

COURRIER FÉDÉRAL

BULLETIN D'INFORMATION DU SECRÉTARIAT DE LA FNIC CGT



SOMMAIRE

Dossier syndicalisme (2^{ème} partie) /pages 3-16/
Comment créer, faire vivre et faire fonctionner son syndicat CGT
dans l'entreprise et à l'extérieur.

54ème Congrès de la CGT /pages 18-23/

La fin des découverts bancaires
/pages 24-26/

Solidarité Cuba /page 27/



Chimie (0044) . Industrie pharmaceutique (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 médicotéchniques (1982) .



Le **COURRIER FÉDÉRAL** est une publication de la **FNIC** (Fédération Nationale des Industries Chimiques)
FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 84 21 33 00 / www.fnic-cgt.fr / e-mail : contact@fnic-cgt.fr
Directeur de publication : **Serge ALLÈGRE**
Bimensuel - 2,74 euros / ISSN : 0240 9259 / N°CPPAP : 0530 S 06415



Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est vous.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCRAM BANQUE**, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orient.fr)**

Comment créer, faire vivre et faire fonctionner son syndicat CGT dans l'entreprise et à l'extérieur.

2^{ème} partie



Les instances représentatives



Les Instances représentatives du Personnel sont les outils du syndicat CGT. Les IRP n'ont pas, et ne doivent pas avoir, le pouvoir de négocier. Avoir des élus qui ne font pas de compte-rendu et ne représentent qu'eux-mêmes ne mènera au final qu'à une instance « d'individus ». Sans fondement syndical l'élu n'est pas indépendant ; il est sensible aux pressions et ne peut pas se confronter à l'extérieur.

L'absence de pratique syndicale collective isole les élus, notamment du CSE et du CSSCT sous prétexte qu'il s'agit de mandats de spécialistes. Le risque est encore plus grand au CSSCT. L'élu peut devenir un bras séculier du service Sécurité dont la vocation unique reste la norme, sans aborder les situations concrètes de travail. Il recherche d'abord la faute humaine.

Les élus, CSE, CSSCT doivent être des syndiqués, des militants. Ils sont ainsi soustraits à la pression patronale. Ils rendent compte de leur mandat aux salariés qui les ont élus et au syndicat auquel ils ont volontairement adhéré.

Le syndicat veille à instaurer un suivi collectif des problèmes évoqués ou portés dans les IRP de manière à les traiter partout avec la même approche syndicale.

Le syndicat doit coordonner l'activité des IRP en veillant à éviter le cloisonnement de celles-ci. Il établit et suit le plan de travail des IRP en les coordonnant et en leur donnant une cohérence revendicative.

La mise en place d'élections au CSE

En l'absence d'élus dans l'entreprise un salarié peut demander l'organisation d'élections du Comité social et économique. L'employeur se doit alors lancer le processus électoral dans un délai maximal de 30 jours, en informant l'ensemble des salariés de la tenue des élections. La date du premier tour doit avoir lieu au plus tard 90 jours après cette information (Art. L.2314-4 C.trav.). Le salarié à l'origine de la demande bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement d'une durée de 6 mois (autorisation préalable de l'inspection du travail nécessaire avant tout licenciement).

L'employeur doit inviter l'ensemble des organisations (CGT, CFTD, CGC, FO, CFTC) à négocier le protocole d'accord préélectoral, sans quoi le PAP peut être dénoncé et le processus électoral interrompu par saisine du tribunal d'instance compétent. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés cette obligation d'invitation à négocier ne s'applique qu'à la condition qu'au moins 1 salarié se soit porté candidat dans un délai de 30 jours après que l'employeur a informé les salariés du lancement du processus électoral. Dans ce cas, pour protéger le salarié, il est préférable que la demande d'organisation des élections et l'imminence de candidature soient portées par un syndicat.



Demande d'élection CSE

Pli recommandé avec AR

A.....,le..... 20..

Adresse du syndicat
Ou du salarié

Monsieur le Directeur
Des établissements
(nom ou raison sociale)
(Adresse)

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous demander d'engager la procédure d'organisation des élections de délégués du personnel (et/ou des membres du Comité d'entreprise ou d'établissement) dans l'entreprise (ou l'établissement) prévue par l'article L.2314-2 du Code du Travail (art. L.2324-3 pour l'élection des membres du Comité d'entreprise).

Je reste à votre disposition pour négocier le protocole d'accord préélectoral et établir la liste de candidats (à indiquer seulement en cas de demande d'un syndicat).

J'envoie copie de cette lettre, pour information,

À M. l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
(Salarié ou secrétaire du syndicat)

C'est un accord préalable qui détaille le déroulement des élections professionnelles. Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de l'entreprise.

Il a pour objet de fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux ainsi que de définir toutes les modalités de vote.

Le protocole d'accord préélectoral est un document, négocié entre l'employeur et les syndicats, qui détermine un certain nombre d'éléments cruciaux pour l'organisation et le déroulement des élections professionnelles.

C'est une étape majeure dans le calendrier de mise en place du CSE, car il est obligatoire de le négocier et de le signer pour pouvoir organiser ensuite les élections professionnelles.

Il précise ainsi des clauses obligatoires (c'est-à-dire qu'elles doivent être impérativement définies dans le PAP pour qu'il soit valide) :

- **Le seuil exact de l'entreprise ou l'établissement en termes d'effectif, ainsi que le nombre d'hommes et de femmes.**
- **Les collèges électoraux.**
- **Le nombre d'élus titulaires et suppléants à élire.**
- **Les dates des différents tours des élections.**
- **Les modalités de vote.**

Négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

Le protocole d'accord préélectoral est un document indispensable pour l'organisation des élections des membres du CSE, l'instance représentative unique du personnel, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.



Rôle et mission du Comité social et économique



Les élus CGT au CSE sont avant tout des élus du syndicat CGT, et ont des comptes à rendre au bureau du syndicat, aux syndiqués, puis aux salariés, dans ce cadre. Avant toute réunion l'ordre du jour est débattu avec le bureau du syndicat. Un compte rendu écrit est réalisé après chaque réunion et affiché et/ou distribué aux syndiqués puis aux salariés.

Depuis 2017, exit le Comité d'Entreprise, le Comité d'Hygiène de Santé et de Sécurité au travail, et les Délégués du Personnel. Les Ordonnances Macron ont remplacé ces trois instances par le Comité social & économique (CSE).

Les missions du CSE :

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- 1 : L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- 2 : Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Même en présence d'un CSE dans leur entreprise, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail (il pourra s'agir, par exemple, du « document unique d'évaluation des risques »).



Saisine de l'inspection du travail :

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).

Assurer l'expression collective des salariés :

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. C'est dans ce cadre, et sur les questions dont la liste est fixée par le code du travail ou par accord, qu'il doit, notamment, être consulté par l'employeur avant toute prise de décision (voir ci-dessous).

Information et consultations du CSE :

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lors des visites de l'inspecteur du travail (ou de tout autre agent de contrôle de l'inspection du travail), les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité compétent, si ce dernier le souhaite.



Le CSE exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression collective des salariés (par exemple, le droit à l'expression directe et collective prévu par l'article L. 2281-1 du code du travail et aux délégués syndicaux (ces derniers conservent ainsi toutes leurs prérogatives, sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'un conseil d'entreprise est mis en place dans l'entreprise).

Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

Le CSE dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

À ce titre, il :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé ;

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles :

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (cantine, crèches, activités sportives, colonies de vacances, institutions de prévoyance...) prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement. Ces activités sociales et culturelles sont celles mentionnées à l'article R. 2312-35 du Code du travail. Les modalités de gestion de ces activités sont fixées par les articles R. 2312-36 à R. 2312-48 du Code du travail.

