

COURRIER FÉDÉRAL

BULLETIN D'INFORMATION DU SECRÉTARIAT DE LA FNIC CGT



SOMMAIRE

Fiches revendicatives (n° 1 à 7)
/pages 3-17/

Circulaire Assemblée générale FNIC CGT
/page 19/

Dossier : signer pour les salariés,
jamais sous la contrainte !
/pages 20-24/

Circulaire inscription Conférence UFR
/page 26/

Circulaire inscription Assemblée générale LBM
/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 médicotecniques (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



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](https://www.apgis.com)

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

« Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage » (Jean Jaurès).



Ce n'est donc pas par hasard que la CGT s'est préoccupée des questions liées à la paix. Dans le préambule des statuts, adoptés au Congrès confédéral de 2013, il est indiqué qu'«elle agit pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement entre les peuples » et, dans l'article 1 qu'«elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix».

La paix est la première des revendications ouvrières, parce que c'est la classe ouvrière qui subit la guerre, et que ce sont les travailleurs qui versent leur sang: « on croit mourir pour la patrie et on meurt pour des industriels ». Pour asseoir son hégémonie, le Capital a besoin de guerres : peu lui importe que ces guerres se traduisent par des massacres ou que, parfois, elles débouchent sur des révolutions : la guerre de 1914-18 et la Révolution d'Octobre 1917 en Russie, par exemple.

ÉTAT DES LIEUX

Dès avant la constitution de la CGT, les délégués des syndicats affirmaient leur volonté de paix et d'entente internationale et la CGT elle-même, a pris nettement position contre la guerre. Elle déclare : « à toute déclaration de guerre, les travailleurs doivent, sans délai, répondre par la grève générale, révolutionnaire ». En 1912, c'est l'affiche « guerre à la guerre » et 600 000 grévistes.

La guerre de 1914 est une guerre économique contre l'Allemagne. C'est aussi la réponse du Capital à la montée des luttes et des revendications, du socialisme. Les dirigeants ont envoyé sciemment, des millions d'êtres humains au massacre. La Révolution de 1917, portant atteinte à la propriété privée des grands moyens de production et d'échange, il fallait éviter la « contagion » et compenser la baisse du taux de profit. C'est la solution fasciste qui a été mise en place, en Italie, Allemagne, Portugal, Espagne, Grèce, et en France, le patronat n'a pas hésité : « Plutôt Hitler que le Front populaire ».

En créant, en 1950, avec 17 autres organisations, l'ICPS (Internationale de la Chimie, Pétrole et Similaires), la FNIC voulait répondre à la nécessité d'avoir une organisation internationale capable d'apporter une contribution efficace à la défense des intérêts des travailleurs. L'ICPS a développé une activité syndicale importante concernant le désarmement. L'ICPS est la seule organisation internationale à s'être engagée dans ce combat. Grâce à cela, en 1997, la Convention internationale interdisant la fabrication, la mise au point et le stockage des armes chimiques est validée.

Après la Deuxième Guerre mondiale, se sont développées les difficiles et violentes luttes de libération des peuples, en Indochine, Tunisie, Algérie, ViêtNam, Madagascar, Cameroun..., soutenues par la CGT. Benoît Frachon (Secrétaire Général) a dû entrer en clan destitué durant un an. En 1962, 9 militants étaient assassinés par la police lors d'une manifestation pour la paix en Algérie (Charonne).

En 1991, après la chute de l'Union soviétique, les USA lancent la première guerre d'Irak, puis l'éclatement de la Yougoslavie conduit à de multiples guerres. Et s'enchaînent la deuxième guerre d'Irak, les interventions en Libye, en Afrique, au Yémen, l'arrivée de l'État islamique, la guerre en Syrie, et le calvaire du peuple palestinien se poursuit. La mondialisation capitaliste a globalisé le concept de guerre : guerre hybride, cyberguerre, sanctions économiques et guerre commerciale, révolutions de couleur, etc. Tous ces conflits causent la mort de millions de civils et en poussent des millions d'autres à l'exil. Et ils continuent à engraisser les multinationales de l'armement et certains États. La France reste le troisième exportateur d'armes de la planète. Deuxième budget de l'État, la défense sera portée à 2% du PIB d'ici à 2025. Cet argent devrait être consacré au progrès et au développement économique et social ainsi qu'à la transition énergétique !

STOP
WAR

NOS OBJECTIFS

La paix est une construction politique quotidienne qui nécessite un processus généralisé de développement de tous les droits humains, à commencer par les plus élémentaires : se nourrir, se loger, se soigner,...

Cela passe par l'accès à l'éducation et au savoir pour remplacer la croyance par la connaissance et la raison, repousser ainsi tous les obscurantismes, religieux ou non. Cela implique des changements dans les politiques mises en œuvre, qui ne mettent pas en modèle la notion de compétition ou de concurrence des peuples, des femmes et des hommes mais au contraire la notion de coopération, qui compense les inégalités et s'appuie sur la démocratie. Cela implique une remise en cause du capitalisme mondialisé, la socialisation des moyens de production, de l'énergie, de l'eau,... sous contrôle des salariés, des populations.

Si aujourd'hui, la guerre est sur tous les continents, qu'elle soit militaire ou économique, alors que fait-on pour préparer la paix ? La question posée, c'est celle du choix entre la compétition et la concurrence entre les personnes et entre les nations, ou celui de la solidarité et de la coopération. Ce sont deux modèles politiques différents, avec des objectifs, des méthodes, un vocabulaire et des gouvernements différents.

Construire la paix, dans un monde dominé par les rapports sociaux capitalistes, passe nécessairement par dépasser le capitalisme en préparant notre classe à s'opposer fermement à la guerre par ses propres méthodes, en premier lieu la grève générale.



NOS REVENDICATIONS

Le combat pour la paix n'est pas un « plus » que nous apportons à nos revendications, il s'inscrit essentiellement dans notre programme revendicatif, sachant combien notre pouvoir d'achat, notre emploi, nos conditions de vie et de travail sont étroitement liés à une politique de paix, de désarmement, de développement vers un nouvel ordre économique international.

La guerre efface les revendications des travailleurs mais ne remet pas en cause le système économique d'accumulation du Capital. Au contraire, elle est l'expression ultime des rapports de domination. Elle est toujours présentée comme le résultat d'un inéluctable enchaînement de causes, toutes meilleures les unes que les autres : les bombardements en Syrie, en Libye, à Gaza, ou ailleurs sont justifiés par la lutte contre le « mal », contre des terroristes. Mais les véritables enjeux, ceux de l'énergie (gaz, pétrole, eau) de la maximisation des profits, sont occultés. Sans oublier le juteux commerce des armes.

La paix demande l'arrêt de toute fabrication d'armes. La mise en vigueur d'un désarmement total impliquerait, outre la fin de la domination capitaliste sur l'économie, que soit nécessairement prévue la reconversion des usines, des travailleurs et des productions. Nous devons poser la question dans nos entreprises : nos productions vont-elles à l'encontre de la paix ?

La paix doit être traduite dans les Droits de l'Homme, pour pouvoir être réclamée et pour en finir avec l'impunité de ceux qui prônent la guerre. Le Conseil de Sécurité de l'ONU ne fonctionne pas car il est antidémocratique. Il n'est ainsi composé que de quinze membres, dont cinq disposent du droit de veto (les cinq pays ayant gagné la Deuxième Guerre mondiale). Ce droit de veto signifie la paralysie de ce Conseil de Sécurité.

L'absence de conflit armé n'est pas synonyme de paix. Celle-ci doit être construite de façon positive, avec la fin des violences structurelles et le respect des droits fondamentaux, ainsi qu'avec l'absence des violences culturelles. Toutes nos sociétés ont été bâties sur une culture de la violence, présente partout.

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



La valeur d'un produit ou d'un service, c'est la quantité de travail incorporée à ce produit ou ce service. Ce sont les travailleurs qui fournissent cette quantité de travail, en mettant leur qualification à disposition de l'entreprise, pendant une certaine durée, le temps de travail.

Le salaire est ainsi le « tarif » de cette mise à disposition de la qualification, pendant le temps de travail. Le salaire est ponctionné sur la valeur (ou richesse) produite par le travailleur, la partie restante va au profit capitaliste.

La question du temps de travail, sa mesure, sont ainsi un enjeu de classe crucial. Diminuer le temps de travail, c'est bien sûr augmenter son temps de repos et de loisir, mais pas seulement. C'est aussi, si les salaires sont maintenus, modifier la répartition des richesses produites entre travail et capital.

ÉTAT DES LIEUX

« Si nous ramenons la journée de travail à douze heures, la partie ne sera plus tenable. Nous serons obligés de transporter nos industries vers l'étranger, où la main-d'œuvre est plus raisonnable ! » : ainsi s'exprimait le patronat français, horrifié par le passage de la journée de quatorze heures à douze heures en 1872 ! Une plainte identique à aujourd'hui.

Après des décennies de luttes ouvrières, qui ont coûté la vie à nombre de travailleurs, la loi amenant à huit heures la journée de travail fut votée en 1919. En 1936, les grandes grèves du Front populaire ont imposé les accords de Matignon et la loi des quarante heures. Mais deux ans plus tard, en 1938, sous la pression du patronat revanchard qui martèle « *plutôt Hitler que le Front populaire* », le gouvernement radical-socialiste abroge cette « loi de paresse et de trahison nationale, responsable de tous les maux de l'économie » (citation de Daladier).

Cet intense bras de fer avec les employeurs sur le temps de travail doit se poursuivre et recevoir toute l'énergie des militants de la CGT. Car les patrons usent de tous les moyens pour augmenter notre temps de travail, créateur de richesses donc de profits : en l'augmentant sur la carrière par le report de l'âge de la retraite ; en l'augmentant sur la semaine avec la remise en cause des 35 heures par la défiscalisation des heures supplémentaires, par le travail du dimanche, par les accords dérogatoires moyennant d'odieux chantages à l'emploi ; enfin, en l'augmentant sur la journée avec, par exemple, les forfaits-jours, subis par les cadres et que la loi Khomri généralise à tous les salariés.

Avec cette loi, le temps de travail dépend de l'entreprise où l'on se situe !!

La mise en place des 35 heures s'est accompagnée, en fonction ou non des luttes locales, de la remise en cause des temps de pause, d'une intensification et d'une flexibilité du travail, d'une modulation du temps de travail sur l'année, du temps partiel subi ou d'un gel des salaires. Preuve que la promulgation d'une loi, ici celle des 35 heures, ne suffit pas à tout régler, et que seul compte le rapport de forces.

Les travaux de l'économiste Michel Husson ont montré que les 35 heures ont généré deux millions d'emplois pérennes, que les crises et autres événements postérieurs n'ont pas altérés.

Les ordonnances Macron de 2018 et la loi PACTE de 2019 ont accentué les risques. Nombre de dispositions du code du travail sont transférées vers les conventions collectives dont la majeure partie est devenue dérogeable par accords d'entreprise.

Alors que la durée du travail diminue dans tous les pays d'Europe, la durée effective du temps de travail en France est dans la moyenne, et reste la variable d'ajustement entre offre et demande de travail. Et cette « variable » peut baisser de deux manières :

- A la manière des employeurs, par le développement du chômage (temps de travail nul) et du temps partiel imposé (notamment pour les femmes) ;
- Ou à la manière CGT, en imposant aux actionnaires et leurs commanditaires les patrons, une réduction du temps de travail avec maintien du salaire pour tous.

LE TEMPS DE TRAVAIL **2**

NOS OBJECTIFS

Définir le temps de travail reste central : il doit être défini en heures et non en jours, comme dans les forfaits-jours, où le salarié « doit » à son employeur un nombre de jours, fussent-ils de douze ou quinze heures de travail chacun ! Il doit être strictement borné, en lien avec l'utilisation des nouvelles technologies (garantie déconnexion).

La question des salaires est intimement liée à celle du temps de travail : en maintenant des salaires faibles, les employeurs incitent les travailleurs à augmenter le temps de travail pour répondre à leurs besoins (« travailler plus pour gagner plus »). Ils incitent aussi, pour compenser ce salaire trop faible, à accepter de mauvaises conditions de travail parfois compensées par des primes (primes de poste, travail de nuit, week-end, insalubrité, etc.)

Par rapport à nos arrière-grands-parents, nous travaillons à mi-temps, et c'est tant mieux !

Tant mieux pour notre espérance de vie, et tant mieux pour l'emploi car, si tel n'avait pas été le cas, le chômage aurait atteint des niveaux doubles ou triples d'aujourd'hui. Pour autant, nous subissons un recul social depuis trop longtemps avec une augmentation inexorable d'un chômage de masse que les tours de passe-passe statistiques ne parviennent plus à masquer.

Produire « plus » ou « mieux » que nos anciens, dans une durée du travail moindre, c'est possible grâce aux gains de productivité. De tout temps, les gains de productivité ont été escamotés par le capital pour grossir les profits, avec pour conséquence le chômage de masse, la souffrance au travail. La révolution numérique va amener d'énormes gains de productivité, menaçant 3 millions d'emplois d'ici 2025 si le temps de travail ne diminue pas. Depuis la nuit des temps, les évolutions technologiques se sont toujours traduites à un moment ou à un autre, souvent par la lutte, en réduction du temps de travail, évitant ainsi le chômage de masse.

La révolution numérique ne doit trouver qu'une seule traduction pour le monde du travail : les gains de productivité qu'elle génère doivent se retrouver dans la réduction du temps de travail à 32 heures, et pour ses autres dimensions, se traduire en progrès social pour l'ensemble des citoyens. Il faut donner un coup d'arrêt à l'hémorragie vers les profits des gains de productivité et leur établir une autre utilisation, en les affectant selon une règle des trois tiers : 1/3 à la création d'emplois par la baisse du temps de travail, 1/3 à la revalorisation des salaires et par conséquent l'augmentation des ressources de la protection sociale et 1/3 à l'investissement de l'outil de travail.



NOS REVENDICATIONS

L'idée d'une nouvelle réduction du temps de travail va à contre-courant de la pensée dominante, nous en avons conscience. Pour autant, nous devons poursuivre cette évolution historique de réduction du temps de travail, sur la base des revendications suivantes :

- D'une manière générale, c'est aux salariés de construire eux-mêmes leur réduction du temps de travail, en tenant compte des différents degrés de pénibilité des postes, avec un droit de veto pour les salariés sur les formes de réduction du temps de travail non bénéfiques aux travailleurs, car assorties de toute une série de formes d'intensification, d'annualisation, etc.
- Les syndicats de la FNIC-CGT revendiquent la semaine des 32 heures pour tous les salariés travaillant à la journée, sous forme de la semaine des 4 jours. Dégager un troisième jour de repos dans la semaine est une revendication qui touche le maximum de catégories de travailleurs, de l'ouvrier au cadre.

- Le salaire doit être maintenu, et même, augmenté en s'appuyant sur la grille fédérale des salaires revendiqués. Pour les salariés travaillant en équipes successives, en quarts continus 24/24, pour les rythmes atypiques incluant le travail de nuit, c'est la semaine des 28 heures qui doit être imposée, avec un week-end sur deux à la maison, pour reconstruire une vie sociale et familiale digne.
- Entre les rythmes de travail à la journée (32h) et 3x8 continus (28h), on doit construire avec les salariés concernés une revendication de durée de travail intermédiaire, par exemple de 30h/semaine,
- Il faut établir, non pas un droit, mais une garantie de déconnexion : au-delà d'un temps de travail donné et mesuré, les outils (informatiques ou autres) se coupent automatiquement, comme cela existe dans le transport routier.
- S'opposer au forfait jours, d'abord mis en place pour les cadres et qui aujourd'hui s'étend à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, qui permet, entre autres, au patronat, de s'extraire de toutes règles sur le temps de travail.



LE SALAIRE : PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

17
3



Le salaire paye la mise à disposition par le salarié, durant une période dénommée « temps de travail », de sa « force » de travail, ou sa qualification.

Cette qualification individuelle, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments :

- **La formation initiale : somme des pratiques , connaissances, savoirs, acquis à l'école.**
- **La formation professionnelle : suivie tout au long de la vie.**
- **L'expérience professionnelle : acquise durant sa vie professionnelle, citoyenne ou autre.**

C'est la qualification individuelle, et non l'emploi occupé, que le salaire doit rémunérer. Les qualifications individuelles sont regroupées dans une échelle de coefficients, l'échelle de classifications. A chaque coefficient correspond un salaire unique. On a ainsi une correspondance entre qualification, classification et salaire.

Ce principe est décliné dans la grille fédérale FNIC-CGT.

ÉTAT DES LIEUX

Salaire socialisé et lutte des classes.

De nos jours, le salaire est souvent présenté comme un coût pour l'entreprise. Nos adversaires parlent de « coût du travail ».

Ce dogme prend à contre-pied une réalité pourtant incontournable : dans une entreprise, le travail ne « coûte » pas, il est le seul qui crée la valeur. Le capital, quant à lui, ne crée rien. Apporté par les actionnaires, qui vont eux-mêmes le chercher dans une banque, le capital n'est qu'un prêt, une avance sur les profits futurs, créés par le travail. Et c'est ce travail, qui remboursera non seulement le capital de départ, mais aussi les intérêts, et assurera de surcroît des bénéfices aux actionnaires, sous prétexte qu'ils en seraient « propriétaires ».

Seul le travail crée la valeur, sur laquelle tout est payé : les investissements, les matières premières, les salaires des travailleurs et du PDG, les profits des actionnaires, les impôts sur les sociétés, etc.

Le salaire n'est donc pas un coût, mais la partie non ponctionnée par le capital, de la valeur créée par le travail, et qui revient aux producteurs de valeur que sont les travailleurs. En réalité, c'est la rémunération du capital qui constitue une charge : parlons plutôt de « coût du capital ».

Dans une entreprise, comme au niveau d'un pays, la part des salaires dans la valeur produite est ainsi l'objet d'un antagonisme entre les producteurs de valeur, les salariés, et les détenteurs juridiques d'un droit de tirage sur la valeur, les actionnaires. Chacun veut s'approprier la part la plus importante possible dans la valeur, et quand la part pour les producteurs augmente, celle pour les actionnaires diminue. Cet antagonisme, c'est la lutte des classes.

En France, grâce à des décennies de luttes, le salaire est « socialisé » : pour chaque emploi, seuls 60 % sont versés au salarié détenteur de l'emploi considéré (le salaire net), les 40 % restants sont mis en commun (les cotisations sociales salariales et patronales) et versés à ceux qui sont hors emploi considéré : les retraités, les parents, les malades, les chômeurs.

Mais aujourd'hui, non seulement le niveau général des salaires est trop faible, mais les exonérations (pour les employeurs) de cotisations se sont généralisées (exonérations Fillon, CICE pérennisé, pacte de responsabilité, etc.), et elles sont compensées par les impôts payés par les salariés, notamment la CSG. Cela provoque aussi l'assèchement voulu des recettes de la Sécurité sociale. C'est le cercle vicieux de l'austérité, dont il faut sortir par une hausse massive et générale des salaires et des pourcentages de cotisations sociales

LE SALAIRE : PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

3

NOS REVENDICATIONS

L'année 2022 a connu une inflation historique inconnue en France depuis un demi-siècle du fait des contradictions inhérentes au capitalisme. Les prix ont bondi de manière fulgurante sur tous les articles nécessaires au quotidien : l'alimentaire, l'énergie, le transport, le carburant, etc. conduisant une part de plus en plus importante des travailleurs et travailleuses dans la pauvreté.

