

DES INDUSTRIES CHIMIQUES

SOMMAIRE

L'ÉDITO 3

LES LUTTES 4-5

NP-JURA /
STS Plasturgie /
Dunlop

LE DOSSIER 7-15

Prix, Salaires,
Pouvoir d'achat

**LE BOUCLIER ANTI-
DUMPING CONTRE LA
DIVISION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL** 16

ACTUALITÉ DES BRANCHES
18-21

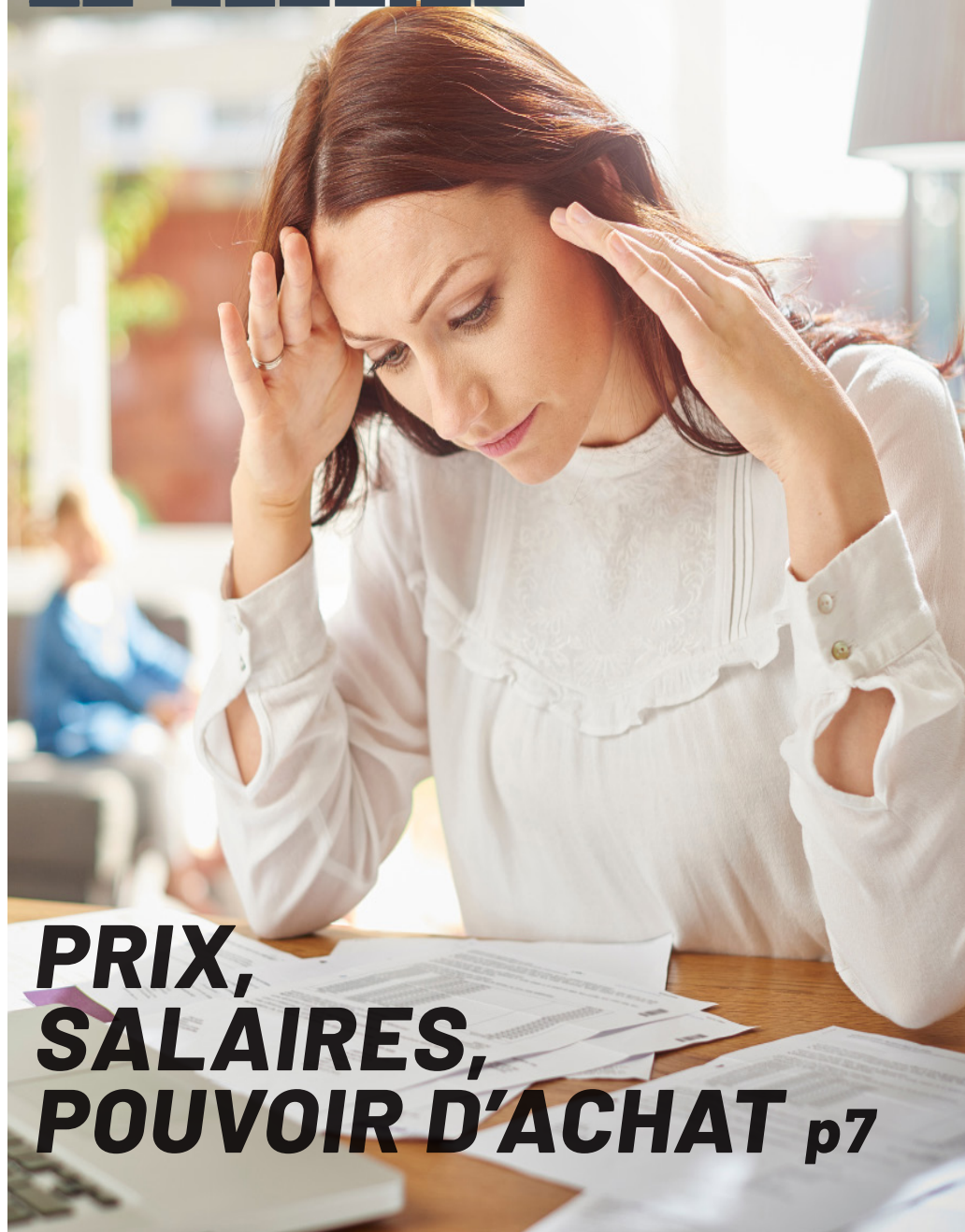
CHATEAUBRIANT 22

JOURNÉE D'ÉTUDE HANDICAP
12 OCTOBRE 2022 23

« Handicap
visible/invisible »



LE DOSSIER



**PRIX,
SALAIRES,
POUVOIR D'ACHAT p7**

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

ENGAGEONS-NOUS dans une spirale des luttes !



« Je ne sais pas ce qu'est un superprofit » : c'est ce que disent les patrons et les ministres aux journalistes médusés par tant de franchise.

Par cette séquence de Grand Guignol, on veut nous suggérer que s'il y a inflation, si les prix de l'énergie explosent, si les salaires stagnent et si de plus en plus de travailleurs ont du mal à résoudre l'insoluble équation de joindre les deux bouts, c'est parce qu'il y en a, qui « exagèrent », dans un système économique qui n'est donc pas à remettre en cause.

Quitte à choquer, nous sommes d'accord ! Il n'y a pas de « superprofit » pour le Capital. N'existe que le profit, un point c'est tout. Et tout profit, fût-ce d'un euro, est illégitime car tiré sur la valeur créée, or seul le **travail** crée la valeur, le Capital est stérile et si les privilèges étaient réellement abolis, il ne devrait y avoir aucun droit de tirage sur la valeur.

Le système économique est pourri. Il est basé sur cette imposture qu'une petite classe de dominants aurait des privilèges que les autres n'ont pas. La question de fond n'est donc pas à des mesurette comme taxer les superprofits, ni de « réajuster » les profits ou les prix, mais bien de construire une **riposte globale** d'une puissance telle que l'économie de marché soit renvoyée aux « poubelles de l'Histoire ».

Un tel plan de luttes est possible, encore faut-il en avoir la volonté politique dans l'Organisation ! De nombreuses grèves sont en cours dans tous les secteurs de l'économie et des services pour augmenter les salaires face à l'inflation galopante. La CGT, organisation des travailleurs, est auprès des grévistes pour impulser la lutte. Les médias nous annoncent que l'inflation ne va pas s'arrêter de sitôt et qu'en même temps, il nous faut nous préparer à travailler plus longtemps car l'âge de la retraite pourrait reculer. Si Macron est tenté de passer en force sur ce sujet cela pointe derrière une possible dissolution de l'Assemblée nationale qui pourrait saper le puissant mouvement social en train de naître.

Enfin, dans de nombreuses boîtes, des postes sont supprimés, les conditions de travail sont lamentables, etc. Bref, **les raisons de se mobiliser ne manquent pas.** Franchir le pas de la mobilisation, c'est difficile mais nécessaire, nous n'avons plus le choix.

Les travailleurs et travailleuses doivent prendre leurs responsabilités, s'engager dans la riposte, à commencer par la bataille pour les salaires. Le contrôle des prix ne dépend pas de nous, le montant des salaires, oui. Terminée l'époque des rendez-vous annuels qu'on appelle NAO ! La hausse des salaires, c'est maintenant ! C'est quand les salariés le décident ! Et le syndicat CGT doit prendre toute sa place, en agissant aux côtés de ceux qui veulent s'en sortir.

**APRÈS LE 29 SEPTEMBRE, CONSTRUISONS LA RIPOSTE
ET IMPOSONS AUX PATRONS LE RESPECT DE NOS REVENDICATIONS.**

LES SALARIÉS DE NP-JURA FONT RECULER LA DIRECTION

Le mercredi 29 août, les salariés de NP-Jura, entreprise de Plasturgie répartie sur deux sites jurassiens, Dole et Fouchérens, ont voté la fin du conflit entamé le 21 juillet dernier.

Ils ont obtenu une prime de 700 € au lieu des 800 € revendiqués. Par ailleurs, des discussions sont en cours pour que la direction apporte une contribution financière aux chèques vacances. Avant la grève, le patron répondait qu'il était hors de question de céder.

UNE « MOBILISATION HISTORIQUE ».

"Cette mobilisation est historique au sein de NP-Jura. Des salariés qui ont trente ans d'ancienneté n'ont jamais connu de mouvement de grève".

La chaleur du mois de juillet a été l'élément déclencheur de ce premier mouvement au sein de cette société créée il y a plus de 40 ans.



Une leçon pour eux, ils ont compris la bonne façon de se faire respecter du cynisme patronal !