De l'importance primordiale que l'on accorde à l'activité économique des CSE dépend la défense de l'emploi. Il ne faut pas opposer activités sociales et rôle économique, il faut, au contraire, conjuguer les deux, et ne pas tomber dans le travers de ne s'occuper que de l'économique en laissant aux autres Organisations syndicales la gestion des activités sociales. La finalité n'en reste pas moins la défense de l'entreprise, des emplois donc des activités sociales.

Le représentant syndical au CSE

Le représentant syndical au CSE est désigné par le syndicat. De ce fait, il représente son syndicat CGT auprès du CSE et peut ainsi faire connaître aux autres membres du CSE la position de son syndicat CGT sur les questions traitées par le comité. A aucun moment il ne parle en son nom.

Qui peut être représentant syndical au CSE ?

Le représentant syndical est désigné par le syndicat. Il n'est donc pas élu par les salariés, contrairement aux membres titulaires et suppléants du CSE.



DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS :

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans ses établissements, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (article L.2143-22 du Code du travail).

De fait, seuls les syndicats pouvant désigner un délégué syndical pourront avoir un représentant syndical.

Ces conditions d'éligibilité seront donc, par extension, celles du délégué syndical :

- ⇒ Être âgé d'au moins 18 ans.
- ⇒ Avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- ⇒ Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, d'une déchéance ou d'une incapacité relative à ses droits civiques.
- ⇒ S'être présenté aux élections professionnelles du CSE et avoir recueilli à titre personnel, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour (article L.2143-3 du Code du travail).

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS :

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, selon l'article L.2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative peut nommer un représentant syndical au CSE parmi tous les salariés respectant les conditions d'éligibilité au CSE.

Il n'est pas possible de cumuler le mandat de représentant syndical du CSE et celui d'élu titulaire ou suppléant ni avec celui de salarié représentant de la section syndicale au CSE.

Les critères d'éligibilité du représentant syndical au CSE sont identiques à celles d'un élu :

⇒ Être âgé d'au moins 18 ans.

⇒ Avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

⇒ Ne pas avoir de liens de parenté avec l'employeur.

À noter : suite à la désignation d'un représentant syndical, ses nom et prénom doivent être portés à la connaissance de l'employeur. Pour cela, il est possible de les lui communiquer par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

La Commission Santé, Sécurité et conditions de travail

Les élus CGT à la CSSCT sont avant tout des élus du syndicat CGT, et ont des comptes à rendre au bureau du syndicat, aux syndiqués, puis aux salariés dans ce cadre. Avant toute réunion l'ordre du jour est débattu avec le bureau du syndicat. Un compte rendu écrit est réalisé après chaque réunion et affiché et/ou distribué aux syndiqués puis aux salariés.

Les ordonnances de 2017 ont supprimé le CHSCT et ont institué une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE.

La mission de la CSSCT (commission Santé, Sécurité et conditions de travail) : traiter les questions de santé et de sécurité au travail.

Cette nouvelle commission, malgré la ressemblance au CHSCT, n'a pas les prérogatives de ce dernier. Même si contrairement aux autres commissions du CSE, cette instance se voit attribuer, par délégation du comité, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité (C. t r a v . , L. 2315-37).

Le texte précise cependant que la commission ne peut pas recourir à une expertise, ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène et ne peut pas ester en justice. En dehors de ces hypothèses, la commission peut exercer toutes les autres attributions dévolues normalement au CSE. Elle peut notamment proposer et non imposer des expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

La commission Santé, Sécurité et conditions de travail (CSSCT) est, en tout état de cause, obligatoirement mise en place dans :

- Les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements classés et mentionnés aux articles L. 45211 et suivants quel que soit l'effectif (installations nucléaires, sites Seveso...).

L'inspecteur du travail pourra imposer la mise en place d'une commission hygiène et sécurité dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés notamment en raison de la nature de l'activité (C. trav., art.L. 2315-37).

L'article L 4523-7-1 du Code du travail octroie une majoration de 30 % du crédit d'heures des membres du CSE (Comité social et économique), dès lors que dans son périmètre d'intervention il y a la présence d'une installation classée SEVESO seuil haut.



Les représentants de proximité

Par principe, la mise en place des représentants de proximité est facultative. Toutefois, la mise en place de cette institution nécessite un accord collectif majoritaire. L'employeur ou les membres du Comité social et économique ne peuvent pas décider unilatéralement de sa mise en place. La désignation des représentants de proximité est un choix du Comité social et économique.

Le représentant de proximité est désigné par le syndicat CGT. Il parle donc au nom de syndicat CGT et, par conséquent, doit régulièrement rendre compte de son activité.

Pour donner du sens au représentant de proximité et pouvoir assumer la responsabilité d'élu de terrain afin de faire remonter les revendications collectives et individuelles des salariés nous demandons :

- Des représentants de proximité dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.
- Des droits et moyens, en heures de délégations, la participation aux réunions et la protection des élus et mandatés.
- La participation d'un représentant des délégués de proximité.

La propagande

La propagande syndicale CGT :

Si nous voulons gagner nos revendications, il est primordial d'informer, d'interpeller, de consulter, régulièrement les syndiqués, puis les salariés sur les faits de l'entreprise, du groupe, mais aussi sur les faits nationaux et internationaux.

En effet, comme nous le disons souvent : une grève ou un mouvement social ne se décrète pas, il se prépare.

Plusieurs canaux de communication sont à notre disposition : l'affichage dans les ateliers et services, la distribution de tracts, le site internet du syndicat,

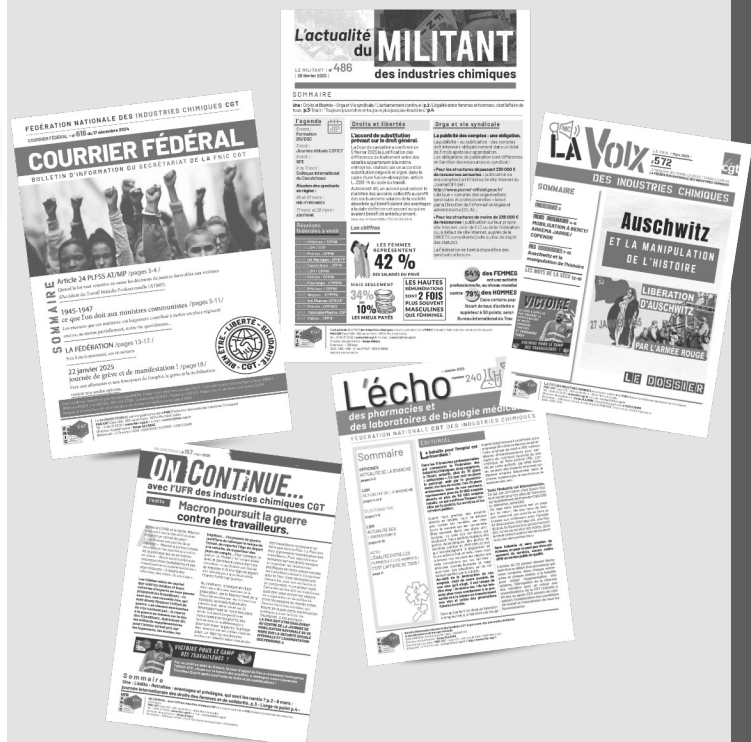
les réseaux sociaux, le mail, et bien entendu la communication directe que sont les assemblées générales ou les tournées d'ateliers et de services.