Dans ce contexte, de nombreuses luttes dans les entreprises ont permis au mieux de faire suivre les salaires au niveau de l'inflation au pire à limiter la casse. Néanmoins une masse conséquente de salariés voient leurs salaires stagner alors que l'inflation continue son ascension, ce qui se traduit par une baisse générale des salaires.

Dans ce contexte, la revendication de l'échelle mobile des salaires, qui doit aboutir à l'augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation, devient vitale et doit nous mener à une lutte interprofessionnelle.

Dans cette visée, la bataille des chiffres de l'inflation devient politique puisque nos ennemis de classe cherchent systématiquement à minimiser les niveaux de l'inflation.

Dans ce contexte, la remise en route d'un indice CGT de l'inflation devient primordiale et fait partie intégrante de la bataille des salaires, car échelle mobile des salaires ou non, cela arme les syndicats lors des négociations annuelles face à des directions qui nient les véritables niveaux de l'inflation, aidées en cela par l'INSEE.

Pour résumer :

- **Remettre en place l'indice inflation de la CGT.**
- **Revendiquer de manière interprofessionnelle l'échelle mobile des salaires comme bouclier contre l'inflation.**
- **Permettre au CEF de modifier, en fonction de l'inflation, la grille de salaire revendiquée par la FNIC-CGT.**

L'inflation est d'autant plus catastrophique pour notre classe que la destruction des services publics en France, entreprise par le Capital en crise, est systématique. Un bouclier efficace contre l'inflation repose sur un service public de qualité (les transports, la santé, l'éducation, l'énergie, etc. tous les besoins essentiels de la population).

Revendiquer un service public de qualité qui donne accès aux soins, à l'éducation, aux transports, etc. s'accompagne obligatoirement d'une revendication :

- Des hausses des salaires, de leur part socialisée, servant à financer ces dits services à la population.

Voici les revendications immédiates qui ne peuvent s'articuler sans la revendication stratégique de la socialisation des moyens de production par notre classe, par l'expropriation sans indemnité du Capital de toutes sortes.



LE SALAIRE : PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

3

Smic revendiqué 2 400 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.
C'est aussi le salaire d'un travailleurs sans formation initiale ou continue, ni expérience professionnelle.

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié : $2\,400\text{ €} + 12,8 \times (\text{coefficient} - 130)$
↑ (1) ↑ (2)

COEF	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Echelonnement des catégories		Calcul des salaires	Salaires 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		2 400 €	2 400 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (140-130)$	2 528 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (160-130)$	2 784 €
180	→Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...). Passe à 200 après 3 ans maxi à ce coefficient.			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (180-130)$	3 040 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (200-130)$	3 296 €
225	→Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC PRO, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi à ce coefficient.	Techniciens & Agents de Maîtrise		$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (225-130)$	3 616 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (250-130)$	3 936 €
280	→Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, ...). Passe à 310 après 3 ans maxi à ce coefficient.			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (280-130)$	4 320 €
310	→Niveau d'embauche des BAC+3 (Licences, VM, ...). Passe à 350 après 3 ans maxi à ce coefficient.			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (310-130)$	4 704 €
350	→Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (BAC+4). Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient.	Ingénieurs & Cadres		$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (350-130)$	5 216 €
400	→Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, MASTERS/DESS, ...). Passe à 450 après 3 ans maxi à ce coefficient.			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (400-130)$	5 856 €
450	→Niveau d'embauche des BAC+8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient.			$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (450-130)$	6 496 €
550				$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (550-130)$	7 776 €
660				$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (660-130)$	9 184 €
770				$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (770-130)$	10 592 €
880				$2\,400\text{ €} + 12,80 \times (880-130)$	12 000 €

(1) Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le coefficient 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)
(2) Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 12,80

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 : 2 400 € et le coefficient 880 : $2\,400 \times 5 = 12\,000\text{ €}$

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 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.

Comment construire la grille des salaires ?

On considère que le salaire minimum est de **2 400 €**

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 égal à 5 fois le plus faible, **$2\,400\text{ €} \times 5 = 12\,000\text{ €}$**

On place le premier salaire de 2 400 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 12 000 € au dernier coefficient (ici le 880).

Une simple règle de 3 nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille précédente.

Salaire = $2\,400\text{ €} + 12,8 \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$

Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 12,8 €.

Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 180, 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.

Revendiquer une grille de salaires dans chaque entreprise, c'est partir des besoins, et non de « l'existant », comme c'est le cas lorsqu'on revendique un pourcentage d'augmentation.

Le capitalisme est un mode de production particulier, basé sur l'exploitation à outrance du travail humain et des ressources naturelles, avec pour but le profit maximum et rapide pour les détenteurs d'entreprises. Il a pour conséquence une confrontation des classes sociales, une paupérisation du plus grand nombre, une destruction de l'environnement. La FNIC-CGT propose le dépassement révolutionnaire du capitalisme, notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange.

Le développement de la mondialisation et de l'Europe s'est réalisé dans le cadre du capitalisme, et pour servir les intérêts d'une infime minorité de la population mondiale.

Une autre répartition des richesses est possible et nécessaire, qu'il faut imposer par les luttes sociales, qui sont le moyen historiquement le plus efficace pour modifier les choix politiques des employeurs et même des gouvernements. La lutte pour le partage de la richesse entre salaire et profit est peut-être la plus importante, car elle cristallise les intérêts respectifs des classes sociales.

Ces richesses qu'il faut partager autrement, il faut en premier lieu les créer. C'est pourquoi la FNIC-CGT s'est toujours préoccupée de politique industrielle. L'emploi industriel baisse en France, c'est le résultat d'une politique délibérée. Nous proposons d'appliquer une autre politique.



L'INDUSTRIE EST NÉCESSAIRE

Le progrès humain passe par une industrie qui répond aux besoins, et non un retour à une société médiévale de petites communautés autosuffisantes. Il ne s'agit pas non plus de promouvoir une croissance sans fin de la production, mais un développement raisonné, basé sur les coopérations et non la concurrence, pour élever le niveau et la qualité de vie de l'ensemble de l'Humanité.

L'Histoire, en particulier en France, montre qu'il n'y a pas d'industrialisation sans intervention publique forte. Cela passe aussi par une revalorisation du travail ainsi qu'une politique de formation permettant l'intégration des jeunes dans l'industrie. Cela nécessite une revue à la hausse des salaires, car c'est par le salaire qu'on crée des emplois, et non l'inverse, et l'emploi industriel est générateur de nombreux emplois induits.

Les industries chimiques, présentes dans notre vie quotidienne, sont au cœur de la satisfaction des besoins. Le niveau de vie de la population, son bien-être, sont liés à nos industries, à leur capacité à toujours améliorer les conditions de vie. La quasi-totalité des produits et services de la vie courante passent à un moment ou à un autre par les industries chimiques, ou en sont tributaires : des transports à l'électronique, de l'hygiène aux loisirs, de l'habitat à la nourriture en passant par les vêtements etc.

Non seulement nos industries sont à l'origine de milliers de produits indispensables à la vie quotidienne, mais elles sont quasi indispensables à la mise en œuvre de la totalité des autres industries telles que : agroalimentaire, informatique, métallurgie, bâtiment, verre, etc. Les industries chimiques sont tout autant indispensables pour assurer les besoins en énergie, transports, eau, logement, santé et pour la préservation de l'environnement.

INDUSTRIE ET TERRITOIRE

Nos industries chimiques, loin d'être indésirables près des centres urbains qu'elles ont contribué à ériger, sont au contraire une des conditions majeures de leur existence. Quand l'industrie meurt, que reste-t-il de ces grandes régions, sinon des bassins d'emploi en friche, dans lesquelles les emplois de service finissent par disparaître à leur tour ? C'est le maintien de l'industrie qui garantit la pérennité dans le temps des territoires, des services.

Nos industries représentent l'un des moteurs essentiels du progrès économique et social, incontournables et irremplaçables ; et pourtant, les casses industrielles se suivent avec la complicité des pouvoirs publics, mettant en danger l'avenir et la souveraineté nationale. Ces leviers garantissent l'avenir de la population, son bien-être, sa sécurité. Imposer une reconquête industrielle, cela signifie que nos syndicats engagent, avec les salariés, un débat sur la nécessité du développement industriel dans les territoires, dans le cadre de nos orientations, non seulement sur la défense de leurs emplois dans les entreprises, mais aussi sur la réflexion de la stratégie syndicale mise en œuvre pour proposer des alternatives face aux démantèlements de nos industries, et mettre en adéquation les fabrications respectueuses de l'environnement et les besoins.

NATIONALISATION

Il est des droits fondamentaux, des biens communs et des grands secteurs économiques qu'il est politiquement justifié de soustraire au marché.

Les grandes productions industrielles structurantes en font partie. Les choix opérés pour ces secteurs industriels doivent être démocratiques, et non financiers. Ils doivent répondre aux besoins du plus grand nombre, les populations, et non à ceux d'une poignée de super-privilegiés, les grands actionnaires.

Mettre en œuvre ce choix politique suppose des mesures concertées de grande ampleur pour faire reculer graduellement, mais effectivement, la domination des multinationales, par exemple par des nationalisations en coopération avec la construction de réseaux européens et mondiaux d'entreprises publiques et socialisées. Ce choix vise, non pas à créer ou recréer un ou des acteurs publics sous forme d'entreprises nationalisées, évoluant dans un environnement concurrentiel et géré selon des méthodes et des critères capitalistes. Il vise à créer un vaste secteur public qui reforme des monopoles, dans une économie planifiée, donc non concurrentielle. Il vise aussi, à ce que cette planification ne soit pas dirigée par un Etat centralisateur, au détriment de ceux qui créent les richesses : les salariés.

Une telle gestion au détriment des salariés, ou échappant aux citoyens par dérive bureaucratique, doit être rendue impossible par la mise en place d'une véritable « socialisation » de l'économie.

Aucune privatisation du secteur nationalisé ne doit être possible sans référendum.

La FNIC-CGT revendique la nationalisation du secteur du pétrole, et plus largement celui de l'énergie, des industries de santé et des grands secteurs de la chimie.

Ces nationalisations doivent prendre la forme d'expropriation sans contrepartie financière des grands actionnaires.

SOCIALISATION

La question du secteur public ne se résume pas à la question de la propriété, l'expérience des nationalisations des années 1980 l'a montré. Il appelle aussi la question de la gestion des entreprises et des administrations publiques, dont la finalité et les stratégies doivent être définies par une intervention des salariés et plus globalement de la collectivité.

La socialisation des moyens de production, c'est la mise en place de droits citoyens au sein de chaque entreprise, pour créer des espaces de démocratie permettant de peser sur les choix d'organisation du travail, les moyens humains et financiers, et contrôler de l'intérieur de l'entreprise nationalisée, une planification économique qui ne peut se faire en aucun cas entreprise par entreprise.

Droits individuels, c'est le sens de la proposition de la FNICCGT d'instauration de conseils d'ateliers qui se réunissent mensuellement avec les salariés, et qui disposent de droits d'intervention quant aux conditions de travail et à son organisation. D'autres revendications peuvent être élaborées.

Droits collectifs, c'est la possibilité réelle, et non seulement théorique, pour les représentants des travailleurs de stopper tout projet de la direction d'entreprise, nocif aux intérêts collectifs. C'est l'obligation, pour l'employeur, de négocier les propositions d'avenir, les choix stratégiques de développement avec l'appui d'expertises décidées par les syndicats de salariés.

À défaut, constitution d'une **instance décisionnelle** regroupant les pouvoirs publics (municipalité), la direction et les représentants des salariés, avec droit de veto qui peut être étendu à l'extérieur de l'entreprise, si le territoire ou son développement sont impactés par les décisions de gestion de l'entreprise.

La socialisation des lieux de travail vise à remplacer le « dialogue social » stérile, accepté et recherché par certaines organisations syndicales complices des stratégies des multinationales, par une « démocratie sociale » exercée au plus près des travailleurs.

La socialisation de l'économie vise à contrebalancer la gestion capitaliste dans les multinationales privées. Elle vise aussi à contrebalancer la gestion planifiée dans une entreprise nationalisée.

EMPLOI FORMATION PROFESSIONNELLE

5

La volonté de former à l'école plutôt que sur le poste de travail, date de l'après deuxième guerre mondiale et des progrès sociaux et économiques du programme du Conseil national de la Résistance (CNR). Les employeurs se sont évertués depuis, à remplacer la notion de formation ou d'éducation par celle d'employabilité. De même, le « droit au travail et au repos », contenu dans le programme du CNR, n'a jamais été appliqué pour être substitué par « l'emploi » et le « marché du travail ».

Alors que ce qui crée la valeur c'est le travail, et non l'emploi (et encore moins l'entreprise), les « employeurs » veulent nous faire oublier que « l'emploi » n'est que le carcan capitaliste de réalisation du travail.

ETAT DES LIEUX

C'est l'employeur seul qui façonne les emplois, en quantité et en qualité, selon ses propres objectifs de rentabilité et de compétitivité. Le maintien d'une véritable « armée de réserve » de chômeurs et de précaires permet aux patrons de peser sur les conditions de travail et les salaires de ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi. Le chômage de masse généré par les contradictions inhérentes au système capitaliste, est l'un des piliers qui permet la maximisation du profit au détriment du salaire.

C'est aussi au nom de l'emploi qu'on justifie les milliards d'exonérations de cotisations sociales, les « aides à l'emploi », le crédit impôt compétitivité emploi (CICE pérennisé), le pacte de responsabilité, les salaires inférieurs au SMIC, etc. Autant d'attaques contre notre salaire socialisé et par là, contre le financement de notre protection sociale.

De même, selon les patrons, la formation devrait être limitée à ce qui est strictement utile à l'emploi, renvoyant les savoirs généraux au monde de l'inutile et donc, du chômage. Les conséquences de cette doctrine sont multiples, justifiant l'apprentissage dès 14 ans, la formation profes-

sionnelle hors temps de travail, ou la négation des diplômes de l'Education nationale et leur remplacement par des certifications de qualification professionnelle (CQP) contrôlées par les employeurs. Avec une formation professionnelle inféodée à la notion d'employabilité, les salariés sont suspectés de s'écarter, en permanence, de leur capacité à tenir leur emploi, dont le contour fluctue au gré du marché.

La FNIC-CGT récuse toute notion « d'employabilité », idée patronale selon laquelle le salarié serait en permanence en décalage avec ce qu'on attend de lui, et qui réduit la formation à ce qui est utile pour l'entreprise et ses objectifs de rentabilité.

Cette situation a créé d'énormes déficits et inégalités en matière de formation : l'illettrisme progresse, la formation des jeunes cache leur précarisation généralisée, la formation professionnelle concerne surtout les grandes entreprises et celles et ceux qui sont déjà les plus formés (typiquement : les cadres des grands groupes).

Enfin, la formation offre peu de perspectives de promotion sociale, car elle s'accompagne rarement de reconnaissance par le salaire. Soumise à l'unique objectif d'accroître la productivité, elle est souvent vécue comme une contrainte, mais pas comme un outil d'épanouissement.



NOS OBJECTIFS

Pour la CGT, la formation professionnelle s'inscrit dans une ambition générale d'émancipation de l'être humain : être un adulte libre et responsable, s'insérer durablement dans la vie sociale et professionnelle en tant que citoyen, avec un horizon culturel ouvert.

De même, c'est la question du travail, et non celle de « l'emploi », qui doit redevenir centrale. À quoi bon courir après l'emploi si celui-ci est précaire, pénible, mal payé, dévalorisé ?

Valoriser la place, le rôle, le sens du travail, une organisation du travail reconnaissant les créateurs de richesses que sont les travailleurs, c'est porter l'ambition de faire un travail de qualité, un travail dans lequel on puisse se reconnaître, un travail reconnu à sa juste valeur.

C'est le travail qui doit définir l'emploi et non l'inverse comme aujourd'hui. Est-ce à l'employeur, à partir des critères de rendement du capital, de décider seul ce pour quoi je travaille, et de la façon dont je mets en œuvre mon travail ? La somme de mes savoirs et savoir-faire doit-elle être rémunérée au bon plaisir de l'employeur, selon une « compétence » et des objectifs de performance qu'il fixe lui-même, ou selon un barème établi à l'avance, à savoir une grille de salaires reconnaissant les qualifications ? Quelles conditions de travail dans l'emploi, avec quels horaires, selon quels objectifs : autant de sujets où la subordination à l'employeur doit être contestée par les salariés, où la démocratie et la citoyenneté doivent être établies.

Cela commence avec de nouveaux droits tels que le droit au travail et au repos, le droit d'accès à une formation choisie et qualifiante tout au long de sa vie, le droit à la formation initiale différée. Cela nécessite leur reconnaissance par la classification et par la progression des salaires.

NOS REVENDICATIONS

En matière d'emploi, la FNIC-CGT se prononce pour une société de plein-emploi, où chacun puisse répondre à ses besoins, donc sans chômage, ni précarité. Le patronat a mis en place une armée de réserve de chômeurs pour peser sur les conditions d'emploi : salaires, conditions de travail, temps de travail, etc. Les gouvernements successifs ont démantelé les protections légales contre le licenciement. La FNIC-CGT se prononce pour l'interdiction des licenciements, dans les entreprises qui créent des richesses et pour une autre politique industrielle.

C'est le travail qui doit être valorisé, et non l'emploi, avec au cœur la qualification individuelle du salarié, dans laquelle s'inscrit très largement la formation professionnelle. Les privés d'emploi sont des salariés, l'allocation (même insuffisante) qu'ils perçoivent étant issue des cotisations, et donc une part du salaire.

La FNIC revendique un seul et unique pôle public de formation professionnelle dans la Sécurité sociale par la création d'une nouvelle branche de celle-ci.

Les différents aspects de la formation concourent à former la personne, le citoyen, le travailleur.

Nous revendiquons la mise en œuvre d'une éducation permanente, d'une formation tout au long de la vie. Celle-ci doit être à hauteur d'au minimum 10 % du temps de travail.

La formation a pour effet d'accroître les connaissances, savoirs et savoir-faire du salarié, c'est-à-dire sa qualification. Cette élévation de qualification doit être reconnue par la classification (coefficient) et le salaire.

Il nous faut redonner une dimension collective à la formation et revendiquer une formation promotionnelle et pas seulement professionnelle. Pour rendre cette évolution objective, une évolution minimale de classification et de salaire doit être garantie à chaque travailleur. Cela passe par le maintien à niveau des diplômes et certifications. Il doit être inscrit dans le Code du travail l'obligation des entreprises à maintenir, entretenir, le niveau de qualification et certification de tous les salariés. Cela ne saurait être sans la création d'un véritable service public de la formation initiale, continue et d'orientation professionnelle.

En conclusion, toute formation, initiale ou continue doit permettre :

- d'évoluer professionnellement,
- d'accéder à l'emploi,
- d'être reclassé,
- de donner lieu à un positionnement dans une grille qui permette de se situer en termes de classifications, donc, de trouver une correspondance à un salaire minimum.

Que toute formation professionnelle :

- ne puisse en aucun cas justifier le travail d'enfants
- puisse aussi permettre à tous les salariés : d'apprendre, de se former, d'évoluer, aux travers de tout apprentissage même en dehors de son champ professionnel strict, dans une ambition émancipatrice.

Il en va de même pour les certifications qui, de plus, doivent :

- trouver une équivalence aux diplômes de l'Éducation nationale, ainsi que les diplômes étrangers reconnus équivalents.
- ne jamais venir en opposition aux diplômes de l'Éducation nationale.

SANTÉ, RISQUES INDUSTRIELS, ENVIRONNEMENT



SANTÉ AU TRAVAIL

La FNIC-CGT fait sienne la définition de la santé selon l'Organisation mondiale de la Santé : « C'est un état complet de bien-être physique, mental et social ». Les revendications concernant la santé au travail priment sur les autres, y compris sur les salaires et les « primes ». C'est principalement dans l'organisation du travail qu'il faut en rechercher les causes de sa dégradation.

Nous devons nous fixer pour objectif d'éradiquer toute atteinte à la santé dans le cadre du travail, en particulier par la prévention et le principe de précaution. Les questions de santé au travail englobent également l'ensemble des risques psychosociaux

PÉNIBILITÉ

L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité constitue un élément important du progrès social et de la qualité de la vie des femmes et des hommes au travail, dont la prise en compte de la pénibilité. Les conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels sont déterminantes pour l'état de santé des salariés.

Tous les salariés sont concernés par la pénibilité, techniciens et ingénieurs inclus. L'intensification du travail, l'accroissement de la charge mentale, les objectifs à atteindre, la réactivité demandée, la complexification des tâches et l'absence de moyens pour les réaliser sont responsables du stress.

La prévention de la pénibilité est prioritaire, elle est basée sur une démarche ayant pour but la suppression de toute pénibilité, à défaut le remplacement de ce qui est pénible par ce qui l'est moins, à défaut sur une durée limitée.

Dans ce but il a été décidé d'une obligation de résultat sur les 2 volets suivants :

- La prévention avec l'objectif de supprimer, ou à défaut réduire, toute forme de pénibilité ou souffrance au travail en instaurant une organisation du travail qui place la protection de la santé physique et mentale au cœur des décisions économiques et sociales.
- Le droit à la réparation : tout salarié ayant été exposé à des situations et conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée sur la santé, doit disposer d'un droit à départ anticipé en retraite, financé par l'employeur, d'un trimestre d'anticipation à la retraite pour chaque année de travail pénible. D'une manière générale, il faut rendre la réparation économiquement plus contraignante que la prévention, incitant l'employeur à éliminer la pénibilité à la racine.

► MALADIES PROFESSIONNELLES

Elles sont les conséquences ultimes d'atteintes à la santé subies par le salarié, du fait de l'employeur. Il existe une sous-déclaration massive des maladies professionnelles. Il faut également dénoncer l'absence de réparation intégrale.

La sous-traitance, la précarité sont des facteurs très importants de déclenchement de maladies professionnelles, il y a un transfert d'exposition vers les salariés des entreprises sous-traitantes. Enfin dans de nombreux cas, le coût de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail n'est pas imputé à l'établissement concerné



SANTÉ, RISQUES INDUSTRIELS, ENVIRONNEMENT



RISQUES INDUSTRIELS

RISK



ENVIRONNEMENT



On ne travaille pas pour perdre la vie mais pour la gagner. Les questions de sécurité et de risques industriels sont particulièrement prises en compte par la FNIC-CGT, compte tenu de la dangerosité des activités de nos champs professionnels.

La démarche de prévention des risques consiste à :

- Éliminer les dangers à la source, remplacer un produit dangereux par un produit non dangereux, ou à défaut, moins dangereux.
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- Mettre en place des protections collectives dans et hors de l'entreprise.
- En dernier recours, garantir la sécurité du salarié par des protections individuelles.

Cette démarche ne doit pas intégrer des critères économiques comme le font souvent les employeurs et doit éliminer tout risque. S'il existe un risque résiduel, le salarié doit pouvoir exercer son droit de retrait. La démarche de prévention doit avoir pour effet une amélioration des conditions de travail.

En matière de risque industriel, l'activité de nos industries devrait toujours être soumise à autorisation et non à une simple déclaration. De nombreux accidents industriels, dont le plus connu est la tragédie d'AZF Toulouse, ont montré que le recours à la sous-traitance, massif dans les secteurs pétroliers et chimiques, est à lui seul un risque. Il faut prononcer une interdiction générale de la sous-traitance, sauf cas exceptionnels validés par les IRP.

Il faut également continuer d'exiger que la réglementation en matière de prévention des risques ne se résume pas à isoler les usines des populations, comme si la santé et la sécurité des travailleurs dans l'usine n'étaient pas aussi affaire de santé publique. Au-delà de limiter l'impact d'un éventuel accident industriel sur les riverains, il faut imposer aux employeurs des contraintes, y compris économiques, afin que l'accident ne survienne pas.

En imposant la fin des CHSCT comme instance souveraine de contrôle des obligations des employeurs, les ordonnances Macron de 2018 ont porté un très mauvais coup aux garanties des travailleurs dans la santé, la sécurité, les conditions de travail et d'environnement.

La FNIC-CGT revendique le rétablissement des CHSCT, munis de droits augmentés, aussi pour les instances territoriales et interentreprises tels les CLIC* et autres CISST. C'est à ces conditions qu'une prévention efficace des risques industriels pourra être mise en œuvre.**

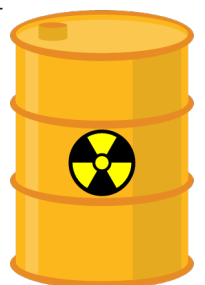
La crise écologique provient, selon la FNIC-CGT, du mode capitaliste de production, autant prédateur de travail humain que des ressources naturelles. L'épuisement et le gaspillage des ressources humaines et naturelles dépendent en effet, d'un système fondé sur la concurrence et non sur la coopération, sur la recherche du profit maximal, le plus rapide possible. La FNIC-CGT se prononce pour l'éradication de ce mode de production.

La priorité, c'est le développement humain. Si le droit à l'environnement en est un aspect, on ne doit pas pour autant subordonner ce droit à d'autres droits tout aussi fondamentaux : accès à une alimentation suffisante, à l'eau potable et à l'assainissement, accès à l'énergie, aux soins, à l'éducation, le droit à un logement, à un emploi, à un environnement sain, le droit d'être protégé contre la violence et de contrôler son avenir. L'idée de « contreparties » à ces droits inaliénables est un principe marchand qu'il faut rejeter, y compris quand on parle d'environnement (quota carbone, etc.).

Nous ne sommes pas partisans de la décroissance, qui implique un programme de régression sociale pour les salariés et les peuples des pays développés, et l'interdiction pour des milliards d'humains de sortir de l'économie de simple subsistance. De même que nous combattons le système capitaliste et la croissance à outrance, nous ne sommes pas partisans d'une décroissance.

Pareillement, nous ne faisons pas la promotion d'une « économie non-carbonée », mais d'une économie planifiée en termes d'utilisation de ressources. Les émissions de CO² à l'atmosphère et de tous les gaz à effet de serre doivent être réduits. Cela ne signifie pas forcément l'abandon de l'utilisation des ressources fossiles, du moment que ces ressources sont extraites et utilisées en respectant l'environnement, celui-ci incluant l'être humain vivant en société.

Concernant le pétrole, produit naturel d'une richesse et d'une complexité sans équivalent, la FNIC-CGT réaffirme que le brûler sous forme de carburant est un énorme gâchis et qu'il faut l'utiliser comme matière première et non comme énergie. Le développement des technologies a permis par le passé le développement humain, pas de raison que cela ne soit pas le cas aujourd'hui pour l'avenir. Le développement humain de toutes et tous incarne un défi pour une industrie chimique respectueuse, assumant ses responsabilités dans la protection de l'environnement et dans le développement de l'emploi qualifié, stable, afin de promouvoir une nouvelle efficacité économique et sociale.



* Centre Local d'Information et de Coordination

** Comité Inter-entreprises Santé Sécurité au Travail

PROTECTION SOCIALE : LA SANTÉ

7



**« Chacun cotise selon ses moyens
et reçoit selon ses besoins. »**

Au même titre que les retraites, le risque santé est un enjeu de société. À la notion de couverture individuelle des risques dans le système capitaliste s'oppose la conception de notre système de protection sociale, collective, solidaire, intergénérationnelle.

Le système de protection sociale est basé sur la création des richesses. Il a été mis en place en 1945 par Ambroise Croizat, ministre communiste, en ligne avec le programme du Conseil national de la Résistance. Ce principe n'a JAMAIS été accepté par le Patronat, qui, depuis cette date, ne cesse de porter des attaques contre la Sécurité sociale, notre SECU. Il est aidé en cela par les politiques de droite, d'extrême droite et du Parti Socialiste qui, année après année, fragilise le système pour mieux le montrer du doigt.

Après avoir éclaté la caisse initiale en trois branches, puis en quatre pour mieux les fragiliser ; après avoir réussi à stopper la progression de sa participation financière au système, alors que dans le même temps celle des salariés était multipliée par trois pour des prestations toujours en baisse, le Patronat lorgne sur ce formidable butin de 550 milliards d'euros de recettes de la Sécurité sociale, toutes branches confondues. Il cherche à récupérer cette manne pour son plus grand profit. Les assurances et les réseaux de mutuelles sont aux aguets et s'immiscent un peu plus chaque jour dans le système global de protection sociale.

ETAT DES LIEUX

Le poids du chômage pèse considérablement sur les ressources de la Sécurité sociale. Le Patronat en a la responsabilité. Il fait payer la note trois fois aux salariés : par le chômage, par l'augmentation des cotisations et par la baisse de la qualité des prestations qui se traduisent par des dépenses pour le patient de plus en plus élevées. En 1991, le gouvernement PS de Michel Rocard invente la CSG, un impôt fait pour compenser les exonérations de cotisations sociales patronales. Ces exonérations sont passés de 3,4 milliards en 1993 à 76 milliards d'euros en 2022. Les gouvernements successifs de droite comme de gauche n'ont fait qu'augmenter cet impôt.

Soumise à une propagande de dénigrement systématique, la couverture santé en France s'est fortement dégradée ces dernières années. Le patient, qu'il soit salarié actif, privé d'emploi ou retraité, paie de plus en plus pour des prestations toujours plus faibles. L'accès au soin de qualité, pour un coût raisonnable, diminue fortement et des millions de Français font l'impasse sur des soins de base pourtant indispensables. En particulier, l'accès aux hôpitaux est toujours plus difficile, la crise du Covid en a d'ailleurs été un révélateur. La paupérisation grandit dans notre pays et des maladies disparues, depuis des années, réapparaissent. Au final, c'est une médecine et un système de santé à deux vitesses qui se mettent en place : une médecine de confort, rapide et efficace pour ceux qui peuvent se payer une as-

surance complémentaire et un service minimum public qui se détériore jour après jour. À noter que la recherche médicale de pointe continue à se faire dans les hôpitaux universitaires. Le privé, ne voulant certainement pas prendre de risques, ne s'engage pas dans cette voie pour des raisons strictement financières.

Le secteur du médicament est livré aux appétits insatiables des capitalistes et nombre de médicaments qui pourraient se développer, ne le sont pas, car jugés insuffisamment rentables ou s'adressant à une population non solvable.

En parallèle, des médicaments dits « de niche » ou « princes » sont, eux, mis sur le marché et remboursés à prix d'or par notre Sécurité sociale.

Bien que fonctionnant selon d'autres logiques que la concurrence et le profit, le système de protection sociale a toujours fonctionné à l'intérieur d'un système capitaliste. Ces dernières décennies, la pression de la rentabilité s'est accrue. La seule manière de répondre à ce rapport de force est par la mobilisation de ceux qui en sont les principaux bénéficiaires : la population dans son ensemble.

Avec le vieillissement de la population les besoins en santé continuent de croître. La fragilité de notre système a été mise en exergue lors de la pandémie Covid. Ces situations constituent un risque au sens de la Sécurité sociale, qui doit être couvert par une nouvelle ponction sur la richesse créée en restant au sein de la branche maladie.

PROTECTION SOCIALE : LA SANTÉ



NOS OBJECTIFS

Pour la FNIC-CGT et ses syndicats :

- Le financement de la protection sociale par l'impôt (CSG, TVA, exonération, modulation) ou la baisse du financement par les exonérations ou modulations de cotisations, doivent cesser et être remplacés par une augmentation des cotisations sociales. Les ressources de la protection sociale doivent augmenter de façon significative, non seulement pour couvrir correctement les risques sociaux prévus par la Sécurité sociale, mais pour élargir la couverture à des risques non ou mal couverts aujourd'hui, comme la perte d'autonomie.
- La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent une gouvernance de la protection sociale, ni par l'Etat ni par le paritarisme, mais par les assurés sociaux eux-mêmes (retour à des élections par et pour les assurés sociaux).
- La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent l'intégration, à terme, de la totalité du risque santé, y compris les complémentaires (mutuelles, etc.), dans la Sécurité sociale. Il faut réorganiser une offre de soins de proximité, publique, et régler définitivement la question des dépassements d'honoraires des médecins libéraux par la mise en place d'un seul secteur conventionné et mettre fin au paiement à l'acte.
- La FNIC-CGT revendique la mise sous contrôle exclusivement public des secteurs de la santé et de l'action sociale qui ne sont pas des biens marchands. Cela vaut pour l'hôpital, les centres de santé, les structures associatives, la médecine du travail, etc...
- La FNIC-CGT et ses syndicats affirment, avec fermeté, qu'il faut nationaliser les industries de santé : les médicaments, le matériel médical,..., ne sont pas un bien marchand. Ils conditionnent la santé et la vie de milliards d'êtres humains, c'est un bien commun de l'humanité. La production de médicaments doit être orientée en fonction des besoins suivant les recommandations des experts de santé indépendants.

Il y a nécessité à ce que chaque citoyen bénéficie d'une «mise en Sécurité sociale» de la naissance jusqu'à la mort, le mettant à l'abri de tous les aléas de la vie par un système de protection sociale solidaire.

Nous devons gagner une Sécurité sociale intégrale, avec pour seul collecteur et payeur la Sécurité sociale, financée par répartition, solidaire, à partir des richesses créées par le travail. C'est le seul moyen de soustraire au monde capitaliste le droit de vivre dignement. Une sécurité sociale intégrale où chacun reçoit selon ses besoins et cotise selon ses moyens et qui couvre tous les risques.

C'est pour cela que la défense de notre système de protection sociale doit recueillir, de la part de notre Fédération et de ses syndicats, une attention toute particulière et un effort revendicatif soutenu. En effet, la protection sociale est comme les salaires, le temps de travail, les conditions de travail, la bataille pour l'emploi, les retraites, un enjeu dans la bataille que les salariés doivent livrer au capitalisme. Elle est tout aussi prioritaire que les autres axes revendicatifs, car ces derniers sont tous liés par le même paradigme : comment récupérer de la valeur ajoutée au Capital pour la satisfaction des besoins des salariés et de la population toute entière ?

La FNIC-CGT réaffirme que le financement de la protection sociale doit être totalement assuré par le salaire socialisé, qui est une ponction sur la richesse créée par le seul travail. Il s'agit bien d'une revendication de diminution du profit, jusqu'à sa disparition à terme. La santé pour tous, accessible et de qualité, le droit de vivre dignement quels que soient les aléas de la vie, sont un préalable en ligne avec les valeurs d'égalité, de solidarité et de fraternité dont la FNIC-CGT et ses syndicats sont porteurs, tout comme toute la CGT.



Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FNIC-CGT

**MARDI 8 SEPTEMBRE 2026
À MONTREUIL À 9H**

DÉCIDER
S'ORGANISER
CONSTRUIRE
ENSEMBLE

NOS VIES
NOUS EMPLOIES
NOTRE AVENIR

LA RIPOSTE
MAINTENANT !

Le mardi 8 septembre 2026, l'Assemblée Générale de la FNIC-CGT doit être un temps fort de notre combat collectif. Un moment pour décider, s'organiser et construire ensemble la riposte nécessaire et urgente face aux attaques que nous subissons.

Partout, le patronat saigne à blanc nos industries : fermetures de sites, suppressions de postes, blocage des salaires. En France, ce sont des milliers d'emplois industriels qui disparaissent chaque année. Une véritable hémorragie sociale s'organise sous nos yeux, détruisant les emplois, dégradant les conditions de travail et plongeant des milliers de familles dans la précarité.

Dans le même temps, le gouvernement accompagne et organise cette politique. Chaque année, plus de 200 milliards d'euros d'argent public sont versés aux entreprises, près de 8 % du PIB. Des milliards pour le capital, pendant qu'on exige des travailleurs de se serrer la ceinture, de choisir entre se chauffer ou manger, et d'accepter toujours plus de sacrifices pour préserver les profits d'une minorité. Car les profits, eux, explosent. En 2025, les groupes du CAC 40 ont reversé 107,5 milliards d'euros à leurs actionnaires, un niveau parmi les plus élevés au monde. Cette richesse, produite par notre travail, ne sert ni à augmenter les salaires, ni à améliorer les conditions de travail, ni à renforcer les services publics : elle est accaparée par une minorité.

Plus de 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté en France. Des millions de travailleurs survivent à peine, même à temps plein. Les salaires stagnent, les prix explosent, les dépenses contraintes étouffent tout. Pour tenir, beaucoup doivent recourir à la prime d'activité ou au crédit : l'argent public et l'endettement compensent des salaires insuffisants. Le capital encaisse deux fois : sur le travail, puis sur la vie quotidienne. Rien de tout cela n'est une fatalité. C'est le résultat de choix politiques et économiques que nous pouvons contester et renverser.

Face à cette offensive, nous devons construire une riposte à la hauteur : des augmentations massives des salaires et des pensions, la fin des aides publiques sans conditions, l'arrêt des fermetures de sites, l'interdiction des licenciements. Nous devons reprendre la main sur ce que nous produisons et sur l'usage des richesses créées. Parce qu'ils savent que notre force est collective, le patronat s'attaque à nos libertés syndicales. Les militants CGT sont ciblés, sanctionnés, intimidés, licenciés. La répression syndicale est devenue une arme pour faire taire, isoler et briser les résistances. Nous ne laisserons pas faire. Toucher à un militant CGT, c'est s'attaquer à l'ensemble du monde du travail. Chaque attaque doit trouver une réponse collective, immédiate et déterminée.

Cette Assemblée Générale doit être un point d'appui pour élever le rapport de force. Nous devons y construire un mandat clair afin d'organiser la lutte dans chaque entreprise et faire converger les mobilisations contre les licenciements, la casse des salaires, les fermetures de sites et la répression. Notre force réside dans l'unité, dans le nombre et dans notre capacité à nous organiser collectivement. Rien ne nous sera donné : tout se gagnera par le rapport de force.

Le mardi 8 septembre 2026, chaque syndicat doit être présent. Pour débattre. Pour décider. Pour agir. C'est par une présence massive, l'organisation et la combativité que nous imposerons nos exigences.

**NOTRE CLASSE DOIT RELEVER
LA TÊTE, SE PLACER
À L'AVANT-GARDE DES COMBATS.
ELLE EN A LES MOYENS,
ET ELLE PEUT GAGNER!!**

**BULLETIN INDIVIDUEL D'INSCRIPTION - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES SYNDICATS DE LA FNIC-CGT
LE 8 SEPTEMBRE 2026, PATIO GEORGES SEGUY - MONTREUIL - À 09H00**

SYNDICAT CGT _____ NOMBRE DE PARTICIPANTS _____ BRANCHE D'ACTIVITÉ _____

NOM _____ PRÉNOM _____ MAIL _____ @ _____

LOCALITÉ _____ DÉPARTEMENT _____

PLATEAU REPAS (10 €) OUI ☐ NON ☐

Merci de remplir l'inscription ci-dessus, et de l'envoyer à contact@fnic-cgt.fr

Lien pour s'inscrire en ligne : <https://fnic-cgt.com/2026/05/20/formulaire-inscription-ag-2026/>

inscription via le qr code



SIGNER POUR LES SALARIÉS, JAMAIS SOUS LA CONTRAINTE !



**Ce que cache vraiment
le « dialogue social »**



Dans l'entreprise, la signature d'un accord collectif est souvent présentée par les directions comme le passage obligé pour obtenir une prime, une augmentation, une mesure sociale ou une amélioration des conditions de travail. Pourtant, il est important de rappeler une réalité juridique et syndicale fondamentale : toutes les mesures favorables aux salariés ne nécessitent pas forcément la signature d'un accord collectif pour être appliquées. Attention, cette réalité n'exclut pas de fait la négociation.

Dans de nombreux cas, l'employeur peut décider seul d'accorder une mesure par décision unilatérale, souvent appelée « DUE ». Cela peut concerner, selon les situations, une prime, une augmentation, une mesure temporaire, un engagement interne, une amélioration de remboursement de frais, ou encore certaines dispositions d'organisation du travail, sous réserve du respect des règles applicables et, le cas échéant, de l'information-consultation du CSE.

Cette distinction est essentielle dans l'action syndicale de la CGT. Elle permet de ne pas tomber dans le piège fréquemment utilisé par le patron pour récupérer la signature d'une organisation syndicale : si le syndicat ne signe pas, les salariés n'auront rien. En réalité, si l'employeur a la volonté d'accorder une mesure, il peut le faire sans signature syndicale.

La question à poser n'est donc pas seulement : « Faut-il signer ? » mais plutôt : « Qu'est-ce que la signature apporte réellement aux salariés ? »

1. UNE MESURE FAVORABLE NE NÉCESSITE PAS TOUJOURS UN ACCORD SIGNÉ

Un accord collectif est un acte important. Il engage les signataires, fixe des droits et des obligations, et peut avoir des conséquences durables dans l'entreprise. **Mais il ne faut pas confondre accord collectif et décision patronale validée par la signature des organisations syndicales.**

L'employeur dispose d'un pouvoir de décision. Dans certaines situations, il peut choisir seul de mettre en place une mesure plus favorable que le minimum légal ou conventionnel. Par exemple, après une négociation salariale qui n'aboutit pas, il peut établir un procès-verbal de désaccord puis annoncer des mesures unilatérales. Cela signifie qu'une augmentation ou une prime peut parfois être versée sans accord signé.

C'est un point important à faire comprendre aux salariés : « Refuser de signer un accord ne veut pas automatiquement dire refuser les avancées proposées. »

Un syndicat peut très bien être favorable à une prime ou à une augmentation collective, tout en refusant de signer un texte insuffisant, flou ou porteur de reculs pour certains et d'avancées pour d'autres.

Une direction peut proposer une prime, mais l'intégrer dans un accord contenant aussi des contreparties défavorables : plus de flexibilité, remise en cause d'usages, annualisation du temps de travail, objectifs renforcés, baisse de garanties collectives, ou absence d'engagement sur les augmentations générales. Dans ce cas, signer reviendrait à valider l'ensemble du texte, pas seulement la mesure favorable.

La vigilance de nos syndicats consiste donc à séparer les choses :

-  **ce que l'employeur peut faire seul ;**
-  **ce qui nécessite réellement un accord ;**
-  **ce qui améliore concrètement les droits ;**
-  **ce qui sert surtout à obtenir une caution syndicale ;**
-  **ce qui contient des contreparties cachées ou dangereuses.**

2. Le chantage à la signature : une pression à identifier et à refuser

Certaines directions utilisent ce flou pour exercer une pression sur les organisations syndicales. Elles peuvent dire :

« Si vous ne signez pas, les salariés n'auront rien. »

Ou encore :

« Sans signature, nous retirons l'augmentation de salaire. »

Ou bien encore :

« Vous prendrez la responsabilité de priver les salariés d'une augmentation. »

Ce discours constitue une forme de « chantage à la signature ». Il vise à faire porter aux syndicats la responsabilité d'une décision qui relève en réalité seulement de l'employeur.

Si à la question : « est-ce que la direction peut appliquer la mesure de façon unilatérale ? » la réponse est « oui », alors la menace de retrait est clairement un choix patronal de chantage et de recherche de cautionnement par les organisations syndicales.

Ce n'est pas le syndicat qui prive les salariés d'une augmentation : c'est l'employeur qui décide de conditionner cette mesure à une signature.

Cette précision est capitale dans la communication syndicale. Il faut pouvoir expliquer clairement aux salariés : « Nous ne refusons pas la prime. Nous ne refusons pas l'augmentation. Nous refusons de signer un accord insuffisant ou dangereux. Si la direction veut réellement accorder cette mesure, elle peut l'appliquer par décision unilatérale. »

Le rôle syndical est de ne pas se laisser enfermer dans une fausse alternative :

soit signer l'accord tel qu'il est ;
soit être accusé de bloquer les avancées.

Une autre position existe et doit être défendue :

-soutenir les mesures favorables ;
-refuser les contreparties défavorables ;
-demander l'application unilatérale de ce qui peut l'être ;
-poursuivre la bataille pour obtenir davantage.

Et surtout bien avoir en tête qu'une négociation ne peut-être loyale sans rapport de force.

3. Signer n'est jamais neutre : c'est un acte politique

La signature d'un accord collectif n'est pas une simple formalité administrative. Elle a une portée juridique, mais aussi **politique et symbolique**. Une fois l'accord signé, la direction peut dire : « Les organisations syndicales ont validé. »

C'est pourquoi la signature doit toujours être pesée.

Elle ne doit pas servir à accompagner une décision patronale déjà prise. Elle ne doit pas non plus donner une apparence de dialogue social à une mesure minimale ou imposée.

Signer un accord, c'est envoyer un message aux salariés. Ce message peut être positif si l'accord acte de véritables avancées obtenues par le rapport de force.

Mais il peut être négatif si les salariés ont le sentiment que le syndicat a validé un compromis faible, insuffisant ou porteur de reculs.

Avant de signer, il faut donc examiner le contenu réel du texte :

- L'accord crée-t-il de nouveaux droits ?
- Les engagements sont-ils précis ?
- Les montants sont-ils clairement définis ?
- Les bénéficiaires sont-ils bien identifiés ?
- Y-a-t-il des exclusions ?
- La durée de l'accord est-elle limitée ?
- Existe-t-il une clause de suivi ?
- Y-a-t-il des contreparties ?
- L'employeur pouvait-il appliquer seul une partie des mesures ?
- La poursuite du rapport de force permettait-il d'obtenir davantage ?



La signature ne doit pas être automatique. Elle doit être le résultat d'une appréciation collective et d'un débat avec les syndiqués, en lien avec les salariés concernés, fait avec un véritable éclairage politique dans l'intérêt collectif.



4. Quand la signature peut être utile et même importante

Pour autant, il ne s'agit pas de dire qu'il ne faut jamais signer. **La signature d'un accord peut être utile, voire importante, lorsqu'elle permet de transformer un rapport de force en droits écrits, et lorsqu'elle permet de « cranter » un nouveau droit ou une progression de droits existants.**

Un accord signé peut « sécuriser » des conquêtes obtenues par la mobilisation. Il peut permettre de rendre opposables des engagements qui, autrement, resteraient vagues ou dépendraient du bon vouloir de l'employeur.

La signature peut donc avoir une vraie valeur lorsque l'accord permet d'obtenir :

- des augmentations générales de salaire ;
- une amélioration durable des grilles de classification ;
- une prime transformée en élément pérenne de rémunération et cotisée ;
- des garanties sur l'emploi ;
- des avancées mesurables sur l'égalité femmes-hommes ;
- de meilleurs droits en matière de santé et conditions de travail.

Dans ce cas, la signature n'est pas une caution donnée à l'employeur. **Elle devient l'expression d'une conquête collective.** Elle permet de dire aux salariés : « *Nous avons revendiqué, nous avons construit un rapport de force, la direction a dû reculer ou avancer, et nous avons obtenu des garanties écrites.* »

La signature peut alors avoir une dimension symbolique forte. Elle montre que l'action collective produit des résultats. Elle peut renforcer la confiance des salariés dans leur capacité à créer le rapport de force.

5. La différence entre signer une conquête et signer une mise en scène

Toute la difficulté est de distinguer une vraie conquête d'une simple mise en scène du dialogue social.

Une conquête, c'est lorsqu'un accord améliore réellement la situation des salariés par rapport à ce que l'employeur proposait au départ, ou par rapport à ce qu'il pouvait décider seul. Une conquête doit être concrète, mesurable, vérifiable et surtout ne pas se faire au détriment d'autres collègues de travail.

À l'inverse, une mise en scène du dialogue social, c'est lorsque l'employeur cherche surtout à obtenir une signature pour légitimer une décision déjà prise, ou pour faire porter aux syndicats la responsabilité d'un compromis insuffisant ou même une volonté de cogestion des risques dans le cadre, par exemple, d'accords de souffrance au travail (RPS comme les appellent les patrons).

On peut résumer ainsi :

« *On ne signe pas pour permettre à l'employeur de faire ce qu'il pouvait déjà faire seul. On signe lorsque le rapport de force a permis d'obtenir plus, mieux, et plus sûr pour les salariés.* »

Cette distinction permet d'avoir une position claire : **il ne s'agit pas d'être contre la signature par principe, ni de signer par habitude.**

Il s'agit d'utiliser la signature comme un outil syndical et politique, et non comme une validation automatique de la stratégie patronale.



6. Les bons réflexes avant de signer un accord

Avant toute signature, il est utile de passer par une grille d'analyse rigoureuse.

1^{ère} question : Que peut faire l'employeur sans signature ?

Si l'employeur peut appliquer la mesure seul, il faut exiger qu'il le dise clairement. Cela permet d'éviter le chantage du type : « Signez, sinon les salariés n'auront rien. »

2^{ème} question : Que gagnent les salariés en plus avec l'accord ?

Un accord doit apporter une plus-value réelle aux salariés. S'il ne fait que reprendre une décision patronale, son intérêt est limité.

3^{ème} question : Y a-t-il des contreparties ?

Il faut lire tout le texte, pas seulement les annonces positives. Une prime peut cacher une régression sur le temps de travail, les congés, l'organisation ou les garanties collectives.

4^{ème} question : Les engagements sont-ils précis ?

Les formulations vagues doivent alerter :

- « la direction veillera à » ;
- « une attention particulière sera portée à » ;
- « selon les possibilités économiques » ;
- « dans la mesure du possible ».

Un bon accord doit contenir des engagements clairs, datés, chiffrés et contrôlables, et surtout des mesures contraignantes pour l'employeur s'il n'atteint pas les objectifs ciblés dans l'accord, comme les accords dits « Handicap » ou « de maintien dans l'emploi ».

La signature doit s'appuyer sur le collectif. Quand c'est possible, il faut informer, consulter, organiser des réunions, recueillir les avis et expliquer les enjeux.

Focus : Les mesures d'accompagnement d'un plan de suppression d'emploi (PSE)

La vérité sur le PSE

Un « plan de sauvegarde de l'emploi » n'est jamais un simple document technique. C'est d'abord un « **plan de suppressions d'emplois** », avec tout ce que cela implique pour les salariés : licenciements, mobilités imposées, départs contraints, pertes de repères, dégradation des conditions de travail et fragilisation des collectifs.

Derrière le vocabulaire policé de la direction, il faut toujours rappeler cette réalité : un PSE est un outil de restructuration au service des choix patronales.

Le piège de la signature

Dans ce cadre, la direction cherche souvent à faire croire que la signature syndicale serait une garantie de sérieux, de sécurité ou de protection. En réalité, il faut être clair : qu'il y ait signature ou non, les mesures d'accompagnement du PSE doivent de toute façon être examinées et validées par l'administration du travail, en pratique la DREETS, qui contrôle sa conformité et ses mesures d'accompagnement.

Mais il faut aussi dire une autre vérité, tout aussi importante : la signature peut donner au plan une apparence de consensus social qui facilite son passage devant la DREETS.

Quand la direction peut afficher un accord syndical, elle gagne immédiatement en crédibilité. Elle peut alors présenter le PSE comme un compromis équilibré, négocié, responsable, presque « acceptable ». Et c'est précisément là que se trouve le piège.

La DREETS contrôle dans tous les cas

Il faut le dire simplement : le contrôle de l'administration existe dans tous les cas. Qu'un PSE soit signé ou non, la DREETS doit examiner le dossier, regarder les mesures prévues, vérifier leur cohérence, leur suffisance et leur conformité. La direction ne peut donc pas prétendre qu'une signature syndicale « sécurise » juridiquement le plan au point de le soustraire à tout contrôle. C'est un point fondamental pour ne pas se laisser intimider.

Trop souvent, les directions font pression en laissant entendre que :

- sans signature, le plan serait plus difficile à faire passer ;

- avec signature, tout serait « régularisé » ;
- les syndicats seraient responsables du sort des salariés.

C'est faux. Le rôle des organisations syndicales n'est pas de donner un blanc-seing à la direction. Leur rôle est de défendre et d'organiser les salariés, de contester les suppressions d'emplois, de construire avec les salariés des alternatives et d'imposer un vrai rapport de force.

Le fait qu'un PSE soit contrôlé par l'administration doit au contraire renforcer la vigilance syndicale. Cela signifie qu'il faut préparer le dossier, documenter les insuffisances, pointer les incohérences et ne pas laisser la direction maquiller un plan de licenciements en « mesures sociales ». Au contraire, fort de son travail, le syndicat doit rencontrer la DREETS et expliquer pourquoi les salariés ne souhaitent pas l'application du PSE.

Il faut donc dire les choses clairement, la signature n'est pas neutre, elle est politique. Elle change l'image politique du plan de casse de l'emploi. Et cette image sert trop souvent les intérêts de l'employeur bien plus que ceux des salariés.

Ne pas cautionner, mais combattre avec les travailleurs

La CGT doit avoir une ligne claire, ne pas se laisser enfermer dans des choix qui en réalité n'en sont pas, comme « signer ou être accusé de bloquer les salariés ».

Le vrai combat, c'est :

- **Faire reculer la direction sur les suppressions d'emplois ;**
- **Imposer de vraies alternatives ;**
- **Refuser les plans maquillés en protections sociales.**

Cela signifie qu'il faut parler clairement aux salariés :

- **la signature ne remplace pas la lutte ;**
- **le contrôle administratif ne remplace pas la mobilisation.**

Un syndicat combatif ne peut pas signer pour accompagner la casse. Nous ne pouvons pas être les faire-valoir du patronat.

Il n'y a pas de bon plan de suppression d'emploi.



**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



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)

14^{ÈME} CONFÉRENCE NATIONALE DE L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS-FNIC

Du 14 au 16 octobre 2026

**Au village club MILEADE de la Palmyre,
17 570 Les Mathes**

INSCRIPTION

**Merci d'envoyer ce bulletin à la FNIC CGT - 263 rue de Paris - case 429 - 93514 Montreuil Cedex
ou par mail à contact@fnic-cgt.fr**

Nom et adresse du syndicat : _____
Email : _____
Tel : _____

	Nom	Prénom	Actifs	Retraités
Délégué titulaire				
Délégué suppléant				
Délégué suppléant				

Transport : Train : ☐ Voiture : ☐

Informations pratiques : Village Club Miléade de la Palmyre (17), 17 570 Les Mathes

Arrivée le 13 octobre entre 14h et 18h

Par le train : TER gare de Royan - Navette disponible de la gare au Village club.

Réponse obligatoire avant le 4 septembre 2026 avec les horaires d'arrivée à la gare afin d'organiser les navettes de la gare au Village Club.

Pour 3 NUITS (du dîner du 13 octobre au petit-déjeuner du 16 octobre) : 300€/ personne
Nombre de participants : x 300 € = (en votre aimable règlement)

VALIDATION DU SYNDICAT (signature et tampon) :

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

BRANCHE Laboratoires de Biologie médicale extra-hospitaliers **(0959)**

les 17 et 18 juin 2026

**MOBILISATION DU 4 MAI :
UN VRAI SUCCÈS , MAIS CE N'EST QU'UNE PREMIÈRE ÉTAPE !
ORGANISONS LA SUITE !**

Lundi 4 mai, les grèves organisées partout en France à l'appel de l'intersyndicale ont marqué un tournant historique pour notre branche. Les coursiers, infirmières, secrétaires, techniciens,.. Des laboratoires de biologie médicale, qu'ils travaillent dans de gros groupes devenus des empires financiers ou dans des laboratoires indépendants se sont retrouvés ensemble, partout en France, sur des piquets de grève. Ils ont parfois occupé des ronds-points, marché jusqu'à l'hôpital public pour discuter avec d'autres salariés du même secteur et qui subissent les pressions générées par le désengagement de l'État dans la santé. Fermetures de sites, travail embolisé, biologistes à la pailasse, couverture médiatique à l'échelle nationale, nous avons réussi une **mobilisation nationale intersyndicale sans précédent**.

Malgré les menaces, les tentatives d'intimidation de certains patrons et les réquisitions organisées avec la complicité de l'État, nous avons montré notre colère face aux salaires de misère, aux conditions de travail qui se dégradent et qui nous mettent en danger, face à leur soif inassouvie de profit qui les pousse à racheter toujours plus de laboratoires pour mieux les fermer et nous jeter à la rue.

Nous devons décider ensemble du plan de bataille à mener, nous avons besoin de nous rencontrer le 17 et 18 juin 2026.

La lutte ne fait que commencer !

INSCRIPTION AG syndicats FNIC CGT branche Laboratoires de biologie médicale
du 17 juin à 14h au 18 juin à 15h

SYNDICAT

DÉPARTEMENT

NOM

PRENOM

E-MAIL

TÉLÉPHONE



**“ Pour protéger
mes salariés,
ma mutuelle
compose la
solution parfaite.”**

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d'une offre santé labellisée pour vos salariés, conforme à vos obligations conventionnelles et adaptée à votre secteur d'activité.

- Une amélioration des garanties santé : hospitalisation, optique, dentaire...
- Plusieurs niveaux de protection au choix pour couvrir vos salariés et leurs ayants-droit.
- Des services facilitants votre quotidien et celui de vos équipes : espace entreprise, ateliers de prévention, fonds social et solidaire.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous au 01 86 65 74 73
ou sur **aesio.fr**