CETTE VICTOIRE EN APPELLERA D'AUTRES. ■

STS PLASTIC, EN GRÈVE POUR ROUVRIRE LES NAO

Un accord avait été signé après les NAO de mars 2022 dans le groupe STS Plastic, avec :

- 1,5 % d'AG à partir du 1^{er} janvier,
- 350 € de prime PEPA,
- 7 embauches MOD,
- la réintégration de 1,8M € de CA produit sur d'autres sites du groupe afin de faire remonter notre CA qui avait fortement baissé ces dernières années.

Au vu de l'inflation galopante cette année, et du manque d'effectif récurrent sur nos sites, cela montre que les embauches négociées lors des dernières NAO ne suffisent pas.

La CGT présente sur les sites de Saint Désirat et Précigné, a appelé les salariés à la grève le 07 septembre, afin de rouvrir les négociations de salaire pour 2022.

Après seulement 2 jours de grève, la CGT et les salariés ont obtenu + 3 % en AG rétroactive à compter du 1^{er} juin 2022 et 170 € net sous forme de prime PEPA.

Au-delà de la victoire, il faut se satisfaire de cette fraternité qui unit les salariés, malgré les nombreux changements d'organisation, de cadences,

d'implantation de postes qui ont malheureusement contribué aux démantèlements des conditions de travail. Ces deux jours prouvent, aussi bien à l'ensemble des travailleurs qu'à notre direction, que dorénavant nous pouvons dire NON tous ensemble et d'une seule voix.

Prochaine étape clé, les futures élections CSE de décembre au sein de STS Plastics (Précigné, Izernore).



MOBILISATION DES SALARIÉS DU GROUPE GOODYEAR

Les salariés de Dunlop Montluçon et Goodyear Riom appartenant au groupe GOODYEAR se sont mobilisés dans la durée afin d'obtenir des avancées salariales.

Le conflit couvait depuis plusieurs mois avec des disparités salariales organisées par la direction qui attribue des primes de secteurs. Versées quasiment systématiquement dans certains secteurs et très rarement dans d'autres, ces primes divisaient les salariés. À cela s'ajoutent les difficultés de la vie chère.

La direction va mettre le feu aux poudres.



En mai, dans le contexte d'augmentation du panier de courses et des carburants, la CGT revendique une hausse des salaires et de la prime transport. La direction renvoie la question aux NAO 2023 et annonce une prime de participation de l'ordre 400 €.

Un mois plus tard la direction annonce finalement une prime de participation aux bénéfices de 16 € brut par salarié...

Les salariés et la CGT se mobilisent dans la durée (du 7 juillet au 25 juillet).

Face au cynisme de GOODYEAR, la CGT et les salariés se mobilisent avec, dès le départ du mouvement, l'idée de durer dans le temps en gérant l'effort de grève de chacun des salariés. Il s'agit alors de perturber la production au maximum, en sollicitant le minimum de salariés en grève. Dans les équipes, les secteurs et services, chacun s'organise pour faire grève au moment le plus pénalisant pour l'entreprise.

Au terme de 20 jours de grève, les salariés se sont engagés sur 4 jours en moyenne.

UN PREMIER PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT EST SIGNÉ PAR LA CGT :

- ouverture de négociations NAO en septembre avec 5 % mini,
- prime Macron de 300 € en septembre et 100 € en janvier 2023,

- étalement des jours ou heures de grève sur 4 mois,
- majoration d'une prime de 30 € par mois.

AUX NAO DE SEPTEMBRE :

- AG de 5,4 % à partir du 1^{er} mars 2023,
- prime vacances augmentée de 65 € pour atteindre les 1 000 € brut,
- prime de transport doublée (ex: de 131 à 262€ par an),
- la prime Macron passe à 200 € net en janvier 2023.

Pour la petite histoire :

La somme de 16 € brut au titre de participation aux bénéfices a tellement indigné les salariés qu'un bon nombre d'entre eux refuse de la toucher.

Réunis dans les réfectoires, certains salariés avaient émis l'idée de rendre cette prime honteuse à GOODYEAR sous forme de pièces jaunes.

Finalement, une autre idée émergea: reverser cette prime à une association.

«ÉPI DE LUMIÈRE», association du service pédiatrique de Montluçon, a été choisie pour recevoir la prime de participation de plus de 350 salariés soit 5 600 € environ.



CIDECOS

DIFECOS

Expertises

*Depuis 45 ans
un outil **militant**
au service des CSE
et des syndicats*



Expertises SSCT

risques graves, PSE, expertise projet



Expertises Économiques

Analyse Economique et Financière, politique sociale, droit d'alerte



Formations des élus

www.cidecos.com



**PRIX,
SALAIRES,
POUVOIR D'ACHAT.**

LA RÉPONSE À L'INFLATION : LA HAUSSE DES SALAIRES

Après des décennies d'inflation modérée dans notre pays, la crise économique a relancé une véritable **valse des prix** en France.

Ce n'est pas forcément un **drame**, à condition que les salaires et les minima sociaux suivent le rythme à l'image de ce qui était en place jusqu'au début des années 80, avec **l'échelle mobile des salaires**. L'inflation est une bonne nouvelle pour les emprunteurs dont elle allège la dette, une mauvaise pour ceux qui ont des revenus fixes, comme les rentiers.

Pour les travailleurs et travailleuses, l'inflation nourrit un sentiment d'incertitude sur l'avenir qui peut faire naître une forme d'attentisme. D'autant qu'une routine syndicale s'est installée au fil des années : on attend que l'employeur choisisse la date de la NAO (négociation annuelle obligatoire) pour, dans le meilleur des cas, se préoccuper de salaires et se mobiliser, à défaut, pour aller chercher les miettes qui auront été budgétisées au préalable.

Pour analyser la situation, commençons par nous mettre d'accord sur quelques **éléments de vocabulaire**.

De quoi parle-t-on quand on dit salaire ? Rémunération ? Pouvoir d'achat ? Inflation ?

Explications :

Dans le schéma ci-contre, à gauche est représenté ce que l'on **reçoit**, et à droite ce que l'on **paye**.

À l'intérieur du pointillé rouge, c'est le **salaire socialisé**, composé du **salaire net** ou direct, ainsi que du **salaire indirect** (cotisations sociales).

Le **salaire indirect** paye la **protection sociale** (assurance maladie, retraite, parentalité, chômage) qui fait partie des biens et services non-marchands, c'est-à-dire situés en dehors de la sphère capitaliste.

Le **salaire direct** peut-être complété d'éléments variables (primes de participation, abondement, tickets restaurant, etc.), l'ensemble étant nommé la **rémunération** (pointillé vert).

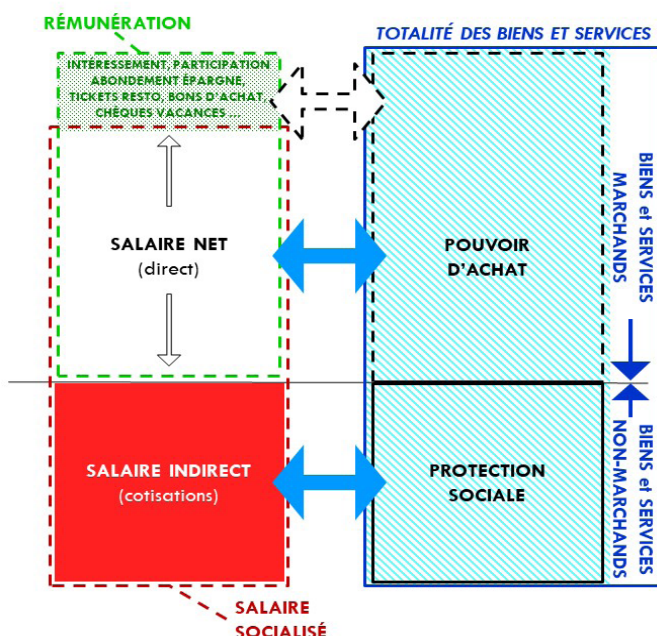
Cette rémunération correspond à notre **pouvoir d'achat** (à droite), c'est-à-dire notre capacité à payer les biens et services que le Capital met sur le **marché**. Notons que le seul élément certain du pouvoir d'achat est le salaire net, car les éléments variables peuvent, par définition, être annulés par l'employeur.

L'**inflation** désigne la hausse des prix des biens et services **marchands**. Les prix des biens non-marchands sont quant à eux soumis à une régulation publique comme par exemple l'ONDAM pour l'Assurance maladie, le budget de la branche vieillesse de la Sécurité sociale, en ce qui concerne la retraite, etc.

Étant donné que ces services et biens non-marchands subissent eux-aussi une inflation des coûts (ex: coûts d'énergie d'un hôpital), l'augmentation des salaires doit s'appliquer aussi bien sur le salaire net que sur les cotisations sociales.