A minima un compte rendu du syndicat CGT, avec ses positions, doit être fait après chaque réunion de CSE, de CSSCT, ou après les réunions de négociations avec la direction, et communiqué aux syndiqués puis aux salariés.

Le syndicat peut aussi communiquer les tracts provenant de son UL, UD, FD, et de la Confédération.

Les publications de la FNIC-CGT :

- **La Voix des Industries Chimiques** ; publication statutaire ; parution tous les 2 mois, elle doit être remise à chaque syndiqué par les Syndicats.
- **Le Courrier Fédéral** ; parution tous les 2 mois, adressé aux Syndicats.
- **L'Actualité du MILITANT des Industries Chimiques** ; parution tous les 15 jours adressé aux Syndicats.
- **On Continue...** ; parution spécifique de l'UFR tous les mois adressés aux Syndicats, et aux syndiqués retraités.
- **L'ECHO des pharmacies et des Laboratoires de Biologie Médicale** ; parution tous les 2 mois, adressé aux Syndicats de ses secteurs d'activités.



Le site internet et les réseaux sociaux de la FNIC-CGT :

Le site, l'application mobile, la page Facebook et Instagram sont des plateformes de propagande pour les syndicats, les militants, les syndiqués, où ils peuvent aller chercher des informations pour leurs activités militantes sur les Conventions collectives, les sujets d'actualité, les actions et mobilisations à venir, les lois en cours et passées, etc.

Ils sont aussi accessibles à tout salarié sans syndicat d'entreprise qui cherche une information, et/ou qui veut se syndiquer à la CGT.

Le site internet : <https://fnic-cgt.com>

L'application mobile :

https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ouacom.fniccgt&pcampaignid=web_share

La page Facebook : <https://www.facebook.com/FNIC.CGT/>

Instagram : <https://www.instagram.com/fniccgt/>

Des publications de la CGT :

- *Le Peuple* : organe officiel de la CGT adressé à tous les syndicats.
- *La CGT ensemble !* : mensuel des adhérents de la CGT adressé aux syndiqués ou aux syndicats.
- *La Nouvelle VIE OUVRIÈRE* : magazine de la CGT par abonnement ; parution trimestrielle.

S'ajoutent à ces publications CGT, les publications spécifiques à l'UCR, à l'UGICT... ainsi que toute une série de guides édités par NVO/éditions : le guide juridique, le guide des CSE.

Toutes ces informations sont à consulter sur le site internet de la CGT, de l'UCR, de l'UGICT et de la NVO.

La charte de l'élu et mandaté FNIC-CGT

Les mandats exercés par les élus et mandatés de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils siègent, au niveau local, départemental, régional, national. Ils sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

En tant que mandatés de la CGT, nous portons, à la différence des autres syndicats réformistes, la politique de la double besogne. Autrement dit, en même temps que nous revendiquons pour le quotidien des travailleurs nous travaillons dans le même temps au renversement du capitalisme avec comme objectif la socialisation des moyens de production.

Chaque syndicat, élu et mandaté, syndiqué, par son adhésion se doit de respecter les statuts de la CGT, et de la FNIC-CGT, et notamment à l'article 2 des principes fondamentaux des statuts de la FNIC-CGT : « Les syndicats qui, par leur nature même et par leur composition, rassemblent les travailleurs actifs, privés d'emploi et retraités d'opinions diverses, font preuve de l'esprit le plus large pour maintenir leur unité. Cependant, si un adhérent manifestait un comportement ou tenait des propos racistes ou xénophobes, le syndicat ne saurait lui confier un mandat, qu'il soit désignatif ou électif.

Si de tels faits se manifestaient, c'est l'assemblée générale ou le congrès du syndicat qui statuera en dernier ressort. De même, si le problème se posait de la part d'un élu ou mandaté, il appartiendrait au syndicat de prendre une décision de retrait du mandat, celle-ci devant être ratifiée par l'assemblée générale ou le congrès du syndicat. »

Chaque syndicat, élu et mandaté, syndiqué, se doit d'être à jour de cotisation conformément à l'article 34 des statuts de la CGT :

« La cotisation syndicale versée régulièrement par chaque syndiqué – et sa ventilation à chacune des organisations qui constituent la CGT – matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément essentiel du financement de l'organisation. »



Rôle et fonctionnement du syndicat



Avant de parler des élus et mandatés de la CGT, il est important de voir le rôle et le fonctionnement du syndicat, base de la CGT.

Le syndicat tient une réunion de bureau hebdomadaire, une Commission Exécutive a minima tous les 2 mois, une assemblée générale tous les ans, et un congrès tous les 3 ans, une invitation est envoyée à l'UL, UD et à la FNIC-CGT.

Le congrès permet à tous les adhérents de participer aux prises de décisions et d'orientations du syndicat. Il est seul qualifié pour prendre des décisions sur les orientations politiques du syndicat, dans le respect des statuts de la CGT et de la FNIC-CGT. Ces décisions doivent être respectées par tous et ne peuvent être remises en cause sans nouveau débat, dans un nouveau congrès.

La Commission exécutive du syndicat, élue par le congrès, est composée de plusieurs membres (selon les statuts du syndicat, en fonction de sa taille). Elle a pour première mission la mise en œuvre des décisions prises par le congrès. Elle se réunit régulièrement, élabore les informations destinées aux syndiqués et salariés, organise le plan de formation des syndiqués, décide des actions à mener, des plans de travail et de leur mise en œuvre et vote le budget. Elle prend toutes ses décisions collectivement et à la majorité.

Le bureau (ou le secrétariat) du syndicat est composé de plusieurs militants issus de la commission exécutive. Son rôle est la gestion au quotidien de l'activité du syndicat et la répartition des tâches entre les militants. Il élabore les revendications en fonction des aspirations des syndiqués, et des salariés, en lien avec les décisions du congrès.

Il organise l'activité des élus et des mandatés dans les instances représentatives du personnel (IRP), CSE, CSEC, CSSCT, RP, RS, DS, qui sont les outils du syndicat dans et hors de l'entreprise, les élus ayant été désignés pour les élections par les syndiqués.

Il s'assure du respect des 7 critères de représentativité conformément à l'article L2121-1 du code du travail (Le respect des valeurs républicaines ; L'indépendance ; La transparence financière ; Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ; L'audience ; L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; Les effectifs d'adhérents et les cotisations.)

Il s'assure que les statuts du syndicat CGT, de la CGT et de la FNIC-CGT soient respectés en son sein.

Le syndicat désigne à minima parmi ses syndiqués un secrétaire général, et un responsable à la politique financière :

- Le secrétaire général du syndicat a un rôle et des responsabilités importantes : il est au premier plan de la gestion de l'activité, sans toutefois que ce soit lui qui fixe seul les orientations et objectifs. Il rend compte à la commission exécutive, qui l'a élu, et travaille sur la base du mandat défini par le congrès.

- Le responsable à la politique financière, trésorier du syndicat, conduit et contrôle la vie financière du syndicat. Il prépare les budgets prévisionnels, assure les comptes de gestion, suit les dépenses et recettes et en informe régulièrement la commission exécutive, réalise les bilans financiers pour les congrès. Il organise le collectage et le suivi des cotisations, avec le responsable à l'organisation et à la vie syndicale. Il procède au règlement des cotisations aux structures, via CoGéTise, au respect du 1 % des cotisations, et à la mise à jour régulière de CoGiTiel.

Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, sa mise en œuvre avec l'ensemble des syndiqués.

Avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, le syndicat consulte les syndiqués, puis les salariés, et informe la FNIC-CGT.



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**

» Inventons la protection sociale *de demain*

Chez **Harmonie Mutuelle**, nous sommes convaincus que nous avons **le pouvoir d'agir, ensemble, pour une santé durable**. Grâce au mouvement de l'**Éco-santé**, nous facilitons **le passage à l'action** pour permettre à chacun de **prendre soin de sa santé** en agissant **plus tôt, plus vite et autrement**.

Nous accompagnons :

- » **5 millions de personnes protégées en santé et en prévoyance,**
- » **Plus de 100 000 entreprises,**
- » **165 000 entrepreneurs,**
- » **Plus de 50 branches professionnelles.**



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

Prévention ■ Santé ■ Prévoyance ■ Épargne-retraite



Pour être élu ou mandaté de la CGT, les syndiqués doivent être à jour de cotisation, et avoir à minima suivi le stage 1^{er} niveau. C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats, et en lien avec la FNIC-CGT dans le cas d'un mandat national. Elles doivent être débattues avec les syndiqués.

Le syndicat doit permettre aux élus et mandatés d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que les élus et mandatés participent à la vie du syndicat et de l'organisation dans laquelle il a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élus ou mandatés à une responsabilité locale ou nationale, il doit :

- Les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élus et mandatés se forment tout au long de leur mandat.

Le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élus et mandatés qu'il a désigné, et en informer la FNIC-CGT, dans le cadre d'un travail entre le syndicat et la FNIC-CGT.



Mandats électifs

Tout adhérent, à jour de cotisation, a le droit de prétendre, dans le respect des statuts de la CGT et de la FNIC-CGT, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout adhérent peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqués, dans son syndicat.

Tout syndiqué CGT concerné par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (ex : conseil de prud'hommes) peut prétendre à ces responsabilités.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élection.

Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqués étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élus et mandatés

Quel que soit le mandat (CSEC, CSE, CSSCT, RP, RS, DS, DSC, conseil prud'hommes ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat. D'ailleurs l'outil des mandats en entreprise ou ailleurs n'est qu'un élément du rapport de force et non une fin en soi. Tous les élus et mandatés de la CGT s'inscrivent dans la ligne syndicale de la double besogne, ainsi, le rôle des élus et mandatés est subordonné à cet objectif.



Les élus et mandatés sont porteurs de revendications des syndiqués, des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;

Les élus et mandatés doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable à l'obtention de nouveaux conquies ;

Les élus et mandatés doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;

Les élus et mandatés doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires, dans le respect des statuts de la CGT, et appliquer les décisions votées à la majorité ;

Ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier, employé, technicien au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ;

Les élus et mandatés doivent trouver avec les syndiqués et les salariés les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des revendications de la FNIC-CGT ; Ils doivent les populariser auprès des syndiqués et des salariés ;

Le lien des élus et mandatés avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations du syndicat, dans le respect des statuts de la CGT et de la FNIC-CGT.

Le mandatement par la FNIC-CGT

Il existe des mandats locaux : DS, RS, élu CSE, CSSCT, et nationaux : DSC, RSC, élu CSEC, comités de groupes et comités de groupes européens (voir les statuts et annexes de la FNIC-CGT sur les désignations).

Les mandats nationaux DSC, RSC et Coordinateur sont des mandats fédéraux. C'est donc la Fédération qui désigne les camarades en charge de ces mandats, sur proposition des syndicats.

Les mandatés représentent l'organisation syndicale CGT dans et hors de l'entreprise.

Ils doivent travailler avec la FNIC-CGT, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT. Les mandatés doivent rendre compte régulièrement de leur activité au sein du syndicat et à la FNIC-CGT.

Avant toute prise de mandat, les mandatés doivent avoir suivi à minima la formation de niveau 1, et la formation en relation avec son mandat.

Les mandatés doivent être réunis régulièrement au sein du syndicat CGT. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Les mandatés doivent travailler et participer aux actions, réunions, assemblées générales, congrès, etc., initiés par la FNIC-CGT.

Une limitation du nombre de mandats d'un militant est nécessaire, afin d'avoir un collectif regroupant un maximum de militants investis dans l'organisation.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation, en cas de non-respect des orientations et/ou des statuts du syndicat, de la FNIC-CGT, de la CGT.

Les obligations syndicales

Les syndicats de la FNIC-CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour développer la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats pour chacune des instances, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles, et à une représentation équilibrée femmes/hommes.



Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqués ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport de force, tout en travaillant au renforcement de la CGT.

Les syndicats de la FNIC-CGT doivent négocier avec l'employeur des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu et mandaté, (Heures de délégation, temps pour la formation, budget syndical, etc.).

Les obligations des élus et mandatés

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical désignatif ou électif, et chaque responsabilité est un bien collectif. A partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement doit être débattue au sein du syndicat, et avec la FNIC-CGT.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique de renouvellements efficace permettant l'émergence de nouveaux responsables, de mixité, de rajeunissement, l'attribution de la juste place à toutes les catégories professionnelles, la meilleure répartition des mandats électifs et de représentation.

Les élus et mandatés s'engagent à militer dans les structures de la CGT (UL, UD, FD), à rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité, au syndicat ou à la FNIC-CGT le cas échéant.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient au syndicat de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer les droits syndicaux existants ou en revendiquer des nouveaux le cas échéant.

Une limitation, quand cela est possible, dans la durée et du nombre de mandats d'un élu et mandatés est nécessaire.

Les syndiqués ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité des élus et mandatés, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou en assemblée générale.

Les élus et mandatés de la FNIC s'engagent à transmettre un relevé de leur activité militante à chaque

début d'année civile. Une fois ces éléments reçus et en fonction de leur activité, la Commission exécutive fédérale (CEF) prendra la décision de se réunir avec les syndicats que vous êtes chargé d'organiser, afin de faire le point sur la poursuite de votre mandat fédéral.

Le non-respect de cette charte peut amener la FNIC-CGT à convoquer le syndicat, les élus et mandatés de la CGT, afin d'échanger ensemble, de trouver les pistes possibles, et prendre les décisions qui s'imposent. Si aucune solution n'émerge de l'échange, cela peut entraîner le dé-mandatement des élus et mandatés, voire la radiation du syndicat dans le respect des statuts de la FNIC-CGT.

Cette charte a été validée au CEF du 21/01/2025.

Pour plus d'information vous pouvez consulter les Courriers Fédéraux n° :

-575, du 9 février 2018, sur la mise en place du CSE, et du Protocole d'Accord Préélectoral

-576 du 4 juin 2018 sur la composition et le fonctionnement du CSE,

-578 du 26 octobre 2018 sur le modèle d'accord CSE de la FNIC-CGT,

-581 du 31 décembre 2018, modèle d'accord pour le comité social économique, protocole d'accord préélectoral pour le comité social économique, règlement intérieur du comité social économique.





Engagés à vos côtés

Partenaire de la protection sociale
pour

- ▶ **l'Industrie Pharmaceutique**
- ▶ **les Pharmacies d'officine**
- ▶ **la Fabrication et Commerce des Produits Pharmaceutiques, Parapharmaceutiques et Vétérinaires**
- ▶ **la Répartition Pharmaceutique**
- ▶ **les Professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail**



apgis.com

Contactez-nous
au 01 49 57 45 06
ou 01 49 57 16 50

54^{ème} Congrès de la CGT

ANALYSE POLITIQUE DU DOCUMENT D'ORIENTATION

La FNIC CGT a procédé à un examen approfondi du document d'orientation afin d'en produire une analyse politique rigoureuse, identifiant les orientations politiques que le congrès sera appelé à valider.

Il est important de préciser que le texte qui émanera des débats et amendements constituera la feuille de route de la future direction confédérale et tracera le chemin politique de notre CGT pour les 3 années à venir et plus.

Dans ce document, notre démarche a consisté à identifier les marqueurs politiques, les absences significatives et les inflexions idéologiques du texte proposé, en comparaison avec les orientations des congrès précédents.

ANALYSE EN EXPRESSIONS ET EN CHIFFRES

Dans le texte, la première chose qui doit alerter les syndicats est l'absence préoccupante de plusieurs concepts structurants :

«Lutte des classes», «Révolutionnaire», «Antagonisme de classe», «Expropriation capitaliste» : à nouveau éliminés, malgré nos combats répétés pour leur réintégration. Cela nous conduit à perdre les fondamentaux du syndicalisme révolutionnaire, base de la charte d'Amiens.

Cette suppression systématique révèle une volonté politique délibérée de certains courants au sein de la CGT de déconstruire notre identité de classe. Nous y opposerons une résistance déterminée.

D'autres disparitions soulèvent une question politique majeure. S'agit-il d'un « abandon stratégique » ou d'une occultation temporaire, peut-être pour

mieux revenir plus tard sous une autre forme de syndicalisme ? Comme avec les termes :

- Les comités régionaux
- La carte permanente
- Le syndicalisme rassemblé.

On constate une évolution quantitative très parlante, qui pourraient être considérés comme des éléments positifs avec une progression dans le document de la « Grève », et du « Rapport de force », mais sans définir la finalité de ceux-ci.

En contrepartie, nous avons des éléments totalement contradictoires négatifs qui n'apparaissent presque plus, comme «Capitalisme», ou «Syndicalisme», qui est écrit comme une généralité d'un rassemblement des OS sans prioriser nos orientations.

ANALYSE DU TEXTE

1. PRÉAMBULE

Le préambule commence par faire le constat de la situation vécue par les salariés sans en donner l'explication ni les conclusions à apporter.

La politique de l'offre déclenchée en 2014 par le gouvernement Hollande/Valls est la programmation de la casse des conquits. Valls, dans son intervention à l'Université d'été du MEDEF a proposé :

1. d'aller vers la collaboration de classe syndicat/patronat (Cesser d'opposer organisations patronales et syndicats. Cherchons à coopérer).
2. Pour soutenir les entreprises, création du CICE (40 milliards en 4 ans) : baisser le coût du travail, baisser les impôts des entreprises, casse du Code du travail. Il dit : « il n'y a pas que les impôts et les cotisations sociales qui pèsent sur notre économie »... Il est absurde de parler de cadeaux aux entreprises. Une mesure favorable aux entreprises, c'est une mesure favorable au pays tout entier ... le but « améliorer vos marges »

Il s'agit bien d'un plan organisé par le gouvernement pour les entreprises.

Mais dans cette partie du préambule il manque la référence aux luttes menées contre la casse du Code du travail et sur les retraites. Aucune réflexion politique sur la façon de les mener (appels à des manifestations, c'est important, mais pas à la grève) et sur les conséquences du syndicalisme rassemblé (quand Berger dit on ne bloquera pas le pays à propos des retraites, ça pose question). Aucun bilan, aucune analyse à proposer au Congrès. Sans parler des Gilets Jaunes, notre attitude, et la question de savoir pourquoi ces salariés entrent en action sans vouloir la présence des organisations syndicales, laissant le champ libre au RN.

Aucune discussion, aucune analyse, aucune perspective claire.

Seul le combat contre l'extrême droite apparaît dans le texte en occultant totalement le capitalisme.

Rien sur l'objectif d'éradication du capitalisme.

De la ligne 95 à 113 apparaît tout un paragraphe sur la syndicalisation, mais pour quelle finalité ?

2. SYNDICALISME CGT ET SYNDICALISME

Le texte opère une dangereuse confusion entre «syndicalisme en général» et «syndicalisme CGT», amalgamant notre organisation révolutionnaire avec les syndicats réformistes et collaborationnistes, comme dans le cas du « syndicalisme rassemblé ».

Formulations ambiguës à rectifier :

- «Le rôle du syndicalisme est central», mais de quel syndicalisme parle-t-on ? Le nôtre, celui de la CGT ou celui de la collaboration de classe ?
- «La mobilisation contre la réforme des retraites a permis de remettre le syndicalisme sur le devant de la scène», cette formulation glorifie indirectement la CFDT et les organisations qui signent systématiquement les reculs sociaux.
- «Les lois Travail ont fait beaucoup de mal au syndicalisme », c'est principalement à NOTRE

organisation qu'elles ont porté préjudice, en tant que syndicat de lutte.

Cette ambiguïté permanente, qui parle trop souvent de syndicalisme en général au détriment de notre syndicalisme CGT dilue les responsabilités des centrales réformistes et leur accorde un crédit immérité. Le congrès de la CGT n'a pas vocation à traiter du syndicalisme de la CFDT ou de FO, encore moins à les intégrer dans notre réflexion politique et stratégique. Nous sommes en train de perdre notre identité CGT.

Le document propose d'épauler la FSU et le syndicalisme étudiant. Nous contestons cette priorité : avant d'aider les autres, consolidons notre maison commune « vision de Benoit Frachon » - la CGT - où le travail ne manque pas. L'inclusion probléma-

tique de la FSU et les syndicats étudiants sont un problème politique. Pourquoi se refuser de syndiquer les étudiants à la CGT ?

Pour nous, FNIC CGT, cela révèle une volonté de préparer déjà le 55ème congrès en préparant les esprits à une réforme statutaire forte à ce futur congrès :

- Parler de maison commune avec la FSU inter-
roge.
- Remettre les comités régionaux en lice de
façon subtile alors que les congrès précédents
les ont refusés, cela interroge.
- Disparition de la socialisation des moyens de
production comme précisée dans la Charte
d'Amiens, tronquée dans ce document alors
que présente au 53ème Congrès).

Ce que dit la Charte d'Amiens (1906) :

«La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat».

«Cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : d'une part il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste, et d'autre part, il préconise comme moyen d'action la grève générale».

Pourtant dans le document d'orientation proposé, on ne parle plus de :

- L'émancipation intégrale,
- La disparition du salariat et du patronat,
- L'expropriation capitaliste.

Le document met en exergue le « partage des richesses », ce qui rend dans le texte le Capitalisme « acceptable », en opposition forte avec notre volonté révolutionnaire.

Cette régression idéologique n'est pas anodine. Elle témoigne d'un glissement réformiste qui n'est plus aligné avec les décisions des congrès précédents. Cela constitue une orientation politique réformiste majeure à laquelle nous ne pouvons adhérer.

Le capitalisme constitue un système d'exploitation structurel sans limites. Depuis l'effondrement du bloc socialiste en 1991, libéré de tout contre-pou-

voir, il intensifie la pression sur le monde du travail à l'échelle planétaire.

Les lois de la baisse tendancielle du taux de profit et de l'accumulation du capital (analysée par Marx, oui Marx la CGT ne va tout de même pas l'oublier, lui aussi) expliquent cette dynamique :

Le capital accumule sans fin et il doit exploiter plus pour maintenir sa rentabilité. La seule variable d'ajustement demeure la main-d'œuvre - nous, les travailleurs.

