouvoir et ses intérêts individualistes. Les moyens de lutte sont multiples mais tous reposent sur notre capacité à rester en permanence « connectés » aux syndiqués et aux salariés que nous représentons, en les associant pleinement à la vie du syndicat. **Le droit de grève est un droit individuel qui permet à chaque salarié d'exprimer ses exigences : une liberté fondamentale à protéger.**

POUR UNE DÉMARCHE CGT À PARTIR DU TRAVAIL

Parler du travail semble aller de soi pour tout syndicaliste. Mais trop souvent, poussés par le contexte politique, social et économique, nous nous sommes focalisés sur l'emploi, ce qui comporte des limites. Lorsque le salarié comprend qu'il possède seul la connaissance de la réalité du travail qu'il effectue et, qu'avec son syndicat, cette prise de conscience devient collective, le rapport entre travail et capital est nécessairement réévalué.

Le syndicat doit élaborer une véritable stratégie revendicative avec pour thème : « on veut bien travailler ». *L'action des élus, représentants de proximité ou CSE, les expertises ne doivent être que des outils au service de cette stratégie.*

LE SYNDICALISME DE L'ENTREPRISE À L'INTERNATIONAL
Combattre les délocalisations, les destructions massives d'emplois avec une revendication rassemblant et apportant une réponse positive aux pays producteurs et pays consommateurs, est possible.

La FNIC-CGT porte une proposition sur la création d'un « bouclier anti-dumping social international » qui supprime tout profit réalisé par la mise en concurrence des travailleurs, à travers leurs salaires, leurs droits et leur protection sociale. Ce « bouclier social international » supprimera le dumping sur la fiscalité, avec des pays spécialisés en plate-forme de transition financière, sans aucun lien avec la création des richesses réalisées ailleurs.

LA SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance consiste pour un donneur d'ordre à transférer une partie de son activité à une autre entreprise - le sous-traitant. Dans le contexte actuel de mondialisation ultra-libérale, la sous-traitance est de plus en plus dévoyée par les employeurs pour se soustraire à leurs responsabilités et obligations sociales, juridiques voire fiscales, avec le seul objectif de réduire les coûts de production pour accroître profits et pouvoir dominateur et empêcher les travailleurs de s'organiser collectivement.

La sous-traitance doit être interdite dans un premier temps par ré-internalisation des métiers et emplois sous-traités, puis sa ré-autorisation au cas par cas, après avis positif des IRP, les accords conventionnels d'entreprise les plus favorables doivent être appliqués, la reconnaissance de la responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre sur les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes et l'exposition aux risques professionnels.

LA PRÉCARITÉ ET LA LUTTE SYNDICALE

Depuis de nombreuses années le capitalisme mène une offensive générale sur les salaires et les conditions de travail, notamment par le biais de ce que l'on appelle la précarité.

Cela est en opposition à une situation d'un travail stable que représente en France un CDI ou un statut de la fonction publique.

La dernière réforme du gouvernement sur le chômage : une pression supplémentaire sur fond de précarité.

La socialisation des moyens de production revendiquée par la FNIC-CGT impose que tous les travailleurs soient libérés des peurs de perte d'emploi que fait peser la précarisation du travail, cela ne peut s'entendre que par de l'emploi stable.

RENFORCEMENT DES SYNDICATS ET DE LA FÉDÉRATION

Nos orientations de classe, pour être imposées, nécessitent un syndicalisme de masse. Cela passe par une ambition collective de faire de la syndicalisation un axe politique majeur dans notre activité syndicale au quotidien. Quand suffisamment de salariés sont syndiqués CGT dans une entreprise, le syndicat n'a plus forcément besoin d'appeler à la grève pour gagner les revendications.

LA FÉDÉRATION, SON ORGANISATION, SES ACTIVITÉS AVEC LES SYNDICATS

La CGT tire de son histoire des expériences riches en termes de vie démocratique, de fonctionnement interne qui ont fait la démonstration de l'efficacité de son action revendicative.

Le fédéralisme est à la source de cette vie démocratique, plaçant au cœur des décisions le syndiqué, son syndicat, avec des droits concrets dans l'organisation CGT, et avec aussi des responsabilités à s'investir dans la vie de leurs instances (Union Locale, Union Départementale, Fédération).

Pour une activité revendicative efficace à tous les niveaux, l'implication collective est incontournable :

- 👉 Implication du syndiqué dans son syndicat,
- 👉 Implication du syndicat dans la Fédération et ses secteurs d'activités.

PAR CE PROJET DE SOCIÉTÉ, UNISSANT TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET TOUS LES TRAVAILLEURS, PEUT SE DÉCLENCHER UN PLAN DE LUTTES CONVERGENTES QUI ABOUTIRA À SA MISE EN PLACE.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



CUBA

L'OMS doit approuver le vaccin cubain au plus vite !