Dans les pages suivantes de ce dossier, nous soutenons que l'inflation réellement constatée est souvent plus forte que l'indice officiel de l'INSEE. Nous abordons les prix dans l'alimentaire ainsi que les dépenses contraintes.

Nous démontrons que l'argent existe pour répondre à l'urgence salariale, pour finir par la revendication que tout Syndicat FNIC-CGT digne de ce nom doit porter dans son entreprise : la grille fédérale des salaires revendiqués.



Ce dossier a pour vocation de donner les éléments contribuant à changer les choses, dans l'entreprise comme au niveau interprofessionnel : la mobilisation des travailleuses et des travailleurs de toutes les catégories, en particulier au moyen des arrêts de travail qui pèsent sur la production.

L'INFLATION SELON L'INSEE

L'IPC : UNE MOYENNE TROMPEUSE

Pour réaliser son fameux **indice des prix**, l'INSEE, institut national de la statistique, mesure régulièrement près de 100 000 prix.

Les données brutes sont ensuite associées et pondérées pour former l'indice des prix à la consommation ou IPC. Pondérer, c'est assigner des coefficients numériques en fonction de ce que les consommateurs dépensent : logement, alimentation, loisirs, etc.

Le résultat est une moyenne et il existe de fortes variations sur le poids budgétaire des dépenses, selon l'âge, la région, mais avant tout, le **revenu** du ménage.

Les ménages les plus modestes dépensent davantage pour le logement et de manière générale, pour ce qu'on appelle les dépenses contraintes, que les ménages aisés. Au final, **l'inflation vraie** subie par chaque ménage est souvent différente de la moyenne qu'exprime l'IPC.

L'INSEE a mis en place un simulateur personnalisé d'indice des prix, qui permet de faire varier le poids des différents postes de dépenses en manipulant des curseurs.

Son adresse Internet est la suivante :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2418131>

Grâce à cet outil, et sachant le poids des principaux postes de dépenses **donné par l'INSEE** pour les ménages modestes, nous avons établi ci-dessous la courbe d'inflation pour ceux-ci.

Ainsi, le poids du **loyer** passe de 6,1 % en moyenne selon l'INSEE, à **20 % pour les ménages modestes**, toujours selon l'INSEE. Même opération pour les dépenses énergétiques, électricité, gaz et fioul, liées au logement. Le tableau donne les nouvelles valeurs à ce jour (en rouge), attribuées aux différents postes de dépenses, avec certains postes qui passent à zéro car oui, en ces temps d'inflation, les salariés font des sacrifices et par exemple, se passent de « loisirs récréatifs et culturels ». Chacune et chacun peut se faire une idée de l'inflation réellement subie au niveau individuel en allant visiter le site et en modifiant les répartitions en fonction de sa situation personnelle.

Le résultat pour les ménages modestes, autrement dit les salariés en-dessous du salaire médian, c'est **une inflation sur un an de + 10,7 %**, bien loin de la moyenne à 6,1 % dont parlent tous les médias.

Ce qui signifie que sans hausse de salaire équivalente de + 10,7 %, il y a **perte de pouvoir d'achat** depuis un an pour des millions de travailleuses et travailleurs.

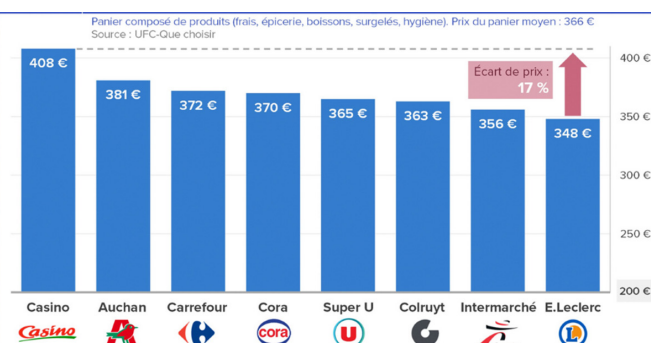
COMMENT CONTRER LES PRIX ALIMENTAIRES ABUSIFS DE LA GRANDE DISTRIBUTION ?

En France, la distribution alimentaire est dominée par les **grandes surfaces**, qui représentent 70 % d'un chiffre d'affaires qui s'élève à **260 milliards** d'euros par an (2021).

La densité française de grandes surfaces bat des records en Europe : 5400 supermarchés auxquels s'ajoutent 3700 discounters et 2 200 hypermarchés.

Seulement **sept groupes** contrôlent la vente de **92 %** des produits de grande consommation. Pour ce faire, ces groupes **supposés concurrents** se sont organisés en achetant en commun, à travers leurs 4 centrales d'achats, pour pressurer les producteurs afin d'augmenter leurs marges : Envergure (Carrefour, Système U, Cora), Leclerc, Horizon (Auchan, Casino) et Intermarché. L'énorme majorité de notre alimentation, et de son prix **sont aux mains de ces quatre structures**, les discounters Lidl et Aldi se partagent les 8 % restants.

Depuis 2019, la **loi ÉGalim**, votée dans un contexte d'inflation quasi nulle, oblige les distributeurs à revendre les produits alimentaires au moins **10 % plus cher** que leur prix d'achat, dans le but non atteint que cette hausse « ruisselle » jusqu'aux agriculteurs, mais ce qui ajoute de l'inflation à l'inflation pour les consommateurs.



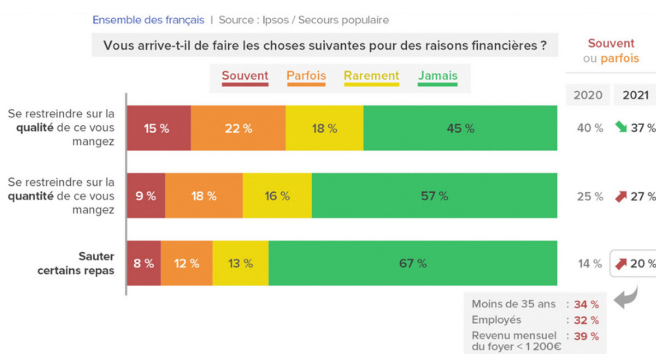
Aujourd'hui, les **écarts** entre enseignes peuvent dépasser **30 %**, certains grands distributeurs profitent de la crise pour faire flamber leurs prix. Ainsi, les grandes surfaces ont augmenté plus fortement les prix de leurs **marques de distributeurs**, particulièrement les marques premier prix avec **+ 15 %**.

Le nombre de produits différents en rayon

(l'**assortiment**) a été **diminué** afin de réduire les coûts, le Bio étant particulièrement touché, une catastrophe pour les agriculteurs concernés. Enfin, **tous les prix ont été augmentés**.

Face à cela, les consommateurs achètent moins et baissent leur gamme d'achats, le volume de vente des marques **premier prix** a ainsi augmenté de 15 % en un an.

L'alimentaire est souvent la **variable d'ajustement** du budget, une fois le loyer et les charges payés. Pour beaucoup de ménages, **chaque euro compte**.



Le **Secours populaire** indique que 1 Français sur 3 manque tellement d'argent qu'il doit **diminuer la qualité** de sa nourriture, et que 1 Français sur 5 est contraint de sauter des repas et **ne mange pas à sa faim**.

C'est le cas de 1 jeune de moins de 35 ans sur 3, de 1 employé sur 3, et de presque 1 Français sur 2 gagnant moins que le SMIC. Face à ces hausses de prix parfois faramineuses dans l'alimentaire, les **travailleurs-consommateurs** doivent rester vigilants.

L'association **Que Choisir** a réalisé un outil gratuit permettant de **comparer** chaque supermarché à ses voisins.

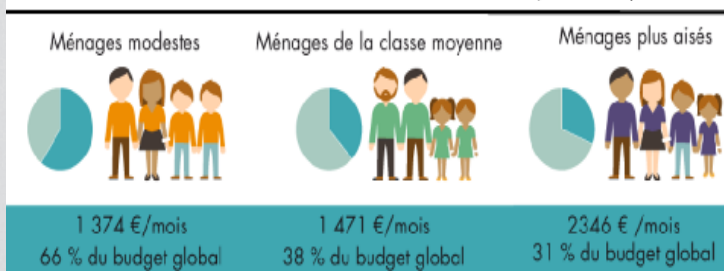
Son adresse Internet :

<https://www.quechoisir.org/carte-interactive-drives-n21243/>

DÉPENSES CONTRAINTES : L'EXPLOSION!

On appelle dépenses contraintes, des coûts **préengagés** difficilement négociables du fait de leur caractère d'obligation **légal**e ou **contractuelle**: loyer ou crédit immobilier, transport y compris carburant, crédit à la consommation, abonnement téléphonique et Internet, eau, électricité, gaz, assurances, impôts et taxes, reste à charge santé, frais bancaires.

POIDS BUDGÉTAIRE DES DÉPENSES CONTRAINTES (chiffres 2020)



Ces dépenses ont augmenté depuis 20 ans et plus particulièrement dans la dernière période. Elles pèsent dans le budget des ménages d'autant plus lourdement quand les revenus sont faibles.

En réalité, à la liste ci-dessus, il faut aussi ajouter aux dépenses contraintes les produits de **première nécessité**, en particulier une partie de la nourriture et de l'habillement, car il faut bien s'alimenter et se vêtir. Si bien que, dans beaucoup de cas, les dépenses contraintes **dépassent** les revenus du ménage, avec un reste à vivre qui se réduit à rien.

Cette situation conduit les ménages à opérer des arbitrages parfois impossibles : choisir entre se chauffer ou payer les fournitures scolaires, reporter des soins de santé (dentiste...) qui coûteront plus cher à terme.

D'autre part, les confinements Covid ont accéléré les modifications dans les habitudes de consommation. Aujourd'hui, l'abonnement est plébiscité, on nous conduit à préférer la location à la propriété, bref, on pense qu'on est libre, et qu'en plus on sauve la planète. En réalité, comme le géant Gulliver, on est prisonnier de multiples petits liens, d'autant qu'on veut nous faire croire qu'ils n'existent pas.

L'année 2022 a montré une explosion des coûts imposés aux ménages, et notamment le prix de l'énergie (gaz, électricité, pétrole) qui se répercute par effet domino sur tous les prix sans exception.

Le MWh coûte dix fois ce qu'il valait il y a tout juste un an.

Le **gaz** est dix fois plus cher qu'en 2019, et le **pétrole brut** a doublé par rapport à son niveau de début 2021. Et la Première ministre nous annonce + 15 % sur **l'électricité** début 2023 !

Avec des salaires qui subissent la pression des employeurs sous prétexte de compétitivité, on assiste à une paupérisation des travailleuses et travailleurs.

Cette précarité salariale montre qu'il n'y a plus de séparation claire entre le monde du travail et celui des prestations sociales.

Avec la création de la prime pour l'emploi, en 2001, l'État a pris acte du fait que nombre de travailleurs et surtout de travailleuses modestes ne parvenaient plus à joindre les deux bouts malgré les salaires qui leur étaient versés par leurs employeurs privés ou publics.



Pour pallier le problème, une série de solutions existent : **le relèvement général des salaires et des pensions** et notamment du **SMIC**, et la hausse des **prestations sociales**.

La page suivante montre que l'argent existe pour appliquer ce programme, reste à l'imposer aux employeurs, qui ne lâcheront pas si facilement !

IL NE FAUT PAS TAXER LES SUPERPROFITS, IL FAUT ÉLIMINER LE PROFIT

Le CAC 40 a réalisé un record de **174 milliards** d'euros de bénéfices en 2021, en pleine crise Covid. Ce chiffre risque d'être égalé ou dépassé en 2022 avec déjà **73 milliards** d'euros sur le 1^{er} semestre, au cœur de la guerre en Ukraine et de la crise de l'énergie. Loin d'être redistribuée aux salariés, cette manne financière vient gonfler des dividendes en hausse vertigineuse : **44,3 milliards** pour le **1^{er} semestre 2022**. Déjà, les salariés de ces entreprises ont les chiffres en main pour argumenter.

L'entreprise dans laquelle vous travaillez n'est pas dans le CAC 40 ? **En fait, si !**

D'un côté, on pourrait dire que le CAC 40 est davantage lié à la bonne ou mauvaise santé de l'économie capitaliste mondiale, qu'à l'économie française. Par exemple, le chiffre d'affaires de l'ensemble des actions du CAC 40 avoisine les 75 % du PIB français mais seulement 30 % est réalisé en France. Et donc, le CAC 40 et l'économie française, ça n'a rien à voir.

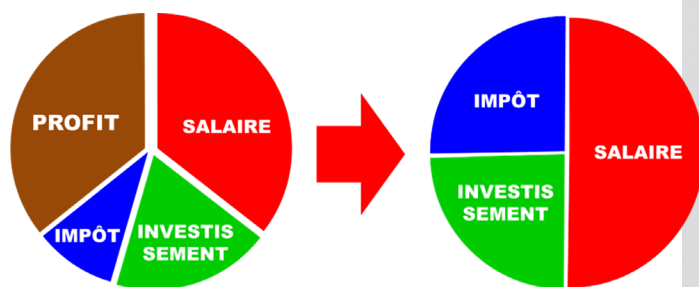
Mais en réalité, les PME (petites et moyennes entreprises) et ETI (entreprises de taille intermédiaire) ont un grand degré **d'interdépendance et de complémentarité** avec les grandes entreprises dans le système de production, notamment par la sous-traitance, la filialisation ou le partenariat. Dans ces liens, les grandes entreprises sont en position dominante et **poussent** en conséquence une partie de la valeur réalisée par les PME et ETI, ce qui explique leurs résultats financiers systématiquement supérieurs.

Donc si votre entreprise affiche peu de bénéfices net, outre que la comptabilité du patron a pour utilité de dissimuler, notamment au **fisc**, tout ce qui peut l'être, dites-vous aussi qu'elle participe par **ses liens productifs ou commerciaux**, de gré ou de force, aux bénéfices des grands groupes. Et vous avez donc toute légitimité à avancer ces chiffres faramineux dans votre entreprise !

Dans cette situation, une partie des commentateurs, y compris à gauche de l'échiquier politique, parlent de taxer les **superprofits**. Nous serons, pour une fois, d'accord avec Bruno Le Maire quand il dit qu'il ne sait pas ce que ce mot signifie !

Établir une taxe sur les superprofits, c'est assoir une redistribution (par une taxe) sur un chiffre (le superprofit) dont on **légitime ainsi l'existence**. Moins de superprofit, moins de redistribution, et il serait donc normal qu'une entreprise engrange des profits, à condition que ceux-ci ne soient pas « super ».

Rappelons alors une chose : en analyse Marxiste, la valeur ajoutée se divise entre travail et Capital. Tout ce qui ne va pas à l'un, va à l'autre, selon le principe des vases communicants. Le profit d'une entreprise, qui appartient au Capital, n'a aucune légitimité car **toute la valeur est créée par le seul travail**.



Remettre en cause le capitalisme, ce n'est pas taxer le profit, super ou pas, après qu'il ait été réalisé. **C'est empêcher l'existence même du profit** en attribuant **dès sa formation**, la totalité de la **valeur** entre :

1. **le salaire** qui représente le travail vivant,
2. **l'investissement** qui représente le travail différé (les machines achetées ont été créées elles-mêmes par le travail préalable d'autres salariés),
3. **l'impôt**, qui est le paiement du travail collectif de la société (Service public, etc.) dans laquelle opère l'entreprise.

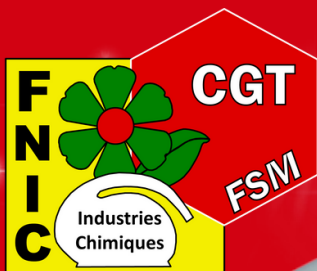
En éliminant le profit, on s'aperçoit qu'un fabuleux trésor existe déjà pour répondre aux revendications sur les salaires, mais aussi : protection sociale, retraite à 60 ans, égalité femmes-hommes, 32 heures payées 39, amélioration des conditions de travail, etc.

L'ARGENT EXISTE LARGEMENT POUR SATISFAIRE LES EXIGENCES DE SALAIRES.

LA ROUE

de l'infortune !

100 % des perdants ont tenté leur chance !



**BAISSE DU
POUVOIR D'ACHAT**

**1 TOUR
GRATUIT !**

**INELATION
+10.7%**

**SOBRIÉTÉ
ÉCOLOGIQUE**

**COUPE TON
CHAUFFAGE !**

**Travaille pour
ton RSA**

RETRAITE À 65 ANS

**BINGO!
+15% SUR TA FACTURE
ÉNERGIE**

VOILA POURQUOI IL FAUT REVENDIQUER LA GRILLE FEDERALE DANS VOTRE ENTREPRISE

LES 3 DIMENSIONS DU SALAIRE

1. Il est constitué d'un revenu direct, le salaire net, qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
2. Il est constitué d'une part indirecte, la cotisation sociale, qui finance de manière mutualisée des besoins particuliers, les risques sociaux : santé, chômage, retraite, parentalité.
3. Il est la reconnaissance de la qualification, avec un talon ou plancher, le SMI, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification et expérience.

CE QUE N'EST PAS LE SALAIRE

Le salaire n'est pas le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste prix » ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire, car le salaire est un TARIF, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné. Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'État et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

Les 3 différences avec le salaire, sont que ces rémunérations :

1. ne financent pas la protection sociale (exonérées de cotisations),
2. n'entrent pas dans l'assiette pour calculer les indemnités maladie ou chômage,
3. sont fonction du profit, résultat capitaliste de l'entreprise sur lequel le salarié n'a aucune prise.

LE SALAIRE EST LE PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : formation initiale + formation professionnelle + expérience professionnelle.

L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne, et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc.), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification.

Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le coefficient.

À chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une **correspondance Qualification - Classification - Salaire**.

COMMENT CONSTRUIRE LA GRILLE FÉDÉRALE

1. On considère que le salaire minimum est de 2 000 €,
2. On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5.

Autrement dit, le salaire le plus élevé est de 5 fois le plus faible, soit $2\,000 \times 5 = 10\,000$ €,

3. On place le premier salaire de 2 000 € au premier coefficient (le 130), et le dernier salaire de 10 000 € au dernier coefficient (le 880),
4. Une simple règle mathématique nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille. $\text{Salaire} = 2\,000 + 10,67 \times (K - 130)$, K étant le coefficient.
5. Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 10,67. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux Conventions collectives.

RECOUVREMENT DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

La qualification augmente avec les formations continues suivies par le salarié, mais aussi avec l'expérience acquise au cours des années.

La grille prévoit en conséquence que les catégories socio-professionnelles comportent des zones de recouvrement entre elles.

LA GRILLE REVENDIQUÉE CORRESPOND AUX SALAIRES RÉELS

La plupart des grilles conventionnelles, ou d'entreprise, quand elles existent, sont des grilles de salaire minimum, l'employeur s'arrogeant le privilège d'octroyer au-delà de ce minimum, des augmentations individuelles, selon des critères qu'il définit lui-même. C'est l'individualisation des salaires. Telle n'est pas le principe de la grille fédérale.

La FNIC-CGT revendique que pour chaque coefficient, le salaire correspondant soit unique pour tous les salariés qui sont situés à ce niveau de qualification.

LA GRILLE FÉDÉRALE EST INTERPROFESSIONNELLE

C'est un repère collectif destiné à réellement mettre en place un salaire qui soit le paiement de la qualification. Sa première fonction est bien entendu de faire évoluer les grilles de classifications de nos Conventions collectives. Mais elle a aussi vocation à s'appliquer à l'ensemble du collectif de travail, salariés dits « organiques » et sous-traitants, intérimaires, dans le but d'en faire un repère pour chaque salarié de nos industries.

C'est en imposant la grille fédérale pour tous les salariés que nous serons à même de combattre l'individualisation des salaires, la fragilisation des collectifs de travail, ainsi que la précarité et le recours à la sous-traitance.

Salaire Minimum Revendiqué 2.000 € brut

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires. C'est aussi le salaire d'un travailleur sans aucune formation ni expérience professionnelle.



GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 42^{ème} Congrès extraordinaire de la FNIC CGT.

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

$$2000 \text{ €}^* + 10,67 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

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

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,67 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (2000 €) et le 880 (2000 € x 5 = 10 000 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 8000 € pour 750 points. Donc $8000 \div 750 = 10,67$ € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Echelonnement 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	2000 €	2 000 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (10 \times 10,67 \text{ €}) =$	2 107 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (20 \times 10,67 \text{ €}) =$	2 320 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) Passe à 200 après 3 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (50 \times 10,67 \text{ €}) =$	2 533 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (70 \times 10,67 \text{ €}) =$	2 747 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) Passe à 250 après 3 ans maxi à ce coefficient (pour les T&AM)	Techniciens Agents de Maîtrise	$2000 \text{ €} + (95 \times 10,67 \text{ €}) =$	3 013 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (120 \times 10,67 \text{ €}) =$	3 280 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		$2000 \text{ €} + (150 \times 10,67 \text{ €}) =$	3 600 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient	Ingénieurs & Cadres	$2000 \text{ €} + (180 \times 10,67 \text{ €}) =$	3 920 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (Bac + 4. Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (pour les I&C)		$2000 \text{ €} + (220 \times 10,67 \text{ €}) =$	4 347 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (ingénieurs, Masters/DESS, etc.) Passe à 450 après 3 ans maxi à ce coef. (I&C)		$2000 \text{ €} + (270 \times 10,67 \text{ €}) =$	4 880 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient (I&C)		$2000 \text{ €} + (320 \times 10,67 \text{ €}) =$	5 413 €
550			$2000 \text{ €} + (420 \times 10,67 \text{ €}) =$	6 480 €
660			$2000 \text{ €} + (530 \times 10,67 \text{ €}) =$	7 653 €
770			$2000 \text{ €} + (640 \times 10,67 \text{ €}) =$	8 827 €
880			$2000 \text{ €} + (750 \times 10,67 \text{ €}) =$	10 000 €

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.

Classification

Qualification

Salaire

LE BOUCLIER ANTI-DUMPING CONTRE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Les capitalistes se sont partagés le monde, spécialisant chaque région ou pays à partir d'avantages comparatifs comme les tarifs d'énergie, transport, salaire, réglementation (condition de travail, écologie...), la qualité des infrastructures et de la formation des salariés, etc.

Dans cette dynamique, depuis 1970 en France, la part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée totale est passée de 22,3 %, employant 5,7 millions de salariés, à 11,2 % en 2014, pour atteindre 10 % en 2022, avec deux fois moins de salariés.

Rien que pour les composants électroniques, Taïwan et la Corée du Sud représentent environ 77 % des capacités de production mondiale, contre 10 % pour l'Europe.

Ce phénomène a connu une accélération à partir des années 1990. Outre les productions manufacturières, ces délocalisations touchent aussi les services : centres d'appels, gestion informatique, réservations, comptabilité, tous services supports comme les RH, etc.

La division internationale du travail a été rendue possible par une explosion du transport maritime, dont le coût a été maintenu au plus bas (navires poubelles, équipages sous-payés) et par l'essor faramineux d'Internet pour ce qui concerne les services.

Pour les détenteurs de capitaux, ces délocalisations ont pour visée unique le profit maximum, absolument pas le développement des pays d'accueil des emplois. Les salaires nets y sont plus faibles, les cotisations, donc la protection sociale, sont inexistantes ou anecdotiques.

De plus, les gouvernements accordent des aides à l'implantation telles que dégrèvements fiscaux, subventions, ainsi que la mise à disposition gratuite d'infrastructures publiques (routes, voies navigables, réseau énergétique, etc.).

C'est également au pays d'accueil de supporter les coûts d'éducation et de formation des travailleurs et travailleuses, alors que l'entreprise qui s'y implante ne paye pas d'impôt !

Les aides publiques sont également octroyées dans le cas d'une relocalisation, à l'image de celle du Paracétamol à Roussillon (38) en 2020, accompagnée d'une enveloppe de 200 millions d'euros d'argent public pour le groupe ultra bénéficiaire Seqens, héritier de Rhodia, qui avait délocalisé la même activité en Chine en 2008.

Ce jeu de Monopoly contribue à une dégradation des conditions de travail dans les pays dits « développés », un recours accru à la sous-traitance et aux emplois précaires. Et dans les pays d'accueil, l'impact est faible quand il n'est pas négatif, pour justement maintenir la sacro-sainte « compétitivité ». C'est aussi un contre sens écologique.

Le chantage à la délocalisation est un puissant levier pour la remise en cause des conquises sociales. Chez Bridgestone Béthune (62), les salariés ont accepté une remise en cause de leurs conquises, en échange d'un « engagement » à ne pas fermer l'usine. Deux ans après, 850 salariés sont privés d'emploi, l'usine est fermée et l'activité est délocalisée.

La FNIC-CGT a toujours dénoncé cette division internationale du travail.

Maintenir l'emploi ne suffit pas, il faut engager des projets majeurs et créateurs d'emplois. Ces projets existent: cela nécessite des investissements massifs pour rattraper le retard technologique accumulé.

La FNIC-CGT revendique la mise en place d'un bouclier anti-dumping social et environnemental, qui rend les délocalisations économiquement non valables.

Ce bouclier anti-dumping pourrait s'appliquer dans chaque pays. Ce n'est pas du protectionnisme entre pays mais du protectionnisme du monde du travail face au Capital qui lui, organise la concurrence entre salariés et territoires du monde entier.

Allez voir la vidéo qui détaille cette revendication sur le site Internet de la FNIC-CGT. ■ <https://fnic-cgt.fr/video>

PARTENAIRE CGT

QUAND L'ENTREPRISE APPARTIENT À SES SALARIÉS

La SCOP, un modèle d'entreprise démocratique, solidaire et durable

La SCOP (Société coopérative et participative) c'est une entreprise où la performance n'est pas de maximiser une valeur boursière mais de pérenniser des emplois. Une entreprise qui n'appartient pas à des actionnaires mais majoritairement à ses salariés et où les bénéfices ne sont pas au profit d'une minorité mais partagés équitablement avec tous les travailleurs. Une entreprise où la réussite n'est pas individuelle mais collective. Une entreprise où l'innovation n'est pas pensée au détriment des emplois, mais comme réponse aux défis sociétaux et environnementaux. Une entreprise où l'argent n'est pas une finalité en soi, mais un moyen au service de l'humain.

Les SCOP et les SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) placent donc l'humain au cœur de leur stratégie. Elles sont par définition non délocalisables et sont présentes dans tous les secteurs d'activité.

Une dynamique qui se poursuivait avant la crise sanitaire

2360 emplois nouveaux ont été créés dans les coopératives de travailleurs en 2019 !

Nous en sommes donc aujourd'hui à **3439 coopératives de travailleurs actives** sur tout le territoire, ce qui fait **63000 emplois** coopératifs en France. Les créations sont toujours majoritaires parmi les Sociétés coopératives actives à fin 2019 : 65 % des coopératives et 56 % des emplois. Les transmissions d'entreprises saines en coopératives et les transformations d'associations en coopératives représentent 13 % des SCOP et des SCIC*.

La transmission d'entreprises saines (comme le départ à la retraite du dirigeant) est donc à l'origine de 1290 emplois générés par les créations de Sociétés coopératives en 2018 et 2019. **Cette question concerne autant les salariés de ces entreprises qui peuvent s'informer et se faire aider que les dirigeants qui souhaitent céder.** Le mouvement des SCOP et des SCIC a lancé depuis 2013 une campagne de sensibilisation, construite autour du site jetransmetsamessalaries.fr, pour sensibiliser et informer les dirigeants de PME, les experts-comptables et donc bien sûr les salariés sur l'opportunité de ce type de solution.

En savoir plus : www.jetransmetsamessalaries.fr

UP, UNE SCOP HISTORIQUE

Fondée par des militants syndicaux, la coopérative Up est toujours détenue à 100 % par ses salariés et dirigée par eux, son Conseil d'Administration étant élu démocratiquement tous les 4 ans. Tout au long de son histoire, la SCOP a su garder des liens et une relation forte avec le mouvement syndical. La CGT compte d'ailleurs, en plus des salariés élus, un administrateur désigné par la Confédération dans le CA de l'entreprise.

La création du chèque UpDéjeuner en 1964 a posé les fondements de la mission du groupe Up : nos moyens de paiement et solutions de gestion améliorent le pouvoir d'achat et le mieux-vivre de 29 millions de salariés et de citoyens dans le monde. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

Partenaire historique des Instances Représentatives du Personnel (IRP), le groupe Up vous accompagne pour répondre aux enjeux du dialogue social dans les entreprises (chèques et cartes UpDéjeuner et Chèque Domicile) mais aussi de la gestion des activités sociales et culturelles (chèques et cartes UpCadhoc, Chèques Lire, Chèques Culture ; mais également des solutions de gestion et des plateformes pour les CSE).

Pour en savoir plus sur le groupe Up :

www.up.coop

Et si c'était pour vous, militants de la CGT ?

La SCOP n'est pas la solution idéale à tous les maux d'un modèle capitaliste à bout de souffle. Mais elle mérite qu'on s'y attarde. Militants et adhérents de la CGT, vous pouvez vous renseigner sur ce que représentent les SCOP et les SCIC. Vous pouvez vous adresser aux Unions Régionales de SCOP et de SCIC sur le site les-scop.coop/coordonnees-des-ur

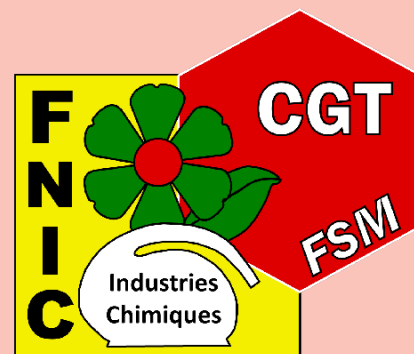
Et n'hésitez pas vous rapprocher des camarades qui se sont investis dans ces entreprises (SCOP-TI, La Belle Aude, Scopelec, Helio Corbeil et bien sûr Up...).

Le groupe Up est
partenaire de



**Ça fait du bien
au quotidien**

ACTUALITÉ DES BRANCHES



> CAOUTCHOUC

Dans la branche du caoutchouc bon nombre de salariés sont payés au SMIC et, malheureusement, l'inflation galopante les percute de plein fouet. Ces salariés à qui le gouvernement et le patronat font entendre que c'est la fin de l'abondance et qu'il faut dès à présent avoir un comportement responsable, faisant de la sobriété un art de vivre alors qu'ils sont dans la survie permanente.

Le patronat du caoutchouc refuse d'entendre les revendications salariales portées par la délégation FNIC-CGT de la branche caoutchouc avec 2 000 € au coefficient 130, pied de la grille du caoutchouc qui doit être attribué à celui qui n'a aucun diplôme, aucune certification, aucune expérience et une droite jusqu'au 880 avec un rapport de 1 à 5.

Au moment où nous écrivons ces quelques lignes, l'accord salaire caoutchouc fait état d'un coefficient 130 à 1 610 € soit 68,95 € en-dessous du SMIC actuel et un écart entre les coefficients 130 et 255 d'à peine 60,25 €.

Il faut comprendre qu'entre un salarié au coefficient 130, sans diplôme, sans expérience et un salarié au coefficient 255 avec bien souvent un diplôme du niveau BTS et/ou une longue expérience professionnelle, l'écart des minima garantis de branche est misérablement de 60,25 €.

C'est pourquoi, la délégation FNIC-CGT de la branche a décidé, avec la majorité des Syndicats hors CFDT, de bloquer toutes les paritaires de branche caoutchouc tant que nous n'aurons pas un accord salaire digne de ce nom. Depuis, nous avons eu 4 nouvelles réunions de négociation salaire où l'écart entre le 130 et 1 705 € et le 270 est passé de 60,25 à 171,50 €.

La lutte pour obtenir un véritable accord salaire de branche caoutchouc doit sortir du cadre du bras de fer entre Organisations syndicales et patronat en ayant la force de persuasion, que seuls les salariés ont, en stoppant les productions.

Sans accord salaire, aucun autre thème de négociation ne sera abordé dans la branche du caoutchouc.

> PÉTROLE

Le saviez-vous ? La branche pétrole a ses deux premiers coefficients salarial en-dessous du SMIC !

Ce seul fait montre le caractère rétrograde de la Chambre patronale UFIPEM. Les négociations officiellement en cours dans la branche : accord sécurité, formation professionnelle, CQP-CQPI et qualité de vie au travail. Sur le premier thème, la lenteur des discussions montre que les employeurs ont bien intégré, avec l'inversion de la hiérarchie des normes, que les accords de branche ressemblent davantage à des codes de bonne conduite qu'à des garanties pour les salariés. Les autres thèmes sont en attente, soit d'enquêtes en cours auprès des entreprises, soit de nouveaux changements législatifs.

Enfin, en réponse à la montée des revendications salaires, les patrons ont fixé une date de négociation de branche le 27 septembre. À cette négociation, aucun accord n'a été signé et les patrons appliquent un relèvement unilatéral des salaires minis de branche de + 2,5 %, soit 3 fois moins que l'inflation.

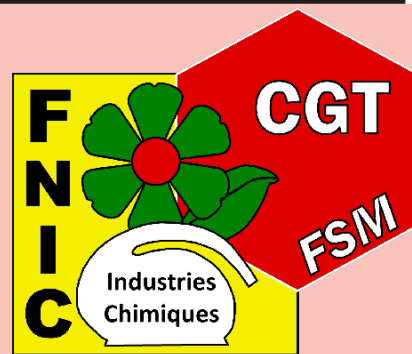
> INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Le 8 septembre dernier avait lieu une réunion de négociation sur la revalorisation des minima de branche. Celle-ci a été imposée par l'unanimité des Organisations syndicales représentatives de la branche, lors de la réunion du mois de juillet qui avaient indiqué qu'elles ne participeraient plus à aucune négociation s'il n'y avait pas de réelles augmentations de salaires dans la branche.

Les propositions du LEEM, en juillet, étant loin du compte au vu de l'inflation galopante. On aurait pu croire obtenir des avancées du fait de ce front syndical mais, loin d'arriver avec de nouvelles propositions à la hausse, le LEEM a trouvé l'oreille bienveillante de certaine OS et a contraint la négociation dans le cadre de l'enveloppe qu'il proposait en juillet.

Résultat: deux tiers des effectifs de la branche ne seront revalorisés que de 0,5 % et pour les plus bas niveaux (de 1A à 4A), c'est loin de répondre aux difficultés rencontrées par tous face à une inflation à plus de 6 % et qui devrait avoisiner les 10 % d'ici la fin de l'année. **Au-delà des faibles revalorisations concédées, on est à une régression de 6 points des minima de branche par rapport au SMIC.**

ACTUALITÉ DES BRANCHES



> CHIMIE

Réouverture des NAO dans la Chimie. À la suite d'une énième demande de chacune des Organisations syndicales de travailleurs de la branche chimie.

Une réunion était prévue le 21 septembre avec à l'ordre du jour : **négociation sur les salaires minima de branche dans le cadre de l'article L. 2241-10 du Code du travail.**

En introduction de la réunion, la Chambre patronale indique qu'elle va proposer « **une mesure conservatoire** » de revalorisation de la valeur du point (**entendre que cette augmentation est un acompte sur les prochaines NAO**).

La proposition **inacceptable** de France Chimie est la suivante : une augmentation de la valeur du point de 2 %, ce qui porte le point à 8,75 €. Un accord est soumis à la signature jusqu'au 28 septembre, France Chimie indique que si l'accord n'est pas signé, il n'y aura rien d'autre. S'il y a signature, l'application de cette mesure est prévue au 1^{er} octobre.

Alors que les bénéfices des entreprises prennent des allures de superprofits et que 82 milliards de dividendes ont été versés aux actionnaires, on nous sert encore l'argument d'une incertitude économique qui ne permettrait pas d'augmenter les salaires de façon plus conséquente.

En fait, cette formule lui permet de tenir cette position jusqu'aux prochaines NAO. Comme indiqué dans l'accord soumis : « **Les mesures conservatoires décrites sont à valoir sur la négociation annuelle sur les minima de branche (...) initialement prévues, les 17 novembre et 14 décembre 2022** ».

Encore une fois, la Chambre patronale se moque des travailleurs !

Toutes les OS avaient demandé en juin, lors de la dernière CPPNI, une réouverture des NAO.

La Chambre patronale n'avait pas voulu accéder à cette demande, toutes les OS avaient donc quitté la négociation en demandant que l'ordre du jour des prochaines CPPNI ne concerne que les NAO, sous peine de boycott de toutes les autres négociations.

Cette proposition met en évidence une certaine frilosité des Organisations **syndicales d'accompagnement** qui arguent de ne pas avoir de mandat pour le boycott ou de ne pas vouloir « bloquer » les avancées pour les travailleurs, même si ces derniers accumulent les heures de grève dans les boîtes et les pertes de salaire qui vont avec. Même le paritarisme, qui doit permettre aux représentants du personnel de participer à l'élaboration de l'ordre du jour, ne les intéresse plus.

> FABRICATION PHARMACEUTIQUE À FAÇON

25 €, c'est la bien maigre augmentation des salaires minima de branche qu'a concédé le patronat lors de la réunion du 7 juillet. Précision, c'est 25 € sur chaque niveau, chacun pourra mesurer ce que cela fait en % pour son niveau.

Le premier niveau de la grille passe donc à 1681 € soit, 3 € au-dessus du SMIC, 10 pour le deuxième niveau.

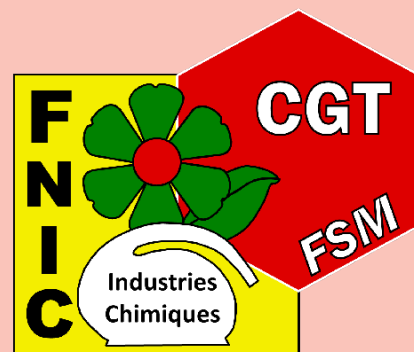
De par les augmentations du SMIC sur les 18 derniers mois, les salaires de la branche ont perdu 6 points sur le SMIC.

C'est purement et simplement inacceptable, outre le fait que l'on est loin de répondre aux besoins des salariés pour faire face à l'inflation galopante, c'est une insulte aux travailleurs qui produisent les richesses en entreprise que s'accaparent quelques-uns pour qui l'inflation, le coût de la vie et le pouvoir d'achat, sont des notions complètement étrangères.

Nous ne défendons pas les mêmes intérêts nous dit le patronat, protéger les entreprises, nos adhérents est notre priorité.

Il n'est nul besoin qu'ils nous l'expliquent, ce n'est pas d'aujourd'hui que nous avons bien compris que le premier rôle du Syndicat patronal c'est de protéger les profits, la rentabilité, pour mieux servir les actionnaires et propriétaires des entreprises.

ACTUALITÉ DES BRANCHES



> LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

Si la présence d'un représentant de la Direction générale du travail (DGT) depuis le début de l'année et la reprise des réunions paritaires en présentiel ont permis de faciliter les échanges et le dialogue, le constat est qu'il est toujours difficile, voire impossible, d'avancer concrètement sur des accords permettant des avancées sociales dans la branche.

Seul un accord de régression salariale a été signé par l'Organisation patronale le 27 avril 2022. Cet accord sur les salaires minima de branche a acté une baisse de pouvoir d'achat et un tassement des salaires des coefficients 135 à 800.

Lors de la dernière réunion paritaire du 8 septembre, par suite de l'augmentation du SMIC au 1^{er} août, la proposition, non négociable, des employeurs a été de mettre les 6 premiers coefficients de la grille de branche au SMIC, soit 1 678,95 € brut mensuel, ce qui est l'obligation légale.

Il n'y a donc plus de perspective de progression de salaire conventionnel pour le personnel d'entretien et les coursiers. À qui le tour lors de la prochaine augmentation du SMIC !

> INDUSTRIES ET SERVICES NAUTIQUES

Dans la branche des Industries et services nautiques, une nouvelle fois, nous avons à faire à une Chambre patronale qui confond négociation et décision unilatérale. Une nouvelle et unique négociation a eu lieu le 13 septembre. Une grille salariale a été présentée aux Organisations syndicales suivie non pas d'une négociation, mais d'un échange. On peut dire cela car aucune revendication n'a été prise en compte.

La grille patronale est soumise telle quelle à la signature avec juste un pied de grille qui démarre au SMIC (1 678,95€) et une légère augmentation pour les coefficients suivants ce qui entraîne un écrasement de la grille de salaire conventionnel.

Une nouvelle fois encore, nous faisons face à une dictature patronale qui confond négociation et décision unilatérale.

> NÉGOCE ET PRESTATION DE SERVICES MEDICOTECHNIQUES

Deux sujets, liés entre eux, sont en cours de négociation dans la branche : la grille de classification avec la mise en place d'un Salaire minimum hiérarchique (SMH), et les salaires conventionnels. L'ensemble des Organisations syndicales, hormis la CGT, et les 3 Organisations patronales ont validé l'assiette de calcul du SMH.

Le SMH à prendre en considération, pour déterminer si le montant du SMIC est atteint, comprend les éléments suivants :

- le salaire de base,
- les avantages en nature,
- les majorations ayant le caractère d'un complément de salaire,
- les primes liées à la production, rendement ou productivité,
- le 13^{ème} mois.

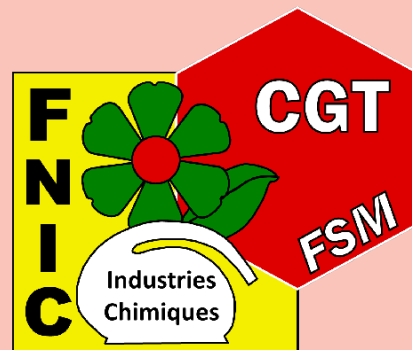
Ceci est un recul pour l'ensemble des salariés de la branche car si le SMH est mis en place dans la branche, à cause d'un accord signé majoritairement par les autres Organisations syndicales, l'employeur peut payer un salarié en-dessous du SMIC, à condition que les primes compensent le différentiel pour arriver au SMIC.

Sur les salaires minima, les patrons ont fait une proposition qui répondait à la demande de la CFDT, à savoir 1 710 € pour le coefficient 300, avec des augmentations différenciées allant de 1,85 % pour le pied de grille à 0 % pour les cadres.

À cette proposition, la délégation de la FNIC-CGT a tout de suite réagi en stipulant que ceci ne répondait en rien à la perte que les salariés subissaient due à l'augmentation de l'inflation, et alors que les économistes annoncent d'ores et déjà une augmentation de 2 % en novembre.

Nous revendiquons un salaire mini à 2 000 € par mois.

ACTUALITÉ DES BRANCHES



> PLASTURGIE

La FNIC-CGT a rappelé aux Chambres patronales Polyvia et Plastalliance que le pouvoir d'achat des salariés très impacté par le prix des produits de première nécessité, qu'ils soient alimentaires, de soins ou d'énergie, vitaux pour tout un chacun, n'est plus suffisant avec les salaires de misère pratiqués dans l'Industrie de la plasturgie.

Des nouvelles négociations ont redémarré mais nous faisons face à une dictature patronale qui considère que les entreprises sont en danger si on renégocie l'augmentation de l'ensemble de la grille.

> RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

La réalité c'est que les employeurs de la branche font de plus en plus d'offres d'emploi à temps partiel, s'arrangeant de remplacements par la sous-traitance pour les livraisons, et de l'intérim pour les magasins et réceptions.

Avec la hausse du SMIC d'août dernier, nous revoici de nouveau avec 3 coefficients en dessous du SMIC...

Les mêmes seront autour de la table à la prochaine réunion, ceux qui ont signé pour une misère de 4 euros d'augmentation pour le 1^{er} coefficient de notre branche et la CGT qui ne parle pas de pouvoir d'achat mais de reste à vivre.

Notre revendication d'avoir 2 000 € pour le premier coefficient de notre branche professionnelle risque bien d'être dépassée d'ici la fin de l'année. Alors dès maintenant, exigeons dans nos boîtes de nouvelles augmentations sans attendre.

> OFFICINES

Malgré le dernier accord du 7 juin 2022, la question des salaires est toujours d'actualité dans les pharmacies d'officines.

En effet, après la négociation de novembre 2021 qui avait amené le point d'indice à 4,776 € et le salaire du premier coefficient de la grille, le coefficient 100, à 1 595 €, la nouvelle négociation de juin a permis d'obtenir une progression de la valeur du point d'indice à 4,919 € et du salaire du coefficient 100 à 1 646 €.

Mais depuis l'augmentation du SMIC en août 2022, ce sont de nouveau 9 coefficients qui sont en dessous du salaire minimum légal ! C'est tout simplement inacceptable !

L'argumentation des Organisations patronales des Officines de pharmacie est faible. Elles répètent à qui veut l'entendre que la situation des pharmacies en France est critique. Mais qu'en est-il vraiment ?

Les chiffres du rapport de branche de 2020 (le plus récent qu'on ait mis à notre disposition) tendent pourtant à montrer le contraire.

Le chiffre d'affaires est en progression de 3,5 %, les honoraires en progression de 26 %, la marge brute progresse de 2,1 % et l'EBE de 2,2 %. Enfin, le taux de marge sur le médicament remboursable est de plus de 20 %.

IL EST DONC TEMPS QUE LES PATRONS ARRÊTENT DE TERGIVERSER.

Ces augmentations de chiffres d'affaires et de marge doivent permettre des augmentations de salaire conséquentes compensant réellement l'inflation et reconnaissant les nouvelles qualifications.

CHATEAUBRIANT

Il y a 81 ans, le 22 octobre 1941, 27 résistants, militants CGT, communistes étaient fusillés à Châteaubriant.

Le 23 octobre 2022, c'est aux trois dirigeants de la Fédération, assassinés à Châteaubriant, que nous rendrons hommage et dont nous honorerons le courage et la force de l'engagement qui les ont conduits à l'emprisonnement et à la mort.

René Perrouault, Victor Renelle et Jean Poulmarc'h, comme tous les autres internés, se sont élevés contre la barbarie et chacun d'entre eux a joué un rôle fondamental pour chasser l'occupant.

Ils n'ignoraient pas le risque qu'ils prenaient en entrant en résistance : beaucoup ont été torturés avant d'être exécutés ou déportés, ils ont tout donné, tout perdu, dans l'espoir d'un jour meilleur.



PERROUAULT René,
45 ans - Fusillé.

« J'avais très consciemment suivi la route de l'émancipation humaine; toute ma vie je l'ai consacrée au service de la liberté et du progrès humain. Je suis fier d'avoir contribué à cette œuvre, des jours meilleurs se lèveront demain sur le monde délivré des chaînes du capitalisme. La victoire du communisme est certaine, quels que soient les sursauts sanglants du vieux monde qui s'accroche désespérément ».

Extrait de la dernière lettre de René Perrouault à ses parents.

Ces militants de la Fédération, ces hommes et ces femmes ne méritent pas qu'on oublie ce pourquoi, au péril de leur vie, ils ont pris tous les risques. Ils n'ont pas renié leurs idéaux et les complices de l'occupant nazi le leur ont fait payer.

**NOUS DEVONS ÊTRE NOMBREUX,
LE 23 OCTOBRE, À CHÂTEAUBRIANT.**

En ces temps sombres où « le ventre de la bête immonde est toujours fécond », nous devons démontrer que leur idéal de justice et de paix est le nôtre, que nous ne sommes pas prêts à laisser détruire ce pour quoi ils se sont battus, qu'aujourd'hui comme hier, nous sommes fondamentalement attachés à la solidarité, à la fraternité, et la liberté.

1941 2022 HOMMAGE AUX FUSILLÉS DE CHATEAUBRIANT, DE NANTES ET DU MONT-VALERIEN

"Un présent sans passé n'a pas d'avenir"
Edette Niles

DIMANCHE 23 OCTOBRE 2022
Sablère de Châteaubriant (44)

13h30 Rendez-vous au rond-point Raymond Grenier
14h00 Départ du cortège vers la carrière des fusillés
14h30 Cérémonie officielle sous la présidence de Catherine Pizarro Niles, présidente de l'Amicale d'Ille-et-Vilaine, maire de Châteaubriant, et en présence de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT
Évocation artistique par le Théâtre d'ici ou d'ailleurs Mise en scène de Claudine Morcorps et Stéphanie Rolland avec la participation des enfants de L'Esprit dirigés par Christine Maurel, Sec : Émilie

amicaledechateaubriant.fr

FRS DE LA LOIRE, LA VOIX, CGT, L'Esprit, Théâtre d'ici ou d'ailleurs

Une évocation historique et artistique fera revivre les événements qui ont conduit à la fusillade : elle permettra à tous, jeunes, et moins jeunes, de s'approprier cette histoire que certains ont essayé de dévoyer et de détourner à leur profit.



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES **CGT**
CHIMIE (0044) . PHARMACIE INDUSTRIE (0176) . RÉPARTITION
PHARMACEUTIQUE (1621) . FABRICATION PHARMACEUTIQUE À FAÇON
(1555) . OFFICINES (1996) . LAM (0959) .). PÉTROLE (1388) .
CAOUTCHOUC (0045) . PLASTURGIE (0292) . INDUSTRIES ET
SERVICES NAUTIQUES (3236) . NÉGOCE & PRESTATIONS DE
SERVICES DANS LES DOMAINES MÉDICOTECHNIQUES (1982)

LE 12 OCTOBRE JOURNÉE D'ÉTUDE

Organisée par le Collectif ÉGALITÉ-MIXITÉ

« Handicap visible/invisible »

À la FNIC-CGT - 263, rue de Paris-Montreuil (93) Salle Perrouault - De 9H00 à 17H00

Pour la FNIC-CGT, seul l'emploi direct compte.
Être une travailleuse, un travailleur, que l'on
soit handicapé ou non, ne doit pas avoir pour
conséquence d'être en situation de handicap
à son poste de travail ! Oui, le poste de travail
doit être adapté au salarié, et pas l'inverse.

Nos représentations, nos perceptions, notre
rapport au travail et ce que nous négocions
dans nos entreprises en modifient les
contours.

Programme :

- État des lieux.
- Comment La CGT a été acteur dans l'histoire des travailleurs handicapés ?
- Comment, aujourd'hui, continuer à être acteur ?



INSCRIPTION OBLIGATOIRE

JOURNÉE D'ÉTUDE COLLECTIF ÉGALITÉ/MIXITÉ

12 OCTOBRE 2022-de 9 h à 17 h

« HANDICAP VISIBLE/INVISIBLE »



Le syndicat CGT

Branche d'activité

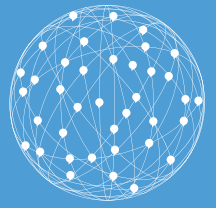
Nom Prénom

Localité Département

Bulletin d'inscription à retourner à la FNIC-CGT- Case 429- 93514 Montreuil -E-mail : contact@fnic-cgt.fr



SECAFI
GROUPE ALPHA



ATLANTES
AVOCATS

Préparez votre nouveau cycle électoral

***Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE***

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1

Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2

Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00