C'est là le cœur de la lutte des classes : un antagonisme irréductible entre ceux qui investissent pour s'enrichir (les capitalistes) et ceux qui produisent ces richesses (les travailleurs). Marx l'a magistralement démontré, et même des économistes libéraux reconnaissent aujourd'hui la pertinence de son analyse.

Historiquement, quand le taux de profit s'effondre, le capitalisme recourt à la guerre pour relancer le cycle d'accumulation ou au fascisme pour verrouiller et faire taire les peuples.

Le rapport de force entre révolutionnaires et réformistes a toujours existé. Mais aujourd'hui le réformisme, accompagnateur des stratégies capitalistes, prend le pas dans l'organisation.

Il apparaît clairement une accélération dans la ligne réformiste introduite lors des précédents congrès depuis 1995 (45ème Congrès). Ils mettent le temps pour « réformer » la CGT mais font tout pour y arriver, quitte à pointer du doigt des camarades qui ne veulent pas aller dans cette direction.

Cette rupture avec le syndicalisme révolutionnaire doit être dénoncée et corrigée dans ce 54ème Congrès. La mise en place d'une CGT réformiste s'affiche clairement sans détour de ce document d'orientation, avec pour conséquences d'être déjà dans l'après 54ème Congrès. Une modification statutaire d'une CGT, certes peut-être encore de lutte de classe et de masse, mais certainement plus « révolutionnaire », signerait la fin de la CGT historique.

3. LA SÉCURITÉ SOCIALE : UN TRAITEMENT SCANDALEUX

En cette année du 80^{ème} anniversaire de la Sécurité sociale, le texte lui consacre un traitement indigent et politiquement dangereux. On ne trouve pas notre revendication du 100 % Sécu, basée sur les seules cotisations. Notre position de principe à la CGT est de défendre bec et ongles notre Sécu, initiée par les camarades du parti communiste, les militants de la CGT et de son ministre Ambroise Croizat.

Retour à l'esprit de 1945-1946

Le 100 % Sécu absorberait et remplacerait France Travail, les mutuelles, les retraites complémentaires, les organismes de logements sociaux, etc. dans un service public unique, géré collectivement. Il garantirait des droits complets (indemnisation chômage à 100 %, santé gratuite, retraite digne) à tous, financés par une hausse massive des cotisations dites patronales. Dans un projet de socialisation de l'économie qui retirera le droit à l'emploi, la santé et la protection sociale de la logique capitaliste pour les placer sous contrôle des travailleurs.

Le 100 % Sécu est un projet de refondation totale de la Sécurité sociale française, inspiré du modèle originel mais qui en réalité n'a jamais été totalement mis en place.

Notre revendication historique : 100 % Sécurité sociale :

- ✓ Financement exclusif par les cotisations sociales ;
- ✓ Suppression totale des mutuelles privées ;
- ✓ Réintégration de leur personnel dans le système public de Sécurité sociale.

Un chapitre dédié devrait être consacré à cet enjeu fondamental. C'est pour cela que la Fédération appelle ses syndicats à porter des amendements en ce sens.

L'absence dans le document d'orientation du « 100 % sécu » constitue une insulte à des générations de militants CGT qui ont construit, défendu et parfois donné leur vie pour cette vision ultramoderne.

4. SYNDICALISME INTERNATIONAL : UNE ORIENTATION PROBLÉMATIQUE CONFIRMÉE PAR LA DIRECTION RÉFORMISTE DE LA CGT

Le document réduit notre action internationale exclusivement à la CSI et à la CES. C'est inacceptable. Comment la CGT, qui fut membre fondateur de la FSM (Fédération Syndicale Mondiale), peut-elle à ce point ignorer cette organisation ? Elle est dans un reniement de son propre passé, qui est lourd de conséquences.

Comparaison politique CSI vs FSM :

La FSM :

- Porte une ligne résolument anticapitaliste.
- Présence majoritaire dans les pays du Sud global « Russe, Asie, Afrique, Amérique Latine ».
- Représente des millions de travailleurs exploités pour le capital occidental.
- Adopte une position intransigeante sur la Palestine et dénonce le génocide.

La CSI :

- Pratique la compromission dans les salons feutrés,
- Affiche une timidité complice sur la Palestine,
- Compte dans sa direction l'Histadrout israélienne, acteur dans le génocide palestinien.
- Porte une ligne réformiste et conciliatrice des plans d'austérité.

La CGT doit rejoindre la FSM ou, à minima, comme décidé au 52^{ème} Congrès confédéral de Dijon, travailler de concert avec elle, surtout sur l'anticapitalisme et l'antifascisme.

Ne pas coopérer avec la FSM constituerait une offense aux millions de travailleurs qui triment pour l'enrichissement du capital occidental. Cette exigence doit figurer dans nos résolutions.

5. LA «MAISON COMMUNE» AVEC LA FSU : UNE MANŒUVRE POLITIQUE

Le document propose de créer une «maison commune» avec la FSU (150 000 adhérents), présentée comme «ni une fusion ni une superstructure décisionnelle».

Si ce n'est ni l'un ni l'autre, qu'est-ce donc ?

Cette formulation floue masque une stratégie d'intégration progressive que la direction confédérale tente de faire passer congrès après congrès.

Les dangers :

- ✓ Déséquilibre structurel dans le rapport Privé/Public, renforçant le poids de l'idéologie réformiste au sein de la CGT.

- ✓ Perte d'identité CGT dans la formation syndicale et l'international.
- ✓ Préparation d'une fusion par la fenêtre.

De plus, ce projet fait poser des questions d'organisation et d'identité :

- ✓ Qui décidera des contenus de formation ?
- ✓ Sur quelle base politique ?
- ✓ Comment préserver notre identité de classe ?

La proposition de la « maison commune » équivaut à saper nos fondations organisationnelles et idéologiques.

6. EN FINIR AVEC UNE CGT ENGLUÉE DANS L'INSTITUTIONNALISATION.

Le document d'orientation constate l'institutionnalisation sans vraiment la dénoncer ou la refuser, comme si cette logique patronale était maintenant irréversible et un passage obligé dans la conquête sociale. Quel est le syndicat qui, aujourd'hui, n'attend pas les NAO pour parler salaires ou emplois ? La CGT n'est jamais aussi forte que lorsqu'elle lutte, avec les travailleurs, et sur le terrain. Pourtant, depuis les années 80, notre organisation a trop souvent laissé s'affaiblir l'idée centrale du syndicalisme de classe, de masse et révolutionnaire : rien ne se gagne sans rapport de force face au patronat.

Trop souvent, la logique s'inverse : on pense d'abord « négociation », avant même d'avoir construit la mobilisation. Or la priorité du syndicalisme CGT doit être claire : construire le rapport de force, non pas pour servir un « dialogue social » qui, à lui seul, nourrit l'institutionnalisation mais pour organiser notre classe.

Le patronat connaît parfaitement cette mécanique. Pour nous éloigner des salariés, il multiplie les instances et les dispositifs : réunions de CSE et de CSE-C à répétition

à sa demande et non pas à nos demandes, commissions de suivi, groupes de travail, « concertations » permanentes... Tout est fait pour nous enfermer dans des calendriers, des procédures et des comptes-rendus, plutôt que dans l'action collective. Cette stratégie, nous devons la dénoncer, car la dénoncer, c'est déjà la combattre, et surtout l'expliquer aux salariés.

Nous ne pouvons pas laisser croire qu'une conquête sociale se ferait sans la mobilisation de celles et ceux qui produisent les richesses. Pourtant, aujourd'hui, beaucoup de travailleurs pensent qu'il suffit de voter CGT aux élections professionnelles pour que leurs conditions s'améliorent. Trop souvent, l'acte militant se réduit à l'échéance électorale, comme si le poids de la CGT se mesurait uniquement à l'audience.