Cuba subit depuis plus de 60 ans un blocus illégal et meurtrier de la part de la puissance impérialiste états-unienne. Cet embargo commercial et financier est la cause des difficultés d'approvisionnement de l'île, mais pas seulement pour remplir les rayons des supermarchés. La population manque de tout : matières premières de toutes sortes, parmi lesquelles le pétrole, les produits pharmaceutiques ou alimentaires, les produits de première nécessité comme les détergents ou le savon, le textile, le papier, etc. De plus, le système bancaire international régi par le système SWIFT qui dépend des USA interdit aux Cubains de transférer de l'argent ou d'en recevoir. Le commerce dans ces conditions est rendu presque impossible.

Malgré ces énormes difficultés, sous la botte américaine, le peuple cubain résiste, continue de vivre dans une dignité exemplaire, de danser, de développer sa culture et d'envoyer des athlètes aux Jeux Olympiques.

Durant cette crise pandémique, Cuba, qui manque de tout, a réalisé l'exploit incroyable de mettre au point pas moins de trois vaccins contre le Covid-19 et d'envoyer dès début 2020 des brigades médicales aux quatre coins du monde pour aider les pays les plus en difficulté dont la France dans les Antilles.

Alors que le Mexique vient de donner son feu vert au vaccin cubain Abdala, contre le covid-19, Cuba a présenté depuis septembre 2021, les dossiers d'homologation de ses vaccins auprès de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) dont, rappelons-le, le principal bailleur de fonds est les États-Unis.

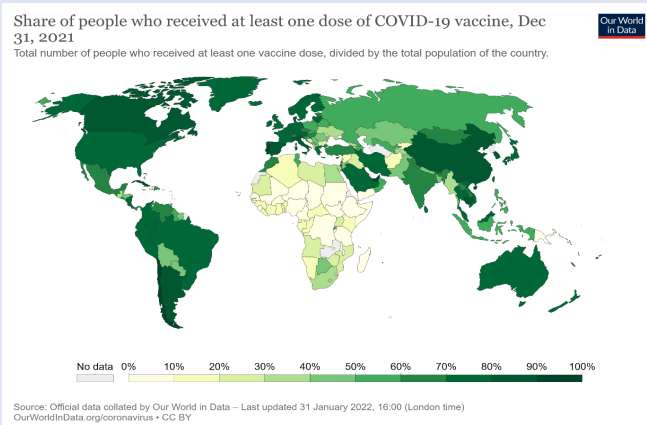
Cuba a vacciné un plus grand pourcentage de sa population contre le Covid-19 que quasiment tous les pays les plus grands et les plus riches du monde. Les autorités sanitaires annoncent que près de 88 % des 11,2 millions d'habitants de Cuba ont reçu à ce jour les trois doses qui constituent le schéma vaccinal complet dans le pays.

Les trois vaccins cubains (Soberana 02, Soberana Plus, et Abdala) ont déjà été exportés vers des pays comme l'Iran, le Vietnam, le Venezuela et le Nicaragua, des discussions sont en cours avec 15 autres pays, tous à faibles revenus.

L'OMS s'était fixé pour objectif que tous les États dépassent 40 % de la population vaccinée pour la fin de 2021, mais cet objectif n'a pas



été atteint. Alors que l'injection de la troisième dose est généralisée dans les pays riches, ce sont des milliards de personnes qui n'en ont pas encore reçu, et l'écart est particulièrement grave en Afrique.



PART DE LA POPULATION AYANT REÇU AU MOINS UNE DOSE DE VACCIN COVID-19 (EN% DE LA POPULATION)

On peut parler d'apartheid des vaccins.

L'OMS a sous-traité la distribution des vaccins dans les pays pauvres à une ONG suisse qui se nomme COVAX. Or celle-ci n'a plus de fonds pour acheter les seringues et autres accessoires nécessaires. Elle a besoin de 5,2 milliards de dollars pour poursuivre sa mission en 2022. Dans un contexte où la poursuite hors de contrôle de la pandémie a toutes les chances d'aboutir à un variant plus dangereux, c'est un problème qui concerne le monde entier.

Contrairement aux géants américains Pfizer et Moderna, qui utilisent la technologie controversée de l'ARN messager, tous les vaccins cubains sont des vaccins à sous-unités protéiques. Surtout pour les pays à faibles revenus, ils sont donc bon marché à produire, peuvent être fabriqués à grande échelle et ne nécessitent pas de surgélation. L'approbation en cours par l'OMS des vaccins Covid-19 produits au niveau national à Cuba a donc une importance énorme pour les pays en développement.

L'urgence est bien de renoncer aux droits de propriété intellectuelle sur ces questions, dans une bataille qui devrait être menée « contre » un virus et non « pour » des profits juteux.



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

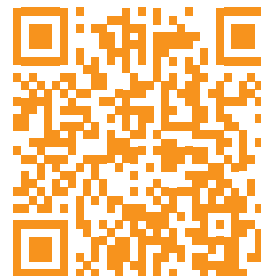
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

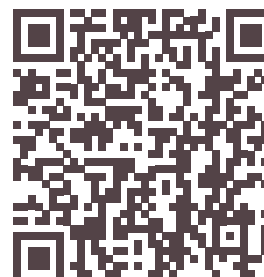
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr