

SOMMAIRE

Une : Droits et libertés – Orga et Vie syndicale / Urgence : inscription au 42^{ème} Congrès FNIC **p.2** /
Les enjeux du 42^{ème} Congrès, partie 3 **p.3** / Tract : « 32 heures/semaine de 4 jours » **p.4** /

l'agenda



**42^{ème} Congrès
extraordinaire
de la FNIC-CGT
du 21 au 24 mars 2022**

**CEF
le 1^{er} mars 2022**

Réunions Fédérales à venir

17/02 CPPNI PLASTURGIE
18/02 COLLECTIF FNIC
REGION PAYS DE LA LOIRE
24/02 COLLECTIF FNIC
REGION AQUITAINE
25/02 COLLECTIF FNIC
REGION PAYS DE LA LOIRE
25/02 COLLECTIF FNIC
REGION CENTRE
03/03 CPPNI INDUSTRIE
PHARMA
04/03 COLLECTIF FNIC
REGION BRETAGNE
08/03 CONSEIL NATIONAL
DE L'UFR
09/03 CPPNI LBM
10/03 GPN CPPNI PETROLE
10/03 CPPNI REPARTITION
PHARMA

Droits et libertés

**Non-respect des entretiens
professionnels.
Délai de versement spontané de
l'abondement au CPF.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'employeur n'a pas fait bénéficier le salarié de l'ensemble des entretiens professionnels prévus par la loi et d'au moins une formation non obligatoire sur une période de 6 ans, il doit inscrire au CPF du salarié un abondement de 3 000 euros et verser une somme égale à ce montant à la Caisse des dépôts et consignations. Un décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021 précise que le versement de la somme et la transmission des informations nécessaires à l'abondement à la Caisse des dépôts et consignation doivent intervenir au plus tard le dernier jour du trimestre civil, suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de 6 ans. Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. ■

Les chiffres

86%

**c'est l'augmentation de la
fortune des milliardaires
français entre mars 2020
et octobre 2021.**

Orga et vie syndicale

**Cotisations 2020 : retardataires, il faut
faire vite !**

Au regard des difficultés pour faire respecter règles statutaires et financières, il convient de prendre toutes les dispositions et les initiatives pour favoriser les versements au plus vite.

Pour l'exercice 2020, la direction confédérale a fixé sa clôture au 28 février 2022.

Il convient donc de poursuivre et d'intensifier le travail engagé à tous les niveaux de notre organisation, pour nous permettre de nous rapprocher au plus près des 100 % FNI 2019. Nous avons toujours un retard de 1 463 FNI et 12 793 timbres sur l'année 2020.

Comme chacun le sait, le nombre d'adhérents d'une organisation syndicale comme la CGT, est essentiel pour la construction du rapport de force. Pour y parvenir, le niveau de la cotisation et la régularité de son versement doivent être respectés par tous.

C'est par la cotisation que se financent l'activité et les initiatives de l'ensemble de notre organisation, du syndicat à la confédération. ■

7 millions

**de personnes ont besoin d'aide
alimentaire pour vivre, soit 10 % de
la population française et 4 millions
de personnes supplémentaires
sont en situation de vulnérabilité à
cause de la crise.**

Actualité fédérale

URGENCE : INSCRIPTION 42^{ÈME} CONGRÈS



quelques jours du 42^{ème} Congrès Extraordinaire qui se tiendra à LOUAN (77) du 21 mars au 24 mars 2022, et qui réunira de nombreux militants, il est important de rappeler à chaque Syndicat ses propres obligations quant à l'organisation de cet événement de la démocratie syndicale.

Le 42^{ème} Congrès fédéral, comme le Congrès du Syndicat, ne consistent pas à se réunir pour quelques jours. Il se prépare par le débat avec les syndiqués sur la feuille de route, le plan de travail, les objectifs revendicatifs pour la FNIC CGT, ses militants, élus et mandatés, ses syndiqués.

C'est un événement constitutif de la construction du rapport de force pour gagner sur les revendications, améliorer la vie et les conditions de travail des salariés.

Le 42^{ème} Congrès extraordinaire va décider de la feuille de route de la Fédération pour les trois années à venir, avec des projets revendicatifs qui devront être portés au débat avec les salariés pour renforcer le Syndicat, se donner la force de gagner sur nos revendications.

Un Congrès de la CGT, c'est le lien avec la vie, l'actualité économique et sociale, un événement à faire vivre pour organiser les tâches des militants en charge de représenter les syndiqués, à qui ils doivent rendre compte des mandats : c'est à partir de cette implication de chacun dans le syndicat que se décide une direction syndicale, une direction fédérale.

À l'issue des travaux, on passe de la réflexion à la décision de la mise en œuvre. Tous les documents soumis au Congrès constituant le document d'orientation etc., sont arrivés dans les Syndicats. Ils sont aussi disponibles sur le site de la FNIC-CGT : <https://www.fnic-cgt.fr/>.

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 18 DES STATUTS, LES SYNDICATS QUI ONT DES PROPOSITIONS ET/OU DES AMENDEMENTS À ÉMETTRE, DOIVENT LES TRANSMETTRE

AU MOINS 15 JOURS AVANT LE DÉBUT DU CONGRÈS, SOIT AVANT LE 07 MARS, À LA FÉDÉRATION, SOIT PAR LA POSTE : FNIC-CGT, CASE 429, 263 RUE DE PARIS, 93514 MONTREUIL CEDEX, SOIT PAR MAIL À : contact@fnic-cgt.fr.

Chaque Syndicat de la FNIC, à jour de ses cotisations, peut participer au 42^{ème} Congrès extraordinaire. Les problèmes financiers ou le manque de moyens ne doivent pas être un frein à l'inscription. Inscrivez-vous !

La perte de salaire peut être couverte par plusieurs biais, dont le congé formation syndicale.

ATTENTION, LES DEMANDES D'ABSENCE DOIVENT ÊTRE FAITES UN MOIS AVANT, SOIT JUSQU'AU 21 FÉVRIER.

Le 42^{ème} congrès extraordinaire commencera dans 28 jours ! Autrement dit demain ! Pour une bonne organisation logistique, **il faut que chaque Syndicat fasse remonter dès maintenant son inscription.** ■

RAPPEL, les Syndicats qui étaient inscrits en présentiel au 41^{ème} Congrès, en mars 2020, doivent absolument renouveler leur inscription pour ce 42^{ème} Congrès.



LES ENJEUX DU 42^{ÈME} CONGRÈS EXTRAORDINAIRE (PARTIE 3)

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

■ LA 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 leurs bras armés, 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 2 000 € 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 productions partant d'une matière première jusqu'à l'obtention du produit fini. Il faut que le niveau de garantie soit le plus élevé possible et réimposer au patronat le principe de faveur, des normes minimales avec le triptyque Code du 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, et 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 un droit 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 départs en vacances, d'évasion, de découvertes 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. ■

32 HEURES/SEMAINE DE 4 JOURS

**ET SI NOUS INVITONS, AVEC LES TRAVAILLEURS, LES 32 HEURES
DANS LE DÉBAT DE LA PRÉSIDENTIELLE ?**

**Les 32 heures loin d'être une aberration
c'est une nécessité.**

Nos patrons ne doivent pas enterrer le débat.
La CGT a des propositions à faire.
Des propositions qui peuvent accompagner
les évolutions technologiques de notre temps
comme la digitalisation ou bien les procédés de
production. Des évolutions technologiques que
les salariés vivent déjà dans toutes les activités
industrielles et qui ne doivent pas simplement
aboutir à des augmentations de la productivité
amenant à toujours plus de profits pour le
Capital.
Chaque révolution technologique s'est traduite
par une augmentation de la productivité, et
malheureusement, avant de penser répartition
du travail, nos patrons ont fait rythmer progrès
technologique avec suppression de postes et
chômage en masse.

REPÈRES : le temps, au fil du temps !

Déjà, en 1830, au commencement de
l'industrialisation en France, la journée de
12 heures mobilise les travailleurs alors qu'ils
travaillent 18 heures par jour. Les patrons sont
fous de rage et voici ce que l'on entendait
du côté du patronat et ce discours restera
constant jusqu'à ce jour : un patron du textile
à l'adresse d'un inspecteur des fabriques «La
science économique veut que l'homme doive
toujours suivre le rythme de la machine qui,
elle-même, pour assurer la prospérité, ne doit
jamais s'arrêter.» 59 ans plus tard, il est décidé

à Paris d'inviter tous les travailleurs du monde
à organiser une journée de revendication de la
journée de 8 heures. Ce sera le 1^{er} mai. En 1906,
c'est la journée de 10 heures. En 1919, la journée
de 8 heures sera obtenue sur la base de
6 jours de travail par semaine. Toujours dans la
lutte, en 1936, voici les 42 heures par semaine
et l'instauration de deux semaines de congés
payés. Il faudra attendre 1982 et le passage de la
semaine de travail à 39 heures et la 5^{ème} semaine
de CP. Entre temps, les travailleurs obtiendront
la 3^{ème} semaine de congés payés, puis la 4^{ème}
en 1969. La dernière étape de ce voyage de la
Réduction du Temps de Travail est en 1998 avec
les 35 heures. La durée annuelle du travail se
situe autour de 1 500 heures, alors qu'elle était
d'environ 3 000 heures en 1840.

**Diminuer le temps de travail, c'est libérer
du temps pour soi. Les 32 heures, la
semaine de 4 jours. Partir à la conquête du
temps libre.**

Les 32 heures, semaine de 4 jours, certains y
sont déjà et effets inattendus : la productivité
augmente.
Bosch Rexroth (Rhône) depuis 20 ans à
32 heures et 100 embauches à la clef.
LDLC (distributeur Matériel informatique) a lui
choisi la semaine des 32 heures sur 4 jours de
travail par semaine.
En novembre 2019, une expérience menée sur
l'un des sites japonais de Microsoft, où
2 300 salariés sont passés à quatre jours/
semaine sans réduction de salaire, démontre
une productivité en augmentation de 40 %. ■

POUR TOI QUI N'AIME PAS LIRE : LES 32 HEURES EN VIDÉO ! ➡

<https://www.facebook.com/518105458269688/videos/1843559089026760/>