L'institutionnalisation, c'est la mort du syndicalisme de classe, de masse révolutionnaire. La force de la CGT ne se résume pas à un score : elle se construit d'abord dans sa capacité à organiser, mobiliser, conduire, et imposer un rapport de force, avec les salariés, pour gagner.

7. LA QUESTION DE L'EXTRÊME DROITE EST LOIN D'ÊTRE ABOUTIE

Comme dans les congrès précédents, le texte présente l'extrême droite comme la source de nos difficultés, occultant l'analyse matérialiste fondamentale.

Le fascisme est la conséquence directe des stratégies capitalistes en crise. Face à la baisse tendancielle du taux de profit, le capitalisme fait le choix conscient et historique de soutenir, voire de porter au pouvoir l'extrême droite, comme lors de la crise des années 1920-1930. Une sorte de bras armé, de dernier recourt.

Les forces du capital savent qu'un pouvoir fasciste leur permettra :

- D'exploiter plus intensément les travailleurs,
- De détruire le syndicalisme révolutionnaire, tout comme les partis révolutionnaires.
- Finir de casser la Sécu et privatiser l'ensemble des services publics.

Le capital n'est pas hostile à tout syndicalisme - seulement au syndicalisme de lutte de classe. Un syndicalisme conciliant qui garantit les profits : accepté (d'où la CSI) Un syndicalisme révolutionnaire qui menace l'exploitation : à détruire (d'où les attaques contre la CGT). La FSM incarne cet outil révolutionnaire, pas la CSI.

8. STRATÉGIE DES LUTTES

Le document d'orientation, dans sa partie consacrée à la stratégie des luttes, s'inscrit dans le « syndicalisme rassemblé » avec les autres OS, et non dans un syndicalisme CGT rassemblé et offensif. Astucieusement, le terme « syndicalisme rassemblé » n'y est pas mentionné. Si une grande partie du texte peut nous convenir, à condition qu'elle reste dans le cadre CGT, la résolution « Continuer à mettre en œuvre l'unité syndicale, dans les mobilisations comme dans les négociations, et la décliner à la base » démontre, une fois de plus, une recherche de l'unité d'appareils syndicaux, que les bases CGT devraient ensuite suivre.

Il n'y a rien non plus sur le 10 septembre 2025, date que la CGT n'a pas soutenue (à l'exception de nombreuses structures, dont la nôtre), ce qui a tué dans l'œuf une colère pourtant légitime. La CFDT a imposé le 18 septembre ; la CGT s'est couchée, et le mouvement social s'est arrêté net. La CGT a pris là une lourde responsabilité qui va nous coûter cher. Dire que nous avons gagné la bataille de l'opinion et que nous avons fait plier Macron est scandaleux : les salariés ont pris deux ans de travail en plus. Les chômeurs aussi apprécieront.

Ces intersyndicales interprofessionnelles nationales, rarement suivies par la base, nous bâillonnent et nous empêchent de diffuser largement notre contenu revendicatif. Nous avons besoin d'actions CGT interprofessionnelles.

Sans compter que, dans la stratégie de lutte proposée par la confédération, celle-ci ne s'engage absolument pas à œuvrer à la convergence et laisse cette responsabilité aux structures. Dans ce document d'orientation, la confédération ne se donne, au fond, que pour rôle de fournir des outils à la lutte ; mais il n'y a pas, à proprement parler, de stratégie.

Nous sommes, dans cette partie du document, comme dans le reste, dans l'accompagnement – certainement pas dans une idéologie révolutionnaire.

LA FIN des découverts bancaires ?



Dès novembre 2026, les découverts bancaires seront assimilés à des prêts bancaires, ce qui signifie l'autorisation préalable avec un éventuel refus.

L'origine du texte est européenne, la directive (UE) 2023/2225 du 18 octobre 2023 relative aux contrats de crédit aux consommateurs.

Ce texte a été voté par le conseil de l'Europe, où siègent les 27 chefs d'État. Macron a voté pour ! Dans ce cadre, le gouvernement a adopté, le 3 septembre 2025, une ordonnance relative au crédit à la consommation.

Le sujet du découvert bancaire touche un nombre considérable de citoyens : 45 % des consommateurs déclarent être à découvert au moins une fois par an. Et 76 % des Français ont une autorisation de découvert. Et plus de 22 % des Français déclarent être à découvert le 16 du mois. Aujourd'hui, ces personnes survivent grâce au découvert autorisé !

Jusqu'à présent, chaque banque fixe les conditions de durée, de montant et de taux d'intérêt permettant à un client d'avoir un solde débiteur, c'est-à-dire d'être temporairement « dans le rouge ». En contrepartie, le client doit payer à sa banque des intérêts exorbitants, les « agios », qui constituent une source non négligeable de revenus pour un établissement bancaire.

le découvert, en vertu de l'ordonnance qui modifie la réglementation sur les crédits à la consommation et inclut un passage sur les découverts bancaires.

Cette ordonnance est une transposition de la directive européenne relative aux contrats de crédit aux consommateurs (CCD2) qui entrera en vigueur le 20 novembre 2026.

Selon une étude de l'association de consommateurs UFC-Que choisir, les banques ont engrangé en 2020 jusqu'à 1,8 milliard d'euros sur le dos de leurs clients connaissant des difficultés de trésorerie. Ces frais, prélevés en cas d'incident bancaire, sont trois fois supérieurs à ceux pratiqués en Belgique, dix-sept fois plus élevés qu'en Allemagne.

Possibilité pour la banque de refuser tout découvert.

Or, dès le 20 novembre 2026, si le profil financier d'un client ne répond pas à certains critères, la banque pourra donc refuser

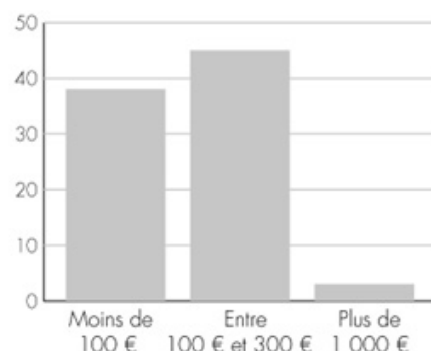
UTILISATION DU DÉCOUVERT BANCAIRE

EN 2024

45% des Français sont à découvert au moins une fois par an



Montant moyen du découvert : 223 €



Source : lafinancepourtous.com d'après Panorabanques



LA MONTÉE DE LA PAUVRETÉ EN FRANCE, VOILÀ LE VRAI SUJET, NON ABORDÉ.

D'après les banquiers eux-mêmes, 22 % des foyers sont à découvert dès le 16 du mois en 2025.

