FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT

COURRIER FÉDÉRAL n° 627 du 1er octobre 2026

COURRIER FÉDÉRAL

BULLETIN D'INFORMATION DU SECRÉTARIAT DE LA FNIC CGT

SOMMAIRE

Fiches revendicatives (n° 16 à 22) /pages 3-15/

Commémoration des fusillés de 1941 /pages 16-17

Inscription Colloque UFR /page 18 /

Dossier : l'incapicité au regard de la Sécurité sociale /pages 20-28/

Inscription journée d'étude PSE /page 29 /

44ème Congrès fédéral : mode d'emploi /pages 30-42 /

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 médicotechniques (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

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

POUR UNE DÉMARCHE CGT À PARTIR DU TRAVAIL

16

POUR QUOI FAIRE ?

POUR CHANGER LA VIE DE TOUS LES JOURS ET CHANGER LA SOCIÉTÉ

Si au quotidien, les travailleurs ne prenaient pas d'initiatives pour s'organiser dans leur travail , souvent contrairement aux décisions venues d'en haut sans tenir compte du réel, rien ne fonctionnerait dans nos entreprises. C'est lorsqu'ils n'ont pas la maîtrise de leur travail que les salariés sont en souffrance ou se désengagent.

La revendication immédiate doit s'appuyer sur cette volonté d'avoir son mot à dire sur son travail. Cela permet déjà au salarié de relever la tête, de toucher du doigt que l'on peut changer des choses.

Le capitalisme s'est construit sur des organisations du travail décidées unilatéralement et jamais débattues politiquement avec les acteurs concernés. On ne changera pas de société, on ne dépassera pas le capitalisme si on ne modifie pas en profondeur l'organisation du travail, et pour cela, il faut déjà lutter sur les revendications immédiates et chaque fois que possible, gagner.

CONTRE LA FATALITÉ

Aucun salarié ne fait exactement ce qu'on lui demande de faire, tout simplement parce que, chaque jour, il rencontre des situations singulières qui lui demandent d'adapter son travail grâce à son savoir, à son savoir-faire et à ses valeurs. Il y a donc une capacité d'émancipation chez chaque salarié. Construire un travail de qualité c'est refuser la fatalité. S'appuyer sur cette capacité d'émancipation de chaque salarié, indépendamment de ce qu'il pense, est déterminant pour notre démarche revendicative.

POUR CRÉER DU COLLECTIF

Nous ne faisons jamais un travail uniquement pour nous-mêmes, le travail a toujours une dimension collective. Pour s'émanciper au travail, les salariés ont besoin d'en parler entre eux, de confronter leurs points de vue, de tisser des solidarités, des manières de faire.

Ces lieux d'échanges, à l'abri de la hiérarchie, sont de plus en plus réduits. Nous devons reconquérir ces lieux, comme les pauses, les temps de repas, car appréhender à plusieurs une situation de travail, c'est forcément construire du collectif et y donner un sens.

Cela casse la mise en concurrence et favorise la construction du rapport de forces.

UN PLUS AVEC LES JEUNES

Les jeunes qui entrent au travail veulent réussir leur vie, la mordre à pleines dents. Cette volonté d'être acteurs n'est pas encore émoussée. Lorsque les jeunes sont propriétaires de leur action, ils deviennent tenaces et ne lâchent pas tant qu'ils n'obtiennent pas satisfaction. La CGT peut être l'instrument qui va le leur permettre, et ce n'est pas les journaux télévisés qui le leur diront. C'est là que la question de l'adhésion à la CGT prend tout son sens.

DANS NOTRE CAMPAGNE CONTRE LE CAPITAL

Le travail n'est pas un coût mais une richesse. Comment revaloriser le travail sans en parler, sans mettre en débat son contenu, son sens, son organisation ? Mettre en avant les enjeux du travail doit aussi nous permettre de nourrir notre stratégie concrète pour abattre le capitalisme et mettre en place le socialisme.

COMMENT FAIRE ?

PARLER DE SON TRAVAIL, C'EST DÉJÀ COMMENCER À AGIR !

Trop souvent, les salariés ne mesurent pas tout ce qu'ils mettent en œuvre pour s'organiser au travail. La plupart du temps, ils reçoivent des injonctions différentes, contradictoires, et ils passent leur journée à trier ce qui est essentiel pour eux et ce qui ne l'est pas.
Parler, raconter, écrire son travail, c'est déjà commencer à rendre visible tout ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire. Les délégués, les syndiqués doivent favoriser des moments d'échanges sur le travail réel effectué dans un service ou un atelier.

COMMENT TU TRAVAILLES AUJOURD'HUI, COMMENT TU AIMERAIS TRAVAILLER ?

Ce sont les questions qui vont permettre le débat : comment tu travailles aujourd'hui, qu'est-ce qui va bien dans ton travail et qu'est-ce qui ne va pas ? Comment tu aimerais travailler ? Et quels moyens es-tu prêt à mettre en œuvre pour y arriver ?
Bien souvent, dans la discussion autour de ces questions, les salariés vont trouver des solutions pour bien travailler. Cette créativité va porter sur l'organisation du travail, la communication dans l'entreprise, mais aussi l'emploi, la formation professionnelle, les qualifications, les salaires, etc.

POUR UNE DÉMARCHE CGT À PARTIR DU TRAVAIL 16

Bref à partir de situations concrètes de travail, des aspirations vont se dégager, ce que le syndicat pourra traduire en revendications avec les salariés.

Cette étape servira de base à aller plus loin : produire pour faire quoi : pour augmenter le profit ou pour répondre aux besoins ? Qui doit décider ce qu'on produit ? A qui appartient ce qui est produit, etc.. On aborde ainsi au concret la double besogne.

LES ENTRÉES POUR CONTESTER L'ORGANISATION ET LA FINALITÉ DU TRAVAIL

Différents indicateurs peuvent alerter le syndicat pour aller à la rencontre des salariés.
Par exemple : l'augmentation de l'absentéisme, l'accentuation de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de risques psychosociaux (RPS), des conflits dans un service, des accidents du travail, un produit ou un service mal effectué, etc.

Dans tous les cas, par le débat et la réflexion collective, le syndicat doit construire les revendications avec les salariés qui sont les experts du travail.

QUELLE DÉMARCHE CGT ?

C'EST L'AFFAIRE DE TOUS LES SYNDIQUÉS DANS LE SYNDICAT

Le syndicat doit élaborer une véritable stratégie revendicative avec pour thème : « travailler comment et pour faire quoi ». L'action des élus, Représentants de proximité ou CSE, les expertises ne doivent être que des outils au service de cette stratégie. Trop souvent, il est demandé une expertise, par exemple sur les risques psychosociaux, et lorsqu'elle est réalisée nous ne savons pas quoi en faire car elle ne fait que répéter ce que nous savions déjà et qui aurait pu être confirmé par une enquête du CSE ou CSSCT ou un droit d'alerte par exemple.

Il faut donc construire cette démarche revendicative par un débat régulier avec nos syndiqués et pas seulement les élus.

LE POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS

Si comme nous l'avons évoqué, les salariés ne font pas exactement ce qu'on leur demande de faire, s'ils ont en eux cette capacité de transgression, il faut que, dans notre démarche syndicale, nous nous appuyons dessus. Cela veut dire que, pas à pas, nous allons construire avec eux les revendications pour changer le travail et construire le rapport de forces jusqu'à la négociation et en évaluer le résultat avec eux.

PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR

Dans certains syndicats qui ont engagé cette démarche, nous sommes même parvenus à élaborer les tracts avec les syndiqués. Il s'agit de construire un syndicalisme plus « passeur de parole » que « porte-parole » car les experts du travail, ce sont les syndiqués, les salariés. Porter dans des réunions CSE ou CSSCT ou des négociations le « réel » du travail déstabilise les employeurs qui, bien souvent, ne le connaissent pas. Et surtout, cette démarche permet de construire au réel l'action collective, la grève, pour gagner grâce au rapport de forces.

NOS REVENDICATIONS

• Obtenir 3 à 5 heures par trimestre pour que les salariés d'un service, d'un atelier puissent se réunir pour parler de leur travail (sans la hiérarchie) avec les représentants des salariés s'ils le souhaitent.

• Puis 3 à 5 heures par trimestre pour une réunion de ces mêmes salariés avec la hiérarchie N+1 et obligatoirement un Représentant de proximité, CSE ou de CSSCT. Cette réunion doit déboucher sur des décisions.

• Ces droits individuels des salariés leur permettront de peu à peu s'organiser collectivement.

• Obtenir non un droit mais une garantie de déconnection.

• Obtenir une revalorisation des droits du CSE ou CSSCT avec plus de moyens, d'heures de formation (sans faire de ses membres des spécialistes coupés du quotidien de leurs collègues) et que le CSE ou CSSCT soit le lieu de débat du travail réel.

• Obtenir des moyens pour les Représentants de proximité allant dans ce sens.

• Obtenir la formation de tous les élus CSE ou CSSCT et Représentants de proximité.

• Obtenir que le travail réel soit pris en compte dans les décisions prises dans l'entreprise et jusqu'au plus haut niveau.

LE SYNDICALISME DE L'ENTREPRISE À L'INTERNATIONAL 17

SOLIDARITÉ CONTRE PROFITS

C'est une bien vaste question qui ne trouve malheureusement pas ou très rarement d'écoute et de débat dans nos syndicats. Et pourtant, il ne se passe pas un seul jour sans que les salariés ne soient confrontés à la mondialisation qui se traduit toujours par une mise en concurrence des salariés dans tous les pays.
Qui n'a jamais été mis en accusation par son patron sur le coût du travail du salarié en France ?
Qui n'a jamais été comparé directement à un salarié des pays de l'Est, asiatique et plus récemment au salarié anglais qui subit le contrat de travail 0 heure ou au contrat de travail allemand qui exploite la misère des réfugiés avec des tarifs à 1€ de l'heure et des salaires mensuels à 84 € ?

Nos réponses à ces inégalités, ne sont pas « que » du ressort du salaire mais doivent se construire par la mise en place de solidarité internationale si nous voulons lutter à armes égales.

Nos patrons, tels des rouleaux compresseurs, ne reculent devant rien pour asseoir leurs politiques de rentabilité. Pour les pays dits développés, il s'agit, au nom de la compétitivité, de rogner sur les acquis sociaux avec l'aide des syndicats réformistes. Pour les pays émergents, l'espérance d'un développement tant attendu d'une société disposant d'infrastructures répondant aux besoins vitaux est agitée comme un chantage ignoble qui s'apparente au « marche ou crève ».

Cette mondialisation n'a qu'un seul objectif : celui d'une recherche constante de rentabilité et de profit mettant au premier plan les intérêts financiers des multinationales plutôt que d'apporter une réponse aux besoins des peuples.
Pour illustrer cette opposition entre solidarité internationale et impérialisme il suffit de faire référence au fameux TAFTA (traité de libre-échange transatlantique), qui exclut toute solidarité au nom du profit où seul le droit des affaires primera en lieu et place des droits humains, tout comme le CETA traité entre l'Union européenne et le Canada.
Ou encore, le Mercosur, regroupant le Brésil, l'Argentine, l'Uruguay et le Paraguay, qui concerne 770 millions de citoyens. Il aura des impacts en matière de production industrielle, industries chimique, pharmaceutique et pneumatique en particulier.

L'international, la FSM

La décision au 39ème congrès d'adhérer à la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) se retrouve dans notre conception de syndicalisme de lutte contre l'impérialisme aveuglé par la finance. Nous avons besoin d'un syndicalisme international de lutte et non pas d'accompagnement des directives de Bruxelles.

Le syndicalisme institutionnalisé tel que le pratiquent la CES et la CSI, organisations asservies idéologiquement et financièrement, est un syndicalisme fait par des « professionnels carriéristes » facilement corruptibles, signant des accords au nom des salariés sans les consulter. La CES et la CSI sont aujourd'hui le parfait exemple d'outils mis en place pour scléroser le mouvement syndical et l'inféoder au fonctionnement des institutions capitalistes telle la commission européenne. Elles ne sont là que pour organiser « la paix sociale ».
Est-il nécessaire de rappeler qu'elles ont fait le choix de ne pas soutenir notre grande lutte contre la loi travail du printemps 2016 ?

À l'opposé, la FSM et toutes les organisations qui y sont affiliées, ont fait le choix d'un syndicalisme porteur de changement de société, de lutte de classe et de masse, engagé avec et par l'intervention démocratique des salariés décideurs de leur avenir. A la FSM, on ne négocie pas dans les salons, à l'abri des regards, la régression sociale. On lutte pour le progrès social, le meilleur et non le « moins pire », dans la transparence, avec les salariés.

Il est d'importance capitale de ne pas opposer les salariés et d'unir toutes leurs forces pour construire le monde de demain et combattre les impérialistes qui prennent les décisions au sommet des multinationales et dans les gouvernements ultra-libéraux sans aucun respect de nos vies.

LE SYNDICALISME DE L'ENTREPRISE À L'INTERNATIONAL 17

NOS REVENDICATIONS

Combattre les délocalisations, les destructions massives d'emplois avec une revendication rassemblant et apportant une réponse positive aux pays producteurs et pays consommateurs, est possible.

Installer une usine ou une entreprise dans un pays en développement, pour satisfaire les besoins du pays en question n'est ni un problème, ni le sujet qui nous occupe. Mais vendre des biens ou services dans un pays, sur un territoire, où ces biens ou services ne sont pas fabriqués, pose la question de l'utilité sociale de cette production.

Ces délocalisations ne sont pas sans conséquence sur le marché de l'emploi local et national, ce qui pèse sur les droits, tels les salaires, le temps de travail, les effectifs, de ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi !
Par ailleurs, dans une société à dimension humaine et sociale, l'environnement touche à la vie, à la santé des citoyens et des familles.

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

Les multinationales, dans leur recherche de réduction du coût, d'appât du gain, imposent de travailler dans des conditions inhumaines, pillant les ressources et générant une pollution qui empoisonne l'environnement des travailleurs et de leurs familles, leur santé et leur vie souvent de manière irrémédiable (les ruptures de barrages miniers au Brésil ou l'utilisation intensive des pesticides type glyphosate en sont de tristes illustrations).
Ce « bouclier social international » vise à ce que l'implantation des entreprises dans un quelconque pays soit utile à faire progresser le niveau de vie des populations, et à ce que la production soit vendue là où elle est fabriquée, pour répondre aux besoins de la population.

LE BOUCLIER ANTI-DUMPING SOCIAL, CONTRE LE COÛT DU CAPITAL.

Ce « bouclier anti-dumping » pourrait s'appliquer dans chaque pays. Il ne s'agit pas de protectionnisme d'un pays vis-à-vis d'un autre, mais de protectionnisme du monde du travail face au capital qui lui, organise la concurrence entre salariés et territoires du monde entier.

LE BOUCLIER ANTI-DUMPING SOCIAL, C'EST QUOI ?

Une contribution financière sur chaque produit importé, calculée sur la différence de la valeur sociale du travail entre le pays de production et le pays de la vente.
Cette contribution financière va directement dans les caisses de la protection sociale, et doit aussi être utilisée pour le développement des territoires et des services publics.
L'instauration de cette contribution permettrait d'annuler ainsi le dumping entre territoires ou pays, puisque tout bien qui serait produit dans des conditions non conformes au standard, se verrait taxer par le bouclier social.

Ce bouclier social peut être un outil de lutte concrète contre le coût du capital, en partant bien de nos exigences en termes de besoins, qui ne sont pas forcément des marchandises. Il serait de nature par exemple à revoir les lieux de production, choisis aujourd'hui par les employeurs sur des critères uniquement de « coût », voire à relocaliser les productions sur le territoire où elles sont vendues.

Il vise à ce que les implantations industrielles répondent aux besoins des populations dans le territoire. C'est pourquoi le fruit de cette taxe financière, gérée par les travailleurs eux-mêmes et non par l'Etat, doit servir uniquement au progrès social, donc il doit faire partie des ressources des systèmes de protection sociale des pays concernés.

LA SOUS-TRAITANCE 18

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

La sous-traitance est devenue de plus en plus stratégique et surtout perverse. Elle devient le moyen d'externaliser les risques professionnels. C'est ainsi que l'on constate, dans nos entreprises, que de nombreux emplois, activités voire ateliers à fort risque de maladies professionnelles, types troubles musculosquelettiques, sont externalisés.
On constate aussi le transfert d'activités plus techniques comme l'ingénierie ou la recherche et développement. C'est une perte de compétence et de savoir-faire pour les entreprises donneuses d'ordres.

La pratique de la sous-traitance exerce des pressions à la baisse sur les salaires par le dumping social et génère l'instabilité du travail et la précarité.
Les salariés des entreprises sous-traitantes subissent de plein fouet la précarité et des différences salariales énormes (conventions collectives, salaires, conditions de travail,...).
En matière de formation et d'hygiène et conditions de travail, le constat est encore plus lourd. Les intérimaires et autres précaires en CDD ou en contrat de chantier (CDI-C) présents en masse chez les sous-traitants, sont les principales victimes des accidents du travail sur les sites industriels. Les sites industriels sont devenus de vrais laboratoires, à travers la sous-traitance, où sont testées toutes les formes de domination sociale. Ils constituent aujourd'hui de véritables sanctuaires de la fraude et de la concurrence déloyale, qui justifient une réaction urgente de la CGT sur le législateur afin de renforcer la protection juridique des salariés et de signifier un coup d'arrêt au «massacre» des emplois et à une déstabilisation de la société humaine, porteuse de tous les dangers.

ÉTAT DES LIEUX

LA SOUS-TRAITANCE AU SERVICE DE LA MONDIALISATION POUR RÉPONDRE AU CAPITALISME

Le principe de mondialisation donne légitimité et pouvoir aux entreprises les plus puissantes de se développer là où les coûts sont les plus faibles et les profits les plus élevés. Les pratiques développées par les firmes utilisent deux mécanismes complémentaires : la délocalisation et la sous-traitance, nationales et internationales. Ce pouvoir des entreprises transnationales permet un transfert massif des risques, des travailleurs stables vers les travailleurs «extérieurs». La généralisation de la sous-traitance permet aux donneurs d'ordres de transférer les risques et travaux dangereux mais aussi les contraintes de productivité à des prestataires. La sous-traitance constitue également un des facteurs très importants d'intensification du travail.

De plus, tout espace de négociation entre celui qui prescrit le travail et ceux qui l'exécutent, disparaît concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'hygiène et la sécurité. Le seul médiateur possible est ou serait les institutions représentatives des salariés directs du donneur d'ordres. Mais ces institutions ne «représentent» pas les travailleurs «extérieurs», qu'ils soient sur le site (maintenance) ou en dehors (sous-traitance de production).

Enfin, la sous-traitance internationale ou délocalisation permet aux grands donneurs d'ordres internationaux de transférer les productions à risque et/ou à forte intensité du travail dans les pays où les législations sont les plus défavorables aux travailleurs, qu'il s'agisse de la protection de la santé, des salaires, de l'emploi et des droits syndicaux.

LA SOUS-TRAITANCE 18

ACTIONS DE LA CGT

Les ordonnances et la loi « travail », avec dernièrement la loi PACTE, ont modifié les seuils d'effectifs pour la mise en place des IRP ainsi que le calendrier pour le calcul. De fait, les franchissements de seuil pour la mise en place d'un CSE, augmentant le nombre d'élus et leurs droits, deviennent difficiles à passer. Conjugué à l'éclatement du collectif de travail du fait de la sous-traitance, les effectifs des entreprises donneuses d'ordre sont donc sous-estimés et réduisent les droits et informations des représentants des salariés.

Face à ces enjeux, il est nécessaire de mettre en place des coordinations / coopérations entre les syndicats CGT des entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes, s'ils existent, ou d'œuvrer à la création de bases syndicales, sur la base de la communauté de travail.
Avant l'intervention d'une entreprise extérieure, il nous faut connaître la vie syndicale dans cette entreprise.

Pour développer les coordinations entre syndicats CGT, il nous faut créer des espaces de rencontre entre syndicats, entre élus. La mise en place de réunions préparatoires avant des négociations ou réunions d'IRP sont l'occasion d'établir un cahier revendicatif partagé qui sera déposé par tous les syndicats.

À partir de ce travail revendicatif commun, la mise en place d'actions et de luttes collectives conjointes seront des outils de masse pour gagner sur les revendications.

NOS REVENDICATIONS

La sous-traitance a de multiples avantages pour les employeurs, qui sont autant d'inconvénients pour les salariés : externalisation des risques sur la santé, la sécurité, externalisation du risque social (luttes sociales), pression sur les salaires.

En général, les salaires et statuts des sous-traitants sont inférieurs à ceux des salariés organiques. Quand il y a des restructurations économiques, les conditions sociales de l'entreprise donneuse d'ordre, quand elles existent, ne s'appliquent pas aux sous-traitants, etc. Pourtant, il s'agit du même collectif de travail.

La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent :

L'interdiction générale de la sous-traitance dans un premier temps par ré-internalisation des métiers et emplois sous-traités, puis sa ré autorisation au cas par cas, après avis positif des IRP, pour des cas exceptionnels nécessitant une expertise technologique non présente dans l'entreprise et dont les besoins sont ponctuels.

L'obligation des entreprises sous-traitantes d'appliquer les accords conventionnels d'entreprise les plus favorables (entre donneur d'ordre et sous-traitant).

L'attribution d'un droit de véto aux Instances Représentatives du Personnel sur la sous-traitance d'un poste organique ou de moyens de production (externalisation).

Reconnaissance de la responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre sur les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes et l'exposition aux risques professionnels.

En attendant la ré-internalisation des emplois sous-traités, retour au droit pour le sous-traitant d'être candidat aux élections professionnelles.

LA PRÉCARITÉ ET LA LUTTE SYNDICALE 19

Depuis de nombreuses années le capitalisme mène une offensive générale sur les salaires et les conditions de travail, notamment par le biais de ce que l'on appelle la précarité. Cela est en opposition à une situation d'un travail stable que représente en France un CDI ou un statut de la fonction publique. Ainsi, il y a eu la naissance de l'intérim en 1972 qui ne cesse d'augmenter (+ plus de 50 % ces 10 dernières années), la multiplication des emploi à temps partiel contraint ou subi, comprenant les temps partiels thérapeutiques liés au conditions de travail, la création de dizaines de contrats instables et temporaires : CDI«I», CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi), contrats de chantier, etc. et plus récemment encore l'Uberisation de l'emploi qui permet de faire travailler du personnel sans même l'embaucher par le biais de l'auto-entreprenariat et ne pas avoir ainsi à respecter le Code du travail ou une Convention collective par exemple, ni même un revenu minimum !

C'est ainsi que s'institutionnalise la précarité dans la jeunesse (l'obtention en moyenne du premier CDI est à 29 ans), ce qui conduit à un nouveau comportement face à un contrat de travail jetable : ne pas revendiquer, ne pas se syndiquer, se mettre soi-même en danger au travail, etc.

Le capitalisme à donc réussi, en générant l'instabilité de l'emploi (précarité + chômage) à déconstruire en partie la force collective du salariat à coup de précarisation massive.
Il n'est pas anodin que les deux plus gros secteurs employant des intérimaires sont l'industrie et ensuite le bâtiment. À eux seuls, ils représentent 79 % de l'emploi intérimaire en France ! (chiffres DARES, Ministère du travail, 1er trimestre 2019).

ÉTAT DES LIEUX

LA DERNIÈRE REFORME DU GOUVERNEMENT SUR LE CHÔMAGE : UNE PRESSION SUPPLÉMENTAIRE SUR FOND DE PRÉCARITÉ

La précarité et le chômage sont les deux revers d'une seule et même pièce.
La dernière réforme du gouvernement sur l'assurance chômage vient le démontrer et elle s'ajoute à toutes les réformes faites depuis des années qui viennent détruire tout le modèle social français construit par des décennies de luttes. Depuis le 1er novembre 2019 les règles d'indemnisation du chômage sont plus faibles, l'accès à cette assurance plus drastique, réduisant encore le nombre d'indemnisés (mais pas de chômeurs !) et l'État faisant encore des économies sur les couches plus pauvres de la société sans toucher un centime aux milliards de profits.

Une réforme de plus qui vient là encore stigmatiser un peu plus le chômeur qui aurait « profité » d'un système poussant à la fainéantise pour quelques centaines d'euros mensuels, sans parler un instant des milliards d'euros des plus grands bourgeois et d'une façon générale de toutes les exonérations de cotisations sociales pour les patrons ainsi que les crédits d'impôts en tout genre (CICE pérennisé, CIR, etc.).

LA PRÉCARITÉ ET LES QUESTIONS POSÉES AU SYNDICALISME

L'offensive économique du Capital entreprise dans les années 70/80 contre les travailleurs (Thatcher, Reagan, Mitterrand, etc.) s'est aussi conjuguée à une attaque politique contre la classe des exploités.

En effet la précarité pose une question essentielle : comment les bastions du syndicalisme, qui reposaient sur des contrats stables et des grandes unités de production, doivent-ils évoluer afin de regrouper en leur sein l'ensemble des couches du prolétariat ? Comment aujourd'hui syndiquer les intérimaires ? Mais aussi dans les entreprises sous-traitantes ? Au final comment réaliser l'unité des travailleurs que l'on soit en CDI, intérimaires, «Uber», salarié chez un sous-traitant, à mi-temps, etc. ?

LA PRÉCARITÉ ET LA LUTTE SYNDICALE 19

ACTIONS DE LA CGT

La CGT porte dans son histoire l'unité des travailleurs et cela doit redevenir le moteur de nos actions en vue de réaliser cet objectif. Faire l'unité de la classe prolétarienne, c'est faire front entre d'une part les salariés dits organiques et d'autre part tous les salariés qui sont intérimaires, sous traitants, etc. Finalement faire l'unité face à qui ? Face à la société donneuse d'ordre qui est celle qui réalise le maximum de plus-value sur l'ensemble de ces salariés. Faire l'unité tous ensemble face à cet employeur c'est d'abord établir un cahier de revendications commun qui exprime clairement le combat contre la précarité.

Organiser les salariés de différentes entreprises mais intervenants sur une seule, nécessite de mettre en place une organisation de la CGT adaptée aux besoins des travailleurs extérieurs, qu'ils soient sous-traitants, intérimaires ou sous contrat de travail précaire (CDD, stagiaires, alternants).

Nous devons intégrer dans la vie syndicale du syndicat de l'entreprise donneuse d'ordres un fonctionnement permettant l'expression des syndicats CGT et des salariés extérieurs ou précaires :
S'il n'y a pas de syndicat CGT dans ces entreprises, nous devons, en lien avec les structures locales interprofessionnelles CGT (Union Locale et Départementale), œuvrer à la création de bases syndicales CGT par le biais de parrainages.

Élaborer avec ces salariés des revendications que nos syndicats porteront.

S'il existe un ou des syndicats CGT, nous devons mettre en place des coopérations ou des coordinations de syndicats CGT avec par exemple une participation de ces syndicats dans nos commissions exécutives, une participation dans l'établissement de nos cahiers revendicatifs et mettre en place des actions et luttes communes.

NOS REVENDICATIONS

La socialisation des moyens de production revendiquée par la FNIC-CGT impose que tous les travailleurs soient libérés des peurs de perte d'emploi que fait peser la précarisation du travail.

Cela ne peut s'entendre que par de l'emploi stable : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (article L 1221-2 du Code du travail).

La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent :

• La fin des contrats précaires et le passage de tous les salariés en CDI.

• La suppression de toutes les réformes qui se sont attaquées à la sécurité du CDI, comme le plafonnement des indemnités de licenciement abusif.

• La réintégration de tous les emplois sous-traitants permanents dans les entreprises donneuses d'ordres.

• La mise en place d'une grille de salaire ne prenant en compte que l'ancienneté et la qualification afin de ne pas créer plusieurs strates salariales et construire via le salaire de la précarité.

• La rémunération des stagiaires, étudiants et alternants calculée sur la base du salaire pratiqué dans l'entreprise et non sur le SMIC.

• Un avis des membres du CSE, qui s'impose aux entreprises, si la sous-traitance ou l'intérim sont mis en place.

RENFORCEMENT DES SYNDICATS ET DE LA FÉDÉRATION 20

Nos orientations de classe, pour être imposées, nécessitent un syndicalisme de masse. Cela passe par une ambition collective de faire de la syndicalisation un axe politique majeur dans notre activité syndicale au quotidien. Quand suffisamment de salariés sont syndiqués CGT dans une entreprise, le syndicat n'a plus forcément besoin d'appeler à la grève pour gagner les revendications.
Tenir un congrès, une assemblée générale n'est pas une formalité : c'est un moment qui impose aux responsables mandatés de rendre compte de leurs mandats. Cela permet de faire le point sur les évolutions dans l'entreprise et de décider d'un nouveau plan de travail CGT autour de revendications définies démocratiquement.
C'est le sens des attentes des salariés qui, très majoritairement, soutiennent nos propositions revendicatives et la lutte que nous menons pour l'emploi, les salaires, la protection sociale et les services publics, et les retraites. Cette confiance se retrouve dans les résultats d'élections (CSE).

Le syndicat est l'outil sur lequel s'appuie notre démarche, c'est lui qui permet l'émergence et le développement de la vie et de la démocratie syndicales. Ses fonctions sont multiples. Il est important d'en rappeler les principales :

- **Élaborer, à partir des aspirations des salariés, les revendications,**
- **Construire le rapport de forces,**
- **Animer les négociations, mettre en œuvre la démocratie syndicale,**
- **Former et informer les syndiqués,**
- **Construire et faire vivre les orientations de la Fédération,**
- **Participer et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles,**
- **Toutes reposent sur un principe simple : la participation des adhérents à la vie du syndicat, l'implication des syndiqués auprès des salariés.**

ÉTAT DES LIEUX

La qualité d'une organisation c'est à la fois son activité revendicative de terrain, la justesse de ses initiatives, de ses propositions, sa démarche combative, sa qualité de vie syndicale. Mais sa qualité est tributaire de son implantation et surtout de ses forces organisées et structurées.

Le rôle de la Fédération est de créer, avec les syndicats de ses branches professionnelles les conditions du renforcement et de permettre le déploiement de la CGT dans toutes les entreprises.

Depuis plusieurs années la syndicalisation est en débat dans la CGT. Des constats ont été faits, nous les connaissons. Nous sommes bien loin de l'objectif que nous nous sommes fixés ensemble.
C'est à notre portée si nous le décidons, et si nous nous en donnons les moyens.

L'analyse des résultats aux élections professionnelles retenus pour la mesure de la représentativité syndicale 2021/2024 nous donne une image de notre implantation syndicale sur les champs professionnels de la FNIC-CGT sur :

570 858 salariés inscrits, y compris TPE, 468 435 hors TPE
2 380 entreprises hors TPE
4 522 PV d'élection

RENFORCEMENT DES SYNDICATS ET DE LA FÉDÉRATION 20

Entreprises avec présence de liste CGT :

299 440 salariés dans des entreprises avec présence CGT 1 067 entreprises.
1 736 PV avec liste CGT, 249 400 salariés inscrits.
526 PV sans liste CGT pour 42 950 salariés inscrits.
Malgré une présence syndicale CGT dans l'entreprise, près de 43 000 salariés ne peuvent pas voter pour une liste CGT faute de candidat, principalement dans les collèges 2 et 3.

Entreprises sans présence de liste CGT :

218 995 salariés
1 313 entreprises
2 260 PV d'élection
En conclusion, plus de 260 000 salariés qui ne peuvent pas voter pour une liste CGT faute de candidat.

États de syndicalisation :

Les femmes représentent :
51.8 % du salariat, toutes nos branches professionnelles confondues.
18,6 % des syndiqués de la Fédération.

Les techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs (TAMIC) représentent :
1 salarié sur 2.
mais 19,2 % des syndiqués de la Fédération.

Les retraités représentent :
15.4 % des syndiqués de la Fédération sur l'exercice 2021.

Les jeunes de moins de 30 ans représentent :
3,2 % des syndiqués de la Fédération.

IMPLANTER DE NOUVELLES BASES SYNDICALES :

• Par un travail croisé entre Fédération, structures CGT territoriales, et syndicats, cibler des entreprises sans présence CGT. Définir les priorités avec les référents fédéraux en territoire.

• Organisation de tractage régulièrement sur les revendications de la Fédération, les actions.

• Parrainage par un syndicat de la Fédération en proximité d'une entreprise.

RENFORCEMENT DES SYNDICATS EXISTANTS :

• En lien avec les différents collectifs fédéraux, mettre en place dans chaque syndicat un plan de syndicalisation en direction des femmes, des jeunes, des retraités et des TAMIC (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

• Implanter des listes de candidats aux élections dans les collèges TAMIC

• Organiser nos structures syndicales pour faciliter l'accès aux responsabilités de toutes et tous

• Renforcer nos plans de formation syndicale et les délocaliser en région au plus près de nos syndicats si nécessaire.

LA FÉDÉRATION, SON ORGANISATION, SES ACTIVITÉS AVEC LES SYNDICATS 21

La CGT tire de son histoire des expériences riches en termes de vie démocratique, de fonctionnement interne qui ont fait la démonstration de l'efficacité de son action revendicative. Le fédéralisme est à la source de cette vie démocratique, plaçant au cœur des décisions le syndiqué, son syndicat, avec des droits concrets dans l'organisation CGT, et avec aussi des responsabilités à s'investir dans la vie de leurs instances (Union Locale, Union Départementale, Fédération).

L'échange d'informations, le débat construit à partir des expériences des uns et des autres, la décision conciliant les diversités exprimées, ce sont là le socle de la démocratie syndicale CGT. Une démocratie qui demande, exige une organisation, une impulsion permanente de tous, à commencer par les responsables élus et désignés par l'organisation.

Chaque syndicat CGT doit faire vivre en interne cette vie démocratique qui constituera le ciment des solidarités, des forces revendicatives à l'entreprise. Chaque syndicat CGT doit répartir en son sein les responsabilités de chacun, afin d'assurer sa participation active à la vie et aux décisions de ses instances fédérales, sa convention collective représentant un socle de garanties sociales pour les salariés dans l'entreprise.

Dans le respect des décisions souveraines du Congrès, la Fédération s'organise pour informer, débattre, impulser l'action revendicative, former les militants CGT, au plus près des syndicats.

Le Comité Exécutif Fédéral élu par le Congrès Fédéral a la tâche et la responsabilité d'impulser à la mise en œuvre de ses décisions dans l'activité quotidienne de la Fédération. C'est l'instance dirigeante entre les congrès, qui agit dans le cadre des décisions du congrès et qui répond aux défis de l'actualité. La responsabilité de ses membres consiste, comme dans le syndicat, à participer au débat, à prendre des décisions, mais aussi à les mettre en œuvre.

Le Secrétariat Fédéral élu au sein du Comité Exécutif Fédéral a la responsabilité d'organiser et de gérer la maison fédérale, de participer et de représenter l'organisation auprès des pouvoirs publics, dans les instances de la CGT (Confédération et Fédérations). Le Secrétariat Fédéral Elargi vient aider, soutenir l'action du Secrétariat Fédéral composé de militants investis dans leur groupe, la région, pour élargir, décentraliser l'action fédérale au plus près des syndicats.
Les collectifs et outils fédéraux visent à aider les syndicats dans le développement de leurs activités pour un renforcement de la CGT.

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

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

L'actualité sociale et économique exige d'y consacrer du temps, des moyens militants pour relever les défis à tous les niveaux. À ce titre chaque mandaté fédéral (coordinateur, délégué syndical central, représentant syndical CSE-C ...) devra dans les six mois qui suivent son mandatement s'engager à participer à une journée d'étude sur « les rôles et devoirs du mandaté fédéral » organisée par à la FNIC.

Les lois scélérates, votées ces dernières années, concourent à pousser aux replis de toute nature, le patronat voulant « enfermer » les militants CGT, le syndicat au périmètre de l'entreprise, l'écarter de ses instances pour l'affaiblir : l'institutionnalisation du syndicalisme est un outil patronal qui s'organise de l'entreprise au plan national, avec les mêmes objectifs : affaiblir la capacité d'action de la CGT en « surchargeant » des militants dans des calendriers de réunions sans efficacité pour améliorer la vie des salariés.

Avec la loi de dumping social imposée, la CGT doit plus que jamais combattre sur tous les fronts, sans replis, faisant de la vie démocratique du fédéralisme la pierre angulaire de son activité, de l'organisation de ses tâches et responsabilités.

Faire vivre la démocratie syndicale dans l'entreprise au plan national, dans le territoire doit permettre d'élargir, de renforcer la CGT à tous les niveaux.

L'ENVIRONNEMENT 22

ETAT DES LIEUX

L'industrialisation capitaliste et la société de marché conduit à l'épuisement des ressources tout en accroissant la pollution.
C'est un mode de développement économique à courte vue et insoutenable, une dans une continuelle opération marketing avec l'économie verte ou le greenwashing.
La réalité du réchauffement climatique et ses conséquences désastreuses trouvent leur origine dans le mode de production donc de consommation.
Elles posent de manière urgente la question d'un autre modèle économique tenant compte des enjeux environnementaux.

Les atteintes à l'environnement peuvent être de différente nature :

• L'utilisation des ressources : appauvrissement ou dégradation des ressources naturelles.

• La production de déchets non valorisés.

• Les altérations et destructions de la biodiversité.

• Le réchauffement climatique.

La crise écologique accélérée par le modèle économique capitaliste de production, qui a pour corollaire l'exploitation sans fin du travail humain et des ressources naturelles, l'hyperconsommation avec l'obsolescence programmée. La concurrence remplace la coopération. Pour résoudre la crise écologique, il faut éradiquer ce mode de production.

Pour autant, le polluant global qu'est le CO^2 ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt, car ce n'est pas le seul problème auquel nous sommes confrontés. Les émissions de particules fines émises par la surproduction pour répondre au modèle capitaliste impactent, entre autres, la santé des populations. Les polluants en général ne sont rarement, voire jamais, considérés comme des contraintes par le capital. Au contraire, les sociétés multinationales ont fait, pendant des années, de gros efforts pour payer des scientifiques afin de « prouver » qu'il n'existe aucun lien entre leurs activités et le changement climatique.

Les rarissimes régulations qui existent se limitent à des mécanismes de marché, comme celui des quotas de CO2 , qui ne peuvent fonctionner qu'à la marge, c'est-à-dire sans remettre en cause le taux de profit.

De même, l'utilisation des ressources n'est soumise à aucune contrainte. Or, les ressources fossiles et gisements de minerais sont nombreux mais pas inépuisables : pétrole, gaz, uranium, cuivre, zinc ou l'or, les terres rares ou le sélénium pour les semi-conducteurs, le lithium pour les batteries, etc. On voit déjà arriver les premières alertes à la pénurie de sable, indispensable à la construction et à la fabrication du verre. L'eau douce devient une denrée de plus en plus rare et se trouve sous l'emprise du capital.

La bataille à mener sur l'environnement ne doit pas nous faire régresser d'où nous venons en tant que société. De la révolution industrielle à celle des technologies de l'information et de la communication, nos conditions de vie ont été impactées, de la santé au logement, de nos modes de déplacement à l'éducation.

En matière d'environnement, les accords internationaux des États bourgeois ne sont pas à la hauteur des enjeux. Les mesurettes, comme la soi-disant « Responsabilité Sociale et Environnementale » des entreprises, ne peuvent sortir du cadre étroit du capitalisme et du principe d'accumulation infinie.
Dans ces conditions, agir pour l'environnement en dehors de la bataille pour la construction d'une société sans classe, où l'intérêt collectif prime sur l'intérêt immédiat de certains, est voué à l'échec.

NOS REVENDICATIONS

Le droit à un environnement sain est un aspect essentiel du projet de société CGT, qui a pour objectif le développement humain soutenable et le progrès social. C'est un droit humain, au même titre que les autres droits humains tout aussi fondamentaux, parmi lesquels, l'accès à l'eau, à l'alimentation, à l'énergie, à l'accès aux soins, à l'éducation, à un logement, etc.

L'humain, donc la société humaine, est au cœur des défis écologiques et environnementaux qui sont face à nous. La société capable de mettre en œuvre un scénario de « réponses aux besoins » et en même temps, de respect environnemental et du vivant, en se posant la question de la disponibilité des ressources autant que de la gestion des déchets et des rejets, n'est pas une société capitaliste.

L'accès égalitaire aux ressources naturelles et la gestion des déchets doivent être une affaire démocratique et non répondre à une logique de droit de propriété de certains individus ou entreprises sur des parties du globe. La remise en cause du droit de propriété lucrative est donc posée, y compris la propriété intellectuelle.

Les entreprises sont responsables des conséquences de leurs activités sur la société et l'environnement. Elles ont donc des comptes à rendre aux populations sur l'ensemble des impacts de leur activité. Cette responsabilité concerne ainsi l'ensemble des dimensions de la vie sociale, mais elle s'exerce de manière particulière à l'égard des salariés, qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise.

Sur le plan environnemental, il s'agit de :

• La politique environnementale générale.

• La prévention des pollutions et la gestion des déchets.

• L'utilisation durable des ressources (eau, matières premières, énergies).

• Les mesures évitant les effets négatifs sur le changement climatique (gaz à effet de serre, respect de la biodiversité).

Il faut relocaliser les productions au plus près des lieux de consommation, imposer les filières courtes et les productions locales, cesser l'exploitation prédatrice de ressources dans des pays lointains. Cela suppose de sortir des régulations par le marché pour les remplacer par la planification de nos territoires au niveau national, voire mondial, ainsi que par la coopération entre les peuples.

La véritable prise en compte de l'environnement suppose un coup d'arrêt sur le taux de profit, sans pour autant impacter la réponse aux besoins ni l'accès à l'emploi. Cela nécessite la construction d'un rapport de forces interprofessionnel.

COMMÉMORATION DES FUSILLÉS DE 1941

Les commémorations qui auront lieu pour l'hommage aux fusillés de Châteaubriant, cette année 2026 ont une particularité puisque ce sont les 85 ans de cet événement tragique.
AUJOURD'HUI PLUS QU'HIER NOUS DEVONS NOUS SOUVENIR DE CETTE PAGE D'HISTOIRE, POUR QUE CELA NE SE REPRODUISE JAMAIS !

Chaque jour nous constatons la montée du fascisme, de l'extrême droite, ce qui doit nous amener à nous poser des questions sur le futur, à l'image de l'ascension d'Hitler qui finit par le conduire à la tête de l'Allemagne en 1933...
Le gouvernement, étant donné ses positions, ses actions, qui pourraient être comparées à celles de Pétain, ne nous aide pas dans notre combat pour l'émancipation des peuples. Loin de là ! Et cette période de « crise » économique, environnementale, que nous vivons est une aubaine pour le capitalisme, pour remettre en cause nos conquis issue du CNR, que nous devons pour une grande partie à nos Camarades assassinés en 1941.

UN PEUPLE SANS MÉMOIRE EST UN PEUPLE SANS DÉFENSE.

Il est indispensable d'effectuer un travail de mémoire pour savoir de quoi la nature humaine est capable, pour structurer nos luttes et nos revendications.
Des hommes ont perdu leur vie pour que nous restions libres.

Les Camarades ont été fusillés en 1941 pour l'exemple, pour leur engagement syndical et politique !

« Ceux qui ne peuvent se rappeler le passé sont condamnés à le répéter. »

DES CAMARADES DE NOTRE FÉDÉRATION ONT PERDU LEUR VIE POUR DES IDÉES JUSTES, ET QUI LE SONT TOUJOURS :

Jean POULMARCH secrétaire général du syndicat des produits chimiques de la région parisienne puis membre de la Commission exécutive de la fédération CGT Chimie, fusillé le 21 octobre 1941 à Chateaubriant (44)

Victor RENELLE fondateurs du syndicat CGT des ingénieurs des industries chimiques, fusillé le 21 octobre 1941 à Chateaubriant (44)

René PERROUAULT secrétaire de la Fédération CGT des Produits chimiques, fusillé le 15 décembre 1941 dans la foret de la Blisière à Juigné-des-Moutiers (44)

Nous, les militants de la FNIC-CGT, allons-nous laisser les gouvernements successifs tout remettre en cause, et récupérer nos symboles, comme la lecture de la lettre de Guy MOQUET à l'école, la remise en cause des acquis obtenus par le CNR, la liberté d'expression, de manifester, etc. ?

Aujourd'hui, la Liberté, que nos Camarades ont tant défendue, est largement remise en cause, aussi bien par le gouvernement que par le patronat.
Ces valeurs, ces engagements qui dérangeaient à l'époque le gouvernement de Vichy, étaient portés par la CGT puisque beaucoup de fusillés étaient syndiqués à la CGT.
Pour ce 85ème anniversaire, il est indispensable d'être nombreux pour montrer que nous, militants, nous n'oublions pas pourquoi des Camarades sont morts.

Pour se souvenir, et marquer notre volonté de ne pas revivre cette épisode noir de notre histoire, nous appelons l'ensemble de nos syndicats à participer massivement :

- Aux commémorations du 18 octobre 2026 à Chateaubriant, ayant pour thème « LA SECU C'EST VITALE POUR TOUTES ET TOUS ! »

- Et celle du 15 décembre à la Blisière, où cette année, un hommage particulier sera rendu aux 9 Camarades fusillés le 15 décembre 1941.

Par son histoire, la Fédération ne peut pas rester spectatrice, et cette année elle a décidé de faire du 15 décembre un grand rassemblement de nos syndicats en hommage à René Perrouault, assassiné à la Blisière, et aux 8 autres Camarades.
La commémoration aura lieu le mardi 15 décembre à la Blisière. La Fédération se charge de faire la pré-réservation de l'hôtel à Nantes. Un bus partira à 8h00 de l'hôtel pour arriver à 09h45, à la stèle de la Blisière, là où ont été assassinés le 15 décembre 1941 neuf Camarades, dont René Perrouault. Puis se déroulera la cérémonie officielle et l'évocation historique et artistique. Le bus nous ramènera à Nantes vers 16h00.
Il en va de notre reponsabilité pour faire de cette commémoration de nos camarades martyrs : un engagement militant pour l'avenir.

PARTICIPATION À LA COMMÉMORATION DU 18 OCTOBRE 2026 À CHATEAUBRIANT, AYANT POUR THÈME « LA SECU C'EST VITALE POUR TOUTES ET TOUS ! »

Formulaire inscription avec le syndicat, Nom et prénom, mail, téléphone, CCN...

SYNDICAT	NOM ET PRÉNOM	MAIL	TÉLÉPHONE	CCN

PARTICIPATION À LA COMMÉMORATION DU 15 DÉCEMBRE À LA BLISIÈRE À Juigné-des-Moutiers:

Formulaire inscription avec le syndicat, Nom et prénom, mail, téléphone, CCN...

SYNDICAT	NOM ET PRÉNOM	MAIL	TÉLÉPHONE	CCN

CHAMBRE DU 14 AU 15/12 **125€**

DINER 14/12 **30€**

DÉJEUNÉ 15/12 **20€**

SOIT : 175€ PAR INSCRIPTION

LA SOLIDARITÉ PEUT ÊTRE SOLLICITÉE PAR LES SYNDICATS N'AYANT PAS DE MOYENS

14ÈME 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

© communication FNIC.CJ/EM/ 2026-0595

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) :

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

GROUPE APICIL

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

L'INCAPACITÉ AU REGARD DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(SOURCE 3E)

La FNIC-CGT, notamment via son collectif Santé-Travail et ses syndicats CGT, constitue un appui et une aide pour les travailleuses et les travailleurs, quels qu'ils soient, en situation de handicap, de maladie, d'accident, d'inaptitude ou d'invalidité, dans leur collectif de travail ou du fait du travail.

Dès la survenue d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une situation pouvant conduire à une inaptitude, le syndicat CGT et les élus CGT au CSE doivent entrer en contact avec le salarié et, le cas échéant, avec sa famille, afin de l'aider dans l'ensemble de ses démarches et de rappeler à l'employeur ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

01 QU'EST-CE QUE L'INCAPACITÉ À LA SUITE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (AT/MP) ?

L'incapacité désigne l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle peut être temporaire ou permanente, partielle ou totale. Elle est d'abord constatée par le médecin traitant, puis confirmée par le médecin-conseil de l'Assurance maladie. L'incapacité résulte donc d'un fait relevant de la vie professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire, le salarié perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).
Lorsque les lésions causées par l'accident ou la maladie deviennent durables et réduisent sa capacité de travail de manière pérenne, l'incapacité est dite permanente (articles L. 434-1, L. 434-2 et R. 434-1 du Code de la Sécurité sociale).
Elle ouvre droit à une indemnisation variable selon le taux d'incapacité :
• Moins de 10 % : versement d'une indemnité en capital (en une seule fois).
• 10 % ou plus : attribution d'une rente périodique.

Ce mécanisme indemnitaire forfaitaire limite les possibilités d'engager la responsabilité civile de l'employeur. Une réparation complémentaire n'est possible que si la faute inexcusable de l'employeur est reconnue.

Constatée d'abord par le médecin traitant, puis confirmée par le médecin-conseil de l'Assurance maladie.

L'incapacité résulte donc d'un fait relevant de la vie professionnelle.

02 DISTINCTION ENTRE L'INCAPACITÉ LIÉE AU HANDICAP ET L'INCAPACITÉ AT/MP

La détermination du taux d'incapacité par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) permet d'appliquer la réglementation relative aux avantages sociaux destinés aux personnes en situation de handicap.

Cette évaluation repose sur les critères établis à l'annexe 2-4 du Code de l'action sociale et des familles, lesquels définissent les degrés d'atteinte fonctionnelle selon différents types de déficiences.

Les taux d'incapacité sont répartis en plusieurs catégories :

• Forme légère : 1 à 15 %

• Forme modérée : 20 à 45 %

• Forme importante : 50 à 75 %

• Forme sévère ou majeure : 80 à 95 %

• État végétatif ou coma : 100 %

L'atteinte de certains seuils, notamment 50 % ou 80 %, peut ouvrir droit à diverses prestations sociales, telles que :

• L'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

• L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;

• La carte de mobilité inclusion (CMI) ;

• Ou encore de la majoration pour la vie autonome.

Par ailleurs, la reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité au titre du droit du travail ou du régime de Sécurité sociale peut conduire la MDPH à attribuer un taux d'incapacité ouvrant droit à des aides ou prestations spécifiques.

03 QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES ENTRE L'INCAPACITÉ AT/MP, L'INVALIDITÉ ET L'INAPTITUDE ?

L'incapacité, l'invalidité et l'inaptitude sont des notions souvent confondues, bien qu'elles recouvrent des réalités distinctes.

L'incapacité correspond à l'impossibilité pour un salarié d'exercer son travail ou certaines tâches, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. **Elle découle donc d'un événement lié à la vie professionnelle.**

L'invalidité, quant à elle, est reconnue lorsque la capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers, à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle. Elle est constatée par le médecin-conseil de l'Assurance maladie.

L'invalidité résulte d'un fait relevant de la vie personnelle. (voir CF N°618)
Enfin, l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail lorsqu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste n'est possible. Cela se produit après le constat que l'état de santé d'un salarié est incompatible avec la charge mentale ou physique liée à son emploi, à la suite d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non
Lorsque l'employeur a exploré toutes les options de reclassement et qu'aucune n'est possible, il peut procéder au licenciement du salarié pour inaptitude.

Ainsi, l'inaptitude peut être la conséquence d'une déclaration d'incapacité ou d'invalidité.

04 FOCUS SUR LA RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Le principe de prise en charge de l'accident du travail et de la maladie professionnelle.

En vertu de l'article L. 4311 du Code de la Sécurité sociale, tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un certain nombre de prestations.

La prise en charge intégrale des frais de santé liés à l'accident ou à la maladie.

Sont pris en charge les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et annexes, ainsi que les frais de transport nécessaires vers la résidence habituelle ou un établissement de soins.

Sont également pris en charge les frais occasionnés par :

- le traitement et le suivi médical ;
- la réadaptation fonctionnelle ;
- la rééducation professionnelle ;
- le reclassement ou la reconversion professionnelle.

Le versement d'indemnités journalières.

Pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, la victime perçoit des indemnités journalières destinées à compenser la perte de salaire (article L. 434-1 du Code de la Sécurité sociale). Ce régime est plus favorable que celui applicable aux arrêts maladie "classiques".

L'attribution d'une rente ou d'un capital en cas d'incapacité permanente.

Si les séquelles de l'accident entraînent une incapacité permanente, le salarié peut bénéficier :

•d'une **indemnité en capital si le taux d'incapacité est faible (inférieur à 10 %),** dont le montant forfaitaire est fixé par un barème en fonction du taux d'incapacité retenu (article D. 434-1 du Code de la Sécurité sociale) ;

•ou d'une **rente viagère lorsque ce taux est plus élevé (supérieur à 10 %)**, dont le montant dépend notamment du taux d'incapacité retenu et du salaire de référence.

Le taux de l'incapacité permanente est déterminé par le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité (article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale ; Annexe I à l'article R. 434-32 du Code de la Sécurité sociale pour les accidents du travail et Annexe II du Code de la Sécurité sociale pour les maladies professionnelles).

Reconnaître les atteintes d'aujourd'hui pour garantir les droits de demain !

INDEMNISATION

AT/MP : CE QUI CHANGE

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2025 a opéré une refonte profonde du système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cette réforme s'appliquera, à partir du 1er novembre 2026, pour toutes les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'état est consolidé à partir de cette date (c'est à dire lorsque les lésions sont permanentes).

Elle institue **une réparation forfaitaire de l'incapacité permanente qui comprendra deux composantes :**

•Une part professionnelle qui prend en compte l'impact de l'accident ou de la maladie sur la capacité de la victime à exercer sa profession, en tenant compte de ses aptitudes et de sa qualification professionnelle.
Le mode de calcul de cette part reste identique et est déterminé selon la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que des aptitudes et de la qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif. Il conduit au versement d'une rente ou d'une indemnité en capital selon que le taux d'incapacité permanente professionnelle soit inférieur ou supérieur à 10 %.

•Une part fonctionnelle qui vise les atteintes persistant après la consolidation et relevant du déficit fonctionnel permanent. Cela se réfère à la perte de capacité physique ou mentale de la victime lorsque les lésions sont permanentes, indépendamment de l'activité professionnelle.
Le taux de cette incapacité fonctionnelle sera fixé à partir d'un barème indicatif spécifique et son montant déterminé sur la base d'un référentiel inspiré du référentiel Mornet (outil méthodologique couramment utilisé en matière d'indemnisation du préjudice corporel).

Le montant de l'indemnisation sera déterminé comme suit :

•Pour les bénéficiaires d'une rente, lorsque l'incapacité fonctionnelle atteint ou dépasse un seuil (qui sera précisé par arrêté), une portion de la part fonctionnelle pourra être versée sous forme de capital, en complément des versements périodiques.

•Pour les bénéficiaires d'une indemnité en capital, son montant continuera de dépendre d'un barème forfaitaire revalorisé chaque année. L'augmentation du taux fonctionnel permettra une révision de ce montant.

L'EXCEPTION

AU PRINCIPE D'INDEMNISATION DU RÉGIME DES AT/MP

En principe, la victime ne peut pas engager la responsabilité civile de son employeur.

Pour obtenir une réparation complémentaire, elle doit démontrer l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

Reconnaissance de la faute inexcusable et indemnisation complémentaire.

La jurisprudence (Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535 ; Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 ; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038) considère que **la faute est inexcusable lorsque l'employeur :**

- a manqué à son obligation de sécurité de résultat ;

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger ;

- n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger le salarié ;

-a commis une faute qui a été une cause nécessaire à la survenance de l'accident.

En cas de reconnaissance de la faute inexcusable, la victime (ou ses ayants droit en cas de décès) bénéficie d'une **majoration de la rente ou de l'indemnité en capital.**

Cette majoration ne peut toutefois excéder :
-le montant de l'indemnité en capital ;
-la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité ou le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale, en cas de rente.

Exemples de fautes inexcusables :

• Dans un laboratoire d'analyses médicales, l'employeur n'a pas assuré une bonne organisation de la collecte des aiguilles souillées, de leur acheminement et de leur manipulation lors du tri. En réalité, les aiguilles étaient collectées dans une urne qui n'était pas hermétiquement fermée. Cela a entraîné un accident au cours duquel une salariée s'est coupé le doigt avec une aiguille souillée. Par la suite elle a contracté le VIH (Cass. 2e civ., 17 décembre 2009, n° 08-21.598).

• Sur un chantier, un salarié a reçu la mission de rehausser la bordure extérieure d'un balcon situé au troisième étage d'un immeuble. Il a perdu l'équilibre et fait une chute mortelle de 8 mètres alors qu'il était dépourvu de moyen de protection personnelle. L'accident a été causé par une faute inexcusable de l'employeur, car le chef de chantier n'était pas intervenu comme il aurait dû le faire au début de l'exécution du travail et qu'il n'avait pu ignorer les risques de chute auxquels il exposait les salariés qui accomplissaient pour la première fois une tâche de cette nature (Cass. soc., 28 mars 2002, n° 00-11.627).

• Un salarié a été gravement brûlé lors d'une explosion survenue dans un local de travail. L'employeur avait commis de nombreuses infractions aux règles de sécurité, créant un risque permanent d'explosion. Les manquements répétés aux règles de sécurité caractérisaient la faute inexcusable (Cass. soc., 3 mars 1994, n° 91-16.840).

LES CONDITIONS DE LA FAUTE INEXCUSABLE

Réparation des préjudices non couverts par le régime des AT/MP

Indépendamment de la majoration de rente, la victime peut demander devant le pôle social du tribunal judiciaire **la réparation de préjudices personnels non réparés par le régime des AT/MP** (article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale), par exemple :
• souffrances physiques et morales ;
• préjudices esthétiques ;
• préjudices d'agrément ;
• perte ou diminution des possibilités d'évolution de carrière.

Ces préjudices ne sont pas indemnisés par le système forfaitaire de la Sécurité sociale.

La réforme introduite par la LFSS pour 2025 entraîne une révision du régime d'indemnisation complémentaire due en cas de faute inexcusable, afin de l'adapter au nouveau système "dual" de l'indemnisation de l'incapacité permanente.

Avec l'intégration du déficit fonctionnel permanent dans l'indemnisation forfaitaire des AT/MP, la réforme met fin à la possibilité, ouverte par une jurisprudence du 20 janvier 2023 (Ass. plén., 20 janvier 2023, n° 20-23.673 et n° 21-23.947), d'obtenir une réparation distincte et intégrale de ce préjudice en cas de faute inexcusable.

Encore une réforme validée par de nombreuse Organisations Syndicales, et que la Confédération CGT n'a malheureusement pas contesté, qui va dans le sens de la déresponsabilisation du patron et qui pénalise un peu plus les travailleuses et travailleurs touchés par les Accidents du travail ou les maladies professionnelles.

À partir du 1er novembre 2026, l'employeur fautif ne supportera que la part du déficit fonctionnel permanent qui ne serait pas couverte par la majoration, et non plus l'intégralité du préjudice comme auparavant.

La victime conserve toutefois la possibilité de solliciter :

• la réparation des souffrances physiques et morales antérieures à la consolidation ;

• ainsi que les autres préjudices personnels non pris en charge par le système forfaitaire (préjudice esthétique, d'agrément, etc.).

Cas où la faute inexcusable est présumée

La loi prévoit des situations dans lesquelles la faute inexcusable est présumée établie, notamment :

• pour les salariés en CDD, intérimaires ou stagiaires qui n'ont pas reçu la formation renforcée à la sécurité (articles L. 4154-2 et L. 4154-3 du Code du travail);

• lorsque l'accident ou la maladie survient malgré le signalement d'un danger grave et imminent resté sans réaction de l'employeur (article L. 4131-4 du Code du travail).

Dans ces cas, la victime n'a pas à rapporter la preuve du manquement. La charge de la preuve est allégée.

Délai pour agir et procédure de reconnaissance de la faute inexcusable

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable doit être entamée dans les 2 ans, à compter (article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale ; Civ. 2e, 18 janvier 2005, n° 03-17.564 ; Civ. 2e, 19 septembre 2013, n° 12-21.907) :

• du jour de l'accident ;
• de la première constatation médicale de la maladie ;
• de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ;
• de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle ;
• de la cessation du paiement des indemnités journalières ;
• de la clôture de l'enquête (lorsqu'il y a été procédé).

Lorsque la caisse, la victime et l'employeur ne parviennent pas à un accord amiable sur l'existence de la faute inexcusable, le litige est porté devant le pôle social du tribunal judiciaire (article L. 452-4 du Code de la Sécurité sociale).

Faute intentionnelle de l'employeur

Un accident résulte de la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, s'il a accompli un acte volontaire, commis avec l'intention de causer des lésions corporelles et ne résulte pas d'une simple imprudence, si grave soit-elle (Cass. soc., 13 janvier 1966).
Dans cette situation, la victime peut agir en responsabilité civile selon le droit commun pour obtenir une réparation du préjudice causé (article L. 452-5 du Code de la Sécurité sociale).

LA RECONNAISSANCE
PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Faire reconnaître son incapacité ou son invalidité par la sécurité sociale va avoir de gros impacts sur les conditions de vie futures du salarié. Sans une bonne prise en charge, sans un bon accompagnement et sans l'aide d'un tiers, il sera souvent très difficile pour le salarié de comprendre les méandres de la sécurité sociale.

Vous retrouverez ici quelques conseils qui pourraient vous aider à y voir plus clair.

01 ETAPE 1 : FAIRE RECONNAÎTRE SON INCAPACITÉ

Incapacité de la Sécurité sociale : cadre juridique et stratégies utiles

La reconnaissance d'une incapacité par la Sécurité sociale repose sur un cadre juridique strict, dominé par l'appréciation du médecin-conseil et des critères médicaux objectivables.

En pratique, les refus sont fréquents, notamment en matière de pathologies psychiques ou de souffrance au travail. Il est donc essentiel de maîtriser les règles juridiques et les leviers de preuve.

Lorsque l'on invoque l'incapacité, c'est le lien avec le travail qui doit être démontré. La première étape consiste donc à s'assurer que la situation est reconnue comme un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le rôle central du médecin-conseil (clé du système)

Le service du contrôle médical est décisionnaire.

Un point fondamental : sans stabilisation de l'état de santé, aucune incapacité ne peut être retenue.
L'état du salarié ne doit plus être susceptible d'amélioration notable.

Un dossier solide doit comprendre :

- **les traitements en cours (douleur, troubles psychiques, sommeil, etc.) ;**
- **un suivi médical ou paramédical régulier ;**
- **des attestations médicales, certificats, formulaires CERFA, ordonnances, etc. ;**
- **des comptes-rendus spécialisés, examens (IRM, examens, bilans, etc.) ;**
- **un historique médical complet et cohérent.**

Il est nécessaire de documenter précisément le déficit fonctionnel.

02 ETAPE 2 : LE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

Le Pôle social du tribunal judiciaire (anciennement Tribunal des affaires de sécurité sociale – TASS) est la juridiction compétente pour connaître des litiges relatifs à la Sécurité sociale, notamment ceux portant sur la reconnaissance des accidents du travail, des maladies professionnelles ou encore sur la faute inexcusable de l'employeur.

Les élus CGT au CSE ont un rôle majeur dans la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Le salarié pourra notamment s'appuyer sur :

- les documents de prévention (fiche d'entreprise, DUERP, PAPRIPACT, etc.) ;
- les procès-verbaux du CSE ;
- les avis du CSE lors des consultations et sur le document unique.

Pour le CSE, la conservation rigoureuse de ces documents est indispensable : tout élément démontrant que l'employeur avait connaissance du risque peut être déterminant.

Bonnes pratiques pour sécuriser un dossier :

1. Bien qualifier juridiquement la situation : l'invalidité n'est pas un accident du travail et ne constitue pas non plus une maladie professionnelle.

2. Anticiper l'évaluation du médecin conseil : préparer un dossier complet et chronologique ; décrire clairement les limitations fonctionnelles.

3. Ne jamais rester sur un refus : les décisions peuvent être contestées ; les recours sont souvent décisifs.

4. S'appuyer sur des éléments objectifs : certificats détaillés, preuves du lien avec le travail.

5. Comprendre que la reconnaissance repose sur une logique probatoire stricte : le médecin conseil demeure l'acteur central de la décision ; la clé est de démontrer une incapacité fonctionnelle réelle.

6. Maîtriser les voies de recours prévues par le Code de la Sécurité sociale.

POINT SUR LA FRAUDE

DES EMPLOYEURS

Une réalité documentée

Le débat public se focalise souvent sur la fraude des allocataires. Or, les données disponibles permettent de démontrer que les plus gros fraudeurs sont les patrons ! Cela a été confirmé par une enquête de la cour de comptes de 2020.

Selon le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS), la fraude sociale est estimée à environ 13 milliards d'euros, toutes branches confondues. Le rapport indique que la majorité de ces montants provient d'irrégularités liées aux entreprises, notamment dans le cadre de fraudes aux cotisations, du travail dissimulé ou de sous-déclaration.

Dans le champ des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), plusieurs travaux publics, notamment ceux de la Cour des comptes, mettent en évidence une sous déclaration persistante. Celle-ci entraîne un transfert financier de la branche AT/MP (financée par les employeurs) vers la branche maladie, exposant les salariés à une perte de droits et à une prise en charge moins favorable.
Chaque année, un mécanisme de compensation existe entre les branches, mais son montant forfaitaire reste très inférieur au coût réel de la sous déclaration. Ainsi, les employeurs ne compensent qu'une partie du montant qui devrait, en théorie, relever de la branche AT/MP.

Le rôle clé du syndicat CGT et des élus CGT du CSE

Dans ce contexte, le syndicat CGT, les représentants du personnel et les élus CGT du CSE jouent un rôle essentiel :

- **signaler les accidents du travail non déclarés ;**
- **alerter sur les conditions de travail ;**
- **exercer leur droit d'enquête après un accident ;**
- **rappeler à l'employeur ses obligations légales ;**
- **vérifier la conformité des déclarations AT/MP ;**
- **saisir, si nécessaire, l'inspection du travail et/ou la Sécurité sociale.**
- **un historique médical complet et cohérent.**

Il s'agit d'un enjeu fondamental pour la protection des salariés : à chaque fois qu'un accident du travail n'est pas reconnu, un salarié perd des droits.

JOURNÉE D'ÉTUDE FNIC-CGT
mardi 27 octobre à Montreuil

COMMENT S'OPPOSER AUX PSE ET EN FINIR AVEC LES LOGIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ?

UN PSE NE SE SUBIT PAS, IL SE COMBAT !

500 plans de destruction de l'emploi depuis 2024, portant à 100 000 le nombre d'emplois supprimés, chiffre à multiplier par 5 si on compte les emplois induits, des centaines de milliers de familles qui vont sombrer dans la pauvreté, des bassins industriels entiers qui sont en train de disparaître. Les attaques du patronat se multiplient et se succèdent, les faillites des uns provoquant les fermetures des autres.

Les arguments avancés, des rentabilités insuffisantes, des évolutions de marchés et de besoins, une soi-disant transition écologique, cachent en réalité le besoin toujours plus criant qu'a le patronat de se dégager toujours plus de marges.

Alors que les dividendes distribués par **le CAC 40 en 2025 s'élèvent à près de 107,5 milliards d'euros,** en hausse de 55% comparé à 2020, ces entreprises ont depuis de nombreuses années investi dans la délocalisation de leur production, la main d'œuvre moins chère, moins organisée étant naturellement très alléchante pour ce patronat toujours plus avide.

Le PSE (plan de suppressions d'emplois) n'est pas une fatalité.

Cette journée d'étude a pour objectif de travailler collectivement sur les moyens de s'y **opposer et de sortir des logiques d'accompagnement** qui enferment trop souvent les organisations syndicales dans le calendrier et les choix imposés par les fossoyeurs.

Un Plan de suppressions d'emplois ne doit pas être abordé comme une fatalité à gérer, mais comme **une attaque contre l'emploi,** notre outil de travail, attaque contre laquelle nous devons réagir.

UN PSE NE SE SUBIT PAS : IL SE COMBAT !

L'enjeu de cette journée est donc de donner aux camarades des repères, des outils et des arguments pour agir avec les travailleurs, anticiper et contester les choix patronaux, construire des alternatives et reprendre la main et construire le rapport de force.

La CGT et les salariés doivent avoir la capacité d'exiger **la transparence, de dénoncer les stratégies patronales, tout en organisant le rapport de force,** seul moyen d'empêcher les suppressions d'emplois.

Le chèque n'est pas la solution, c'est le problème ! Il isole et il désarme les travailleurs !

Le rapport de force pour se construire, utilisera les résultats des expertises économiques et juridiques, pensera les alternatives, ce seront des outils précieux qui permettront de contester la logique des PSE, en démontrant leurs incohérences tout en proposant des objectifs clairs pour défendre l'emploi avec les salariés.

Ce ne sont en aucun cas des outils pour accompagner les suppressions d'emplois ou pour donner un vernis social aux choix patronaux destructeurs.

Il est urgent d'analyser et de comprendre les logiques à mettre en place pour élargir la lutte et la gagner face aux choix patronaux destructeurs.

FNIC CGT FSM Industries Chimiques

44e CONGRÈS FÉDÉRAL

MODE D'EMPLOI

21 → 26 MARS 2027

LA PALMYRE
Village Club Miléade

PARTICIPER • S'INSCRIRE • SE FORMER • PRÉPARER

SOMMAIRE

MODE D'EMPLOI – 44e CONGRÈS FÉDÉRAL

01 Introduction

02 Questions pratiques

03 Bulletin d'inscription

04 Candidature

05 Congés Formation (CEFESS, CSE, CSSCT)

06 Convocation réunion statutaire

07 Comment participer au 44e congrès, avec quels moyens ?

08 Compte rendu de rencontre des syndicats

Le 44ème congrès International de la Fédération aura lieu du 21 au 26 mars 2027 au village Club Miléade à la Palmyre.

L'organisation d'un congrès est le marqueur d'un moment fort de démocratie syndicale, permettant de faire le point, d'analyser collectivement là où nous en sommes, et là où nous voulons aller.

C'est le moment pour débattre ensemble de comment renforcer notre CGT, de la socialisation des moyens de production, en se donnant la capacité de mobiliser les salariés, à partir de notre projet de société. Salaires, protection sociale, emplois, avenir industriel, réduction du temps de travail, droits et libertés syndicales, rôle des élus et mandatés CGT, organisation et renforcement de la CGT, autant de sujets qui seront au cœur des débats et des décisions que nous prendrons.

La feuille de route pour la Fédération et ses syndicats, pour les 3 années à venir sera débattue, décidée par l'ensemble des syndicats.

Dans le cadre de sa préparation, chaque syndiqué doit avoir son mot à dire sur les documents soumis au congrès de notre Fédération.

Des réunions seront organisées dans les territoires avec nos syndicats, pour donner la possibilité à chacun de ses adhérents de s'exprimer lors de débats les plus ouverts possibles pour être au plus près des préoccupations et attentes de chacun de nos Camarades dans nos syndicats.

Un congrès sur deux ayant une dimension internationale, celui-ci comptera, nous l'espérons, la présence de 50 délégués étrangers. Les échanges internationaux sont des moments importants pour notre organisation de classe, dans la lutte contre le capitalisme. La session internationale se tiendra le dimanche 21 mars, et les syndicats sont naturellement fortement invités à y participer.

Ce 44ème congrès sera aussi l'occasion de célébrer le 120ème anniversaire de notre Fédération. Un rappel de l'histoire de notre Fédération depuis sa création le 26 février 1907 jusqu'à nos jours abordera aussi bien la période des années noires de la France, que son travail au niveau international, son investissement pour la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses, sa bataille pour les nationalisations, ses nombreuses luttes, etc., enfin bref tout ce qui a fait de notre la Fédération est une organisation syndicale révolutionnaire, de lutte et de classe. Cette commémoration sera suivie d'un moment Fraternel.

Une réponse rapide des syndicats pour inscrire les délégués facilitera d'autant la tâche de l'organisation politique et logistique du congrès. Dès maintenant, débattons, décidons dans chaque syndicat, de la participation au 44ème congrès fédéral et faisons remonter l'information à la fédération en renvoyant le bulletin d'inscription.

L'ensemble des documents préparatifs au congrès, document d'orientation, nombre de voix par délégué, etc. seront envoyés dans les syndicats début 2027, suivant les statuts de la Fédération.

Nous entrons donc, tous, dans la phase de préparation active.

Dès maintenant, il s'agit :

- **d'adresser, dans les meilleurs délais, vos bulletins d'inscription avec vos règlements,**
- **d'organiser les débats autour des documents,**
- **de préparer vos interventions,**
- **d'adresser à la Fédération, 15 jours avant l'ouverture du Congrès, les propositions d'amendements des syndicats, au document d'orientation.**

JE PRÉPARE MA PARTICIPATION

Nous entrons dans la phase de préparation active. Dès maintenant, il s'agit de :

1. **S'INSCRIRE** — Adresser, dans les meilleurs délais, vos bulletins d'inscription avec vos règlements.
2. **DÉBATTRE** — Organiser les débats autour des documents dans chaque syndicat.
3. **PRÉPARER** — Préparer vos interventions.
4. **AMENDER** — Adresser à la Fédération, 15 jours avant l'ouverture du Congrès, les propositions d'amendements des syndicats, au document d'orientation.

QUESTIONS PRATIQUES :

Pour les congressistes, toute la semaine (congrès, hébergements, restauration) se déroulera au village club de Miléade la Palmyre.

LES DATES :

Dimanche 21 mars dans la matinée, arrivée de l'ensemble des membres de la direction Fédérale sortante pour la séance internationale, et des délégués souhaitant participer à ce grand moment d'échanges et de solidarité internationale.

Lundi 22 mars dans la matinée, arrivée des délégués n'ayant pas participé à la séance internationale.

Vendredi 26 mars dans la matinée, départ de l'ensemble des délégués.

COMMENT VENIR ?

En Voiture : Village Club Miléade la Palmyre, Boulevard de Bonne Anse, 17 570 Les Mathes.

En train : des navette seront mises en place entre la gare SNCF de Royan et le village, le dimanche 21 matin, le lundi 22 matin pour l'arrivée et le vendredi 26 matin pour le retour.

Aucune navette ne sera assurée depuis les aéroports de Bordeaux ou de la Rochelle, ni de la gare SNCF de la Rochelle.

LES HEBERGEMENTS :

Les hébergements se font en bungalow double ou triple, composés d'une pièce commune, de sanitaires communs et de couchage dans des pièces séparées. L'infrastructure du village ne nous permet pas de vous proposer des hébergements individuels. Les draps et serviettes de toilettes sont fournies. Les logements devront être rendus propres et rangés.

LA RESTAURATION :

La restauration se prendra en commun, le matin en buffet, le midi servie à l'assiette, le soir en buffet. En cas d'allergie alimentaire n'hésitez pas à nous en faire part.

Dans l'attente de nous retrouver tous à la Palmyre du 21 au 26 mars 2027, nous vous souhaitons à tous une bonne préparation du Congrès !

44ème CONGRÈS INTERNATIONAL FNIC-CGT DES INDUSTRIES CHIMIQUES

120 ANS DE LUTTES ET DE CONQUIS 120 ANS FNIC CGT FSM Industries Chimiques 44ème CONGRÈS INTERNATIONAL 21 AU 26 MARS 2027 ENSEMBLE, CONSTRUISONS L'AVENIR

DU DIMANCHE 21 MARS AU VENDREDI 26 MARS 2027

AU VILLAGE CLUB MILÉADE DE LA PALMYRE

Inscrivez- d'ores et déjà ces dates dans vos agendas !

Notre 44ème congrès va revêtir un caractère exceptionnel à plusieurs titres :

1. **Premièrement, politiquement** au vu de l'acharnement de la classe dirigeante à matraquer notre classe Ouvrière. En effet, depuis le 43ème congrès de la Fédération, nous devons faire face à une déferlante de plus de 150 plans antisociaux, restructurations, etc. dans nos entreprises de la FNIC CGT, tous accompagnés par un gouvernement aux bottes du patronat, distribuant des aides publiques par milliards, tout en pratiquant la modération salariale. Bien entendu, nos syndicats ont répondu par la grève, se sont mobilisés contre la casse de nos emplois, pour la défense de nos conquis, comme celui de la Sécurité sociale, et des conquis de 1936, comme les congés payés, la semaine de 40 heures payées 48, les conventions collectives, etc.

1. Ensuite, notre 44ème congrès accueillera une délégation **de représentants syndicaux internationaux**, ce qui va nous permettre d'aborder les enjeux de la paix, de la mondialisation, et de créer des convergences de luttes, de nous donner les moyens d'un syndicalisme international pour que les peuples puissent vivre, et non survivre.

2. Enfin, ce congrès marquera **les 120 ans de notre Fédération.** C'est le 26 février 1907 que les syndicats des tordeurs d'huile de Dunkerque et les pétroliers du Havre engageaient la discussion sur la constitution de la « Fédération des produits chimiques », rejoints peu après par le syndicat des produits chimiques et des caoutchoutiers. Un moment spécifique du congrès sera dédié à cette commémoration.

Dès à présent, chaque syndicat :

A la possibilité de s'inscrire à ce moment incontournable de débats et d'échanges de notre Fédération, accompagné de grands moments fraternels.

Doit prendre les dispositions pour prévoir les conditions de la participation de ses délégués, en :

- **Déposant dès le début d'année 2027 les demandes d'absence, droit syndical d'entreprise, CEFESS, formation CSE ou CSSCT, etc.,**
- **Et d'inscrire une ligne budgétaire dans la politique financière pour libérer des financements nécessaires.**

Un mode d'emploi de participation au congrès sera publié dans le dernier trimestre 2026. L'ensemble des documents politiques de préparation du congrès vous sera envoyé dans le premier trimestre de 2027, conformément aux statuts de la Fédération.

La Fédération organisera des réunions dans les régions afin de permettre la prise en compte le plus large possible de ces questions vitales pour le présent et l'avenir de notre syndicalisme de masse et de lutte de classes.

L'organisation du Congrès de la FNIC-CGT demande beaucoup de travail et d'engagement pour accueillir les centaines de délégués, organiser leur hébergement et assurer le bon déroulement des débats.

NOUS VOUS DEMANDONS EN CONSÉQUENCE DE VOUS INSCRIRE DÈS MAINTENANT POUR PARTICIPER A CE MOMENT FORT DE NOTRE DÉMOCRATIE

44ème CONGRÈS INTERNATIONAL DE LA FNIC-CGT

au village club Miléade de la Palmyre
du 21 au 26 mars 2027

INSCRIPTION

SYNDICAT	
NOM DU SYNDICAT	
CONVENTION COLLECTIVE	
ADRESSE	
E-MAIL	

RENSEIGNEMENTS INDIVIDUELS	PERSONNE 1	PERSONNE 2	PERSONNE 3	PERSONNE 4
NOM - PRÉNOM				
E-MAIL				
TÉLÉPHONE				

TRANSPORT

TRAIN ◯ GARE SNCF DE ROYAN NAVETTE <=> VILLAGE CLUB MILEADE DE PALMYRE VOITURE ◯

CHOIX DE LA FORMULE

HÉBERGEMENT :	*FORMULE N°1*	*FORMULE N°2*	*FORMULE N°3*
les hébergements se font en bungalow double ou triple composé d'une pièce commune, de sanitaires communs et de couchage dans des pièces séparées. L'infrastructure du village ne nous permet pas de vous proposer des hébergements individuels.	AVEC HÉBERGEMENT ARRIVÉE LE DIMANCHE SÉANCE INTERNATIONAL 550 € / personne 5 nuits + petits déjeuners 4 déjeuners 4 dîners + soirée fraternelle	AVEC HÉBERGEMENT ARRIVÉE LE LUNDI 500 € / personne 4 nuits + petits déjeuners 4 déjeuners 3 dîners + soirée fraternelle	SANS HÉBERGEMENT 400 € / personne 4 déjeuners soirée fraternelle
	formule n°1 ☐	formule n°2 ☐	formule n°3 ☐

Allergie Alimentaire :

TOTAL ☐ € pour que les inscriptions soient effectives, elles doivent être accompagnées des règlements correspondants à l'ordre de la Fnic-cgt

SOLIDARITÉ

soutien financier du syndicat par la prise en charge des nouveaux ou petits syndicats ou des membres du personnel administratif

le syndicat verse la somme de ☐ euros

Vous pouvez aussi scanner ce QR code pour vous inscrire

FNIC-CGT - Merci de nous retourner ce bulletin à
Case 429 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
e-mail : secretariat.general@fnic-cgt.fr

CANDIDATURE DU SYNDICAT À L' ACTIVITÉ FÉDÉRALE.

Document à retourner à la Fédération.

INFORMATIONS SUR LE SYNDICAT

Le syndicat : ..... Téléphone : .....

MAIL : ..... Adresse : .....

.....

Entreprise : .....

Branche / Région / Groupe : .....

Propose-la ou le camarade *(nom, prénom, âge)* : .....

POUR LES ACTIVITÉS SUIVANTES :

☐ Comité Exécutif Fédéral *(Direction fédérale)*

LES COLLECTIFS DE LA FÉDÉRATION :

☐ Collectif International
☐ Comité Fédéral Jeunes
☐ Santé Sécurité Environnement
☐ Collectif Egalité Mixité
☐ UFICT
☐ Collectif Comités d'entreprise
☐ Orga Vie syndicale
☐ Formation Syndicale
☐ Collectif Revendicatif
☐ Collectif d'Histoire Sociale

STAGES SYNDICAUX SUIVIS : .....

RESPONSABILITÉS ACTUELLES :

☐ Secrétaire Général du syndicat
☐ Commission Exécutive du syndicat
☐ Membre du bureau syndical

Catégorie professionnelle : .....

Pour assurer cette mission, le syndicat dispose-t-il de moyens *(mandat, droit syndical)* ? ☐ OUI ☐ NON

Combien de temps le camarade peut-il consacrer aux activités fédérales par semaine ? .....

SI LE SYNDICAT NE PROPOSE PAS DE CANDIDAT, EST-IL POSSIBLE D'ASSURER UNE ACTIVITÉ AU NIVEAU DE :

☐ la région ☐ de la branche

OBSERVATIONS : .....

.....

.....

Signature et cachet du syndicat :

ENSEMBLE, PLUS FORTS

COMMENT PARTICIPER AU 44e CONGRÈS, AVEC QUELS MOYENS ?

Comme pour tous les Congrès précédents, vous disposez de tous les moyens liés aux droits conquis dans l'entreprise, mais aussi aux droits de formation syndicale.

Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à vous adresser à la Fédération.

Pour participer au Congrès, vous pouvez demander un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESS) à envoyer à votre direction 1 mois avant l'évènement. Utiliser un congé pour formation CSE ou CSSCT (aux frais de votre entreprise) ou participer à une réunion statutaire sur convocation de la Fédération.

En ce qui concerne les justificatifs de présence et les factures pour les frais, ainsi que les différentes attestations, ces documents seront remis à la fin du Congrès, si besoin de devis avant le congrès pour formation, n'hésitez pas à nous appeler. Si vous avez des problèmes particuliers, des difficultés ou besoin d'éclaircissements contactez-nous !

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Chaque salarié a droit à 12 jours de congé formation par an (18 jours pour les animateurs de stage et pour les élus mandatés).

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération, selon l'art. L. 2145-6 du Code du travail

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Adressez votre demande à votre employeur au moins 30 jours avant le début du stage, par courrier remise main propre contre signature ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

La formation économique des élus du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, de plein droit, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

L'employeur maintient la rémunération des élus pendant la formation. Le coût de la formation est, sauf dispositions plus favorables, pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE. Article L2315-63 du Code du travail.

La formation santé sécurité et conditions de travail pour les élus du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, de plein droit, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

L'employeur maintient la rémunération des élus pendant la formation. La charge financière de la formation (frais de déplacement, frais de séjour et frais relatifs à la rémunération des organismes de formation) incombe à l'employeur.

Les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC). (Art.R.2315-21 du Code du travail.)

À RETENIR

CONGÉ DE FORMATION

Chaque salarié a droit à 12 jours de congé formation par an, jusqu'à 18 jours pour les animateurs de stage et élus mandatés, avec maintien total de la rémunération. Demande à adresser à l'employeur au moins 30 jours avant.

JUSTIFICATIFS DE PRÉSENCE

Les justificatifs de présence, factures de frais et attestations seront remis à la fin du Congrès. Un devis peut être demandé avant le Congrès pour la formation.

FORMATION SYNDICALE

En marge du Congrès, une session de formation CEFESS, CSE et CSSCT sera organisée, ainsi qu'une convocation à une réunion statutaire.

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, SYNDICALE ET ENVIRONNEMENTALE.

Nom, prénom du stagiaire

Adresse du stagiaire

Madame la directrice / Monsieur le directeur
Nom de la société
Adresse
Code postal et ville

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

Objet : Demande de congé de Formation CFESS

Madame la Directrice / Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article L. 2315-16, L2315-17 et L2315-63 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du 22 mars au 26 mars 2027, en vue de participer à un stage de formation CSSCT, organisé par « La formation syndicale CGT » qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame la directrice / Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION CSE & ENVIRONNEMENT.

Nom, prénom du stagiaire

Adresse du stagiaire

Madame la directrice / Monsieur le directeur
Nom de la société
Adresse
Code postal et ville

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

Objet : Demande de congé de Formation CSE & Environnement

Madame la Directrice / Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article L. 2315-16, L2315-17 et L2315-63 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du 22 mars au 26 mars 2027, en vue de participer à un stage de formation économique, organisé par « La formation syndicale CGT » qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame la directrice / Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION CSSCT

Nom, prénom du stagiaire

Adresse du stagiaire

Madame la directrice / Monsieur le directeur
Nom de la société
Adresse
Code postal et ville

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

Objet : Demande de congé de Formation CSSCT

Madame la Directrice / Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article L. 2315-16, L2315-17 et L2315-63 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du 22 mars au 26 mars 2027, en vue de participer à un stage de formation CSSCT, organisé par « La formation syndicale CGT » qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame la directrice / Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

CONVOCATION REUNION STATUTAIRE

Nom du Camarade convoqué :

Cher (e) Camarade,

Nous te confirmons que nous tiendrons une réunion statutaire du 22 au 26 mars 2027 et que tu es convoqué (e) à celle-ci.

Reçois, cher (e) Camarade, mes fraternelles salutations.

Olivier GREVET

Secrétaire Fédéral

COMPTE-RENDU DES RÉUNIONS PRÉPARATOIRES AU 44ÈME CONGRÈS FÉDÉRAL

Nom du Camarade du CEF : .....

Syndicats rencontrés : .....

.....

Date : .....

Nombre de participants : .....

Nombre de syndicat : .....

POINTS ABORDÉS ET DÉCISIONS PRISES :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

__Être assureur d'intérêt général__ c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

HOMMAGE AUX FUSILLÉS

85ème ANNIVERSAIRE DES EXÉCUTIONS DU 22 OCTOBRE 1941

DIMANCHE 18 OCTOBRE 2026 À 14H
à la carrière des fusillés à Châteaubriant (44110)

Femmes en résistance : 1936, 1946, 2026
Démocratie, Justice sociale, Paix...

© illustration & mise en page : Lud.Creations