Quand on recherche les derniers chiffres publiés en 2023, on trouve que le 25^{ème} jour du mois :

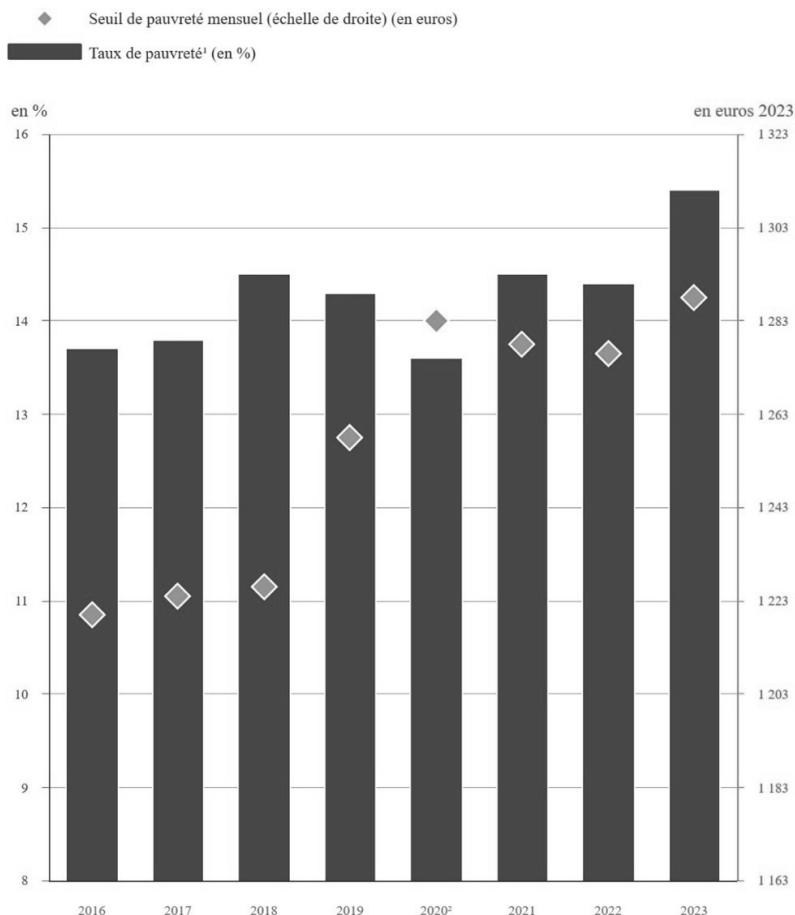
- **39 % des familles monoparentales sont à découvert.**
- **38 % des allocataires du RSA sont à découvert.**
- **Et 19,5 % pour l'ensemble.**

On peut donc comprendre que la situation a empiré. Les chiffres officiels montrent une progression de la pauvreté en France depuis 2002, de plus 1,4 million de pauvres avec en pourcentage + 1,4 %.

Aujourd'hui, il y a donc 5,1 millions de pauvres en France qui ont moins de 1 014 euros par mois pour vivre après prestations sociales ou pour un couple, 1 500 euros.



En trente années, le nombre de pauvres a augmenté mais la pauvreté a en partie changé de visage. La première raison est liée à la progression du nombre de familles monoparentales, dont les difficultés se sont accrues entre le début des années 2000 et 2010 : leur taux de pauvreté a augmenté de 15 % à 23 %. Il a diminué ensuite, mais se situe toujours autour de 20 %. Il s'agit, dans l'immense majorité des cas, de femmes ayant en charge un ou plusieurs enfants, dont le niveau de vie diminue fortement après une séparation.



La pauvreté s'est aussi « rajeunie » : le taux de pauvreté des 18-29 ans a augmenté de 6 points au début des années 2000 à 10 % en 2023. Les jeunes adultes sont notamment victimes des difficultés d'insertion sur le marché du travail et de la progression des contrats précaires.

COMMENT EST CALCULÉ CE CHIFFRE DE LA PAUVRETÉ ?

Il s'agit de prendre ceux qui sont à moins de 50 % du niveau de vie médian en France, estimé à 2 028 euros.

Pour mémoire, le RSA est fixé à 559 euros, l'allocation adulte handicapé à 1 016 euros, le minimum vieillesse à 1 012 euros, le SMIC à 1 399 euros net.

Et le projet de loi gouvernement entend vouloir geler toute revalorisation en 2026.

Sans parler de tous ceux qui n'arrivent pas à joindre les deux bouts, bien qu'au-dessus du seuil officiel de pauvreté.



Des conséquences à plusieurs niveaux :

En cas de dépassement non autorisé, le rejet de prélèvement automatique des différents prélèvements (assurance, électricité etc) avec des complications et un surcoût d'une vingtaine d'euros dans le meilleur des cas. En cas de dépassement non autorisé avec un chèque, la situation est similaire, avec des frais de rejet de chèque.

Cette directive va pousser plus vite les citoyens dans la situation d'interdit bancaire, les entraînant davantage dans la spirale de la précarité.

Les solutions pourries pour justifier de cette restriction : ce serait pour mieux aider les ménages à gérer leur budget ! Des propos insultants, pourtant tenus dans les médias par les défenseurs de la finance.

Pour les usagers qui ont régulièrement recours au découvert bancaire pour boucler les fins de mois, les banques proposeront un micro-crédit, qui ne sera accordé que sur dossier avec, bien entendu, des intérêts non négligeables, de quoi les mettre un peu plus dans la galère au lieu de les aider !

Il est certain que dans cette société capitaliste : « *Il vaut mieux être riche et bien portant que pauvre et malade.* »

Que se passera-t-il fin novembre 2026 pour les découverts en cours ? Selon la Banque de France, ces situations ne seront « pas concernées par le nouveau régime ».

Toutefois, les banques pourraient être tentées, dans l'esprit du nouveau cadre, de mettre fin aux autorisations de découverts accordées précédemment, afin d'entrer dans la nouvelle directive, et appliquer des taux encore plus élevés.

Aujourd'hui déjà, une banque peut mettre fin à une autorisation de découvert à durée indéterminée par lettre recommandée avec accusé de réception et un préavis de 2 mois minimum.

La CGT défend depuis longtemps le plafonnement des frais de gestion de compte.

Pour la CGT, les frais bancaires devraient être plafonnés à 20 euros par mois dans une limite de 200 euros par an pour tous les clients, quels que soient leurs revenus.

Ce montant maximum devrait s'appliquer aussi pour les personnes morales comme les Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Très Petites Entreprises (TPE)

Pour la FNIC-CGT, le meilleur remède aux difficultés financières est le partage des richesses créées par le seul travail des salariés, passant par une augmentation du SMIC à 2 400 € par mois et un plafonnement des hauts salaires à 5 fois le salaire minimum.



SOLIDARITÉ CUBA

CUBA RÉSISTE, MAIS LA SITUATION EST CRITIQUE.

La solidarité internationale et la pression politique sont plus que jamais nécessaires pour éviter un drame humanitaire et une intervention militaire.

Depuis janvier 2026, Donald Trump a intensifié le blocus américain contre Cuba, en bloquant notamment l'arrivée du pétrole, accentuant la crise énergétique, économique, sociale et humanitaire qui, peu à peu, asphyxie Cuba.

Sans approvisionnement énergétique suffisant, les infrastructures vitales sont directement menacées : hôpitaux, distribution d'eau, chaînes alimentaires, transports et secours.

Le coordinateur onusien Francisco Pichon souligne que l'objectif immédiat est de « sauver des vies ». Face à cette urgence, la CGT lance une campagne de solidarité en lien avec ses partenaires cubains, avec un

objectif concret : déployer des kits solaires pour soulager le réseau électrique et améliorer les conditions de vie.

Chaque contribution compte. Solidarité avec le peuple cubain.

Pour faire un don directement en ligne : <https://www.helloasso.com/associations/federation-nationale-des-industries-chimiques-cgt/formulaires/2>

Scannez le QR code ci-contre :



ou par chèque à l'ordre : FNIC-CGT
Au dos du chèque, indiquer : Solidarité Cuba
Adresse d'envoi :
FNIC-CGT-263, rue de Paris-Case 429-93514
Montreuil Cedex.



Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com

Toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com

Crédit photo : Shutterstock - IN22/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel