DOCUMENTS ET TRAVAUX DE LA FNIC CGT
/ N° 25 /octobre 2026



Enjeux

Enjeux de société

Colloque international des Industries et Services de santé

• 31 mars au 3 avril 2026 / GUÉTHARY

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**

Programme du colloque

MARDI 31 MARS 2026

Introduction — Pages 3-18
Serge ALLEGRE
Rapport d'ouverture
Jean-Louis PEYREN
Débat, interventions des délégués

Thème 1. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
Présidente de séance — Pages 19-35
Murielle MORAND
Tribune
Stéphanie FAYOL
Jean-Louis PEYREN
Cédric COCHEZ
Rapport d'introduction
Stéphanie FAYOL
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Murielle MORAND

Thème 2. ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL
Président de séance — Pages 35-60
Jean-Louis PEYREN
Tribune
ANSES : Henri BASTOS
CIDECOS : Jean - Marie MICHELUCCI
Annabelle BAUDOIN
Rapport d'introduction
Annabelle BAUDOIN
Intervention ANSES
Henri BASTOS
Intervention CIDECOS
Jean - Marie MICHELUCCI
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Jean-Louis PEYREN

MERCREDI 1ER AVRIL 2026

Thème 3. IA NOUVELLE TECHNOLOGIE REORGANISATION EMPLOIS
Président de séance — Pages 61-76
Eric SELLINI
Tribune
Murielle MORAND
SECAFI : Eric MORALES
PROGEXA : Alan PIRROTTINA
Rapport d'introduction
Murielle MORAND
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Eric SELLINI

Thème 4. FINANCIARISATION
Intervention PROGEXA — Pages 77-95
Alan PIRROTTINA
Intervention SECAFI
Eric MORALES - Sophie ROUSSEAU

Thème 4. INTERNATIONAL
Président de séance — Pages 96-110
Eric SELLINI
Tribune
Gilles HELLIER
Florence BEZAUX
Victor PRADO
Rapport d'introduction
Eric SELLINI
Intervention des délégations étrangères
Palestine : Suzan ZAIDAN - Attaallah SHADI
Maroc : Idriss BOUKILI EL HASSANI
Belgique : Danny ABSILLIS - Philippe LECLERCQ
Sénégal : Aliou NDIAYE - Mathurin SAGNA
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Gilles HELLIER

JEUDI 2 AVRIL 2026

Thème 6. POLE PUBLIQUE DE LA SANTÉ 100 % SECU
Président de séance — Pages 111-141
Christophe MASSON
Tribune
FNPOS : Fabienne CLAMES - Beatrix MARQUES
PROGEXA : Tibor SARCEY
Jean-Louis PEYREN
Rapport d'introduction
Jean-Louis PEYREN
Intervention PROJEXA
Henri BASTOS
Intervention FNPOS
Fabienne CLAMES - Beatrix MARQUES
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Christophe MASSON

Thème 7. ORGANISATION VIE SYNDICALE RENFORCEMENT
Président de séance — Pages 142-156
Ludovic SIECKER
Tribune
Timothée ESPRIT
Rebecca ROCHER
Serge ALLEGRE
Rapport d'introduction
Timothée ESPRIT
Débat, interventions des délégués
Conclusion
Serge ALLEGRE

Introduction

Serge ALLÈGRE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FNIC CGT



J'aimerais simplement qu'on salue comme il se doit les camarades des délégations étrangères qui ont passé bien des périples pour pouvoir nous rejoindre aujourd'hui dans les temps qu'on connaît. Les camarades, je vous rappelle pas quand même les graves problèmes de géopolitique qu'on peut rencontrer.

Alors j'aimerais qu'on les applaudisse bien fort, surtout qu'on leur fasse ressentir qu'ils sont les bienvenus et qu'avec eux nous allons partager de grands moments pendant ce colloque international. Alors on a Suzanne, palestinienne, un des camarades force à la Palestine libre, avec son camarade aussi palestinien. Et encore une fois pour une Palestine libre, le camarade Driss du Maroc et nos camarades sénégalais, Aliu et Maturin.

Voilà des applaudissements qui font chaud au coeur, qui contribuent à la création de solidarité et de la fraternité qu'on peut avoir à la FNIC-CGT et à partager avec tous les peuples à l'international, tous les peuples du monde. Et nous avons bien sûr une pensée particulière aussi pour tous nos camarades, délégations étrangères, frères et sœurs étrangers qui n'ont pas pu nous rejoindre, comme les camarades cubains, les camarades du Bangladesh, les camarades de l'Inde. Et je pense que j'en oublie encore quelques-uns, mais on aura peut-être la possibilité, je pense même certainement, de les avoir en visio.

Alors les camarades, je ne serai pas plus long puisque notre camarade Jean, lui, fera le rapport d'ouverture du colloque. Mais qu'est-ce que ça fait du bien, les camarades, de pouvoir se retrouver dans un village où on va pouvoir du matin au soir débattre.

Ce colloque, c'est une première à la Fédération, de faire un colloque qui représente 6 branches professionnelles en un seul colloque. Donc les enjeux de ce colloque étaient très très importants.

Je ne serai pas plus long, les camarades. Je souhaite à tout le monde de passer un très très très bon moment ici dans le village Milléade, un village de tourisme social, les camarades, dont nous avons des CSE qui ont des vies dans ce village. C'est pour ça qu'on choisit des villages de tourisme social, qu'on ne choisit pas des villages de tourisme marchand.

Voilà, les camarades. Ce colloque doit nous apporter beaucoup de réponses. Alors pour avoir des réponses, il faut aussi avoir beaucoup de questions.C'est ce qu'on appelle le débat et je compte sur tout le monde pour mener ce débat. Et encore une fois, merci à nos camarades, frères et sœurs des délégations étrangères d'être présents parmi nous. Merci à tous.





Présidente de séance :
Murielle MORAND
Secrétaire fédérale FNIC CGT
Branche Laboratoires de Biologie Médicale
etFabrication pharmaceutique a façon
CGT BIOMERIEUX

Secrétaires :
Stéphanie FAYOL -CGT OXYPHARM
Cédric COCHEZ-CGT SYNLAB
Jean-Louis PEYREN
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche industrie pharmaceutique
CGT SANOFI

RAPPORT D'OUVERTURE

Jean-Louis PEYREN
SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FNIC-CGT
BRANCHE INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE



« Pour une santé au service des patients et non du capital, un seul traitement :
Rassembler les travailleurs, pour écraser le capital !
Financiarisation = Destruction !
La Solution, La Solidarité Internationale.»

Chères et chers Camarades,

Bienvenu au Colloque international des industries et services de santé, à Guethary au Pays basque.

Je me dois de remercier tous ceux et celles qui ont travaillé à la réussite de cet évènement de dimension internationale, je profite donc de l'occasion pour remercier tous nos internationaux qui ont répondu présents à l'invitation de notre Fédération.

De nombreux camarades internationaux ne peuvent malheureusement pas être présents en raison des guerres et des blocus impérialistes. C'est la première fois, dans l'histoire de l'après-guerre, que notre fédération voit l'un de ses événements internationaux autant perturbés par les politiques guerrières internationales. La guerre, les blocus, la domination impérialiste et la mise en concurrence généralisée des peuples procèdent d'une même logique de prédation et de profit. Cette logique, nous la retrouvons aussi à l'œuvre dans nos secteurs, là où la santé est de plus en plus livrée aux intérêts du capital.

Partout sur la planète, un même danger pèse sur nos systèmes de santé : la mainmise du capital. Les logiques de profit, de financiarisation de la santé, privatisation des soins et réduction des moyens publics transforment la santé en marché libéral, les travailleurs par ailleurs souvent patients sont considérés par les patrons comme des variables d'ajustement. Derrière les mêmes mots d'ordre patronaux – rentabilité, compétitivité, coûts – se cachent les mêmes réalités : salaires misérables, dégradation des conditions de travail, intensification des tâches, exposition à la pénibilité, précarisation de l'emploi, fermetures de sites, perte de sens du métier.

Ces attaques ne sont pas seulement françaises ou européennes : elles sont mondiales. Elles sont le produit d'un capitalisme qui cherche à faire de la santé une des terres des plus fertiles au service des profits, au détriment du droit fondamental de chaque être humain : l'accès aux soins. Face à un capital qui est organisé, coordonné, mondialisé, nous ne pouvons répondre qu'en organisant, coordonnant et internationalisant nos luttes.

Ce colloque se donne trois objectifs principaux :

1. Partager les expériences des travailleurs et travailleuses des industries et services de santé de différents pays, mettre en lumière ce qui est commun dans les offensives patronales et gouvernementales, et comprendre comment la financiarisation s'impose concrètement dans nos secteurs.

2. Construire des perspectives de résistance : défendre un pôle public de la santé, promouvoir des systèmes de protection sociale basés sur la solidarité et l'universalité et affirmer que la santé est un droit, pas une marchandise, et surtout pas un bien privé marchand, dans un marché très lucratif.

3. Renforcer la solidarité internationale : développer des liens durables entre organisations, coordonner nos réponses, articuler luttes locales et internationales, et montrer que la force des travailleurs réside dans leur capacité à s'organiser, agir ensemble, au-delà des frontières, qui n'existent que pour mieux nous diviser en nous enfermant entre des lignes tracées sur une carte.

Nous sommes convaincus que c'est par le partage des expériences, la mise en commun des analyses et l'unité d'action que les travailleurs et travailleuses pourront faire reculer la domination du capital dans la santé. Face à un système qui privatise les gains et socialise les pertes, nous affirmons la nécessité de reprendre le contrôle collectif sur les choix de santé, sur l'organisation du travail, et sur l'utilisation des richesses produites par notre travail.

En réunissant des syndicalistes, des experts, des travailleurs et travailleuses de différents pays, ce colloque doit contribuer à la réflexion pour construire un front commun pour une autre conception de la santé : au service du bien commun, de la dignité humaine, de la solidarité, et non au service des financiers qui dirigent le monde.

La FNIC-CGT le rappelle, la santé n'est pas une marchandise, la santé ne se monnaye pas.
C'est ensemble, dans l'unité et l'internationalisme que nous pourrons gagner.

C'est pour cela que je nous souhaite de bons débats ; place au premier point de notre colloque.

DÉBAT



Murielle SUTTO
CGT SYNLAB SUD OUEST

Bonjour, je m'appelle Murielle. Je viens du Gers et je suis toute nouvelle dans la CGT, et plus largement dans le militantisme.
J'ai repris un ancien syndicat au sein de mon laboratoire d'analyses médicales, Synlab Sud-Ouest. Je sais que Synlab est présent un peu partout en France, mais aussi à l'international. Si je suis ici aujourd'hui, c'est parce que ma situation est un peu particulière. Je découvre encore le fonctionnement d'un syndicat et j'ai énormément à apprendre. Si j'ai décidé de m'engager, c'est avant tout parce que, ces derniers mois, nous avons vécu quelque chose de très violent pour l'ensemble des salariés.
Notre laboratoire a subi une fusion-absorption. Concrètement, le Gers a été rattaché aux Landes. Les Landes ont récupéré notre plateau technique, et en l'espace d'une semaine, huit de nos collègues ont été licenciés.
Le plus choquant, c'est que nous avons appris ces licenciements au travers d'un simple PowerPoint présenté lors d'une réunion d'information. Cela a été un véritable choc.
Face à cette situation, nous nous sommes mobilisés et avons organisé trois jours de grève. Malheureusement, cela n'a rien changé. Pendant la fusion, le CSE était suspendu, comme le permet la loi. Nous n'avions donc plus de représentants du personnel pour défendre les salariés, ni de véritable possibilité de négocier.
Aujourd'hui encore, cette période laisse beaucoup de colère et de découragement.
Les élections du CSE auraient dû être organisées un an après la fusion, c'est-à-dire en janvier. Pourtant, en janvier, rien. En février, toujours rien. En mars non plus.
C'est finalement ma collègue et moi, au nom de notre syndicat, qui avons exigé l'organisation de ces élections. La semaine prochaine, nous signerons enfin le protocole d'accord préélectoral. J'espère sincèrement que cela nous permettra d'avancer et de redonner une voix aux salariés.
Car depuis maintenant six mois, les difficultés s'accumulent. Les réorganisations internes entraînent des changements d'horaires permanents. Pour certaines collègues, notamment les mamans de jeunes enfants, ces nouveaux horaires rendent tout simplement impossible l'organisation de leur vie familiale.
La charge de travail, elle, n'a pas diminué. Elle a simplement été concentrée sur une demi-journée au lieu d'être répartie sur la journée entière. Et avec le départ

des huit collègues licenciés, la surcharge de travail repose désormais sur celles et ceux qui sont restés.
Aujourd'hui, le climat est lourd. Les salariés sont fatigués, inquiets et ont le sentiment de ne plus être entendus.
C'est aussi pour cette raison que j'ai choisi de m'engager à la CGT : pour apprendre, pour défendre mes collègues et pour faire en sorte que ce type de situation ne puisse plus se dérouler dans le silence.



Murielle MORAND
SECERETAIRE FEDERALE FNIC-CGT
PRESIDENTE DE SEANCE

Alors je vais rebondir sur ce que tu viens de dire, Murielle, parce qu'il y a plusieurs points importants.
D'abord, on est face à une situation extrêmement grave. Cette fusion a entraîné le licenciement de huit salariés et la fermeture du plateau technique du Gers. Concrètement, cela signifie qu'aujourd'hui, il n'y a plus de laboratoire capable de réaliser les analyses sur place dans tout un département. Et au-delà des salariés, cela nous concerne tous. Nous sommes syndicalistes, bien sûr, mais nous sommes aussi des citoyens, des patients potentiels, des enfants de personnes âgées, des parents. Nous avons tous besoin, un jour ou l'autre, d'avoir accès rapidement à des analyses médicales. Quand un territoire perd son plateau technique, ce n'est pas seulement un problème social : c'est aussi un problème de santé publique.

Le deuxième point, c'est que cette fusion-absorption n'est pas un cas isolé. C'est devenu une réalité dans les laboratoires d'analyses médicales. La financiarisation de la santé se traduit par une concentration des groupes, des restructurations permanentes et des fermetures de sites. La logique est toujours la même : on ferme un plateau technique, on transfère l'activité vers un autre laboratoire situé parfois à plusieurs dizaines de kilomètres, sans recruter davantage de personnel. Les conséquences sont évidentes : les conditions de travail se dégradent, les salariés subissent une surcharge de travail et le service rendu aux patients se détériore.
Mais dans cette histoire, il y a aussi quelque chose de remarquable.
À Synlab, à Auch, dans le Gers, les salariés ont décidé de ne pas subir. Ils se sont battus contre la fermeture du laboratoire et contre des décisions prises sans qu'on leur demande leur avis. Une camarade de la CGT, alors même qu'elle était en arrêt maladie, s'est investie pour organiser les salariés avec notre soutien. Au départ, beaucoup pensaient qu'une grève ne prendrait jamais. Aujourd'hui, on entend souvent que la grève est dépassée, qu'elle ne sert plus à rien. On privilégie les réunions, les procédures, les recours, les demandes adressées aux ministres ou aux préfets. Mais on oublie parfois l'essentiel : organiser les travailleurs eux-mêmes.
Murielle disait tout à l'heure qu'ils n'avaient rien obtenu. Je ne suis pas tout à fait d'accord. Ils n'ont pas empêché la fermeture, c'est vrai.
Ils n'ont pas réussi à sauver le plateau technique. Mais ils ont obtenu quelque chose de fondamental : ils ont refusé d'être broyés dans le silence. Ils ont relevé la tête. Ils ont montré qu'ils ne se résignaient pas.
Pour empêcher la fermeture, il aurait sans doute fallu réussir à étendre le mouvement à d'autres sites Synlab. C'est ce que nous n'avons pas réussi à faire. Nous n'avons pas réussi à construire un rapport de force à l'échelle du groupe. Et c'est justement l'un des enjeux dont nous devons débattre aujourd'hui.

Car ce qui s'est passé à Auch n'est malheureusement pas une exception. Dans de nombreux secteurs de notre fédération, mais aussi ailleurs, les fermetures de sites, les restructurations et les licenciements se multiplient.
La vraie question est donc la suivante : comment reconstruire un mouvement capable de résister à ces politiques ?

Pour ma part, je vois dans ce qu'ont fait les camarades de Synlab une véritable lueur d'espoir.
Bien sûr, pour les salariés licenciés, les conséquences sont lourdes, d'autant plus dans un département où les possibilités de retrouver un emploi sont limitées. Mais ces salariés ont montré qu'il était encore possible de se battre collectivement. Et c'est sans doute ce que nous devons réapprendre aujourd'hui. Pendant des années, on a cherché à nous faire oublier que nous appartenions à une même classe sociale, que nous avions des intérêts communs et que notre force résidait dans notre capacité à agir ensemble.
Notre responsabilité, c'est de reconstruire ces réflexes de solidarité et de lutte.
Parce qu'au fond, face aux politiques menées aujourd'hui, le véritable rapport de force reste celui que créent les travailleurs lorsqu'ils s'organisent collectivement.
Seul, un salarié peut être écrasé.
Ensemble, les travailleurs peuvent faire reculer le patronat.



Éric CHOPINAUD
CGT AIR LIQUIDE SUD EST

En quelque sorte, je vais vous donner un petit peu la santé de notre entreprise qui est France-Industrie, qui aujourd'hui est une filiale D'AIR LIQUIDE. L'assurance maladie dénombre 1297 décès professionnels, trois par jour en moyenne.
Ce constat révèle les conséquences néfastes du capitalisme, caractérisé par un manque d'investissement, des méthodes managériales toxiques et la détérioration des conditions de travail.

Chez Air Liquide France Industrie, le bilan est alarmant. Producteur et distributeur de gaz pour les

secteurs industriel, médical, environnemental et scientifique, est confronté à des risques majeurs. Ces risques découlent de ses procédés, de ses opérations de stockage et de sa logistique impliquant des substances combustibles, comburantes, toxiques et liquéfiées.

Plusieurs accidents graves de ces dernières années illustrent ces dangers : explosions en chaîne à Mitry-Mory ; blessure grave écrasement par bouteille d'oxygène à Denain ; incendie à Villeneuve-sur-Yonne ; explosions lors d'un déchargement d'hydrogène à Frais-Marais ; brûlure grave par acide nitrique à Chalon-sur-Saône ; incendie électrisant et explosion d'un compresseur à Fos-sur-Mer ; éjection de robinet sous pression au Blanc-Mesnil ; malaise dû à un gaz toxique ; explosion à l'amiante dépassant les normes à Péage de Roussillon ; et inflammation d'une bouteille d'acétylène sur un site Seveso.

À cette liste non exhaustive, les constats concrets de la souffrance au travail qui inclut le burn-out, l'absentéisme, la baisse de performance, les conflits, les départs anticipés, l'isolement, les conduites addictives, les incidents relationnels, le harcèlement, et dans les cas extrêmes, les violences ou les tentatives de suicide. Enfin, sur avis médical, une déclaration d'inaptitude peut intervenir, souvent vécue comme une exclusion précipitée par l'employeur, c'est le coup de pied au cul, tu n'es plus productif te plongeant dans une situation de précarité.

Au quotidien, les travailleurs d'Air Liquide France Industrie affrontent des gaz toxiques, explosifs ou sous pression, ainsi que des produits chimiques comme l'acétone et le diméthylformamide (DMF), agents CMR suivis avec discrétion par la direction à Péage de Roussillon. S'y ajoutent les troubles musculosquelettiques dus à la manutention de bouteilles de 10 à 100 kilos, les contraintes posturales, le bruit, les vibrations, les risques de renversement et des cadences éprouvantes pour les caristes.

Mais nos combats aboutissent, Air Liquide SA a été condamné en 2015, puis à nouveau en 2021, pour non-respect de ses obligations de sécurité concernant l'amiante sur les sites de Villeneuve-sur-Yonne et Pont-de-Claix. En 2022, la Cour d'appel de Paris a confirmé la responsabilité du groupe, constatant une exposition fautive et prolongée ayant généré un risque élevé de pathologies graves et un préjudice d'anxiété. Le jugement a également relevé l'absence de mesures de prévention adaptées, y compris pour les conjointes exposées via le lavage des équipements de protection individuelle. La Cour a ordonné la délivrance d'attestations d'exposition.

Le 24 février 2026, le Conseil de prud'hommes de Vienne a condamné l'établissement Air Liquide Péage-de-Roussillon pour une exposition à l'amiante dépassant de quatre fois la limite réglementaire. En parallèle de cette procédure, l'entreprise a fermé l'atelier spécifique où étaient manipulées les matières poreuses incriminées et fait appel de la décision.

Les changements climatiques accroissent les risques professionnels, particulièrement durant les épisodes de canicule et lors des activités en extérieur, soumettant les travailleurs ainsi que les équipements sous pression à des conditions extrêmes. Concernant les fortes chaleurs, Air Liquide se limite aux obligations réglementaires minimales, sans volonté d'aller au-delà en matière de protection des salariés, et rejette même la négociation d'un accord sur la pénibilité au motif que l'entreprise ne comporte aucun poste considéré comme pénible.

La direction reconnaît un nombre minimaliste d'accidents avec ou sans arrêt chez Air Liquide France Industrie, avec un taux de fréquence de 2,2. Pour autant, de nombreux accidents restent dissimulés et ne sont pas portés à la connaissance des C2SCT, qui ne sont pas systématiquement informés. Le recours aux arrêts de travail ne devrait pas être un outil de pression, la direction s'évertue depuis des décennies à dissuader les employés d'y recourir, en imposant notamment des visites de médecins-contrôleurs pouvant entraîner des sanctions financières, aggravant ainsi l'endettement des travailleurs. Par ailleurs, la remise en cause des congés, l'envoi de courriers disciplinaires pour des retards minimes aux postes, ou encore les difficultés rencontrées au retour de congés maternité ou de maladie, sont autant de pratiques révélatrices d'un management toxique et de méthodes de pression inacceptables.

Le groupe Air Liquide impose à ses travailleurs des codes de conduite et d'éthique qu'il ne respecte pas lui-même, tout en communiquant largement sur ses actions sanitaires et ses fondations à vocation humaniste. Il est révoltant de constater le traitement désinvolte réservé aux travailleurs, victimes des conditions de travail qui leur sont imposées.

Alors que les lois Macron ont affaibli les instances représentatives, l'action syndicale CGT demeure plus que jamais vitale pour la santé et la sécurité. Une transformation du capitalisme et la condition d'un progrès social, requiert une lutte de classe structurée autour de la sécurité et de la dignité au travail. Cette démarche implique la montée de rapports de forces forts pour imposer des réformes de fond via l'action collective.

Il est crucial de doter les instances représentatives du personnel, comme les CHSCT/C2SCT, de ressources significatives. Les mobilisations doivent simultanément s'étendre pour assurer une protection effective contre tous les risques professionnels, y compris la pénibilité, et obtenir une transparence absolue sur

leur traçabilité et leur prévention.

L'objectif est de bâtir une santé recentrée sur le bien commun, la dignité humaine et la solidarité, en rupture avec la logique financière, et pour une sécurité sociale intégrale : le 100 % Sécu.

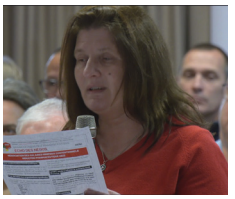
Notre syndicat interpelle et souligne que face à la logique de guerre, le capitalisme instrumentalise les vies humaines au service du profit, notre syndicat rejette fermement l'accord de « contribution à la cohésion nationale » conclu par Air Liquide avec l'armée française le 28 août 2025 et cela pour une durée de 5 ans pour l'effort de Guerre. Nous dénonçons l'instrumentalisation des travailleurs au service de l'effort de guerre, au détriment de leurs droits, de leur santé et de l'intérêt général.
Cette décision intervient dans un contexte d'explosion des budgets militaires, avec 8,5 milliards d'euros supplémentaires annoncés d'ici 2030, s'ajoutant aux 16 milliards déjà inscrits dans la Loi de programmation militaire 2023.

Notre syndicat alerte sur les pressions exercées par nos industriels pour réduire les coûts et intensifier les rythmes de travail, sacrifiant les conditions de vie et la sécurité des salariés sur l'autel de la productivité et d'une prétendue « coopération européenne ».

« On croit mourir pour la patrie, on meurt pour les industriels. » A.F
Guerre à la guerre !
Vive la CGT !



Serge ALLÈGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT
Dans mon intro, j'ai dit que c'était la première fois qu'on faisait un colloque avec six branches professionnels réunis. Donc c'est le moment de partager nos expériences, de partager ce qui est fait dans une branche comparée à une autre. Dans le rapport intro, Jean-Louis fait référence bien sûr à l'international. Il faut faire référence à ce que vivent les camarades tous les jours avec l'impact des guerres et de cette imperialisme exacerbé. Sur nos vies de tous les jours, on le voit, comme on dit, Eric sur Eric Likit fait référence à les forces de guerre, fait référence aussi à Air Liquide qui est passé quand même de collabos en 39-45 qui ressurgit des premières annonces de guerre, faisant entendre qu'il faut se pointer comme réserviste au cas où la guerre viendrait à cet endroit et gagner notre pays. Mais en étanguère, je ne prends pas la rhétorique de l'autre idiot de Macron, on est en guerre sur le pouvoir d'achat, les camarades, on est en guerre sur nos conditions de travail. Quand Eric fait référence à 1 293 morts au travail, ce qui serait intéressant, c'est de pouvoir échanger comment ça se passe chez vous, sur vos sites, dans votre usine. On a beaucoup de choses à dire, quand je dis un colloque, ça doit nous permettre de repartir avec une boîte à outils, nous donnant les tenants et les aboutissants pour savoir comment on va se mettre en or de bataille, alors bien sûr, on va dérouler ça toute la semaine dans le programme tel qu'il était définit, mais n'empêche que ce matin par rapport au rapport de verture, on peut quand même apporter des constats et on apportera les réponses au fur et à mesure du déroulé du programme, mais les camarades on ne peut pas rester dans cette pièce, à 150 camarades, avec six branches professionnels, des industries et services de santé, je précise bien aussi, c'est pour que l'industrie met bien les services de santé et ne pas sortir avec cette fameuse boîte à outils, dont nous aurons tous besoin pour repartir chez nous. Muriel a répondu tout à l'heure au propos sur la grève, effectivement les camarades, des fois malheureusement même trop souvent, il y a peu de victoire au bout de nos grèves, mais peut-être on a besoin de retravailler de comment on s'organise pour réussir à aller jusqu'à la victoire, quels sont les objectifs et qu'est-ce qu'on met en face et avec pour pouvoir y parvenir.moi je suis d'accord pour le partager, tu d'accord pour le partager, ça soit y en international, ça soit y au local, que ça soit édancé de sale surtout, donc voilà les camarades.



Florence BEZAUX
CGT LABORIZON MAINE ANJOU
Je rejoins tout ce qui a été dit par Murielle et ce qu'il se passe chez Air Liquide.
On en est à 15 % de taux d'arrêts maladie au niveau de la branche.
On constate une intensification du travail, de la polyvalence, du glissement des tâches, des démissions, du turn-over.
Et ça ne va pas s'arrêter là.
Cela devient dangereux pour les patients, parce qu'on peut avoir un doute sur la qualité des résultats et sur les délais de rendu des résultats, car il faut faire des économies à tout prix et à tous les niveaux.
Nous, en termes de continuité des soins, je ne sais pas comment cela va se passer, parce qu'on n'a plus de salariés dans les laboratoires. De toute façon, ils ne veulent plus de nous.
On parlera de ces sujets un peu plus tard, mais, en termes de négociation de branche et de classifications, cela devient aussi hors norme.
Ils sont en train de casser complètement la branche.



Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP LORRAINE
Je voulais revenir sur la grève et sur les licenciements qui a eu sur ce labo. Nous, on n'a pas de licenciement, mais on a des Rupture conventionnelle à tire-larigot. Donc du coup, c'est quand même des PSE déguisées. Des Rupture conventionnelle souvent demandées par les patrons et aussi, demandées par les salariés, parce qu'ils n'en peuvent plus travailler chez nous, au vu des conditions de travail, au vu de tout ce qui se passe chez nous. Je voulais juste vraiment faire un

focus sur les PSE déguisées, parce que c'est ce qu'on vit dans beaucoup de branches.

Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT

On a parlé de financiarisation, et c'est vrai que, parmi les six branches de la santé de notre fédération, il y en a une qui connaît la financiarisation depuis pas mal de temps : c'est la branche de l'industrie pharmaceutique.
Il y a quand même pas mal de camarades de l'industrie pharmaceutique, et notamment de SANOFI. Je pense que nos camarades de SANOFI peuvent nous expliquer quel est le résultat de la financiarisation, au bout de trente ans de financiarisation et de mainmise du capital sur la société.
Je pourrais vous en parler, parce que je fais partie de la branche, mais ce serait quand même bien d'avoir des camarades de SANOFI qui interviennent là-dessus.
Parce qu'effectivement, on voit bien que la financiarisation se traduit par des fermetures de sites, des suppressions d'effectifs, des gens qui en ont marre de venir au boulot. Et, au final, quand la direction nous dit : « Je vous propose de partir », eh bien les salariés partent.
Donc, il faut bien arriver à comprendre les mécanismes et l'analyse de tout ça, qui font qu'au bout d'un moment, volontairement, les groupes mettent en place des politiques qui font que les salariés veulent partir de façon dite volontaire.
Mais, au final, si on analyse bien, à aucun moment ils n'auraient voulu partir. C'est qu'on les a simplement mis en situation pour que, quand le patron le veut, les salariés soient décidés à partir.
Mais il n'y a rien de volontaire là-dedans. C'est juste un mécanisme et une mise en condition, c'est-à-dire un conditionnement.
S'il y a des camarades qui veulent bien intervenir là-dessus, ce serait bien.



Christelle GARCIA-COLA
CGT CERBALLIANCE

CERBALLIANCE, c'est un des gros groupes au niveau des laboratoires en France, et on est aussi à l'international.
Chez CERBALLIANCE, c'est peut-être 15 000 salariés, en France et à l'international. Aujourd'hui, on paye aussi toute cette financiarisation, avec un financier qui a racheté toute la branche des laboratoires en France, avec aujourd'hui 4 milliards de dettes. Et aujourd'hui, nos salariés paient la dette.
Tous les jours, on va au travail pour rembourser les emprunts de cette dette.
On essaye de s'organiser. C'est très difficile parce qu'on est tous dispatchés dans nos laboratoires, sur des secteurs qui sont relativement grands. On a vécu aussi les fusions-absorptions.
Et là, aujourd'hui, on pense, peut-être au 4 mai, mais en tous les cas, on pense qu'on va pouvoir enfin relever la tête et se dire qu'on va pouvoir s'organiser.
Je pense que tout ça est tout nouveau. Moi, ça fait deux ans que je suis dans le mandat, et je me dis que c'est très bien d'avoir ce soutien et de se dire qu'en fait, on n'est pas seuls.

Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT

Le 4 mai, nous essayons d'organiser une grève générale de tous les laboratoires en France, tous groupes confondus.
Nous en reparlerons, car nous avons différents sujets à mettre sur la table, notamment les salaires.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON MOURENX

Vous avez parlé de l'hyperfinanciarisation, de SANOFI. C'est des milliards de bénéfices, c'est de la casse industrielle, c'est de la perte de sens au travail.
Moi, j'aimerais appuyer sur le fait de savoir quelles perspectives, nous, syndicat CGT, on donne aux salariés. La création du pôle public du médicament, certes, mais comment on fait ?
Il y a la mise en place de Mon ADP, qui est un système de gestion des payes. Avant, on avait les RH. Aujourd'hui, dans les grands groupes, on a des écarts de salaire allant de 30 à 1 000 euros en moins sur la paye. Les copains, on n'en a pas un qui vient taper à la porte du syndicat pour dire : « Qu'est-ce qu'on fait ? » On est dans le constat. On leur dit : « Ce n'est que 30 euros, ça sera régularisé le mois prochain. » Mais ça fait quatre mois que ça dure.
On parle de salaires, mais quelles sont les perspectives pour demain ? On ferme nos boîtes. On était plus de 25 sites, on n'est plus que 16. On est dans une désindustrialisation permanente. Il y a des connivences avec le gouvernement, et les crédits d'impôt recherche, je ne vous en parle même pas. On fait 8,5 milliards de bénéfices, et on en est là.
Moi, surtout, ce que j'aimerais savoir, c'est quelles perspectives on va donner à nos collègues de travail. Parce que la lutte, il n'y a pas de problème. Le poing levé, on l'a, on est à la CGT, mes camarades. Mais derrière, comment on arrive à fidéliser ?
Je prends un exemple tout bête. On a 100 syndiqués sur notre site. On lance une grève demain. Ce n'est pas la première qu'on fait : il y a les licenciements abusifs d'un collègue de travail, la perte de sens au travail, les risques psychosociaux qui sont de plus en plus prégnants, tout ce qui fait de la casse industrielle. SANOFI, pour nous, fait mal à nos collègues de travail. On vient travailler avec la boule au ventre.
Et, in fine, pour en revenir à l'exemple, on a 100 syndiqués. On appelle à la grève. En se comptant, élus compris, on va être 15… et deux collègues de plus.
Actuellement, c'est ça la réalité.
Pourtant, je pense qu'on est une CGT organisée au sein de SANOFI. Il y a plusieurs copains qui sont là, qui sont représentés et qui pourront prendre la parole.

Des idées, je pourrais en avoir, mais il y a de quoi débattre.



Abdel HARBACH GHANI
CGT SANOFI LYON GERLAND

Je rebondis sur ce que dit Julien. En fait, chez SANOFI, il y a une perte de sens. On a perdu tout sens. Il n'y a qu'un seul sens qui compte : l'argent.
On a eu un grand patron qu'on a viré il n'y a pas longtemps, au mois de mars. Son contrat allait jusqu'au 26 ou au 29 avril, mais on a préféré le virer avant pour lui donner 25 millions d'euros. Il n'y aura pas de problème sur sa paye, sur ces 25 millions d'euros.
Par contre, comme le dit Julien, la plupart des salariés ont eu des problèmes de paye.

C'est juste pour comprendre que, ces dernières années, c'est la course au fric. On se désengage de produits qui ont fait la richesse de SANOFI. Et derrière ça, il y a des familles qui ont tout donné pour que SANOFI arrive là où elle est aujourd'hui.

Aujourd'hui, on parle de GEPP. Ce sont des plans de départ déguisés. Mais je crois qu'aujourd'hui, pour les salariés, il n'y a même plus besoin de GEPP. Comme ils ont perdu tout sens, la plupart ont tous envie de partir.

Quand on leur parle, pour la majorité, il n'y a plus de sens. Et surtout, la question est : comment mobiliser les salariés ? Comment les réveiller ? C'est ça, aujourd'hui : comment trouver les clés.



François VARY
CGT COLOPLAST SARLAT

Bonjour, François Vary, exploité par l'entreprise Coloplast, à Sarlat.
Nous sommes une entreprise de fabrication de sondes dans l'urologie. Pour être compétitifs, on nous impose un management nocif, du lean management. Des gens sont collés à leur poste de travail, pleurent et ne comprennent plus le sens de la tâche à effectuer.
Voilà où nous mène ce management.
Que faire ? En ces temps perturbés par des guerres économiques et, beaucoup plus graves encore, des guerres impérialistes, je m'interroge sur la santé.
Effectivement, la santé est devenue une marchandise qui doit rapporter, sans se soucier vraiment de la santé des malades. C'est bien là le problème : seul le profit compte.
Nous ne produisons plus de sondes en latex, nous les achetons en Malaisie. Nous étions 300 en production, nous sommes passés à moins de 100.
Nous ne fabriquons plus non plus de sondes en silicone, nous les achetons en Chine.
Tout ça pour le profit. Ce n'est pas pour les malades.
Je m'interroge surtout sur la souveraineté du médicament et du matériel médical. Le jour où nous entrerons en conflit avec la Malaisie, avec la Chine ou avec je ne sais qui, ceux qui nous fabriquent les matériels et les médicaments, comment allons-nous soigner nos malades ?
Cela m'interroge énormément, parce qu'on est dans la tourmente. Avec mon syndicat, on s'interroge. On interpelle nos employeurs, qui n'en ont strictement rien à faire.
C'est le profit qui compte, et rien que le profit.



Catherine EYMERY
CGT SANOFI R&D VITRY

On parlait tout à l'heure de perte de sens, de perte de loyauté, d'envie de partir de cette société. Et pourtant, on n'a pas un travail anodin.
On travaille pour la santé. Beaucoup d'entre nous sont entrés chez SANOFI en se disant qu'on allait, à notre petite échelle, contribuer à améliorer la santé des gens, à produire de nouveaux médicaments.
Aujourd'hui, je suis déléguée syndicale centrale, mais quand je retourne au laboratoire, je fais partie d'une équipe où l'on fabrique des cultures cellulaires, donc des anticorps qui serviront dans nos médicaments, eh bien quand je vois mes collègues, il arrive parfois qu'il y ait des lots qui soient ratés ou qui présentent un problème et si je discute avec les plus jeunes, ils me disent : « En fait, on s'en fout, on aura notre paye à la fin du mois.»
Pourtant, il y a une époque où on se sortait les tripes pour sortir un lot conforme.
Aujourd'hui, ils me disent : « Vous, vous avez pas mal d'ancienneté. Vous vous êtes battus, vous vous êtes sorti les tripes. Aujourd'hui, on vous crache à la figure. Le patron vous crache à la figure. Il n'en a rien à faire. Il va se débarrasser de vous le plus tôt possible. Alors, ce qu'on va faire, nous les jeunes, c'est se protéger en se disant que, de toute façon, on s'en fout du lot. On sera payés à la fin du mois. Et même, à la limite, si le lot est jeté, on sera obligés d'en reproduire un très vite. Dans ces cas-là, ce sera le week-end et on aura les primes de week-end.» Souvent, quand on décongèle pour relancer au plus vite une culture cellulaire, c'est le week-end puisqu'on fait en sorte, dans une fabrication classique, de produire en semaine.
On en est là aujourd'hui. Les salariés n'en ont plus rien à faire. Et les médicaments qu'on va produire pour soigner les parents, les enfants… De toute façon, si ce n'est pas SANOFI qui les fabrique, ce sera un autre.
On l'a vu pendant le Covid : on n'a pas réussi à faire le vaccin, mais de toute façon, on est allé le chercher ailleurs.
Aujourd'hui, quand on dit à tous ces collègues : « On va ensemble défendre nos conditions de travail, défendre notre possibilité même de continuer à travailler et à fabriquer des médicaments », ils ne suivent pas. Et c'est compliqué, aujourd'hui, de redonner du sens à notre travail et à notre belle industrie.



Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE

Nous avons une usine qui incinère les déchets dangereux et nous avons un lien

avec le milieu médical, puisque nous incinérons les déchets qui proviennent des hôpitaux.
Mon intervention ne se situera pas en lien direct avec les industries de santé, mais portera sur notre Sécurité sociale. 80 ans. Nous fêtons cette année sa création. Pourtant, dès le lendemain de celle-ci, elle n'a fait que subir des attaques, et cela se poursuit encore aujourd'hui.
Sous couvert d'économies drastiques dans le cadre du plan de financement, nous avons, depuis deux mois, eu la mauvaise surprise de découvrir qu'il n'y a plus de tolérance sur les prolongations d'arrêt maladie.
Je prends un exemple : un arrêt qui se termine le vendredi. Le salarié se rend chez son médecin le lundi suivant. Il n'y a pas de continuité, et la Sécurité sociale retire les indemnités journalières du samedi et du dimanche.
On en est donc arrivé là, mes camarades.
Alors que, dans le même temps, on observe de plus en plus de déserts médicaux et qu'il faut parfois plusieurs semaines pour obtenir un rendez-vous chez son médecin traitant.
Il faut donc une CGT forte face à ces enjeux.
Et là, malheureusement, je m'inquiète encore plus.
Car, vous le savez tous, dans quelques mois, nous aurons notre 54ème congrès confédéral.
Et quand je lis les propositions d'orientation qui nous ont été envoyées, je le dis : j'ai honte.
Fini le 100 % Sécu.
On parle de Sécurité sociale professionnelle, mais pas un mot sur le pôle national du médicament, sur la nationalisation des industries de santé, ni sur le partage des brevets.
Alors je vous alerte, mes camarades.
Le congrès, c'est dans deux mois, et il nous faut une CGT à la hauteur de l'enjeu.
Une CGT qui doit reconquérir sa Sécurité sociale et qui doit, dans ses orientations, fixer un cap clair sur cette question essentielle, sans laisser le capitalisme tout nous prendre.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON MOURENX
On parle de capitalisation et de financiarisation.
Moi, je voulais juste dire deux mots. Ils créent des précédents. Avec 8 milliards de bénéfices, quand ils licencient, le carnet de chèques, ils l'ont. Et ils achètent les salariés comme ça.
On a eu plusieurs exemples, notamment avec les sites de Sisteron, de Maisons-Alfort et d'autres. Et quand je dis ça, ce n'est pas pour critiquer les camarades ou les syndicats qui se battent. Au contraire. Mais comment on amène les copains avec nous dans la lutte ?
Quand, au bout de vingt ans d'ancienneté, on leur propose 80 000 euros pour partir, les copains prennent le chèque.
Alors, quelle est la perspective que nous donnons, nous, en tant que syndicat de lutte, syndicat de prolétaires ? Syndicat du poing levé, de ceux qui bloquent les palettes. Oui, on peut gueuler très fort, malgré tout ce qu'on peut faire. Mais comment va-t-on redonner du sens aux copains de travail ? Comment leur faire comprendre que ce n'est pas une fatalité de perdre son travail, que ce n'est pas une fatalité de voir son groupe démantelé ? Et surtout, comment on combat ça ? Parce que, je vous le dis, les précédents, c'est ça : 80 000 euros, 40 000 euros, 100 000 euros… En un an et demi, à SANOFI, on a perdu trois sites. Alors oui, ça a fait du bruit, mais pas autant que ça aurait dû. Les copains sont partis.
Certes, les sites sont repris par des façonniers. Très bien, ils travaillent aussi en France, avec des Grecs, des Allemands… Moi, l'international, il n'y a pas de problème.
Mais à un moment donné, SANOFI, c'est une entreprise française. C'était une grande entreprise.
Alors, qu'est-ce qu'on donne comme perspective face à cette désindustrialisation et à ce démantèlement ? Derrière, ce sont des emplois industriels qui disparaissent, mais aussi tous les emplois induits. Voilà, je ne vais pas vous faire la leçon.



Nathalie RESSIOT-HESLOT
CGT FAREVA
Nathalie, de FAREVA Ambroise.
Moi, je suis sous-traitante de tous ces grands laboratoires qui désindustrialisent chez eux et chez nous, et qui nous exploitent.
Donc, ce que Sanofi ne produit pas, c'est produit chez nous.
Moi, historiquement, j'ai été embauchée par Pfizer en 1999.
Quand je suis entrée dans cette grande maison qu'était Pfizer, nous avions de la recherche, nous avions des centres de production. Et, en 2014, on nous a sacrifiés sur l'autel des profits, parce que la boîte qui sortait de chez nous valait 15 euros. Quand ils la rachètent aujourd'hui à FAREVA, elle ne vaut plus que 2 euros.
La différence, elle n'est pas allée dans notre poche, comme vous pouvez vous en douter.
Et aujourd'hui, notre grand patron rachète à tour de bras tous les sites de Sanofi, dont le dernier en date, les sites turcs.
Donc eux, ils ont bien compris la mondialisation. Nous, il faudrait qu'on la fasse aussi. On essaye, tout au moins.

Sinon, un petit point sur notre branche.
Nous, autour de nous, on n'a que des syndicats d'accompagnement, à notre grand dam, qui signent tout et n'importe quoi.
On a une branche qui, apparemment, doit peser énormément dans le PIB, avec trois niveaux de classification en dessous du SMIC.
Et on nous dit qu'on ne peut pas recruter.
À un moment donné, si on met la main à la poche, je pense qu'on va y arriver. Mais ça, ce n'est pas à l'ordre

du jour.
Je pense qu'on en parlera plus tard, sur les salaires.
Bon courage à tous, et vive la CGT !



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT

Bonjour à tout le monde.
Je suis Elsa, pharmacienne d'officine itinérante. Très jeune syndiqué à la CGT.
En écoutant vos expériences je me dis que ça peut être intéressant que je vous parle de la situation de la branche Officines parce qu'on est sur une branche pas organisée, pas politisée, très peu syndiquée. Je n'ai pas les chiffres, mais j'ai rencontré très peu de syndiqués parmi les équipes officinales par lesquelles je suis passée. J'ai fait une trentaine d'officines je n'ai jamais vu de personne syndiquée mais peut être qu'elles se cachent parce que ce n'est pas très bien vu.

Tout à l'heure j'ai entendu parler de grèves. En Officine, les seules grèves qu'il y a eues sont les grèves des syndicats des pharmaciens de France, c'est-à-dire les syndicats patronaux, qui ont embarqué leurs équipes, soit de manière contrainte, soit en les payant c'est à dire que les équipes étaient encouragées à rejoindre la grève sinon, la pharmacie était fermée et on leur disait qu'elles ne seraient pas rémunérées ce jour de grève. C'est comme ça que les patrons ont emmené les équipes dans la rue, en leur disant : « Si vous venez manifester avec nous, vous serez payés comme un jour normal. »
Évidemment, ce n'est pas du tout ce qui a été expliqué dans les journaux quand on a parlé des grèves des pharmaciens. On ne précise jamais qu'il ne s'agit pas des salariés, mais des pharmaciens titulaires, c'est-à-dire les propriétaires les patrons.
On pourrait parler des ruptures d'approvisionnement des médicaments, qui prennent de plus en plus de notre temps de travail. J'ai vu passer un article professionnel il n'y a pas très longtemps qui estimait que cela représentait environ douze heures par semaine de notre activité pour gérer les ruptures ou les tensions d'approvisionnement.

On a des problématiques à tous les niveaux. Évidemment, il y a l'impunité des titulaires concernant le non respect du Code du travail, avec des exemples très basiques : les heures supplémentaires qui ne sont pas rémunérées. Les pharmacies ferment parfois tard, mais ce temps-là n'est, la plupart du temps, pas rémunéré ; au mieux, il est récupéré.
On pourrait aussi parler de l'interdiction de s'asseoir. Des fois, c'est explicite : on n'a pas le droit de s'asseoir. Des fois, c'est implicite : il n'y a tout simplement pas de siège disponible dans le back-office ou au comptoir. On passe donc nos journées debout pour faire du contrôle d'ordonnances ou des tâches administratives qui pourraient parfaitement être réalisées assis.
Il y a également des pratiques qui ne sont pas encadrées par la convention collective. On en parlait hier soir avec les camarades des pharmacies ouvertes 24 heures sur 24 ou ouvertes le dimanche. Ce sont des pratiques qui ne sont pas du tout encadrées, ni par le Code du travail, ni par la Convention collective. Normalement, les nuits et les dimanches sont assurés par les gardes. Aujourd'hui, on assiste à une désorganisation de ce réseau de garde, avec des pharmacies qui emploient des salariés dans des conditions dont je ne sais même pas si elles sont conformes. Est-ce qu'il y a des primes ? Je n'en suis pas sûre. Est-ce que les rémunérations sont revalorisées ? Je n'en suis pas sûre non plus. Je suis même certaine que ce n'est pas le cas dans un certain nombre de situations.
J'ai eu l'exemple d'un stagiaire de sixième année qui travaillait le dimanche alors qu'il était en stage.
Au final, les salariés sont en souffrance. Ils perdent le sens de leur métier, ils sont épuisés et, en plus, ils n'ont aucune organisation collective pour se défendre.
Les pratiques professionnelles sont très souvent tournées vers le tiroir-caisse. Je prendrai l'exemple des challenges sur la parapharmacie et les compléments alimentaires qui, en plus de mettre les équipes en concurrence, les poussent à vendre des produits qui sont, au mieux, inutiles pour les gens et, au pire, inadaptés à leur situation.

Voilà. Je pourrais parler pendant des heures de la pharmacie d'officine et de toutes ces problématiques. Je voulais simplement vous en donner un petit aperçu, puisque je crois que nous ne sommes pas très nombreux et que vous n'avez pas forcément eu l'occasion de nous entendre.

Voilà. Merci de m'avoir écoutée.



Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE

Bonjour les camarades.
Je m'appelle Christophe et je suis d'un syndicat qui s'appelle la CERP, dans la branche de la répartition pharmaceutique.
Pour ceux qui ne connaissent pas, nous sommes ceux qui font l'interface entre les pharmacies et les laboratoires dont les camarades viennent de parler. Nous approvisionnons les pharmacies deux fois par jour, jusqu'à présent en tout cas, même si nous avons un concurrent, dont on parlera peut-être plus tard, qui est passé à une seule livraison quotidienne.
Là où je voulais intervenir, c'était sur le sens du travail et le sens de notre métier.
Il a été dit qu'il y a aujourd'hui des ruptures d'approvisionnement de médicaments, ce qui est particulièrement grave pour le système de santé de notre pays, mais aussi pour toutes les Françaises et tous les Français.
Je me suis toujours posé une question. Nous faisons énormément de préparation de commandes, un peu comme chez Amazon, et notre profession existe

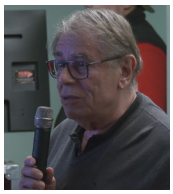
depuis un siècle. Je me suis toujours demandé comment on pouvait passer vingt ou vingt-cinq ans à remplir des boîtes, à mettre des boîtes dans des bacs en plastique pendant toute sa carrière.
C'est un travail qui peut paraître extrêmement répétitif. Mais il a un sens immense, parce qu'on sait très bien où vont ces médicaments. On sait qu'ils vont arriver chez un patient qui en a besoin. Et ça, ça donne un sens incroyable à ce que l'on fait.
Ce qu'il faut savoir, c'est que nous avons une mission de service public : disposer d'un stock tampon d'au minimum quinze jours pour l'ensemble des médicaments présents sur le marché.

Pourtant, aujourd'hui, en dehors des périodes de guerre, nous faisons face, depuis une dizaine d'années, et même depuis l'arrivée des médicaments génériques, à des ruptures d'approvisionnement de plusieurs centaines de médicaments. Alors même que les génériques étaient censés simplifier l'approvisionnement.
Dans nos entreprises, nous arrivons encore à absorber une très grande partie de ces ruptures. Quand nous ne recevons pas une commande, nous pouvons puiser dans nos trois semaines de stock. C'est pour cela que, la plupart du temps, les patients ne s'en aperçoivent pas lorsqu'ils vont à la pharmacie.
Mais nous passons énormément de temps à gérer ces ruptures d'approvisionnement.
Pourquoi ? Parce que les laboratoires cherchent avant tout à faire du profit. Ils fragilisent le système de production des médicaments et recherchent en permanence les marchés où les prix sont les plus avantageux.
Pourtant, nous avons un système de Sécurité sociale qui fonctionne remarquablement bien par son mode de financement. C'est un système puissant, qui permet encore aujourd'hui d'avoir accès aux médicaments à un tarif relativement acceptable.
Mais je tiens à dire que nous sommes particulièrement inquiets face à la guerre menée contre ce système et face à la fragilisation de l'accès aux médicaments.
Aujourd'hui, il y a de moins en moins de médecins. Il devient de plus en plus difficile de trouver un praticien et de se faire prescrire les médicaments dont nous avons besoin.
Et si les choses continuent ainsi, les ruptures de médicaments risquent de devenir de plus en plus importantes, et nous aurons de plus en plus de difficultés à y faire face.
Quand la guerre arrive, ce sont toujours les civils, les patients, les Françaises, les Français, mais aussi les populations des autres pays, qui en paient le prix.
Voilà ce que je voulais vous dire.



Cathy EYMERY
CGT SANOFI R&D VITRY
Comme on parlait des ruptures de stock, je voulais partager un exemple.
Je suis inscrite à la lettre de l'ANSM et je regardais, je crois que c'était au début de l'été 2023, ils annonçaient des ruptures et il y avait une annonce de ruptures de médicaments. Il y avait une rupture concernant un anticancéreux destiné aux cancers pédiatriques du poumon.
Autant dire une pathologie extrêmement grave et létale.
Le médicament, qui n'était pas un médicament SANOFI, mais ça aurait pu l'être, était annoncé en rupture de stock et ne pouvait, a priori, être réapprovisionné qu'à l'automne 2023.
On imagine alors le cancérologue dire aux parents : « Votre enfant n'a plus de médicament. On verra à l'automne 2023 si on peut en avoir pour le soigner… s'il est encore là. »
Comme je suivais la situation, j'ai vu qu'il y avait eu un début de réapprovisionnement pendant l'été.
Et comment cela se passe ? Ce sont les oncologues des services hospitaliers français qui appellent leurs homologues à l'étranger pour savoir s'ils peuvent récupérer des doses de médicaments afin de soigner les enfants qu'ils ont dans leur service.
Ce sont des « deals ». Moi, je les appelle comme ça, parce que c'est un peu ça.
Et c'est ensuite le budget de l'hôpital, ou plus précisément celui du service d'oncologie, qui paie les médicaments qu'ils parviennent à récupérer auprès de leurs collègues étrangers.
Souvent, si le médicament est disponible là-bas et pas en France, c'est parce qu'il n'y a pas le même système de Sécurité sociale. Le laboratoire le vend donc plus cher dans ce pays. En l'occurrence, il s'agissait de l'Italie.
Et ensuite, on nous dit que l'hôpital n'a pas de budget, que l'hôpital est à l'os. Mais si c'est l'hôpital, et donc le service d'oncologie, qui doit payer des médicaments qui auraient dû, au départ, être pris en charge par la Sécurité sociale, on comprend mieux pourquoi.

Je ne sais pas ensuite quels sont les mécanismes de remboursement, mais je ne suis pas sûre que ce soit si simple.
Au final, l'industriel, au lieu de vendre son médicament en France, l'a vendu dans un pays où il était plus cher, et il s'est fait un bénéfice supplémentaire.
Et là, on parle de cancers chez les enfants, dont le nombre explose d'ailleurs dans de nombreux pays.
Je trouve que c'est tout simplement abject de faire de l'argent sur la santé et sur la vie des gens. Mais je trouve que c'est encore plus abject lorsqu'il s'agit d'enfants.



Gilles HELLIER
UFR DE LA FÉDÉRATION-RETRAITÉ SANOFI
Je voudrais aussi parler de ce qui est, pour moi, la plus grande arnaque de Macron sur la réindustrialisation : le paracétamol.
Les deux usines qui devaient démarrer ne sont toujours pas en activité. Les futurs exploitants ont cer-

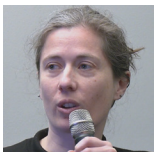
tainement touché les subventions gouvernementales, mais les usines, elles, ne sont toujours pas là.
Cela devait démarrer en 2024, puis en 2025, puis en 2026... Apparemment, celle de Toulouse est aujourd'hui bloquée, notamment à cause des associations qui refusent la reconstruction d'une usine chimique sur le site de l'ancienne usine AZF, en prenant ce prétexte-là.
Sur le site de Roussillon, là où était fabriqué à l'origine le paracétamol, par Rhodia puis par Rhône-Poulenc, les brevets ont été vendus en Chine et en Inde et avec ce qui se passe aujourd'hui autour du détroit d'Ormuz, les conséquences des décisions de Trump et les tensions sur le pétrole ainsi que sur les autres approvisionnements, on risque de connaître une nouvelle fois des ruptures de paracétamol, puisque celui-ci vient désormais d'Asie, principalement de Chine et d'Inde.
Voilà. Pour moi, c'est l'une des plus grandes arnaques de Macron. Il y en a d'autres, bien sûr. On pourra aussi reparler des lois votées il y a quelques jours sur la baisse des aides sociales pour les travailleurs immigrés, avec les voix du RN, des macronistes, d'une partie de la droite et même de quelques socialistes. Mais ce n'est malheureusement pas nouveau.



Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Juste pour vous donner un état d'esprit et montrer comment on en arrive à réfléchir et à raisonner dans nos sociétés.
Cathy a donné l'exemple d'enfants privés de leur traitement contre le cancer.
Et là, vous n'entendez pratiquement aucun citoyen se plaindre de quoi que ce soit. Pourtant, on a affaire à des laboratoires pharmaceutiques et à un système capitaliste qui jouent avec la vie de nos enfants, mais aussi avec nos vies tout court.
Par contre, quand la CGT appelle à faire grève à la SNCF, là, vous avez tout de suite des citoyens qui se retournent contre « ces salauds de la CGT » en expliquant que les usagers sont pris en otage.
Il y a quand même quelque chose à réfléchir là-dessus.
Comment se fait-il que, dans cette société, on soit capable de réagir lorsque des syndicalistes et des salariés se mettent en grève parce que certains voudraient partir en vacances, mais qu'on soit incapable de réagir lorsque des enfants sont privés de leur traitement par des laboratoires pharmaceutiques ?
Cela montre bien qu'on nous place dans un état d'esprit, dans un système de conditionnement. Et cela devrait quand même nous amener à nous poser des questions.

Aujourd'hui, on nous conditionne à considérer qu'il est inacceptable d'être empêché de partir en vacances, mais acceptable d'être privé de soins.
Cela devrait nous interroger profondément.
Et peut-être qu'en répondant à ces questions, on arrivera aussi à comprendre pourquoi il est si difficile de mobiliser lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt général. Parce que, bien souvent, lorsque la CGT appelle à des mobilisations, ce n'est pas pour un petit intérêt individuel, c'est pour défendre l'intérêt général.
Il y a donc là de vraies questions à se poser.
On ne peut pas crier au scandale parce qu'on ne peut pas partir en vacances, et ne rien dire lorsqu'on est privé de médicaments. C'est totalement absurde.
Aujourd'hui, si nous sommes privés de médicaments, c'est parce que nous sommes dans un marché de biens marchands, dans une logique capitaliste où l'on vend au plus offrant.
Sauf que là, on ne vend pas des voitures électriques ou des cafetières. On vend du médicament. On vend un bien commun. Et ce bien commun est vendu au plus offrant.

Mais nous en reparlerons aussi dans le colloque. Nous essaierons ensemble de trouver des réponses à tout cela.



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT
J'en ai pas pour longtemps, c'était juste pour rebondir sur ce qui vient d'etre dit et il faut avoir en tête aussi que ceux qui fabriquent les médicaments qui permettent de soigner le cancer aujourd'hui ou l'obésité ou toutes ces pathologies qui sont en croissance exponentielle ces dernières décennies.
C'est aussi ceux qui fabriquent et distribuent pour certaines industries les pesticides qui empoisonnent les agriculteurs.
Qui sont main dans la main avec l'industrie agroalimentaire, qui nous fabriquent de la nourriture de mauvaise qualité et il y a un vrai système de ceux qui provoquent les maladies sont aussi ceux qui vont derrière faire des bénéfices pour les soigner. Voilà, c'était juste pour ajouter cette petite pièce dans la machine.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON MOURENX
Après, pour donner des perspectives quand même parce que je reviens sur mes perspectives pour donner de l'intérêt aux collègues de travail de lever le poing et de faire grève tout simplement. On a quand même des outils, SCOP, SCIP. Donc SCOP, société coopérative et participative et GIP : le groupement d'intérêt public. Donc il y a quand même du travail qui est fait au sein de la CGT. Alors je suis pas là pour caresser dans le bon sens du poil la Fédé. Donc tout ça pour dire quand même qu'on a des outils mis à disposition par la FNIC, des outils c'est à dire de l'argent qui peut être mis à disposition, on a des copains qui peuvent nous aider, des groupes d'experts pour essayer de créer une société nouvelle.

Moi je travaille à Sisteron, je nourris le tiers monde avec l'entreprise que j'ai. quand je dis je nourris le tiers monde, c'est que tout en inox, je vais faire

des pâtes à gogo et je vais nourrir la moitié du tiers monde. C'est juste de savoir l'outil industriel s accaparer, se reprendre l'outil industriel et savoir qu'est ce qu'on va en faire. Et quand on parle de médicaments, alors moi je vais vous parler de l'alimentaire, mais oui du médicament, on peut nourrir les gens, on peut soigner les gens à moindre intérêt, mais par contre en ayant un salaire décent. Et c'est justement combattre cet hyper capitalisme, c'est l'exemple que je donnais tout à l'heure les copains. Oui, vous allez être rachetés, vous allez prendre un chèque. Mais j'en ai rien à secouer moi du chèque, mon patron j'ai envie qu'il aille me chercher des produits pour continuer à travailler, pour qu'il continue à soigner la moitié de la population.

Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT



J'ai juste envie de rebondir sur ce que tu viens de dire, Julien. Je pense que, dans ce que tu as dit, il y avait tous nos principes. Mais surtout, aujourd'hui, il faut se demander comment on lutte contre le défaitisme qui peut exister dans la classe ouvrière.
Effectivement, le patronat et le capitalisme fonctionnent depuis des décennies en nous expliquant que les classes sociales n'existent plus. Qu'en dehors du capitalisme, il n'y aurait point de salut. Que nous serions à la fin de l'Histoire. Construire une autre société ne serait plus possible. Depuis des décennies, c'est ce qu'on nous explique.

Tout à l'heure, il y a eu des propos sur les jeunes qui n'ont plus envie de trimer comme nous avons pu le faire. Ma fille aînée me dit souvent : « Moi, ta vie, elle ne me fait pas rêver. »
Effectivement, nous avons aujourd'hui des jeunes qui ont été formés dans un système qui les a individualisés.
Ce système leur fait croire qu'il faut simplement essayer de survivre dans le capitalisme, sans forcément y mettre le sens et le professionnalisme que nous pouvions y mettre.
Pourtant, nous sommes dans la santé. Il y a donc un sens profond à notre travail.
Mais ce sens, ils nous l'ont fait perdre. À force de courir après des logiques de profit, toutes les tâches que nous accomplissons ont fini par perdre leur signification.
On a parlé des ruptures de médicaments, mais on pourrait parler de beaucoup d'autres choses.
On voit bien qu'aujourd'hui notre industrie ne sert plus la santé. Et pas seulement en France. La santé partout dans le monde, parce que nous sommes face à des entreprises mondialisées qui raisonnent à l'échelle de la planète.

Alors la vraie question, c'est celle de notre responsabilité, à nous, syndicalistes de la CGT.
Comment reconstruire cette conscience de classe ?
Parce que faire le constat, oui, nous sommes tous d'accord.
Nous avons vécu ce qui se passe en Palestine, et cela continue encore aujourd'hui. Nous voyons aussi ce qui se passe avec l'Iran, avec le Liban. Nous l'avons vécu également avec l'Ukraine.

Je rappelle quand même que nous n'avons pas vu des millions de citoyens dans les rues. Nous n'avons pas vu des millions de travailleurs se mettre en grève pour empêcher ces guerres.
Nous avons aujourd'hui un véritable problème de conscience de classe.
Comment est-il possible que des travailleurs palestiniens, que des femmes, que des enfants meurent sous des bombes fournies par la France, les États-Unis ou l'Allemagne ?
Notre responsabilité est là.
Comment pouvons-nous, en tant que travailleurs, laisser partir des armements vers des pays qui vont détruire des populations entières ?
C'est cette question que nous devons nous poser.
Et comment, aujourd'hui, auprès de travailleurs qui ne veulent peut-être plus entendre grand-chose, refaire de la politique ? Comment réexpliquer notre responsabilité dans la manière dont fonctionne ce système ?
Parce que le système n'existe pas en dehors de nous. Le système, c'est aussi nous qui le faisons fonctionner.

Aujourd'hui, soit nous sommes dans le défaitisme, soit nous sommes dans l'acceptation.
Or, à la CGT, nous portons autre chose.
Nous portons une autre vision de la société.
Ce que nous appelons la double besogne, c'est précisément la construction d'une autre société.
Et construire cette autre société, cela passe par l'expropriation des moyens de production. Cela signifie reprendre collectivement les moyens de production pour les mettre au service de tous, et d'abord de la santé.
C'est un message qu'il faut marteler.
Parce qu'en face, dans les grandes entreprises comme BIOMERIEUX, SANOFI et bien d'autres, mais aussi dans les laboratoires, nous avons des télévisions qui diffusent en permanence les messages du patronat.
C'est une forme de « Big Brother ». On nous lave le cerveau en permanence. C'est à nous de faire de la contre-politique. C'est à nous de contrer les messages que le patronat diffuse continuellement. C'est là que réside notre responsabilité.
Je ne dis pas que c'est facile. Nous sommes tous confrontés à cette réalité dans nos entreprises, dans nos laboratoires ou dans nos officines.
Il y a ce que nous vivons au quotidien dans les entreprises, mais il y a aussi BFM TV, l'intoxication permanente, le lavage de cerveau auquel nous sommes tous soumis. Cela commence à l'école et cela continue ensuite à travers les médias.
Il faut que nous fassions de la politique. Et j'en pro-

fite pour dire une autre chose. Il faut aussi que nous arrêtions de nous laisser absorber par les CSE, par les réunions avec les directions, par tous ces espaces où l'on nous occupe et où l'on nous fait perdre notre temps.
Il faut que nous retrouvions le chemin des ateliers, des bureaux, des lieux où sont les travailleurs. Il faut que nous retournions leur parler. Parce que si nous n'arrivons plus à faire cela, alors nous aurons perdu. Après, on pourra toujours dire que les travailleurs ne veulent plus rien faire.

Oui, aujourd'hui nous sommes dans une période difficile. Mais nous, à la CGT, nous portons autre chose et notre responsabilité est précisément là. J'entends trop souvent dire que la classe ouvrière ne veut plus rien faire. Je dis cela parce que j'ai entendu tout à l'heure des propos qui, même sans le vouloir, pouvaient traduire une forme de défaitisme. Oui, la période est difficile.
Mais il va falloir remonter les manches et retourner, encore et encore, discuter avec les travailleurs. Parce que le capitalisme continuera à créer les conditions dans lesquelles les salariés ne pourront plus vivre de leur salaire et seront toujours davantage écrasés par des conditions de travail inacceptables. Et nous, nous devrons être là. Nous devrons continuer à proposer une autre société. Pour moi, c'est le B.A.-BA de notre syndicalisme.

Hassen DJEBARI
CGT SANOFI LYON GERLAND



Bonjour, moi c'est Hassen, de SANOFI Lyon Gerland.
Chez nous, on fabrique la thymoglobuline, un traitement anti-rejet de greffe. C'est assez paradoxal. Chez SANOFI, on n'est pas tous logés à la même enseigne. Certains sites sont sur le point de disparaître, en raison du changement de cœur de métier de SANOFI, tout ça pour les beaux yeux des actionnaires. D'autres sites, en revanche, vont plutôt bien, même si tout n'est pas parfait.
Le prix du dividende chez SANOFI, c'est la fermeture à tour de bras de plusieurs sites, la suppression d'emplois et la mise en danger de nombreuses familles, notamment des familles monoparentales.
On exerce des pressions sur les salariés afin de les rendre incompétents sur leur propre poste, après vingt ans d'exercice. Des personnes qui maîtrisent parfaitement leur métier depuis dix, quinze, vingt ans, voire davantage, finissent par ne plus réussir à travailler. On arrive à les broyer. On arrive à les conditionner. Les gens viennent travailler en pleurant, pour ceux qui arrivent encore à venir. Et certains ont tout perdu : la raison, l'envie… Et cela peut aller encore beaucoup plus loin.
Je pense que ce constat n'est pas propre à SANOFI. Chez nous, on met aussi une énorme pression sur les managers, à qui l'on confie désormais des missions qui relevaient auparavant des ressources humaines.
On a l'exemple de mon ADP, avec la validation de certaines primes ou des congés. Avant, cela se faisait directement dans l'outil. Aujourd'hui, je participe à une commission sur les aidants et, désormais, un salarié devra passer par son manager pour faire valider son statut d'aidant.
Imaginez quelqu'un dont le père, la mère, le frère ou l'enfant est gravement malade, en train de mourir ou en situation de handicap lourd. Cette personne devra aller voir son manager pour lui raconter une partie de sa vie intime. Et le manager, lui, n'a reçu aucune formation.
Il peut y avoir deux réactions. Soit on tombe sur quelqu'un qui reste totalement sans émotion. La personne en face se retrouve alors complètement démunie. Soit, au contraire, le manager s'effondre lui-même face à la situation, au point que c'est presque le salarié qui doit le réconforter. On met énormément de pression sur tout le monde. Chez SANOFI, on vit dans une prison dorée. Il ne faut pas se voiler la face.

Autre exemple : si je ne me trompe pas, une partie de la participation, de l'ordre de 25 %, dépend désormais de l'appréciation du manager. Si on ne « performe » pas suffisamment, je vous laisse imaginer les conséquences. Tout cela crée une ambiance anxiogène qui nous renferme sur nous-mêmes. Même quand on fait partie de la CGT, cette difficulté à prendre la parole, cette timidité que l'on peut parfois avoir, est le reflet de ce qui se passe sur chacun de nos sites, qu'ils soient SANOFI ou non. On a été conditionnés à ne plus se rebeller.
À partir de ce moment là, tout devient beaucoup plus facile pour eux. Je mets aussi cela sur le compte d'Internet. On y voit toute la déchéance sociale et on finit par se divertir avec tout, même avec le pire. Ce qu'il faut réussir à faire, c'est arriver à redorer tout ça. Comme le disait Murielle tout à l'heure, la satisfaction de s'être battu reste la plus belle des choses, même lorsqu'il y a une fermeture. Il ne faut pas se laisser broyer par le système comme un poulet à l'abattoir.
Tout cela reste possible si nous soutenons tous la classe ouvrière : les opérateurs, les techniciens, les cadres, tous ceux qui travaillent et créent les richesses, même si celles-ci sont aujourd'hui mal redistribuées.
Je voulais également remercier la FNIC-CGT d'avoir fait venir nos camarades internationaux.
C'est un geste noble. Merci. Vive la FNIC, vive la CGT et vive la Palestine !

Christophe SALIBA
CGT ARKEMA



Je voulais revenir sur la résignation ou le défaitisme que l'on peut parfois rencontrer, et sur la difficulté que l'on peut avoir à convaincre.
Je reviens sur les camarades de Synlab à Auch.
J'ai été vraiment surpris par la réaction de certains patients. Pendant le conflit, il y avait des patients qui entraient. Certains faisaient demi-tour, mais d'autres

s'intéressaient au mouvement. Ils nous disaient : « Ce n'est pas pressé, je vais respecter votre mouvement. Je reviendrai demain ou après-demain. »
Il faut aussi savoir valoriser ces choses-là.
On arrive à toucher les travailleurs, mais les travailleurs sont aussi, potentiellement, des patients.

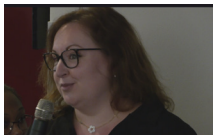
Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE



Je voulais ajouter une note positive par rapport à ce que tu disais, Murielle. C'est vrai qu'on se pose tous la question : comment fait-on pour organiser les travailleurs dans l'entreprise ?
C'est une question que l'on se pose depuis longtemps, et je pense qu'on n'a pas fini de se la poser.
Par contre, il y a aujourd'hui un effet très fort des nouvelles technologies, qui prennent de plus en plus de place. Les travailleurs sont de plus en plus segmentés dans le processus de production. Ils sont aussi de plus en plus suivis et surveillés, tout simplement parce que le patronat dispose désormais des outils pour le faire.
Aujourd'hui, le travail se résume souvent à : « Tu fais ça, tu suis la procédure, tu ne te poses pas trop de questions et, à la fin de la journée, tu as terminé ton travail. » Évidemment, cela fait perdre le sens du travail et cela cloisonne les salariés les uns par rapport aux autres.
Notre rôle, à nous, c'est justement de leur redonner de la hauteur de vue, de leur redonner une vision d'ensemble et de faire le lien entre eux.
Il faut leur demander : « Pourquoi fais-tu cela ? »
Il faut les politiser, tout simplement. Il faut leur expliquer ce qui se passe dans leur travail. Souvent, ils ne se sentent pas bien dans ce qu'ils font, mais ils ignorent que leur collègue d'à côté vit exactement la même chose. Ils ne le savent pas parce qu'ils ne discutent plus entre eux.
C'est à nous de recréer ce lien. Ce n'est pas facile, parce que, dans nos mandats, nous passons beaucoup de temps à gérer les conflits, les entretiens, toutes les situations difficiles.
Mais c'est aussi à nous de créer du positif, de créer un contexte qui permette aux salariés de se retrouver, d'échanger et de parler de ce qu'ils vivent.

Il a aussi été dit tout à l'heure que les patients étaient concernés. C'est vrai. Ce que nous vivons dans nos entreprises, nous le retrouvons souvent dans nos familles, chez nos proches ou chez d'autres travailleurs. Quand on en discute, on se rend compte que les mêmes problèmes existent partout.
Et venir à la CGT, ce n'est pas seulement défendre les salariés dans leur travail. Nous portons un projet de société. Malheureusement, ce projet est encore trop peu connu, parce que les médias parlent presque toujours de la CGT de manière négative. C'est le jeu du patronat. À nous, au contraire, de parler positivement de la CGT auprès de nos collègues de travail où nous sommes implantés. À nous de mettre en valeur ce que nous portons.

Elodie DUMONT
CGT OXYPHARM



Bonjour à tous. Je m'appelle Élodie et je fais partie de la CGT Oxipharm.
Nous sommes un peu les copains de la CERP. Je ne sais pas où ils sont assis, mais ils ne sont pas loin. Nous faisons partie du groupe Astera et, les fusions-absorptions, nous connaissons bien.
La SERP de Rouen et la SERP Rhône ont fusionné il y a deux ou trois ans. Il s'agit en réalité d'une absorption. Christophe pourrait d'ailleurs vous en parler mieux que moi.
Les deux CERP avaient chacune leur prestataire. La CERP de Rouen travaillait avec Oxifarm, tandis que la CERP Rhône travaille toujours avec Pharmat.
Aujourd'hui, nous aussi, nous sommes concernés par un projet de fusion. Au départ, il s'agissait d'une fusion avec création d'une nouvelle entité. L'idée était de supprimer les entités actuelles pour en créer une nouvelle.
Finalement, grâce à la CGT, grâce à notre intervention, nous avons mandaté un cabinet d'expertise pour nous accompagner dans ce dossier.Cela nous a permis de faire évoluer la position de la direction. Le projet n'est plus celui d'une création de nouvelle entité, mais d'une fusion-absorption. Concrètement, Oxifarm, qui est plus important que Pharmat, absorbera Pharmat.
Pour nous, c'est une réussite.
Et je pense que c'est aussi une bonne chose pour les salariés de Pharmat, parce que cette fusion les tirera vers le haut et non vers le bas.
Ce n'est pas ce qui se serait passé avec la création d'une nouvelle entité, puisqu'il aurait fallu renégocier l'ensemble des accords.
Là, nous conservons nos acquis, qui étaient plus favorables que ceux de Pharmat.
Bien sûr, rien n'est encore gagné et nous en sommes conscients. Mais je voulais partager avec vous cette note positive. Je crois d'ailleurs que je l'ai déjà racontée plusieurs fois depuis hier… mais ce n'est pas grave, on en est fiers, alors on en parle.
Merci à tous.

Muriel SOTTO
CGT SYNLAB SUD OUEST



J'ai entendu tout à l'heure parler de déficit de production et de distribution de médicaments.
On a aussi parmi nous, je crois, des représentants de la Sécurité sociale ou en tout cas on va en parler pendant le colloque. Dans les laboratoires d'analyses médicales, sous couvert de prévention, la Sécurité sociale offre la possibilité on va dire à n'importe qui de se faire tester pour tout ce qui est IST c'est à dire les infections sexuellement transmissibles. Donc c'est une très bonne démarche de santé publique.
Le problème c'est que les laboratoires dont je pour lequel je travaille, un des laboratoires en tout cas, ont utilisé ce système de prévention et l'utilisent et font de la pression également sur les salariés pour qu'ils deviennent les commerciaux de cette prévention. Et

pour vous dire à quel point on en est les commerciaux, c'est que notre prime de partage de valeurs à la fin de l'année est basée sur le nombre de bilan de prévention que nous vendons. Donc je trouve ça complètement hallucinant d'utiliser la santé et la prévention et du coup les fonds publics pour ce genre d'activité. Voilà.

Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP LORRAINE



Moi je voulais rajouter du coup sur les IST-HIV qu'ils nous demandent de faire, c'est surtout que c'est un budget qui est hors budget gouvernemental, hors budget de la santé parce que ils octroient 4,5 milliards pour tous les laboratoires en France, mais ISTHIV c'est pris en charge à 100 % par la Sécu hors enveloppe. Donc du coup c'est du cash qui rentre dans les labos encore en plus c'est pour faire encore plus de chiffre d'affaires là du coup super rentable.
Voilà, je voulais faire une petite parenthèse.

Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT
Et je vais juste compléter sur ce qu'on appelle les bilans sans ordonnance. Donc effectivement la brèche a été ouverte avec ce qu'on appelle les IST. Mais si vous allez dans votre laboratoire d'analyses, vous allez voir plein de pubs avec effectivement un bilan nutrition, un bilan, un bilan sportif, un bilan ménopause, un bilan ceci, un bilan cela. Tout ça c'est pas du tout pris en charge par la Sécurité sociale. Qu'est ce que ça veut dire ? Ça veut dire que le patient qui aujourd'hui en fait est inquiet pour un souci de santé quel qu'il soit, qui n'est plus suivi par un médecin traitant, parce qu'aujourd'hui effectivement, nous avons le problème en fait de désertification du territoire, ce patient va avancer 100€ de sa poche pour avoir un bilan pour lequel il n'aura aucune interprétation derrière. Donc si il fait un bilan de santé type bilan fatigue, il file 100 € derrière, il reçoit en fait des résultats de test.

Alors je précise que les tests qui concernent l'ensemble de ces bilans ne correspondent pas à un consensus scientifique. Ce sont des mecs, des biologistes qui ont décidé de mettre tel ou tel test dans le bilan, ils le font raquer à fond et derrière on va avoir des résultats qui seront peut être anormaux mais le patient il reste tout seul avec ça. Il faut bien comprendre aujourd'hui où on en est de la déliquescence de la santé sur le territoire. Et ça part effectivement, le parcours de soins, le parcours de soins, donc avoir un médecin généraliste qui va nous prescrire en fait des tests via une ordonnance et derrière on a en plus aujourd'hui des déremboursements sur certains de ces tests. Et derrière on va avoir des patients livrés à eux-mêmes et qui vont comme vous allez au supermarché essayer un nouveau produit. Eh bien acheter un bilan, se retrouver seul avec le résultat. Et puis voilà. Aujourd'hui la santé, elle se réduit à ça.

Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP LORRAINE
Pour compléter sur les bilans de santé, nos patrons vont voir les grandes sociétés STELANTIS, le Parlement européen, le Sénat pour vendre les BSO. Ils ont déjà signé des gros contrats avec des grosses boîtes (Safran…) des grosses boîtes que tout le monde connaît pour pour vendre des bilans de santé hors sécu, hors médecin, hors tout, voilà.

Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT
Ça s'appelle la médecine à 2 vitesses.



Thème 1
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS



Présidente de séance :
Murielle MORAND
Secrétaire fédérale FNIC CGT
Branches Laboratoires de biologie médicale
et Fabrication et commerce
des produits pharmaceutiques,
parapharmaceutiques et vétérinaires
CGT BIOMERIEUX

Tribune :
Stéphanie FAYOL -CGT OXYPHARM
Cédric COCHEZ-CGT SYNLAB
Jean-Louis PEYREN
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche industrie pharmaceutique
CGT SANOFI

Introduction



Stéphanie FAYOL
CGT OXYPHARM

manquent pas d'imagination pour toujours augmenter leurs profits. Ils n'ont aucun scrupule et aucune limite et utilisent tous les outils et moyens à leur disposition.

Et, dans cette lutte de classe qu'ils pratiquent depuis toujours sans jamais la nommer, ils détournent sans cesse les mots de leurs sens pour mieux nous berner.
Qui n'a jamais entendu parler ici du coût du travail ?
Le travail n'est pas un coût. La classe ouvrière est la seule créatrice de richesse par son travail contrairement au capitalisme qui n'en crée pas. En échange de notre force de travail, nous recevons un salaire.
Salaire qui comprend le salaire net, mais aussi et surtout : les cotisations, ou salaire socialisé, fondement de nos systèmes solidaires, dont notre Sécurité Sociale où chacun « cotise selon ses moyens et reçoit à hauteur de ses besoins ».
Et c'est bien là où leur perversité.
Au-delà de piller notre système de santé, le patronat a la variable d'ajustement : nos salaires.

Avec des minimas conventionnels bas, comme dans la branche des laboratoires d'analyse médicale qui a cette année 8 coefficients en dessous du SMIC, les syndicats patronaux organisent un tassement salarial pour les premiers niveaux, tout en permettant un fort décrochage des rémunérations en haut de la classification.
Et cette manœuvre leur permet, aussi, de négocier au rabais dans les entreprises car quand la branche est basse, toutes les négociations d'entreprise sont contraintes.

Tous les moyens sont bons pour endormir la classe ouvrière, en la berçant d'illusions et en lui donnant quelques miettes du gâteau qu'elle produit.
Alors que, dans la branche de la Répartition Pharmaceutique qui distribue aux pharmacies les mêmes

médicaments, aux mêmes prix et marges règlementés, les tauliers payent les salariés au SMIC tandis que d'autres sont à 2228€ de salaire d'entrée et restent les plus rentables.
C'est bien un problème de volonté de partage de richesses et pas un problème financier.
Mais pourquoi s'encombrer du sort des petites mains quand on peut les berner ?

Des primes en veux-tu ? En voilà !
Sauf qu'elles ne rentrent pas en compte dans le salaire socialisé : elles ne comptent que peu ou pas au calcul des pensions de retraite, ni pour les indemnités chômage mais ont les avantages fiscaux que le patronat affectionne tant, à l'image de la prime de partage de valeur (encore un abus de langage) ou prime 'Macron' triste nom du grand défenseur des intérêts bourgeois qui en dit long...

Dans la branche de l'Industrie Pharmaceutique, qui fait de la recherche et fabrique les principes actifs et les médicaments, en moyenne, 22,3 % de la rémunération totale des salariés provient de primes et compléments, contre une part nettement plus faible il y a 10 ans.
La part de rémunération variable, mise en place par le capital, asservit davantage les salariés qui souhaitent voir évoluer leur rémunération.

L'abandon ou l'affaiblissement volontaire des augmentations générales, au profit des augmentations individuelles : encore un pas de plus de nos patrons pour imposer la performance et la concurrence salariale.
Car si certaines entreprises sont au-dessus des salaires de branches, cela n'est pas le cas des sous-traitants par exemple.
Le diviser pour mieux régner est dupliqué à tous les niveaux y compris jusqu'au genre : dans la branche C3PV qui fabrique et commercialise des produits de pharmacie, parapharmacie et vétérinaires, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de 21% selon les chiffres la Darès 2023 contre un écart moyen national de 14,7% toutes branches confondues.

Le délit constitutionnel n'est pas un frein pour eux, jouer avec la vie des gens non plus.
Dans la branche Pharmacie, non contents de payer des préparateurs (niveau Bac +2) à peine 100€ bruts de plus que le SMIC, alors qu'ils ont la responsabilité de la délivrance de médicaments aux patients, ces bourgeois sans vergogne, les poussent au rendement, quitte à faire une erreur qui peut aller jusqu'à causer la mort !

Le patronat s'assure donc du maintien et même de l'augmentation de ses profits non seulement, en pillant la richesse que nous créons par notre travail mais aussi et surtout en infligeant à la classe ouvrière la précarisation d'aujourd'hui qui entraîne notre paupérisation de demain.
Et pendant ce temps, les actionnaires se gavent encore et toujours plus. Et, si leur appétit n'est pas satisfait, un petit PSE et la boucle est bouclée !

Mais le mieux, pour eux, reste encore l'action de façade...

On nous enferme dans des négociations (branche ou entreprise) qui s'éternisent.
Réunions inutiles et biaisées qui s'assimilent au bureau des pleurs patronal : inflation, impôts, accords triennaux défavorables, baisse de remboursement de Caisse Nationale d'Assurance Maladie etc.... mais leur dernière complainte préférée reste le PLFSS 2026 (Plan de Financement de la Sécurité Sociale).
Ils ne peuvent plus faire fonctionner l'entreprise, ils vont dans le mur, les politiques ne les soutiennent pas.... allant même oser demander aux organisations syndicales de salariés de les aider : aucune limite et aucun complaisance surtout !

Bizarrement, lorsqu'il s'agit de toucher des aides publiques, de se faire exonérer du reversement de NOS cotisations sociales, ils n'ont besoin de personne et deviennent amnésiques.
Leur cynisme est sans limite puisqu'ils détruisent par la même occasion, volontairement, le système qu'ils comptent bien tordre jusqu'à la dernière goutte.

L'avantage de faire traîner pour ne pas signer (dans certaines branches depuis 2023), c'est que les coefficients les plus bas passent les uns après les autres en-dessous du SMIC... effet mécanique qui leur garantit les résultats escomptés.
Pendant ce temps, nous ne sommes pas sur pas sur le terrain auprès des nôtres pour organiser la résistance et récupérer le fruit de notre travail. Ces bandits, eux, le récupèrent allègrement, augmentant toujours leur chiffre d'affaires et leurs reversements de dividendes.
Et pour être bien sûrs de nous appliquer ce système d'appauvrissement et de sauvegarde de leurs profits, le patronat n'hésite pas à aller encore plus loin.

Comment ? C'est simple : en s'inspirant des syndicats patronaux les plus précurseurs, comme ceux de la branche C3PV.

Dès 1999, après seulement 14 ans d'existence, bien avant la métallurgie, ils détruisent nos grilles de coefficients pour instaurer un système de classification à critères classants.
Le travail collectif est toujours le plus efficace. Avec l'appui et l'enthousiasme des syndicats traîtres, le bulldozer est bien plus puissant.
Oubliés les diplômes, les compétences, le savoir, l'expérience et les métiers. Bienvenue à l'évaluation de l'emploi et des savoir-faire spécifiques.

L'activité de production de biens comme de services, c'est fini. On parle d'emploi, donc seulement de la situation de travail. Les salariés sont définis par leur seule fiche de poste, qui sera surgonflée mais toujours sous-payée.

Les critères, subjectifs à souhait, ne tiennent pas ou peu compte de la qualification initiale. Ils méprisent aussi bien l'expérience acquise que les nouvelles compétences, sans reconnaître la polyvalence qui est pourtant le quotidien de nos métiers.

Le patronat nous réduit à des scores de points qui plafonnent avec un maximum empêchant toute évolution de carrière, surtout qu'il n'y a aucun rythme de progression pour le passage à un niveau supérieur.

En plus d'être discriminatoires à souhait, ces nouveaux systèmes de classification détruisent toute justice sociale dans l'entreprise, puisqu'ils rendent impossible la comparaison équitable entre travailleurs.

La classe bourgeoise, considérant les travailleurs comme un coût, nous méprise en nous rabaissant toujours plus.
Mais le capitalisme ne se satisfait jamais de tout ce qu'il engendre et ne laisse rien au hasard.
La seule réduction de nos salaires et de nos classifications ne le contente pas. À chaque mise en place de nouvelles classifications, les syndicats patronaux montrent une volonté féroce de dissocier classifications et salaires.

Non contents d'avoir appauvri tous les employés, ces escrocs, dans la branche du médico-technique qui dispense le matériel médical à domicile et en structure, vont même jusqu'à supprimer le salaire, c'est-à-dire le taux horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées, pour instaurer un SMH, salaire minimum hiérarchique, dont le nom veut faussement faire croire à une protection.
Bien loin de là.

Il s'agit en fait d'un fourre-tout qui nous impose une rémunération globale incluant tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, dont les heures supplémentaires sans la majoration, mais aussi les avantages en nature, comme la mutuelle ou les véhicules de fonction.
On ne cotise pas, mais on paye des impôts dessus.
C'est le paiement au forfait, mais surtout au rabais.
Le SMH et la classification sont les deux nouvelles armes de destruction massive de nos vies.

Les difficultés de recrutement et le turn-over ne vont qu'empirer. Ils vont toujours plus nous exploiter, toujours plus nous en demander et toujours moins nous payer.
Et ce sera à nous de compenser les surcharges de travail qu'ils ont ainsi créées.

Le rapport de force est inexistant lors des négociations de branche, à cause notamment des syndicats traîtres comme la CFDT. Il est donc difficile de peser.
Nous devons donc convaincre et construire avec les salariés la résistance, en démontrant l'intérêt et la légitimité de se battre.
En ce sens, arrêtons d'être à la botte de ces oppresseurs et de nous limiter aux NAO, qui nous enferment dans leur agenda social depuis 1982 et leur permettent de tout anticiper pour contrer nos actions : création de surstocks, recours au travail intérimaire, etc.

À nous, durant ce colloque, de nous organiser et de trouver de nouvelles pistes et des actions concrètes pour dépasser le seul clivage de l'entreprise.

C'est notre avenir, mais aussi celui de notre Sécu, qui en dépend.

Nous devons porter la lutte de classe et de masse pour tous les travailleurs.
Et cela au-delà même de notre branche, jusqu'au niveau mondial, pour tout bloquer.
Merci les camarades.
Place au débat.

DÉBAT



Murielle MORAND
PRÉSIDENTE DE SÉANCE
On peut peut-être quand même commencer par parler des NAO.
Dans le calendrier patronal, effectivement, il y a ce moment de négociation où, malheureusement, beaucoup d'entre nous ont l'impression qu'ils pourront convaincre leurs patrons, avec de superbes arguments, d'avoir des salaires à la hauteur, sans créer de rapport de force.
Donc voilà, c'est aussi un moment où on peut en discuter.
Juste pour information, il faut savoir que, cette année, plus de la moitié des entreprises en France sont venues aux NAO avec une enveloppe vide, donc sans augmentation de salaire.
Pour les autres, c'est 1,7 % d'augmentation générale en moyenne.
On peut également parler de l'échelle mobile des salaires. On peut parler de l'inflation qu'on a vécue et qu'on va revivre.

Il y a quand même pas mal de sujets à aborder.

Serge ALLEGRE



SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FNIC-CGT

Effectivement, on aborde un sujet sur lequel on ne peut pas rester silencieux.
Dans le rapport qui a été fait par notre camarade Stéphanie, c'est clair : elle aborde beaucoup de choses, que ce soit sur la lutte de classe ou sur la problématique des coefficients en dessous du SMIC. Elle parle de huit coefficients au taux du SMIC.

Et les camarades, dans nos branches professionnelles, on est tous concernés par cette problématique. Cette problématique s'est malheureusement amplifiée depuis les ordonnances Macron. Avec les ordonnances Macron, il y a eu l'inversion de la hiérarchie des normes, ce qui fait que ce qui est négocié dans les branches professionnelles ne passe plus forcément en priorité.
La seule différence, c'est que, pour ce qui est des classifications et du salaire, cela fait partie du bloc 1. On a beaucoup de débats sur la problématique entre les minima de branche et les salaires réels. Parce qu'on a toujours cette opposition avec nos tauliers sur le principe de dire : « Oui, mais les salaires réels sont bien supérieurs aux minima de branche. »
Ce qui peut être vrai, les camarades.
La seule différence, pour ceux qui ont un peu d'ancienneté dans les boutiques, c'est que je vous demande de regarder l'écart qu'il y avait, il y a quinze ans, entre les minima conventionnels et les salaires réels, et de le comparer avec celui d'aujourd'hui.
Je vais prendre mon exemple. Moi, je fais maintenant partie, malheureusement ou heureusement pour mon patron, des vieux, c'est-à-dire de ceux qui ont une ancienneté assez notable dans l'entreprise : 38 ans de boutique chez Michelin.
Mais il y a 30 ou 35 ans, la différence entre les salaires réels et les minima de la branche du caoutchouc était de 30 % au-dessus. 30 % au-dessus !

Aujourd'hui, la différence entre les minima et les salaires réels d'embauche, il n'y en a pratiquement plus. C'est le salaire minimum de branche.
Aujourd'hui, un jeune qui rentre chez Michelin entre au coefficient 165, alors que le SMIC correspondrait à un coefficient 130. Il rentre au coefficient 165 à 12,10 euros, alors que le SMIC est à 12,01 euros.
Pour 35 points de coefficient supplémentaires !
Parce que le SMIC, je vous le rappelle, dans la branche du caoutchouc, correspond au coefficient 130.
Donc, il y a beaucoup de choses à se dire sur les négociations.
Rien que sur ce qu'a dit Stéphanie : attendre les NAO, depuis qu'elles ont été instaurées en 1982, cela signifie qu'il existe un rendez-vous ponctuel pour parler des négociations salariales avec le taulier.
Le taulier, lui, a donc tout le loisir de se préparer.
S'il a affaire à un syndicat revendicatif qui veut mener la lutte, il sait ce qu'il doit faire. Il s'organise lui aussi. Ils sont tout sauf cons !
Et quand je dis qu'ils s'organisent, quand il y a besoin de faire du stock, ils font du stock.
Ensuite, quand tu lances la grève, tu penses tenir un jour, deux jours, trois jours. Mais lui a fait du stock pour cinq jours.
Au bout du compte, on aura quand même lutté. On aura peut-être réussi à faire bouger un petit peu les lignes, mais on n'aura pas obtenu nos revendications.

Il faut qu'on arrive à changer cela, les camarades.
Alors, on n'est pas aidés, parce qu'on a parlé des traîtres. Il n'y a pas que le gouvernement et le patronat. On a aussi les autres syndicats qui ne vont pas forcément dans notre sens.
Il suffirait de pouvoir demander l'ouverture de négociations et de se mettre d'accord pour préparer les travailleurs dans l'entreprise, afin de réussir à avoir une négociation salariale en dehors de ce que le patron avait prévu.
Les grèves, les camarades, c'est quand elles sont spontanées qu'elles sont importantes et utiles.
C'est quand elles sont spontanées que le patron ne peut pas s'organiser.
C'est là qu'il est aux abois.
Et je vous renvoie à notre publication, La Voix des Industries Chimiques. À chaque fois, on y relate les luttes gagnantes. On a des luttes qui, parfois, permettent simplement de ne pas perdre nos conquis. Mais on a aussi des luttes gagnantes.
Donc, la lutte, les camarades, il n'y a qu'avec la lutte qu'on peut gagner.

J'enfonce peut-être une porte ouverte, mais quand on va aux négociations salariales sans avoir préparé la lutte pour accompagner la négociation, on ressort avec ce que le patron avait décidé de donner.
Ils viennent toujours avec une proposition inférieure de quelques euros. Et maintenant, parfois, ils osent tout, c'est même à ça qu'on les reconnaît : ils viennent directement avec leur dernière proposition.
Et derrière, si on n'est pas prêts, eh bien voilà, les camarades.
Je pense qu'il y a six branches professionnelles. Je l'ai déjà dit tout à l'heure. Donc, on a de quoi échanger sur les salaires.
Et puis, comme l'a dit Stéphanie, moi, quand j'entends parler du « coût du travail »... Si le travail était un coût, on n'aurait jamais commencé à travailler ! Il n'y aurait jamais eu personne au travail.
Le travail, c'est une richesse.
Et aujourd'hui, la richesse que nous créons, les camarades, elle alimente les parasites que sont les actionnaires.
Donc, ce qui serait bien, c'est aussi de faire état des luttes qui ont eu lieu dans les entreprises dans lesquelles nous travaillons.
Je dis bien : dans les entreprises dans lesquelles nous travaillons. Ce ne sont pas les nôtres.
Et puis, s'il vous plaît, les camarades, là où ils mettent en place des plans antisociaux, arrêtons de parler de « PSE ».
Un « plan de sauvegarde de l'emploi », quand ça détruit

des milliers d'emplois, ça n'en est pas un !
Donc voilà, les camarades, on a de quoi échanger. On a beaucoup de choses à se dire sur les salaires.
Et je compte sur toutes les branches pour intervenir.
J'ai besoin de vous entendre, les camarades.
Merci.



Nathalie RESSIOT-HESLOT
CGT FAREVA

Alors, on va parler des branches. Nous, les NAO dans la branche de l'industrie pharmaceutique, ça a été un grand moment ! Une toute petite branche qui n'a pas de moyens, qui n'est pas subventionnée… Enfin voilà.
Premier tour de table. Les « oranges » nous disent : « Ah bah non ! Moi, en dessous de 2 %, je m'en vais ! » Les « oranges clairs », FO, nous disent : « Ouais, bah non, nous, on a compté. On va dissocier le point, la virgule, le machin, le site… Allez, 1,8 %, et ce sera déjà bien. »
D'accord.
Nos chrétiens, nous disent : « Ah ouais, mais on ne sait pas trop… Il nous faudrait 2,3 %. » Bon. Ensuite, nos cadres. Alors eux, la grille commence à partir de 6, parce qu'au niveau d'en dessous, ils ne savent pas si ça existe ! Bon, ça fait quand même la moitié des salariés de la branche… Et ils nous disent : « Bon allez, nous, on est un peu comme la CFDT. En dessous de 2,5 %, on n'ira pas et on n'est pas contents. » D'accord.

Arrive notre tour. Nous, on pose la grille générale qu'on revendique haut et fort. Et là, il y a l'UNSA qui ose me dire : « Vous êtes hors sol. »
Donc, je réponds gentiment à cette dame en lui disant : « Tu trouves ça normal que les jeunes salariés qui rentrent dans notre branche, en 3×8, au pied des bécanes, voire en 5×8, mettent dans leur poche 1 600 balles à la fin du mois ? ». Et là, elle me répond : « Ouais, mais non, vous dramatisez tout, vous, à la CGT, comme d'habitude. On ne peut pas discuter avec vous. » D'accord. Et elle, elle propose 2 %.
Nos patrons reviennent. Nous étions en suspension. Ils reviennent et ils nous disent : « Bon, moi, j'ai un mandat à 1,2 %. »
Alors tous les autres : « Ah non, ce n'est pas bien ! Ce n'est pas bien ! Non, non, il nous faut plus ! »
Nous, on leur dit : « Bah nous, on a notre grille et on veut ça. »
Et là, le patron me dit : « Bah ouais, mais non. Là, camarade CGT, je ne peux pas. Ça va mettre en difficulté mes entreprises. »
Eh ouais… C'est ça.
Et au final, après le premier tour de table, ils se sont tous mis à plat ventre. Forcément. 1,1 %. Et ils ont tous signé.
Tous, sauf nous, naturellement.
Donc, aujourd'hui, dans la « super grande » branche de l'industrie pharmaceutique, le premier niveau se retrouve à 2 ou 3 euros au-dessus du SMIC.
Et si le SMIC nous rattrape ? À ce moment-là, on rajoutera 20 balles et puis voilà !
Et pour la petite histoire, dans ma petite boutique : 0,7 % pour tout le monde…
Et un pot de miel de 125 grammes.

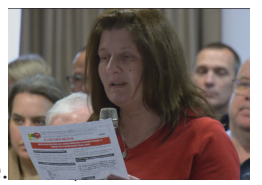


Fabrice BATTY
CGT TREDI SALAISE

Comme notre camarade Serge, je suis un petit jeune ! Moi, ça ne fait que 33 ou 34 ans que je suis à la CGT et 35 ans que je travaille. Donc, j'en ai vu beaucoup. Des batailles, on en a quand même gagné beaucoup. On en a aussi perdu, et pas mal.
Je voulais revenir sur ce qu'a dit Murielle.
Nous, on a fait huit heures de voiture pour venir. Je me demande si tu n'étais pas dans le coffre avec nous, parce que c'est exactement tous les débats qu'on a eus pendant le trajet ! On avait déjà fait le colloque avant même d'arriver. Je pense qu'on est tous pareils. De toute façon, on a tous les mêmes idées.

C'est vrai qu'aujourd'hui, on n'arrive pas trop à faire bouger les jeunes. C'est compliqué.
Mais je me rappelle que, lorsque j'étais au début de mon parcours de syndiqué, j'avais lu un article dans la NVO. Aujourd'hui encore, 34 ans après, je m'en sers. Dans cet article, ils comparaient deux usines. Je crois que c'était chez Michelin à l'époque.
Il y avait une usine avec un syndicat fort et une autre usine où il n'y avait peut-être pas de syndicat. Ils avaient fait le calcul et montré qu'au bout de 30 ans, dans la même boîte, les salariés de l'usine avec un syndicat fort avaient un salaire supérieur de 30 %.
Ça, pendant toute ma carrière syndicale, ça m'a toujours marqué.
Quand j'ai eu mes 30 ans d'ancienneté, j'ai fait le calcul sur notre salaire.
Il y a eu des années où on devait avoir 8 euros. On s'est battus, il faisait moins 10 degrés, et on a obtenu 18 euros.
Eh bien, quand on fait le calcul, on est là-dedans. On était réellement autour des 30 %.

Donc aujourd'hui, avec les jeunes, c'est l'un des arguments que j'utilise pour leur donner envie de se battre et de se syndiquer.
Je leur rappelle cette différence de 30 %.
Pendant toute ma carrière syndicale, j'ai parlé de ça, on a parlé de ça, encore et encore.
C'était simplement pour dire que l'histoire de ceux qui nous ont précédés, l'histoire des anciens, peut aussi nous servir aujourd'hui pour faire avancer tout le monde. Voilà.



Florence BEZAUX
CGT BIOGROUP MAINE ANJOU

On va revenir aussi sur les négociations de branche et les critères classants.
Nous, c'est pareil. On va passer à ce système. est en train de travailler dessus, ou plutôt d'essayer de finir de travailler dessus. Ça fait un an, un an et demi qu'on est dessus.

Comme pour les autres branches, tous les sujets ont été abordés pendant plus d'un an : l'ancienneté, l'expérience, la définition des emplois, les repères, les paliers de progression…
À notre niveau, sur chacun de ces thèmes, les organisations patronales et les DRH, puisque nous étions en groupe de travail, nous ont apporté des réponses assez particulières.

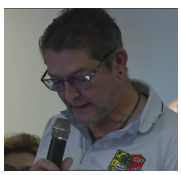
Par exemple, sur l'ancienneté, on nous a répondu : « De toute façon, dans les labos, vous ne faites pas plus de 15 ans. Pourquoi voulez-vous que nous parlions de carrières de 40 ans ? »

Sur l'expérience, je vous le donne en mille… On en est encore choqués. On n'a toujours pas digéré l'information.
Une DRH, quand même, de plus de 50 ans, donc je suppose qu'elle s'est reproduite entre-temps, nous dit : « Qu'est-ce que je fais de ma salariée qui me fait trois enfants en cinq ans ? Comment je juge son expérience ? »

Concernant la définition des emplois, on va revenir sur les techniciens, parce qu'on n'a toujours pas terminé ce sujet. On n'arrive toujours pas à savoir ce que fait un technicien dans les laboratoires, tellement ils prévoient de choses pour ce technicien, notamment lui faire faire tout le travail de secrétariat, de façon à ce que les secrétaires disparaissent.

Concernant les paliers de progression, autant dire que, déjà aujourd'hui, nous n'avons pas de perspectives d'évolution de carrière.
Mais là, on est quand même tous condamnés, même jusqu'aux cadres, à faire du surplace toute notre vie si on reste dans ce système.
Je ne vous parle même pas des salaires qu'ils nous proposent en face, ou plutôt de ce qu'eux appellent la « rémunération ».
Nous sommes encore en train de nous battre pour leur dire : « Non, nous, on veut du salaire, pas de la rémunération. »
Parce qu'effectivement, ce que nous craignons, et ce qui risque d'arriver, cela dépendra de qui va signer quoi, en attendant qu'on redevienne majoritaires.
C'est ce que tu disais, Steph : le revenu minimum hiérarchique, avec tout ce qui est inclus dedans.
Voilà.

Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA



Bonjour les camarades. Pedro, je fais partie d'un groupe de plasturgie. On travaille aussi pour le médical. On parlait des NAO. Nous, on les a terminées, donc je vais vous lire un petit texte que j'ai préparé.

«Camarades,
Nous venons de vivre deux mois de lutte intense.
Pendant trois vendredis, les salariés de notre site ont démontré avec une clarté absolue que la classe ouvrière n'a pas dit son dernier mot.
65 % des salariés étaient en grève. 65 %, ce chiffre à lui seul dit tout. Il dit le ras-le-bol. Il dit la dignité. Il dit que, quand on organise, quand on explique, quand on fait confiance aux travailleurs et aux travailleuses, ils et elles répondent présents.
Ce n'est pas une grève de quelques militants isolés. C'est un mouvement de masse, porté collectivement pendant trois jours avec détermination et combativité.

Face à ce rapport de force que nous avons construit, la direction n'a pas lâché et n'a pas accepté la demande de la CGT, soit 1,3 % d'augmentation et la prise en charge de l'augmentation de la mutuelle, qui est de 5 %.
La direction a préféré nous donner des miettes, soit 0,9 %, ce qui correspond à 25 à 38 euros brut. Ce n'est pas la victoire que les salariés réclamaient, que nous réclamions. Mais c'est la preuve, une fois de plus, que sans mobilisation, il n'y a pas de rapport de force.
À la suite d'une descente du directeur général France, les camarades de la FNIC ont dénoncé les attitudes d'une direction méprisante et irrespectueuse.

La semaine suivante, une annonce pour un directeur de site est tombée. Nous n'en savons pas plus. Il serait sur un siège éjectable, preuve qu'il n'est peut-être pas si bon que ça pour rester dans les murs de Clayens Jura.
Les autres organisations syndicales ont fait le choix de signer le procès-verbal d'accord. C'est leur responsabilité.

Nous prenons acte de ce résultat, tout en refusant de cautionner une signature qui entérine une augmentation en dessous des besoins réels des salariés et de l'inflation, et surtout une régression sociale.

Notre boussole, c'est l'intérêt des travailleurs, pas la paix sociale à tout prix.
Ce qui s'est passé sur notre site doit être entendu ici comme un signal fort. Le syndicalisme de combat fonctionne. Pas le syndicalisme de couloir. Pas celui des compromis silencieux. Celui qui descend dans les ateliers, qui parle aux salariés, qui les organise et qui les accompagne dans la lutte.
Je veux rendre hommage à chacun et chacune de mes camarades qui ont tenu le piquet, qui ont expliqué, convaincu, résisté à la pression patronale et parfois hiérarchique.
Trois jours de grève, ça ne se décide pas à la légère. Ça demande du courage, camarades.
La FNIC-CGT doit continuer à être cet outil que les salariés méritent d'avoir : exigeant, présent, combatif. Ce combat n'est pas terminé. Les 0,9 % obtenus ne comblent pas le retard accumulé sur les salaires.
La lutte continue et nous continuerons à l'organiser.
En grève comme dans la vie, c'est le collectif qui gagne.
Aujourd'hui, le directeur du site a été remercié. Il a été remplacé au bout de trois ans, après avoir mis la

société dans le rouge. Preuve qu'il n'était pas si bon que ça.

Vive la FNIC-CGT !
Vive la lutte des salariés !
Vive la lutte des classes !»

Et merci pour l'article sur la grève à Clayens Jura qui est paru dans La Voix.

Thierry CARDONNE
CGT TRELLEBORG



Bonjour, Thierry Cardone,Trellborg Industrie, de la très grande branche du caoutchouc !

En 2010, nous avions fait une grève massive : 100 % des ateliers étaient à l'arrêt.
Pendant cette grève, nous avions réussi à obtenir le SMIC + 10 % à l'embauche et le SMIC + 15 % à partir de deux ans d'ancienneté.
Voilà.
Et depuis, il y a les « syndicats jaunes » qui ont signé des accords et supprimé cette avancée massive. Elle a été supprimée directement par la signature des collabos.

L'an dernier, on a signé un accord sur les classifications. Comme les syndicats traîtres n'avaient pas la majorité, on a « vendu » notre signature et on a obtenu d'avoir au minimum 3 % entre chaque coefficient.

Alors, 3 %, ce n'est peut-être pas beaucoup. La grille fédérale revendiquée, c'est environ 5 % entre chaque coefficient. Donc, on n'est pas encore à la grille. Et on n'a pas non plus obtenu les 2 400 euros à l'embauche.

L'an dernier aussi, il y a eu la signature — toujours par les traîtres — d'un accord RTT qui permet de nous voler des RTT quand le patron veut, s'il le veut et quand il en a besoin. Et ils ont quand même réussi à signer ça en acceptant une baisse de la rémunération des heures supplémentaires. On était à 225 %, ils sont passés à 175 % pour les heures supplémentaires. Ils signent des trucs comme ça… C'est un truc de fou !

Alors, comment faire ?
Nous, depuis trois ans maintenant, nous organisons tous les ans une journée de formation avec nos syndiqués pendant la période des NAO.
Pour la matinée, on arrive assez facilement à trouver un sujet. On a déjà travaillé sur la fiche de paie, le salaire socialisé…
Et cette année, on s'est posé une question : comment faire porter nos revendications par nos syndiqués ?
On a donc fait un petit exercice.
On a pris un tableau vide et on a demandé aux camarades : « Un loyer, c'est combien ? »
Un grand débat s'est engagé. On était une vingtaine dans la salle.
« Le loyer, c'est combien ? »
On arrive à 700 euros.
Ensuite, les charges, les vraies charges : les charges locatives, l'eau, l'électricité… C'est combien ? Et ainsi de suite. On a tout mis dans le tableau. Quand on a additionné, on s'est aperçus que, rien que pour survivre, on avait déjà dépassé les 2 400 euros revendiqués par la FNIC.

Aujourd'hui, quand nos syndiqués sont dans les ateliers, ils sont capables d'expliquer cette fameuse revendication soi-disant « complètement utopique » et « hors sol », comme nous le disent les autres syndicats.
Nos syndiqués sont capables d'aller dans les ateliers, de discuter avec les camarades et de leur expliquer que 2 400 euros, finalement, ce n'est même pas encore suffisant.
Donc, on y est arrivés.
Aujourd'hui, ce sont vraiment nos syndiqués qui sont dans les ateliers, qui portent cette revendication et qui luttent pour elle !
Ils ont bien compris tout ça. Voilà. Pour l'instant, ce sera tout. Merci.

Eric CHOPINAUD
CGT AIR LIQUIDE SUD EST



Moi, je voulais être un petit peu plus grave parce que, quand on parle de salaires, il faut savoir qu'aujourd'hui, il y a aussi des pauvres. Je travaille également au Secours populaire et j'y ai rencontré y'a cinq ans un travailleur d'Air Liquide.
Je travaille moi-même chez Air Liquide, et c'est simplement pour dire que, dans le monde ouvrier, chez Air Liquide mais pas seulement, les salaires sont très bas. Ils sont pratiquement au niveau du SMIC.
Il y a 35 ans, on était presque à 30 % au-dessus. Aujourd'hui, on est vraiment très proches du SMIC.
Voilà.
Ce que je voulais aussi partager, c'est notre expérience des NAO.

En 2022, la CGT demande la réouverture des NAO. La CGT, je précise, parce que les autres n'étaient pas là. On nous répond : « Non, les NAO, c'est au mois de décembre », etc. Donc : grève. Le calendrier, l'agenda, cette fois, c'est la CGT qui l'a imposé.
Comme dans le caoutchouc, on a travaillé avec les salariés, avec les travailleurs des entreprises.
Dans les réunions, on est partis de la revendication des 2 400 euros. Au début, 2 400 euros, ça paraissait beaucoup. Mais effectivement, quand on commence à regarder tout ce qu'on paye chaque mois, on se rend compte que 2 400 euros, on en est loin.
Du coup, on en est arrivés à revendiquer 10 % d'augmentation. Pourquoi 10 % ? Parce que c'est ce qui manquait. Donc, grève. Au final, on a obtenu 4 % d'augmentation pour les ouvriers, avec une remontée sur

trois ans.

On a également obtenu un accord sur le temps de travail et 116 % d'augmentation sur les primes d'équipe. Alors oui, ce sont des primes. Mais ces primes n'avaient pas augmenté depuis 40 ans.
Pour un ouvrier qui avait une prime de 200 euros, elle est passée à 400 euros. Celui qui avait 500 euros est passé à 1 000 euros.
La victoire et l'augmentation des salaires n'ont été obtenues que par le rapport de force.

Jean-Louis PEYREN
SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FNIC-CGT



Sur le sujet des NAO et de ce fameux « reste à vivre », le collectif politique revendicative de la FNIC travaille actuellement sur cette question.
Nous sommes en train de construire un tableau qui va permettre à chacun, en fonction de son salaire, de sa situation familiale et de ses frais, de connaître ce qui lui reste réellement à vivre à la fin du mois.

Pour certains, cela va permettre de faire une démonstration très concrète. Ils savent déjà qu'il ne leur reste pas grand-chose, voire parfois rien.
Mais cet outil va surtout nous permettre de partager cette réalité avec les salariés.
L'objectif n'est pas de convaincre nos patrons que ce sont des enfoirés. Ils savent déjà très bien ce qu'ils font et ils en sont parfaitement conscients.
L'objectif, c'est de pouvoir démontrer aux salariés que, par exemple, notre revendication d'un salaire minimum à 2 400 euros n'est pas une hérésie.
Ce n'est pas une revendication utopique. C'est simplement une revendication qui doit permettre d'avoir un véritable reste à vivre.
Nous sommes donc en train de préparer ce tableau.
Nous avions notamment des interrogations sur les sources à utiliser pour obtenir des informations fiables et crédibles. Finalement, nous allons nous-mêmes construire les frais à prendre en compte et l'assiette de calcul.
Nous avons travaillé sur cette question avec le cabinet SECAFI et nous allons y arriver.
Tout cela pour vous dire qu'au niveau de la Fédération, nous essayons aussi de vous donner des outils pour démontrer que nos revendications ne sont pas utopiques.
Non, nous ne sommes pas hors sol.
Nous portons simplement des revendications qui doivent être à la hauteur des besoins d'aujourd'hui.
Et quand on parle de « reste à vivre », notre reste à vivre, à nous, en tant que prolétaires, ce n'est pas partir trois semaines à New York.
C'est simplement pouvoir payer une sortie au cinéma à nos enfants, pouvoir partir en vacances de temps en temps ou payer une licence dans une association sportive à nos gamins.
On parle vraiment du minimum.
Donc voilà, nous essayons de travailler là-dessus.
Normalement, je pense que nous arriverons à vous fournir ce tableau pour les prochaines NAO, même si l'objectif reste de ne pas attendre le rendez-vous des NAO pour agir.
Peut-être que cet outil pourra aussi vous servir à nourrir le débat avec les salariés et à leur démontrer que, non, nos revendications ne sont pas utopiques.
Nos revendications sont justes.
Voilà, c'est tout.

Murielle MORAND
PRESIDENTE DE SEANCE

Moi, je voulais vous parler de C3PV, qui est la branche de notre société, bioMérieux.
En 2022, nous avions fait une très grosse grève. C'était vraiment une première dans cette société patriarcale, avec le père Mérieux, grand bienfaiteur de l'humanité, etc., mais qui payait les ouvriers, et pas qu'eux, au niveau du SMIC.

Nous avions donc fait une très grosse grève pendant un mois.
Pendant un mois, aucune production n'est sortie, ni de Craponne ni de Marcy.
À un moment, pendant la grève, comme on n'arrivait pas à obtenir les 300 euros pour tous que nous demandions, les ouvriers nous ont dit : « Il faudrait qu'on écrive une lettre à Monsieur Mérieux pour le tenir au courant de ce qui se passe. On est sûrs qu'il ne sait pas. »
Nous avions beau leur expliquer que, naturellement, il savait. Que la politique menée dans notre société était bien celle que ce gros bourgeois défendait.
Mais on a quand même écrit la lettre.
Je ne vous raconte pas la réponse qu'on a eue !
Ça a bien remis les choses à leur place : d'un côté, un bourgeois, le patronat ; de l'autre, nous, la classe ouvrière.
Là, les grévistes ont bien compris de quel côté se situait ce « papa Mérieux », celui que, parfois, on présente comme notre grand bienfaiteur.
On n'a pas gagné la grève.
C'est-à-dire que les 300 euros pour tous, on ne les a pas eus. On n'a pas obtenu un seul centime d'augmentation de salaire après un mois de grève.
Par contre, ce qu'on a gagné derrière est important.

Déjà, on a appris à tous se connaître. On a créé un collectif, avec deux piquets de grève puisqu'il y avait deux sites. On décidait ensemble, on écrivait les tracts ensemble, etc.
Et quand nous avons repris le travail, les chefs ne nous regardaient plus de la même façon.
On a gagné un respect qui n'existait pas.
Je pense qu'on est tous ici témoins de ça : la bourgeoisie ne nous respecte pas.
De toute façon, on s'appauvrit parce qu'ils s'enrichissent. Ce sont vraiment des vases communicants.
Après la grève, dans les ateliers et dans les bureaux, il y avait vraiment une crainte que ça recommence.
Et tout ce qu'on peut définir comme des RPS, du mana-

gement toxique, etc., il n'y en avait plus.
Dans les négociations qui ont suivi, il n'y avait plus que la CGT qui comptait. La CFDT, la CFE-CGC, pour les mecs d'en face, elles n'existaient plus. Il n'y avait que ce que nous disions qui comptait.
Et ça, on a quand même réussi à le gagner.

Aujourd'hui, ce qu'on voit est un peu différent.
On voit qu'on est à un tournant.
Il y a à peine un mois, un ouvrier de bioMérieux s'est fait licencier pour avoir récupéré des cartons vides qui partaient à la benne.
Aujourd'hui, on voit vraiment un patronat qui reprend confiance en lui.
Et ce n'est pas seulement chez bioMérieux.
Même ce que tu racontais, Thierry, le montre. Aujourd'hui, on voit bien que le rapport de force, ils sont en train de le construire de leur côté et ils essayent de le gagner.
Il faut donc avoir conscience qu'il faut reconstruire ce rapport de force de notre côté pour inverser les choses.
On parlait tout à l'heure des salaires qui sont au SMIC dans les laboratoires.
Nous avons des secrétaires médicales, des coursiers, des techniciens et toutes ces personnes qui font vivre le laboratoire et qui créent de la richesse.
Ce sont quand même des professions réglementées. On est dans la santé. On travaille avec des personnes qui sont des professionnels.
Et ils sont tous payés au SMIC. Deux ou trois euros au-dessus. La semaine dernière, pendant les fameuses négociations de branche, le patronat n'a pas eu honte de nous proposer 0,3 %.
La DGT, qui était assise à côté de nous, nous dit : « Et vous, la CGT, qu'est-ce que vous proposez ? Vous faites un pas aussi ? »
Je lui ai répondu : « Mais on n'est pas des marchands de tapis ! 2 400 euros, pour nous, c'est le salaire minimum. On n'est pas des marchands de tapis ! »

0,3 %, c'est le SMIC + 0,3 %. Et on parlait tout à l'heure de la différence entre les coefficients, entre les paliers : aujourd'hui, c'est un euro de différence entre les différents paliers de la classification.
Quand le patronat se sent fort, c'est ça qu'il fait.
Et de façon globale, dans toutes les branches, on décrit tous la même réalité.
Parce qu'on est dans un recul. Un recul de ce qu'on peut créer, de ce qu'on peut insuffler.
Mais eux, en face, ils blindent tout.
Et là, on va avoir l'inflation, les camarades.
On a déjà connu l'inflation il y a quelques années, à la suite du Covid. On a tous énormément perdu parce que les salaires n'ont pas suivi.
On parle de 20 % sur les produits alimentaires, etc.
On est bien tous d'accord autour de cette table : on n'a pas eu 20 % d'augmentation de salaire.
Donc, on a déjà tous énormément perdu.
Et là, la prochaine inflation arrive.
Il va falloir qu'on remette le calendrier à notre sauce.
Il va falloir qu'on impose des augmentations indexées sur l'inflation.
Mais les augmentations ne peuvent pas se limiter à ça. Elles doivent également permettre la reconnaissance de nos qualifications, de notre expertise et de notre professionnalisme.
Trop souvent, on se contente, entre guillemets, d'exiger de récupérer ce qu'on a perdu avec l'inflation.
Mais à ce moment-là, c'est déjà trop tard.

Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON /MOURENX



C'est par rapport au NAO : salaire, classification et emploi.
On oublie souvent l'emploi, parce qu'on parle beaucoup de salaire, mais l'emploi est quand même un sujet essentiel.
Moi, je reviens sur Sanofi, puisque c'est un groupe.
La première chose, ce serait déjà de renverser le calendrier social. Imposer nos dates.
Je sais qu'on le dit tous, qu'on en est tous conscients, mais comment on le fait ?
Comment on le fait concrètement ?
C'est justement là qu'il faut réfléchir. Nos dates, et pas celles du patron. C'est clair.

Pour pouvoir imposer la grille fédérale, je pense que le travail est fait au niveau de la FNIC.
Mais après, c'est en amont qu'il faut travailler avec les collègues de travail, leur demander leurs revendications. Et parfois, on l'oublie. La base, elle est là.
Elle est dans le fait de distribuer un tract, de tourner sur les sites, de faire des assemblées générales, des réunions d'information.
C'est comme ça qu'on crée du lien.

Parce que si on veut créer du lien, moi, avec mes trois collègues de travail, ce n'est pas moi qui vais renverser la table.
Ce n'est pas moi tout seul qui vais faire grève.
Donc je pense que c'est l'ensemble des syndicats du groupe, avec l'ensemble des salariés.
Quand on dit « on part tous ensemble », c'est vraiment tous ensemble.
Parce que si, par exemple, je suis à Vitry, que je n'ai pas mes collègues de travail des autres sites, à un moment donné, on n'y arrivera pas.
C'est tous ensemble qu'il faut partir.
Avec les copains d'Ambarès, avec tous les autres sites.
Il faut en être conscient.

2 sites sur 16 sites en France, ce n'est pas nous qui allons faire revenir le patron à la table des négociations et obtenir des NAO à la hauteur de ce qu'on revendique.
Donc voilà, c'était le but de mon intervention.

Et après, j'aimerais revenir sur les FSM, parce qu'il y en a partout et qu'on les revendique.
Quand on travaille dans un groupe mondialisé, il faut aussi penser à cela. Ce n'est pas un rêve utopique.

Mais si, un jour, on arrivait à être tous en lutte en même temps, chez Sanofi en Italie, en Chine, au Japon, partout où les groupes sont implantés…
Alors oui, peut-être qu'on arriverait à renverser la table.
Il faut réussir à mondialiser nos luttes.



Jean-Louis PEYREN
SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FNIC-CGT

Juste une précision quand même, parce que parfois on nous amène dans des réflexions où on ne se rend même pas compte qu'on est dupés par certains accords de NAO dans les entreprises.

Un accord d'entreprise NAO, à la fin de la négociation, souvent ça se termine par : « Quelles sont les organisations syndicales qui veulent signer ? »
Et là, je pense que si je vous pose la question, je vais avoir 80 % des camarades qui vont me répondre par l'affirmative.
Si je vous demande : « Est-ce que, pour avoir cette fameuse augmentation que le patron nous donne, il faut obligatoirement une signature majoritaire des organisations syndicales ? ». Je pense que 80 % d'entre vous allez me répondre oui. Eh bien sachez que c'est faux.
Le patron, s'il veut faire une augmentation de salaire, il n'a pas besoin d'avoir l'accord des syndicats et donc des représentants des salariés.
Il lui suffit de donner l'augmentation.
Sauf que, comme il sait que l'augmentation qu'il veut nous donner n'est pas à la hauteur de ce que les salariés demandent, il se sert des syndicats comme caution.
Une fois qu'il a obtenu une signature, il explique ensuite aux salariés que les organisations syndicales, donc ceux qui les représentent, ont accepté cette augmentation de misère.
Et c'est ça le problème.
Nos patrons se servent de nos signatures comme faire-valoir.
C'est là qu'on devient des « partenaires sociaux ».
C'est là qu'on devient partenaires avec le patronat.

Et moi, je suis fier quand même de cette CGT qui, dans la plupart des cas, ne cède pas à ce chantage.
Parce que bien souvent, le chantage est là :
« Si vous ne signez pas, vous n'aurez pas l'augmentation. » Et là, ils sont forts. Ils inversent complètement les rôles. Ils expliquent aux salariés : « Vous n'aurez pas l'augmentation que moi, patron, je voulais vous donner. » Donc, ils font croire aux salariés que c'est parce qu'ils ont affaire à de méchants syndicats qu'ils n'obtiennent pas plus.
Le syndicat devient alors la barrière à l'augmentation. Tout cela, ce sont des choses qu'il faut expliquer aux salariés. Parce qu'on a trop de « partenaires sociaux » qui, derrière, sortent des tracts en disant : « Grâce à nous, grâce à nous, vous avez obtenu 1,1 % ou 2 % d'augmentation. » Mais ce n'est pas grâce à eux. Au contraire, à cause d'eux, on n'obtient souvent que 1,2 % ou 1,3 %.

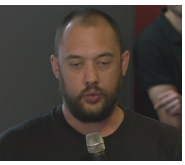
Parce que s'ils avaient voulu, comme la CGT veut souvent le faire, mener la bataille et construire un rapport de force, peut-être que l'augmentation aurait été beaucoup plus importante.
Mais comme ils veulent jouer le jeu des patrons, parce qu'ils ont, comme on dit vulgairement, le cul entre deux chaises, ils veulent plaire aux salariés et aux patrons. Donc ils signent les accords. Et ce sont ensuite les premiers à faire croire que sans leur signature, il n'y aurait pas eu d'augmentation.

Ils font le jeu de nos patrons. Mais il faut bien expliquer cela aux salariés : une augmentation de salaire, le patron n'a pas besoin d'une négociation pour la donner. C'est démontré.
Et comment peut-on parler de négociation alors qu'on n'est pas en capacité de créer un rapport de force ? Il y a de véritables négociations dans une entreprise lorsqu'il existe un rapport de force. Quand on a construit le rapport de force, il y a négociation.
S'il n'y a pas de rapport de force, il n'y a pas de négociation.

Et une dernière information, même si je pense que vous le savez.
Souvent, à la fin des NAO, pour justifier le fait qu'il a respecté son obligation, le patron doit négocier.
Je précise : il n'a pas l'obligation d'obtenir un accord, mais il a l'obligation de négocier.
Et souvent, ce n'est pas un hasard, lorsque les organisations syndicales ne sont pas tombées d'accord, les patrons demandent la signature d'un procès-verbal de désaccord.

Si nous, CGT, nous considérons qu'il n'y a pas eu de négociation, nous ne devons pas signer ce procès-verbal de désaccord.
Parce que quand on signe ce document, on dit à l'administration, au ministère du Travail :« Sanofi, ou une autre entreprise, a fait son travail. Il a bien ouvert une négociation et il y a bien eu une négociation. » Alors que, souvent, nous avons passé tout le temps de la négociation à expliquer qu'il n'y avait justement pas de négociation. Et ensuite, on signe un désaccord. C'est une erreur.
Donc deux choses : si vous considérez que l'accord proposé n'est pas à la hauteur et qu'il ne répond pas à nos revendications, surtout ne signez pas.
Et expliquez aux salariés pourquoi vous ne signez pas.
Expliquez-leur aussi que si le patron veut réellement faire une augmentation, il peut le faire.

Les organisations syndicales sont là dans la négociation pour aller chercher davantage, pour faire avancer les revendications. Nous ne sommes pas là pour simplement valider ce que le patron nous propose. Et surtout, ne signez pas les procès-verbaux de désaccord. C'est une erreur. Il ne faut pas les signer.



Timothée ESPRIT
SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FNIC-CGT
Bonjour à tous les camarades. Moi, je viens de la chimie, d'une entreprise qui s'appelle Toray.
J'ai découvert un peu l'alternance entre être ouvrier et être au chômage, mais cette histoire est en passe d'être réglée.

Moi, je voudrais revenir un petit peu sur ce qui a été dit au départ, notamment par le rapport de Stéphanie qui était vraiment très bien, et les interventions de Serge, ainsi que tout ce qui a suivi sur plusieurs sujets.
Le premier sujet, c'est la question des sites de travail. Malheureusement, on est souvent prisonniers dans nos syndicats de la structure que le patron a décidé de nous imposer.
Je vais prendre l'exemple des camarades de Sanofi ou de Toray. Quand on a une usine, on construit le syndicat en fonction de ce que le patron nous a dit.
Il y a écrit Sanofi sur le bâtiment, sur le bleu de travail, ou Toray sur notre tenue, et on ne se pose pas forcément la question de la sous-traitance.
On ne se pose pas forcément la question des intérimaires présents sur le site, qui sont pourtant au quotidien des collègues de travail, qui font fonctionner la boîte.

C'est pour ça que je pense vraiment que demain, il va falloir se poser la question de faire des syndicats de site.
Pour qu'on puisse lutter et syndiquer les camarades qui sont tous les jours avec nous, mais qui ont sur leur bleu de travail un autre nom que Sanofi, Air Liquide, etc. Pour qu'on puisse mener la bataille ensemble.

Je rappelle quand même que, il y a 100 ans — et là, seul Serge peut être un témoin vivant de ce qui s'est passé à l'époque — le mécanicien, le nettoyage industriel, tous ces salariés-là étaient salariés de la boîte. Ils n'étaient pas découpés comme ils le sont aujourd'hui, uniquement pour diviser le collectif de travail et, au final, diviser le collectif de lutte.
Donc je pense qu'il faut aller au-delà des barrières que le patronat a voulu nous imposer.

Autre barrière, et c'est un sujet qui a aussi traversé les discussions depuis la pause : c'est la question de ce qu'on regroupe aujourd'hui au travers des IRP, les instances représentatives du personnel, qui sont désormais totalement centrées autour du CSE. Et dans les blocs de négociation obligatoires que sont les NAO, la QVT, la GEPP, etc.

Il faut savoir que la question des IRP est plus récente dans l'histoire du mouvement ouvrier que le syndicalisme. C'est-à-dire que le syndicat est né à un moment où la représentation du personnel n'existait pas. Donc, en réalité, au départ, le syndicat est né, on va dire, spontanément, dans une volonté de camarades de vouloir organiser les travailleurs. Et ces IRP ont transformé la philosophie du syndicalisme au fil des décennies. Elles l'ont transformée en passant d'un syndicalisme qui organisait les travailleurs à un syndicalisme qui cherche davantage à les défendre.
Et cela fait des syndicalistes des « super avocats », etc. Ce qui fait qu'en réalité, on ne prend plus forcément le temps de dire aux salariés :« Viens, camarade, on va s'organiser ensemble, collectivement, pour défendre nos intérêts immédiats. »
Mais on finit par dire :« Quelle est ta question ? Je vais y donner une réponse. Je vais venir trouver pour toi la solution au problème qui t'est posé dans le travail. »
Et ça, c'est vraiment aussi un problème qu'il faut dépasser.

Quand je dis que les IRP sont nées après le syndicalisme, on a eu d'abord, si je ne me trompe pas — peut-être que je vais me tromper dans les dates — les délégués d'atelier.
Ensuite, on a eu les délégués du personnel en 1936.
En 1945, on a les comités d'entreprise.
En 1968, on a les délégués syndicaux.
En 1982, on a les CHSCT.
Et arrive 2018 avec le bulldozer qui vient raser tout ça et qui met en place les CSE.

Et souvent maintenant, les syndicats, en plus de se cantonner uniquement aux salariés qui sont directement de l'entreprise, ne se posent même plus la question des sous-traitants présents dans la boîte.
On organise alors le syndicat uniquement dans la perspective des IRP. Et ça recoupe beaucoup les discussions qu'on a eues par rapport aux NAO.
C'est-à-dire qu'on ne se pose plus la question, au mois d'août, de la question des salaires si les NAO sont en février.
Les camarades, ça, c'est vraiment un véritable problème.

Alors je ne veux pas qu'il y ait de mauvaise compréhension dans ce que je dis. Je ne suis pas en train de dire qu'il faut boycotter les NAO. Ce que j'essaie de dire, c'est que la question des salaires se pose au quotidien dans l'entreprise.
Et pourquoi les NAO ? Pourquoi les NAO ont-elles été mises en place ? Ce sont les patrons qui ont demandé les NAO. Ce n'est pas un gain qui a été revendiqué par les syndicats à l'époque. Les NAO ont été demandées par le patronat parce qu'avant les NAO, les salariés faisaient ce qu'on appelait des grèves sur le tas. Des grèves où le patron ne pouvait justement pas prévoir la lutte. Il était pris au dépourvu dans une bagarre qui lui était imposée à un moment où il ne s'y attendait pas.
Et donc, ça recoupe aussi la question de l'horloge :
Qui a la montre à la main ? Est-ce que c'est le patron qui a la montre à la main et qui nous suit comme des clébards en disant : « Les syndicalistes, en février, vous venez. Je vous ai demandé de venir vous asseoir à la table, et c'est à ce moment-là que je vous impose de discuter des salaires. »

Et même parfois, quand on a des questions en CSE ou, à l'époque, en DP, quand on posait une question sur les salaires, le patron répondait : « Reportez cette question. C'est du salaire et ça aura lieu pendant les NAO. » Et les syndicalistes se taisaient dans les CE, les DP, etc. On attendait les NAO pour poser les questions sur les salaires.
À quel moment on s'est assis comme ça et qu'on a posé le genou à terre pour se caler sur l'agenda patronal ? Ça, c'est vraiment quelque chose dont il va falloir sortir. Il faut sortir de ces prisons qui nous sont imposées par le patronat.
Le camarade vient de dire que les syndicats, quand il y a une négociation et qu'ils signent, notamment les syndicats traîtres avec les mots qu'utilisait Thierry, disent : « Oui, c'est grâce à nous. »
Ils ont exactement la même logique que les partis politiques qui font campagne avec des « grâce à nous ». En fait, c'est uniquement dans l'objectif des élections du personnel.
Et les élections du personnel sont, encore une fois, un outil qui a été accaparé par le patronat, qu'il a pris, qu'il a construit lui-même pour, quelque part, nous rendre prisonniers d'un nouveau système.
Je ne sais pas si je suis très clair, mais en réalité, ils disent « grâce à nous » uniquement dans l'objectif des élections.
Ils disent « grâce à nous » pour être mieux élus et avoir davantage de voix au moment des élections.

Nous, ce qu'il faut se dire en tant que CGT, moi j'utilise souvent cet exemple : moins tu te préoccupes des élections, moins tu fais campagne pour les élections, plus tu fais du syndicalisme, et plus ton score sera important au moment des élections. Il faut arrêter de se mettre dans ce carcan. Les camarades, on ne va pas se dire : « On ne va pas faire ça parce qu'au niveau de l'intéressement… » « On ne va pas faire ça parce qu'au niveau des élections, on va prendre une gifle… » Moi, je préfère un syndicat qui est à 20 % aux élections et qui fait grève trois fois par an, plutôt qu'un syndicat qui fait 80 % et qui s'occupe uniquement des tickets de cinéma du CSE.

J'aimerais juste conclure sur deux exemples.
Dernièrement, dans ma vie de militant, j'ai eu deux exemples de syndicats qui se sont créés sur le tas, en dehors des élections professionnelles, et qui n'avaient donc pas de représentativité.
Le premier exemple, c'est un syndicat de la métallurgie dans mon union locale. Ils ont fait face à une rupture conventionnelle collective, une RCC.
Donc c'était un plan antisocial qui portait simplement un autre nom. Le syndicat CGT s'est créé, ils ont fait grève, ils ont fait des tracts.
Eh bien je peux vous dire qu'ils ont eu beaucoup plus de poids dans le rapport de force que des syndicats qui avaient obtenu des résultats aux élections, avec des pourcentages qui leur permettaient d'avoir une place dans les négociations.
La CGT, elle, n'avait pas de place dans les négociations parce qu'elle n'était pas élue et pourtant, ils ont eu beaucoup plus de poids parce qu'ils étaient mobilisés.

Un autre exemple, qui est très récent — j'en parle beaucoup ces derniers temps, mais il faut vraiment que j'en parle partout s'il le faut — c'est l'entreprise du médico-technique, qui est représentée ici par les camarades de chez Orkyn, Asten, Oxyfam. C'est Bastide Confort Médical. Ce sont des salariés qui vont installer chez des patients du matériel médical : des lits médicalisés, etc. Il y a une agence à Orléans. Ils sont neuf salariés. Il y a un directeur d'agence et environ sept ouvriers dans cette agence. Ces sept ouvriers ont fait grève au début du mois de janvier. Ils n'avaient pas de syndicat. Ils ont fait une grève sur le tas, sur les conditions de travail et les salaires.
En quelques semaines, le patron a directement licencié l'un des sept salariés, mis un autre à pied et distribué quatre avertissements écrits.
C'était le premier coup qu'ils ont subi. Les 7 salariés en question se sont quand même posé des questions face à une répression qui est énorme. Ils sont allés vers l'union locale d'Orléans. Les sept salariés se syndiquent et décident de faire grève pour la réintégration du camarade Sofiane, qui avait été licencié.
L'employeur a envoyé un courrier en recommandé aux sept salariés — enfin aux six grévistes, puisqu'un avait déjà été licencié — pour leur dire que leur grève était illégale parce qu'elle n'avait pas de revendication professionnelle.
Là, les camarades, il y en a qui commencent un peu à plier. Il faut se rendre compte aussi que ça commence à faire peur. Entre-temps, je vous passe le fait que l'entreprise a mis la fédération au tribunal. Et juste derrière, ils ont convoqué un deuxième salarié à un entretien préalable à licenciement, qui a été licencié ce vendredi.
Il s'appelle Léo. Il avait pris sa carte à la CGT.
Donc on est à :
• 2 licenciements ;
• 1 mise à pied ;
• 4 avertissements écrits ;
• 2 procès intentés à la FNIC-CGT.
Tout ça en l'espace de deux mois.
Alors oui, on va leur mettre la foudre, les camarades.
La fédération est allée à Orléans. D'ailleurs, je pense qu'il y avait les camarades de L'Oréal, il y avait les camarades d'Hutchinson qui sont venus au piquet de grève.
On va leur mettre la foudre, on ne va pas lâcher et on va essayer de faire réintégrer les deux camarades qui ont été licenciés.
Mais ce qu'on est en train de voir là — et je prends cet exemple parce qu'il est vraiment très illustratif — c'est une montée en puissance d'un patronat qui se sent complètement libéré de ses chaînes.
Le Code du travail, il n'en a plus rien à secouer.
Les obligations, le déguisement qu'il avait de partenaire social, il n'en a plus rien à secouer.
Et là, il fonce droit devant sur la question de la répres-

sion. Pas seulement la répression antisyndicale, mais la répression qu'on appelle anti-ouvrière. Moi, je suis persuadé que tous ici, il n'y en a pas un qui pourrait me dire que l'ambiance au travail est la même qu'il y a deux ans ou cinq ans. Ils sont en train d'imposer à tous les salariés des cadences infernales, des salaires de merde. Et tout ça en nous privant même de rire au boulot.

J'ai encore parlé avec un collègue de chez Continental la semaine dernière. Un cariste a été licencié parce qu'il a mangé une glace que le patron lui avait payée en conduisant son Fenwick. Une chose qui se faisait encore il y a 2 ans. Là, le mec a été licencié.
Ils en sont à 10 licenciements disciplinaires en l'espace de 18 mois. Et on pourrait multiplier ça dans toutes les professions, dans toutes les entreprises.
Les camarades, si on se laisse faire comme ça…
Moi, dans ma boîte, en 2017, ils ont licencié un ouvrier pour non-port du casque devant un ordinateur. On a mis 200 grévistes et on a mis l'usine par terre. Bon, j'ai pris une leçon de syndicalisme à l'époque.
Parce que le patron m'a dit — on avait déclenché la grève après la prononciation du licenciement — :
« Vous, la CGT, vous n'avez pas compris que si vous déclenchez la grève après moi, une fois que j'ai pris ma décision, je ne peux plus revenir dessus. Sinon, c'est la CGT qui va décider qui je licencie ou pas ? »
Donc les camarades, quand vous avez un salarié qui est convoqué à un entretien préalable de licenciement, il faut déclencher la grève directement. On s'en fout du motif. Allez-y directement parce qu'une fois que le patron a pris sa décision, c'est trop tard.
Mais là, vous allez voir les camarades, une multiplication de ce genre d'événements. Et en plus de ça, le patron gagne plusieurs choses en faisant ça. Déjà, tout le monde se chie dessus. On en fait un exemple. Et deuxièmement, ça lui permet aussi d'écrémer le personnel. C'est assez dingue. Et en plus, Macron leur a fait un cadeau magnifique : il a plafonné les indemnités pour licenciement abusif. Moi, je pense qu'on va vivre une montée d'une répression qui va être hors norme. Et quand on couple ça avec tout ce qui se dit malheureusement — parce qu'il faut aussi faire le constat d'un reflux — les camarades, on est sur un reflux de combativité.
Pour autant, en 2023, on était 2 millions dans la rue. Mais on dirait que ça n'a jamais existé. On dirait qu'on parle d'il y a un siècle. Donc il va falloir relever les manches, les camarades.
Je veux rebondir sur ce que disait Julien. Il faut absolument reprendre le terrain. Être au plus près, au contact des salariés. Je ne dis pas ça en disant que vous ne le faites pas, mais il faut être dans les ateliers. Parce que Murielle le disait : les germes de la révolte sont là. L'exploitation crée des mécontentements tous les jours. Ce n'est pas possible qu'on n'arrive pas à soulever les salariés.
Mais il va falloir que nous, on soit au poste de combat. Si nous, on n'y est pas, qui va y être ?
La nature a horreur du vide. Donc ce sont les syndicats qui accompagnent le patronat qui vont être là à dire : « Ne vous inquiétez pas, il y a plein de mécontentements, mais on va trouver une solution dans le CSE. » Il va vraiment falloir, les camarades, reprendre le manche, aller dans les ateliers, faire des tracts en permanence, faire de la politique. Quand je dis faire de la politique, les camarades, ce n'est pas faire de la politique de LFI, du PS ou des partis politiques. Ce n'est pas ça le sujet. Quand on dit : « On revendique du salaire », ça, c'est de la politique. C'est s'occuper de la cité. C'est s'occuper du bien-être des salariés ensemble. Tous ensemble, les camarades. Il va falloir mobiliser pour les grèves.
La FNIC, on le dit à longueur de tracts : il faut se mobiliser. Il n'y a que comme ça qu'on fait craindre aux patrons la moindre velléité. À l'époque, quand le syndicat était fort à Toray, il y avait une directrice qui nous disait que dès qu'ils prenaient une décision, ils se posaient la question en amont de ce qu'allait faire la CGT. Parce qu'on faisait grève 2 ou 3 fois par an. Donc on leur imposait un rapport de force. Comme le disait Murielle avec la grève qu'ils ont faite à BioMérieux, bien sûr qu'ils ont peur de ça. Mais quand on voit un syndicat qui appelle à la grève et qu'il y a 2 salariés au portail — je caricature un peu — le patron, il a tout compris.

Donc les camarades, on fait des syndiqués non pas pour faire du timbre. On fait des syndiqués pour avoir des combattants. Ces combattants, on les forme et on les mobilise. Et on permet à ces combattants de mobiliser leurs collègues de boulot.
C'est ça l'objectif qui doit ressortir du colloque. On va monter en puissance parce que les camarades demandent : « Que faire ? Comment faire ? »
On mobilise en permanence. Tout le temps. Tous les camarades de boulot. On syndique, on forme et on informe tous les salariés. Il n'y a rien de mieux. On fait des assemblées générales. Les camarades, ça aussi, on commence à le perdre.
On fait des commissions exécutives de syndicat où le sujet n'est pas uniquement les questions et les conclusions du CSE. On fait des commissions exécutives où on parle de la guerre. Où on parle des nouvelles réformes de Macron. Là, ils vont nous annoncer la semaine prochaine qu'ils vont s'en prendre encore une fois aux arrêts longue maladie. Là où avant il y avait une réforme qui venait nous casser nos droits tous les dix ans, aujourd'hui il y en a une par semaine. Donc voilà les camarades, ce sur quoi je voulais intervenir. C'était un peu décousu, mais bon courage pour l'écrire.

Idir SEDEKI
CGT SANOFI CVB



Bonjour à tous moi c'est Idir, je suis de chez Sanofi Groupe. Je voulais intervenir sur deux ou trois choses. La première chose, c'est sur les NAO chez Sanofi. Depuis quelques années maintenant, on n'a plus de négociations, ce ne sont plus des négociations chez Sanofi. Ce qui se passe est bien rodé par la direction. Elle arrive, elle

propose quelque chose qui est indécent et toutes les organisations syndicales font mine d'être choquées, d'être outrées.
La direction repart, revient avec un tout petit peu plus. Et puis là, tout le monde est d'accord, tout le monde est content et tout le monde signe.
En sachant qu'il y a, comme le disait Jean-Louis, le chantage : « Si vous ne signez pas, ce sera la première proposition qui sera appliquée. »

Je voulais aussi intervenir sur quelque chose qui se passe depuis un moment. En fait, la direction, ça fait des années qu'elle prévoit, qu'elle planifie sa structure sur plusieurs années. Et aujourd'hui, on voit les fruits de ces changements. Le premier changement qu'ils ont fait il y a quelques années, c'est de supprimer le collège ouvrier au siège. Il n'y a plus d'ouvriers au siège.

Aujourd'hui, on a des techniciens, des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres.
Et même les techniciens et les agents de maîtrise commencent à diminuer par rapport aux cadres. Moi, au groupe où je suis, on a une proportion de 70 % de cadres et 30 % de techniciens. Ça, c'est la première chose. La deuxième chose, c'est qu'avant, on avait des expatriés. C'est-à-dire des Français qui allaient travailler à l'étranger dans les sociétés du groupe. Maintenant, on a des impatriés. On a de plus en plus de Sanofians, ce sont des Sanofians, mais qui viennent travailler en France. Et généralement, ce sont des salariés auxquels vous parlez de syndicat, d'accord collectif, de ce que vous voulez… ça leur passe complètement au-dessus de la tête. Ils n'en ont rien à faire, comme je dirais. Et la plupart ne parlent pas français. Donc on est maintenant de plus en plus amenés à faire notre activité en français et en anglais pour pouvoir leur expliquer.

Deuxièmement, on a de plus en plus de stagiaires, de plus en plus d'intérimaires, de plus en plus d'alternants. Ce qui veut dire que quand on veut syndiquer des salariés, ou faire venir des salariés au syndicat, et par exemple construire nos listes pour les élections, eh bien on n'a plus personne.
Parce que ceux qui pourraient être sur nos listes n'attendent qu'une seule chose : c'est de partir de la boîte. C'est de se casser avec un accord génial qui a été concocté par la direction avec les partenaires sociaux, qui s'appelle la GEPP. Un accord qui ouvre aux salariés de plus de 58 ans la possibilité de partir en préretraite. Alors 90 % des salariés du groupe espèrent rentrer dans ce dispositif. Donc quand vous venez leur parler de syndicalisme, leur parler de lutte, ils vous regardent de haut en disant : « Moi, j'attends juste une chose, c'est partir de la boîte. » Donc vraiment, on a de plus en plus de difficultés.

Je voulais rajouter une chose sur les classifications dans le groupe. Maintenant, on ne travaille plus avec la classification, parce que le patron a créé quelque chose de nouveau, quelque chose qui lui est propre, qu'on appelle le grading et pour le faire passer, il explique que le grading n'est pas lié à l'expérience ou à la personne. Il est lié au poste.
Du coup, toi qui es cadre, ou même technicien, avec un certain coefficient et un certain salaire, on te change de poste. On t'oblige à changer de poste.
Ce n'est pas quelque chose que tu as voulu, c'est imposé. Et là, tu te retrouves dans un grading qui est en dessous de tes compétences et en dessous de ton coefficient. Et tu te retrouves, comme disait Timothée, à stagner dans ton travail. Parce que par rapport au grading, ton salaire est largement au-dessus. Donc tu n'as plus d'augmentation, tu n'as plus d'évolution.

Vous voyez, il y a plusieurs choses que le patronat met en place. Et il faudrait vraiment trouver des solutions à toutes ces problématiques. Quand on les prend une par une, ce n'est rien. Mais toutes mises ensemble, ça devient une grosse problématique pour nous. Voilà ce que je voulais dire.



Déborah ROCHER
CGT CONDAT
Bonjour à tous. Déborah, de la société Condat, basée aussi à Chasse-sur-Rhône, dans l'Isère.
Moi, je voulais vous parler des NAO en branche, au niveau de la chimie. Les NAO se sont organisées en plusieurs temps. Dans un premier temps, ils ont surtout voulu nous faire culpabiliser. Ils se sont appuyés sur un accord de branche qui indiquait que l'industrie de la chimie se portait mal, avec un manque de compétitivité, un coût du travail trop élevé, un système de protection sociale qui plomberait les performances financières, un poids de la réglementation jugé trop contraignant, etc.
En gros, les représentants patronaux rêvent de libéralisation.

Le deuxième temps a été celui de la négociation.
Une négociation qui s'est finalement résumée à un dialogue de sourds. La FNIC parlait de ce que les salariés pouvaient mettre dans leur assiette, pendant que les patrons parlaient d'augmenter toujours plus leurs marges.
Donc, après être partis de 0,9 % en début de négociation, on est arrivés à bloquer l'augmentation de la branche à 1,2 %. Merci la CFDT. C'était assez surprenant, parce que c'est le même patronat qui ose quand même nous sortir que « tout travail mérite salaire ». Et ils nous sortent ça pendant les négociations de branche sur la prévoyance. Alors que, dans le même temps, l'ensemble des organisations syndicales est vent debout pour exiger qu'un cabinet de consulting grassement payé soit mis en dehors, sans la moindre contribution financière. Donc, pour reprendre leur expression, c'était quand même un peu fort de café.

Comme cela a déjà été dit, on voit bien que finalement les négociations ne se font pas autour d'une table. Qu'elle soit ronde ou carrée, ce n'est pas autour d'une

table qu'on va réussir à faire avancer les augmentations de salaire et les conditions de travail.



Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON GENYME

Bonjour les camarades. Bader, technicien de production Sanofi à Lyon Gerland. Je veux revenir sur les NAO. C'est dur de passer après Timothée parce qu'il m'a un peu déstabilisé, mais je voulais revenir sur la grève de 2022-2023. C'était un mouvement sur le groupe. Il y a eu une grosse grève sur tous les sites en France. Et on a eu une belle avancée. On pensait que c'était une belle avancée sur notre site parce qu'on a eu un protocole de sortie de grève qui a été fait avec des augmentations sur 3 ans. On a eu une prime de 2 000 €. Et celui qui a été redonné à la date d'après, une prime aussi de sortie de 1 500 € si je ne me trompe pas.
Donc franchement, c'était une grosse grève et c'était beau à voir.
Mais derrière ça, au mois de juin, on se rend compte, on fait un peu les calculs puis on extrait les dates, on extrait les groupes, on extrait le SMIC. On extrait le LEM, le LEM c'est le minimum de la branche pharma. Et après on extrait le SMIL, le SMIL, c'est le salaire médian de Sanofi France.
Et là, excusez-moi d'être vulgaire, mais on s'est un peu fait baiser. Parce que quand on voit qu'en 2022-2023, le SMIC a augmenté plusieurs fois, qu'entre 2017 le SMIC était à 1 457 €, avec un taux horaire à 9,61 €, et qu'en 2026 aujourd'hui il est à 1 823 €, soit environ 12 € de l'heure... Je me dis que si on n'avait pas fait grève à ce moment-là, le SMIC et le LEM se touchaient.
Ça veut dire que toute l'expertise, toutes les années que j'avais données pendant 10 ans, 15 ans dans ma société, aujourd'hui j'étais un smicard.
Et quand on a fait l'extraction des groupes, on le voit très bien :

La montée du SMIC a été énorme. Et le SMIL a été revu en juillet parce qu'ils ont vu qu'en juillet déjà, le LEM disait : « Là, on n'est pas bons, le SMIC va bientôt nous rattraper. »
Donc ils l'ont augmenté en janvier, juste derrière.
Et quand on a fait toutes ces extractions, on s'est dit : « On est au-dessus, c'est bien. »
Mais par contre maintenant, on va être pénalisés parce qu'on est au-dessus de notre classification.
Et aujourd'hui, on le paye. 3 ans après, on nous dit, comme tu l'as dit tout à l'heure : « Tu es trop payé par rapport à ta classification. » Et on nous remet la classification devant nous.
Aujourd'hui, quand on demande aux gens d'aller à la grève, ils disent : « C'était très dur. Est-ce qu'on peut ressortir ? Est-ce qu'on a la force de ressortir ? Comment on peut faire ? » Et derrière ça, il y a aussi les classifications.Comme vous l'avez tous dit, vous le voyez sur vos sites : les techniciens ont plus de charges de travail qu'avant.
C'est aussi lié au fait que maintenant le SMIC est à 1 823 €. Si je suis embauché à 2 000 € brut par mois, l'employeur va me donner plus de charges de travail.
Faire du travail de technicien. Faire du travail de RH. Déclarer mes heures. Et ainsi de suite. Et là, on se retrouve aujourd'hui à faire des tâches qu'on ne devrait pas faire.
Juste pour donner un exemple : chez nous, on a une pharmacienne qui va partir. C'est une pharmacienne qui est à peu près à 110 000 € par an. Elle est remplacée par un technicien ancien qui va être en coefficient 250.
Et sur tous les postes qu'on voit, on voit une dégradation totale de notre travail, de notre métier et de notre expertise. En plus, on parle avec les hubs. Les hubs, c'est l'externalisation de tous les métiers, de tous les corps de métier. Et aujourd'hui, on a une perte totale de ce qu'on fait dans le sens du travail. Juste pour donner un exemple : il y a 7 ou 8 ans, on avait un taux de rejet de 3 %. Quand on fabriquait, on avait 3 % de rejet sur l'année. Ce n'était rien. Aujourd'hui, on arrive à un taux de rejet de 25 %. Et c'est devenu la norme dans la pharma. Ça devient normal.
Alors qu'on passe de 3 % de taux de rejet à 25 %, c'est juste pour vous dire qu'aujourd'hui les gens, comme vous l'avez tous dit tout à l'heure, ils viennent, ils font leur travail et ils repartent.
Mais derrière, il y a la qualité, il y a des malades, il y a des patients qui attendent ces produits. Il y a des ruptures de stock qui se font. Donc aujourd'hui, si je fais mal mon travail, ça aura un impact sur les malades, sur les pharmacies. Et je pense qu'aujourd'hui, on est tous présents parce qu'on est tous tributaires les uns des autres sur tout ce qu'on fait. Aujourd'hui, on est en train de le payer en déclassifiant nos métiers.
Et je pense que la chimie a beaucoup ramassé aussi. Voilà, c'est tout. Merci.



Thierry CARDONNE
CGT TRELLEBORG

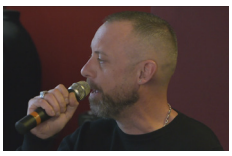
Je veux intervenir sur les écarts par rapport au SMIC des coefficients dans la branche. Dans la branche du caoutchouc en 1984, lors du premier accord de classification signé, le coefficient 190, qui était le 7ème coefficient de la grille, avait un salaire minimum à SMIC + 18 %. Aujourd'hui, en 2026, pour arriver à SMIC + 18 %, il faut arriver au coefficient 305, qui est le premier coefficient des cadres. Et en fait, on a 12 coefficients entre 1 et 1,1 SMIC, jusqu'au coefficient 255, de mémoire.
Une petite anecdote sur les négociations de cette année-là. On a vraiment ressenti que les autres syndicats étaient vraiment en colère. Ils étaient en colère cette année. Alors on a tenté le coup.
On leur a dit : « Quand est-ce qu'on fait une grève en commun ? » On s'est pris une volée de bois vert derrière. Ils nous ont répondu : « Mais ça ne va pas. On n'arrive pas à mobiliser les salariés pour les salaires dans les boîtes. On ne va quand même pas faire un appel à la grève pour les minima de branche du caoutchouc. »
Bon, on avait compris où on était.
Et la semaine d'après, ils nous demandent de venir faire un sitting devant le bureau du syndicat patronal ELANOVA en intersyndicale parce qu'ils étaient en

colère, mais vraiment en colère parce que les patrons ne faisaient plus de dialogue social !
Alors là, je vais vous dire : ils ont eu peur nos patrons. Quand ils ont vu 15 élus, enfin des négociateurs de branche professionnelle comme ils s'appellent, quand les patrons ont vu ces 15 personnes de 4 syndicats, ils ont vraiment eu peur…!
Concernant l'accord classif chez nous : donc je l'ai dit tout à l'heure, c'est un accord qui date de 1984. On doit faire partie des records nationaux : 40, 42 ans d'existence. Pour l'instant, on est aussi dans les négociations sur les classifications. On arrive pour l'instant à garder un système de classification paritaire et à avoir exclu, même avec les autres syndicats, les fameux critères classants.

Fabrice BATTY
CGT TREDI SALAISE



Je voulais revenir sur le discours de Timothée, il a tout dit. Je n'ai presque plus rien à dire sur les NAO.
Donc, comme je fais partie des anciens, j'avais parlé tout à l'heure des 30 % qu'on a gagnés grâce aux luttes syndicales. Ces 30 %, ce sont des luttes qu'on a gagnées dans les années 90, dans les années 2000 et dans les années 2010. Pourquoi ? Parce que trois fois dans l'année, on arrivait à se battre pour n'importe quoi, pour essayer de gagner quelque chose de plus. La CGT était toujours devant. Toujours, toujours, toujours.
Aujourd'hui, on a cette arnaque que sont les NAO.
C'est une fois par an mais notre patron, comme l'a bien dit notre camarade Allègre, il le sait. Il sait que ça va être en fin d'année. Donc il prévoit, il anticipe.
Et nous, on se retrouve parfois 15 guignols dehors. Le problème, c'est qu'il a tout prévu. On peut bien faire des grèves pendant les NAO. Malheureusement, je suis toujours pour la lutte, mais il nous a déjà coupé l'herbe sous le pied.
Donc, limite, une NAO… Je ne dis pas qu'il ne faut pas y aller. Mais c'est une arnaque qui, aujourd'hui, nous enferme. Je pense qu'il faudrait revenir comme dans l'ancien temps et faire des luttes dans l'année.
Faire des demandes, des petites demandes qui vont faire avancer. Comme ces 30 % dont j'ai parlé tout à l'heure.
Parce qu'aujourd'hui, avec une NAO par an, chaque fois qu'on demande quelque chose, ils répondent :
« Non, non, c'est pour les NAO. »
« Ça, c'est pour les NAO. »
Et on n'avancera jamais. On n'aura même pas 5 % dans dix ans, même dans cent ans, je veux dire.
Donc je pense qu'il faut travailler différemment.
Et juste pour en finir, comme le camarade l'a dit, il y a aussi un nouveau phénomène qui arrive.
Je vais prendre mon cas et celui d'autres anciens dans ma boîte. On a connu l'amiante. Donc moi, déjà, j'ai 55 ans. On va partir à 60 ans et on a aussi la pénibilité. Donc à partir de septembre, des anciens comme moi, et dans plein d'autres boîtes de la chimie je pense, on va travailler à 80 %. Donc sur mon site, je vais être très peu présent. Bien sûr que j'ai la foi syndicale.
Mais quand on ne vient travailler que six jours dans le mois, tous ces anciens comme moi — et je ne suis pas exceptionnel, il y en a beaucoup d'autres — ne seront plus là autant qu'avant. Donc derrière, il va falloir aider les jeunes. Mais en étant présent seulement six jours par mois au boulot, ça va être très compliqué.



Julien THOMAS
CGT KEMONE SAINT FONS

Bonjour à toutes et tous. Je travaille chez Kem One à Saint-Fons, dans la banlieue lyonnaise, et je fais partie de la grande branche de la chimie. Parce que la chimie, c'est la vie. Il ne faut pas l'oublier, les camarades.
Je voulais intervenir sur un point en lien avec les NAO. Donc chez Kem One, il y a environ une dizaine d'années, ils ont mis en place un nouvel outil patronal qui s'appelle les réunions bilatérales avant les NAO. Je pense que ça parle à tout le monde.
Je pense qu'il n'y a pas que chez Kem One que ça existe. Et très clairement, moi, je voulais donner mon point de vue là-dessus.
Quand ils ont mis ça en place, je faisais partie, dans mon syndicat, de ceux qui étaient vent debout quand j'ai su que nos élus allaient y participer.
Et puis l'année dernière, personne ne voulait y aller avec le camarade qui est en charge des NAO.
Je lui ai dit : « Écoute, je vais t'accompagner. Ça me permettra peut-être vraiment d'ouvrir les yeux sur ce qu'est cette bilatérale. »
Je vais vous la faire courte. Très rapidement, j'ai eu l'impression d'être François Pignon dans le Dîner de cons. J'avais dit à la DRH à l'époque que, si j'avais su tout ça, je serais venu avec mes maquettes de tour Eiffel en allumettes pour faire un peu d'humour.
Mais très clairement, c'est un outil patronal qui a été mis en place, encore une fois, pour désarmer un éventuel conflit qui pourrait avoir lieu.
Parce qu'à chaque fois, le représentant qui participe à cette réunion, quand il sort et qu'il fait le compte rendu, le retour est bien souvent : « Les gars, la revendication qu'on porte est peut-être utopiste, mais la direction nous a clairement dit que la santé financière de l'entreprise n'est pas bonne. Donc franchement, ça va être compliqué de monter le rapport de force. » Je ne lance la balle à personne. Je ne fais la leçon à personne.
Mais moi, je pense que ces bilatérales, on devrait les boycotter. On ne devrait pas y aller. On a mis le doigt dans un engrenage de merde. Et encore une fois, c'est un outil qui sert à diviser les travailleurs.
Je pense que la bilatérale, on devrait la faire comme cela a été dit par Timothée et par tous les camarades depuis ce matin : c'est au plus près des travailleurs. Avec les salariés. Avec nos syndiqués.
Avec des assemblées générales. Et puis voilà, augmenter ce rapport de force et aller essayer de récupérer cette richesse qui est créée par les travailleurs. Il

Thème 2
ORGANISATION DU TRAVAIL CONDITIONS DE TRAVAIL



Président de séance :
Jean-Louis PEYREN
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branches Industrie pharmaceutique
CGT SANOFI

Tribune :
Henri BASTOS -ANSES
Jean-Marie MICHELUCCI-CIDECOS
Annabelle BAUDOIN-CGT BIOGROUP

Introduction



Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP

Le travail au cœur de l'humain : état des lieux de nos industries et lieux de travail.

1. Le paradoxe de l'invisibilité : quand la santé use ceux qui travaillent.
Le mot « santé » n'a jamais été aussi présent dans le débat public. Et pourtant, jamais le travail de celles et ceux qui produisent ce qui est nécessaire aux soignants n'a été aussi occulté.
Que ce soit en laboratoire, en unité de production de matériel médical, de médicaments, dans la logistique médicale ou derrière le comptoir d'une officine, un constat s'impose : la pénibilité peut avoir changé de visage, mais elle est toujours présente.

Longtemps, on a associé la pénibilité aux seules industries lourdes : les mines, la sidérurgie, le bâtiment. Et dans nos secteurs, la blouse blanche servait de paravent. On a confondu la propreté des environnements de travail avec la douceur des conditions d'exercice. C'est une erreur fondamentale.
La pénibilité dans les industries de santé est une réalité polymorphe qui ronge les corps et les esprits, souvent dans le silence des open spaces, des salles blanches ou des officines bondées.

2. La pénibilité physique : l'usure silencieuse des corps.
Reprenons la réalité de nos métiers dans la production et les laboratoires. La pénibilité, c'est d'abord la contrainte des postures. Ce sont ces heures passées en station debout. Ces gestes répétitifs liés au conditionnement ou à l'assemblage de dispositifs médicaux de haute précision.
C'est l'exposition à des environnements contraints :

atmosphères contrôlées, bruit constant des machines ou manipulations de substances chimiques et biologiques qui, même avec des protections, imposent une vigilance de chaque instant qui fatigue l'organisme.

Préparateurs de commandes, réceptionnaires, agents de désinfection ou de maintenance, installateurs : tous doivent porter seuls des fauteuils releveurs, des cuves d'oxygène liquide, des charges qui peuvent aller jusqu'à plus de 100 kilos, à déplacer, monter, charger dans des racks ou des véhicules, à démonter, remonter, à multiplier.
Sur une semaine, un mois, une année, ce sont plusieurs tonnes par travailleur et par an.

L'exposition aux produits chimiques, produits actifs biologiques, produits de désinfection : autant de possibilités de créer des cocktails mortifères dont l'effet sur l'organisme se fera ressentir des années plus tard, peut-être à l'époque de la retraite.
Les maladies professionnelles, souvent sous-recensées, seront le lot de nombreux travailleurs.

En officine ou dans les laboratoires et usines de production la pénibilité physique se traduit aussi par l'extension des amplitudes horaires, le travail de nuit, les décalés, les gardes. Les samedis systématiquement travaillés ne sont plus de simples lignes sur un contrat. Ce sont des attaques directes contre les cycles biologiques et la vie sociale.

La fatigue accumulée n'est pas une fatalité. C'est le résultat d'une organisation du travail qui ne prend plus en compte le temps nécessaire à la récupération, dans une logique d'économie sur la masse salariale, tout en intensifiant le fonctionnement des lignes de production.

3. La charge mentale et le Lean management : la nouvelle frontière de la souffrance

Mais la pénibilité la plus insidieuse aujourd'hui est sans doute l'épuisement psychique.
Nos secteurs d'activité ont basculé dans l'ère du « toujours plus avec toujours moins », certains, comme l'industrie pharmaceutique, depuis de nombreuses années, ou pour d'autres, comme les laboratoires ou les officines, beaucoup plus récemment.
Le management avec les indicateurs de performance, les KPI — Key Performance Indicators —, le Lean management, importé de l'industrie automobile, a envahi les industries, laboratoires et pharmacies. On ne gère plus des humains, on gère des flux qui doivent être optimisés et éviter les gaspillages : pas de perte de temps, pas de perte de produits.

Cette façon de travailler en permanence à flux tendu génère un sentiment d'insécurité et de perte de sens.

- Comment travailler sereinement quand on sait que la moindre erreur de dosage ou de délivrance peut avoir des conséquences vitales ?
- Comment accepter que le conseil au patient soit sacrifié sur l'autel de la rapidité de passage en caisse ?

Cette dissonance entre l'éthique professionnelle de nos métiers — le soin, la précision, l'aide aux patients et les impératifs de rentabilité — est le premier facteur de burn-out.

L'instabilité créée par les réorganisations sempiternelles, les augmentations de cadence, les objectifs inatteignables, la polyvalence à tout prix, sans parler du management toxique : autant de facteurs qui peuvent invalider de façon durable les travailleurs qui, psychologiquement, n'ont plus la force de travailler.

4. La crise de l'engagement et la rupture du lien social.

Cette dégradation des conditions de travail produit une conséquence directe : la désertion.
Nous le voyons partout : des postes non pourvus, des démissions en cascade, une difficulté croissante à attirer les jeunes diplômés.
Pourquoi resterait-on dans un secteur où la passion du métier est dévorée par des conditions d'exercice de plus en plus rudes ?
Le travail n'est plus perçu comme un lieu de réalisation, mais comme un espace de contraintes.
Dans nos entreprises qui appartiennent au domaine de la santé, le lien social se délite. La pression individuelle remplace la solidarité collective.
On assiste à une atomisation des travailleurs, chacun étant renvoyé à sa propre fatigue, à son propre stress, le fragilisant encore plus.

Conclusion
Du diagnostic à l'exigence de dignité.

En refermant cet état des lieux sur nos conditions de travail et la pénibilité, une évidence s'impose à nous : ce qui se joue aujourd'hui dans nos laboratoires, nos usines, nos officines, c'est bien plus qu'une simple question d'organisation du travail.
C'est le reflet d'une industrie de santé qui fonctionne avec comme objectif toujours plus de rentabilité.
Le capitalisme a transformé un secteur dont l'objet même est de soigner, de soulager et de prolonger la vie en un lieu où l'on s'use prématurément, où l'on s'épuise et où l'on perd le sens de son engagement.

Et ce ne sont pas des formations aux gestes et postures, du jardinage sur l'heure de midi ou des séances de sophrologie — des pansements sur des hémorragies, et encore quand ils les appliquent — qui changeront la donne.
C'est repenser le travail en fonction des besoins et des possibilités humaines pour supprimer toute exposition aux risques, quels qu'ils soient.

La préservation de la santé mentale et psychique des travailleurs est une obligation légale pour l'employeur.

À nous de nous organiser pour imposer nos conditions. Transformons ce constat de pénibilité en une exigence de dignité. Nous ne sommes pas ici pour nous plaindre, mais pour analyser les mécanismes d'oppression et réfléchir à la manière de remettre l'humain au centre des industries de santé.
La pénibilité n'est pas une fatalité. C'est un combat politique et syndical.
Nous avons l'expertise, nous avons le savoir-faire et nous avons désormais la volonté collective de dire : « Notre santé aussi est non négociable. »

Merci à tous, et que nos débats soient à la hauteur de l'urgence sociale que nous vivons au quotidien.

INTERVENANTS

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
Avant de passer aux échanges, je vais quand même vous présenter nos deux intervenants : Jean -Marie MICCELUCCI DU Cabinet CIDECOS qui va vous parler de la santé au travail et notamment les outils qu'on peut mettre à profit en tant qu'élu, les leviers qu'on peut mettre en place et que le Code du travail peut nous donner en tant qu'élu ; et Henri Bastos qui est directeur scientifique santé travail à l'ANSES.

Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS



Je sais que quelques-uns d'entre vous dans la salle connaissent déjà CIDECOS.
CIDECOS est une association loi 1901. Nous sommes cabinet d'expertise agréé auprès du ministère du Travail. Nous faisons aussi de l'expertise comptable lorsqu'il y a des soucis dans vos boîtes.

Nous sommes une association, ça veut dire qu'il y a un conseil d'administration. Il y a quelqu'un de la pharmacie dans le Conseil d'administration, il y a un camarade de de Sanofi Sisteron qui est au Conseil d'administration. Sinon il y a des chimistes, il y a 1 camarade de la Plasturgie. Ça existe depuis 52 ans maintenant. Et sa particularité était d'avoir été créée il y a plus de 50 ans par des élus du couloir de la chimie à l'époque à Lyon, qui trouvait de plus en plus compliqué de suivre le jeu de Monopoly auquel jouaient les patrons déjà, et donc c'était mutualisé pour embaucher un premier économiste. Et 50 ans après, CIDECOS, c'est 20 salariés répartis entre SSCT, expertise éco et formation. Voilà, pour vous dire un peu notre rôle dans le paysage militant et syndical.
Parce qu'on se veut bien évidemment un cabinet militant.

Henri BASTOS
ANSES -Agence nationale de la sécurité sociale



L'Anses, c'est un établissement public administratif, donc c'est une agence d'expertise qui a été créé avec la première agence ; il y a eu un mouvement de séparation de l'évaluation et de la gestion des risques suite à un certain nombre de de de scandales sanitaires sur le sang contaminé, sur l'amiante, et cetera, et donc en 2003 à l'AFSSE, l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement. Et ensuite le travail est arrivé, le « T » s'est rajouté en 2005. Et puis en 2010, il y a une fusion entre l'Agence française de sécurité sanitaire pour l'alimentation et l'Agence française de sécurité sanitaire pour l'environnement et le travail.

Ce qui fait qu'aujourd'hui on est l'ANSES, l'Agence nationale de sécurité sanitaire pour l'alimentation, de l'environnement et le travail. Donc on a en fait toutes les toutes les composantes dans notre périmètre d'action et en fait notre rôle, nous, c'est essentiellement d'assurer une veille et une vigilance, notamment des risques professionnels. C'est-à-dire qu'on a un certain nombre d'outils qui nous permettent d'assurer cette vigilance. Alors des outils un peu statistiques comme le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles qu'on appelle le RNV3P. En général, il y a des salariés avec qui on discute, qui connaissent en fait ce réseau parce qu'il aide aussi des salariés à obtenir réparation de leur maladie professionnelle

par le biais d'un certain nombre d'experts, médecins, professeurs de médecine qui officient à l'intérieur de ce réseau et qui vont aider les salariés à obtenir une réparation maladie professionnelle. Mais il y a aussi d'autres types de vigilance, on a d'autres vigilances sur la cosmétique, sur la nutri vigilance sur la vigilance des produits chimiques. Donc à l'Anses, on a quand même un certain nombre d'outils pour essayer d'assurer une veille et une vigilance des risques, notamment qu'on appelle émergents.

Alors ce qu'on fait, nous, classiquement à l'Agence, c'est de l'évaluation des risques sanitaires en appui aux pouvoirs publics, hein, on est sous la tutelle de 4 ministères, l'agriculture, la santé, le travail et l'environnement. Alors avant, il y avait aussi la DGCCRF, mais en fait, qui s'est retirée du jeu récemment et on espère bientôt avoir la tutelle du ministère de la recherche et vous comprendrez pourquoi tout à l'heure quand je vais revenir là-dessus. Donc, on est en appui des pouvoirs publics sur cette évaluation des risques sanitaires, c'est-à-dire qu'on réalise cette évaluation, on essaie de comparer, dans les données scientifiques qui existent, les expositions auxquelles un certain nombre de salariés ou de catégories socio-professionnelles sont exposés en termes statistiques avec des valeurs de dangers pour essayer de voir si, justement statistiquement parlant, on a un dépassement de ces valeurs à ne pas dépasser, justement pour identifier s'il y a un risque ou pas. S'il y a un risque, on fait un certain nombre de recommandations qui peuvent aller jusqu'à des gestions de la gestion de produits chimiques qui va jusqu'à l'interdiction d'un certain nombre de produits chimiques, notamment au niveau européen.

Alors, comment on réalise cette expertise en évaluation des risques ? On s'appuie sur ce qu'on appelle des comités d'experts spécialisés qui sont indépendants, qui sont pluridisciplinaires. C'est-à-dire que on lance des appels à projets quand on est saisi sur une question en particulier, on reviendra justement sur la saisine votre saisine que vous nous avez adressée récemment, et on constitue des collectifs d'experts qui sont recrutés sur la base, premièrement, de leurs compétences scientifiques évidemment, sur leur CV, ce sont en général des chercheurs qui exercent dans d'autres institutions, des institutions de recherche qui ont publié aussi des travaux scientifiques et donc qui sont reconnus, qui sont experts dans leur domaine, mais aussi on regarde leurs liens éventuels, conflits d'intérêts. Alors les conflits d'intérêts, c'est assez simple à gérer, on les exclut, on les prend pas ceux qui ont des liens, parfois on peut les gérer s'ils sont mineurs parce que on est dans le cas d'un collectif d'experts où, justement, peuvent s'exprimer un certain nombre de points de vue relatifs aux connaissances scientifiques qu'il peut y avoir. Et donc il y a un débat qui s'opère dans ces dans ces comités d'experts. Et puis il peut y avoir aussi l'expression de positions minoritaires qui permet aussi de faire un état des lieux, le plus robuste possible, des connaissances qu'on a sur un sujet en particulier.
Alors qui peut nous saisir ? Alors ça, c'est la grande question. Les principales saisines qu'on reçoit viennent à 80 % globalement de nos ministères de tutelle, en l'occurrence s'agissant du risque professionnel du ministère du Travail ou du ministère de la Santé. Et en général, c'est des co-saisines des tutelles, l'environnement santé et travail, mais on peut aussi être saisi par un certain nombre d'associations régies par le Code de la santé publique ou le Code de l'environnement et qui défendent les intérêts des patients, par exemple, ou les intérêts des ONG qui défendent l'environnement. Mais on peut aussi être saisi par les organisations patronales et syndicales qui siègent à notre conseil d'administration. Donc ça c'est important de l'avoir en tête parce que c'est aussi une source très importante de saisines qu'on a sur, notamment, la question des risques professionnels. Vous allez voir avec un certain nombre d'exemples que je vais vous qu'on a été saisit pas mal par un certain nombre d'organisations syndicales notamment. Alors on n'a jamais été saisis par les organisations patronales.

Alors on intervient sur différents sujets, notamment, et je pense qu'on y reviendra tout à l'heure justement sur cette question. Mais c'est l'Agence qui réalise l'expertise scientifique pour recommander des valeurs limites d'expositionss professionnelles. Qu'est-ce que c'est une valeur limite d'exposition professionnelle ? C'est une valeur mesurée dans une atmosphère de travail à ne pas dépasser pour pas qu'il y ait de risque pour la santé des professionnels qui travaillent dans cette atmosphère de travail. On a aussi les valeurs limites biologiques, c'est pareil, on va mesurer une concentration d'un produit dans le sang ou dans l'urine des salariés, en général, c'est votre médecin du travail qui vous fait ces prélèvements, en tout cas, qui vous les demande pour voir si y a pas un dépassement de ces valeurs limites biologiques. Ces valeurs là, elles sont importantes parce qu'elles sont déterminées scientifiquement. Nous, on rend des avis scientifiques sur la base des données des connaissances disponibles sur ces substances chimiques. On recommande une valeur à pas dépasser et ensuite elle est intégrée dans la réglementation, par décret ou par arrêté, après avis des partenaires sociaux qui siègent dans les commissions du COCT, le Conseil d'incitation des conditions de travail, pour prendre ces décrets ou ces arrêtés.

On réalise également, depuis 2018, l'expertise préalable à l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles. Le gouvernement nous a demandé de réaliser ces expertises. Globalement, on nous demande de dire si il y a un lien de causalité entre une exposition professionnelle et des pathologies comme des cancers ou comme toutes les pathologies d'ailleurs qui peuvent relever des tableaux de maladies professionnelles. Et ensuite, quand on a un tableau, effectivement, il y a une reconnaissance qui peut être facilitée pour les salariés qui sont exposés à ces conditions de travail, qui sont

reconnues ou qui sont présumées en lien avec l'activité professionnelle.

On intervient également au niveau européen dans un certain nombre de réglementations qui évaluent les substances chimiques et qui prennent des mesures de gestion au niveau européen qui peuvent aller jusqu'à des autorisations de mise sur le marché, notamment pour les produits phytosanitaires, les biocides, les matières fertilisantes. C'est l'Anses qui délivre ces autorisations de mise sur le marché après une évaluation.
On intervient également dans la réglementation et je pense dans la chimie, on connaît cette réglementation qui s'appelle REACH, c'est une réglementation européenne sur l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des produits chimiques, donc c'est l'Anses qui réalise les expertises scientifiques en appui des ministères qui sont les autorités compétentes qui mettent en œuvre ce règlement.

Et puis le règlement sur la classification et l'étiquetage des produits chimiques, ça aussi, quand vous voyez une étiquette sur des contenants de produits chimiques, c'est l'Anses qui, pour la France, fait des propositions de classifications harmonisées, que ensuite les importateurs ou les metteurs sur le marché doivent respecter absolument, en apposant un étiquetage approprié pour, par exemple, identifier une substance qui va être un cancérogène, un toxique pour la reproduction ou une substance mutagène, un perturbateur endocrinien, que sais-je encore. Donc voilà dans quoi on intervient.

Quelques exemples de travaux qu'on a réalisés récemment aussi. Par exemple, je sais pas si vous le savez, mais tous nos travaux sont publics, c'est-à-dire que, dès lors qu'on est saisi, que ce soit par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux, enfin en l'occurrence les organisations syndicales quand on réalise notre expertise- c'est un fait pour l'instant, il n'y a que la CGT, CFTC, CFDT qui nous a saisi et c'est tout-on réalise nos travaux d'expertise et ensuite nos travaux sont publics. C'est-à-dire que quoi qu'il arrive, ils doivent être mis sur notre site internet. Et donc toutes les parties prenantes, au sens le plus large possible, peuvent s'en saisir, nous poser des questions. On peut faire le service après vente. Enfin, en tout cas, voilà, on peut expliciter nos travaux, ils sont publics et vous pouvez vous en saisir, ensuite, aller dans vos entreprises et faire valoir l'expertise d'une agence qui peut vous aider aussi à faire valoir vos droits d'une certaine manière. En tout cas pour les maladies professionnelles, on a eu beaucoup de retour d'un certain nombre de personnes qui, alors que les tableaux n'étaient pas encore élaborés, ont utilisé nos expertises pour faire valoir leurs droits, notamment devant ce qu'on appelle les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles où, là, vous êtes obligés, quand même, de démontrer le lien de causalité entre votre pathologie et votre activité professionnelle.

Et donc, on a récemment rendu une expertise sur les livreurs de repas à vélo sur les plateformes. On avait été saisi par la CGT sur cette activité là et donc c'est disponible sur notre site. On peut aussi s'autosaisir. D'ailleurs le directeur général de l'Anses peut s'autosaisir s'il pense que sur un domaine en particulier il y a une nécessité de réaliser une expertise. Alors nous on avait demandé à notre directeur général de nous autosaisir sur la question du personnel du nettoyage et de la propreté et donc on a rendu des travaux récemment sur cette catégorie de professionnels qui sont quand même largement polyexposés, comme d'ailleurs finalement la plupart des salariés en France, puisque aujourd'hui c'est 96 ou plus de 97 %, je crois, de salariés qui sont polyexposés. Ça veut dire que vous êtes exposés à la fois à des risques relationnels, enfin ce qu'on appelle les risques psychosociaux du risque chimique, biologique ou physique. Donc voilà, aujourd'hui, ça c'est une réalité en France.

On a rendu récemment aussi, ça va être publié sur le site dans les prochaines semaines, un travail sur les professionnels des ordures ménagères, c'est les gens qui font la collecte ou le tri des ordures ménagères.
Les horaires atypiques, bientôt on va rendre une saisine là-dessus. On avait publié en 2016 travail sur le les liens de causalité entre notamment les cancers ou certaines pathologies chroniques et le travail de nuit, donc ça c'est disponible sur notre site internet également et qui est beaucoup repris.
On a été saisis récemment aussi sur la question du risque cardiovasculaire par la CGT, à nouveau. La CGT nous a saisis quand même pas mal sur la question des risques liés aux fumées de bitume. Voilà quelques exemples.

On finance également la recherche avec un ce qu'on appelle un programme PNR EST, le programme national de recherche environnement, santé, travail. Cette année un peu moins parce qu'on a des pertes de crédit malheureusement, mais chaque année, on avait jusqu'ici entre 6 et 7 millions d'euros pour financer de la recherche, c'est à dire la production de connaissances scientifiques qui fait avancer les connaissances justement sur les risques, notamment professionnels et environnementaux et qui sont une source vraiment importante pour réaliser aussi les expertises à l'Anses.

DÉBAT



Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE

Bonjour, moi, je veux réagir sur cette question des VLEP, des VME, des valeurs biologiques. En fait, c'est un droit, c'est un droit pour le patronat de nous exposer et de nous tuer, en fait. Et ça, c'est intolérable.

Se dire qu'on a le droit d'être exposé à 15 mg de je ne sais trop quelle molécule, avec des changements en cours de route. Nous, on l'a vécu à Tredi Salaise. On avait la réglementation sur les poussières, poussières alvéolaires, 10 mg par normaux mètres cubes, qui ont basculé sur 3, si je ne dis pas de bêtises, dernièrement. Voilà.
Et du coup, on se retrouve avec des choses qui étaient acceptables avant. Et puis aujourd'hui, on est à plus de 1 000 % d'exposition et c'est juste une modification du seuil. Alors, il y a les expertises qui sont faites par des scientifiques, mais qui sont négociées après entre le patronat et les syndicalistes. Et ça, c'est encore pire. C'est-à-dire qu'on est en train de négocier la santé des gens.

Donc certes, on travaille dans les industries chimiques, certes, on le sait qu'on a un certain nombre de choses et il faut qu'il y ait une réglementation, mais on rappelle la règle : suppression à la source du risque, réduction de l'exposition par les protections collectives et réduction par les EPI. Et on en vient au problème de l'EPI, où on est lié à un comportement, où on est lié uniquement à la capacité d'une cartouche dont on ne sait pas à quelle concentration elle va être mise à mal suivant le milieu dans lequel on est. On ne mesure rien de tout ça. Et derrière, on se retrouve avec des scandales comme il y a eu chez Tetra Medical. Et ça, ce n'est pas tolérable.



Henri BASTOS
ANSES

Sur la question du permis d'exposer, ça, c'est effectivement… Il y a quand même pas mal de sociologues qui ont avancé cette théorie. C'est vrai que ça peut être vu comme un permis d'exposer. C'est vu comme un permis d'exposer, c'est-à-dire que, globalement, si vous avez un employeur qui vous dit : « Mais moi, je respecte la VLEP, je ne la dépasse jamais », donc c'est permis d'exposer à cette valeur et voilà, circulez, rien à voir. Effectivement, c'est problématique.
Or, la VLEP, ce n'est pas ça. La VLEP, effectivement, c'est une valeur, une concentration atmosphérique ou une concentration dans le sang ou les urines à ne pas dépasser.
Alors après, je vous passe les détails de comment on calcule sur une population de travailleurs homogènes, etc. Bon, ça, c'est des calculs statistiques. Mais en fait, le truc, c'est que l'objectif, c'est de réduire autant que possible. Et de toute façon, vous l'avez bien rappelé, c'est réduire à la source. Et la VLEP, ça sert aussi à évaluer le risque et à évaluer l'efficacité des mesures de prévention que vous mettez en place.

Donc c'est un outil qui est intéressant, mais ce n'est pas l'alpha et l'oméga de la protection, de la prévention des risques professionnels. Justement pas. Quand vous avez une VLEP, il ne faut pas la dépasser, mais il faut tout faire pour réduire les expositions, c'est-à-dire la concentration que vous avez dans l'air ou dans le sang. En l'occurrence, quand on parle de médicaments, vous ne devez pas trouver des molécules qui, normalement, ne sont pas des contaminants environnementaux dans votre sang ou dans vos urines. Vous voyez, c'est juste ça qu'il faut rappeler systématiquement à l'employeur et à tout le monde.

Ensuite, sur la négociation. Alors moi, à chaque fois, j'entends souvent que c'est négocié entre patronat et salariat. Non. C'est-à-dire que la procédure est la suivante : aujourd'hui, justement, je vous parlais de la séparation de l'évaluation et de la gestion. On n'est plus dans ce paradigme de la gestion qui négocie la valeur en fonction des impératifs économiques, etc.
Aujourd'hui, la réalité de la VLEP telle qu'elle est fixée dans le Code du travail, c'est qu'on demande à l'Agence une valeur scientifique basée sur des considérations sanitaires. Nous, ce qu'on rend, c'est une recommandation sur une valeur qui est purement sanitaire, qui ne prend pas en compte les impacts économiques ou la faisabilité technique. Non, simplement sanitaire.

Ensuite, et ça c'est l'expérience et c'est ce que je constate, parce qu'ensuite on restitue nos travaux effectivement devant ce qu'on appelle la Commission spécialisée numéro 2, là, sur le risque chimique, physique, biologique du COCT dont je vous ai parlé, qui rend un avis, si vous voulez, sur la valeur qui est proposée par l'Agence. Mais elle n'est jamais touchée aujourd'hui.
Je dirais qu'une telle responsabilité pèse sur les ministères du Travail que, généralement, c'est systématiquement la valeur sanitaire reprise de l'Agence qui est fixée dans le Code du travail, soit sous forme d'arrêté, soit sous forme de décret. Alors le décret, c'est qu'elle est obligatoire. Voilà. Et en revanche, elle est indicative quand elle est sous forme d'arrêté.

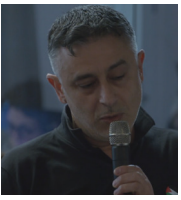
Et donc, ce que je veux dire par là, c'est qu'aujourd'hui, la marge de manœuvre finalement de l'État ou du ministère du Travail, c'est de laisser plus ou moins de délais aux entreprises pour s'adapter et notamment, en général, trouver aussi, ou en tout cas développer, les moyens techniques pour mesurer la substance dans une atmosphère de travail.
C'est ça, en général, qui pêche, quoi. C'est-à-dire que c'est la métrologie : comment on mesure dans une atmosphère de travail ou comment on mesure dans le sang ou les urines.

Mais aujourd'hui, depuis que moi je suis à l'Agence et depuis que je suis impliqué dans l'élaboration des valeurs limites d'exposition professionnelle ou des VLB, je n'ai jamais vu de négociation, si vous voulez, de la valeur qui prenne en compte les considérations techniques, etc.
Et sur la diminution de la valeur sur les poussières, ce qu'on appelle les poussières sans effet spécifique, oui, elle a diminué. Elle aurait dû diminuer depuis bien longtemps déjà, puisque les connaissances scientifiques, elles, évoluent.
Or, le problème finalement, qu'on pourrait dire le pro-

blème principal aujourd'hui, c'est de fixer une valeur dans la réglementation parce que le temps scientifique est beaucoup plus rapide que le temps réglementaire, je ne vous apprends rien.
Et donc, c'est vrai qu'aujourd'hui, on a des connaissances scientifiques qui évoluent régulièrement et il faudrait remettre à jour un grand nombre de valeurs limites d'exposition professionnelle, notamment celles qui, aujourd'hui, sont encore fixées dans la circulaire et qui, d'un point de vue juridique, ne vaut rien, mais dans une circulaire du ministère du Travail des années 80 et qu'il faudrait revoir.
Mais c'est des ressources considérables qu'il faudrait déployer pour mettre à jour ces valeurs.

Alors aujourd'hui, ce qu'on essaye de faire, nous, c'est de diffuser la méthodologie pour que des cabinets de conseil, des scientifiques dans d'autres agences ou des organismes de prévention se saisissent de cette méthodologie de fixation des VLEP qu'on a développée pour ensuite les développer dans leur coin et aller, on va dire, les opposer dans leurs entreprises, dans leur CSE, ou en tout cas les faire valoir là où ils ont la possibilité de le faire.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
On a bien compris que la VLEP, ce n'est pas un permis à exposer. Et la seule VLEP audible, c'est celle qui vaut 0, hein. Voilà, que ce soit clair.
Il n'est pas acceptable qu'un patron nous dise : « On est dans la VLEP, donc on est dans la norme. » La VLEP, ce n'est pas une norme, que ce soit bien clair.



Farid MEDJKOUNE
CGT TRELLEBORG
Je m'appelle Farid, je suis de Clermont-Ferrand, je travaille à Trelleborg, donc la branche du caoutchouc. On fait des petits tuyaux. Ça part du tuyau d'oxygène jusqu'aux tuyaux de pétroliers qui font 100 cm de diamètre. Je voulais parler de tout ce qui touche les maladies professionnelles, pour préparer les dossiers, tout ce qui passe à la fameuse commission CRRMP.

À titre personnel, je m'étais retrouvé en difficulté par rapport à des TMS et j'étais un peu au fond du gouffre, je ne connaissais rien du tout. J'ai tout fait par moi-même, en autodidacte, et j'ai fait des demandes de maladie professionnelle. Ça avait été refusé. J'étais suivi par un rhumatologue. J'avais même fait des accidents du travail. Et un jour, par hasard, j'ai rencontré un ami d'enfance et il m'a dit : « Écoute Farid, tu vas au CHU. » Dans toutes les grandes villes, il y a un CHU, il y a un service qui s'appelle le CETD, Centre d'Évaluation et de Traitement de la Douleur. Notez bien, c'est très important. Et ce service j'ai pris contact avec eux, avec mon médecin traitant qui m'a fait un certificat médical : « Veuillez consulter Monsieur Farid pour les troubles musculosquelettiques. » Donc je suis allé là-bas, j'ai rencontré un docteur sympa, on a discuté, j'ai vidé mon sac : «Voilà, ça fait un peu plus de 20 ans que je suis dans la boîte, jamais absent, jamais. Enfin bref, je me suis donné au travail. J'ai toujours fait mon boulot, tout, pas de souci. Je venais le samedi matin.» Et donc j'étais usé. Et par la suite, bon, j'avais les radios, j'avais les IRM, tout était nickel, là il n'y avait pas photo. Et en fin de compte, elle m'a fait une sorte de bilan. Donc elle m'a demandé : « Au niveau de l'épaule, vous avez mal ? La douleur, vous l'évaluez à combien ? » 10 sur 10. J'avais l'épaule, elle était bloquée. Les coudes, pareil, enfin 8 sur 10. J'avais mal aux tendons, enfin bref.

Suite à ce rapport, donc, j'ai reçu à la maison... Je l'ai rajouté sur le dossier qui passait au CRRMP, donc c'était en contestation. Et 2 mois après, j'ai reçu un mail. Et je n'étais pas bien à l'époque. Comme je l'ai dit souvent, j'étais en fin de compte en burn-out. Et puis un matin avant de partir au boulot je vais voir ma boîte mail. J'avais reçu un message de la Sécu. Je faisais 5 h du matin à 13 h. À 4 h 30, j'ai dit : « Ouais, je l'ouvre pas.» Je suis parti au boulot. Vers 8 h, j'appelle ma femme, j'ai dit : « S'il te plaît, j'ai reçu un mail, est-ce que tu peux l'ouvrir ? » Je savais que c'était la Sécu, la fameuse commission. Elle ouvre le mail et puis, grande surprise : « Farid, t'es reconnu...» J'avais les larmes aux yeux. En fait, je me suis bagarré avec mes armes, je ne connaissais rien du tout. J'ai vu un ami d'enfance qui m'a expliqué. Donc voilà, j'ai vu un ami qui m'a ouvert une porte et cette porte, je vous en parle aujourd'hui : le fameux CETD. Très important. Si vous êtes en galère avec vos maladies professionnelles, les collègues ou quoi que ce soit, envoyez-les là-bas avec leur dossier et puis ils vont leur faire un super certificat médical par rapport à leur situation. Et la fameuse commission, elle est obligée de s'aligner.

Et je vais en profiter aussi par rapport à la souffrance au travail, tout ce qui est RPS. Ce matin, il y avait Hassen, j'ai été le voir, de Sanofi Lyon Gerland. J'ai discuté avec lui. Quand il a pris la parole ce matin, il disait : « Les collègues, 10 ans, 15 ans, 20 ans d'expérience, ils sont à bout de rouleau, ils ont été compressés... » Et c'est un abominable ce que fait subir l'entreprise. Mais en fin de compte, là, dans des cas de RPS, burn-out, en discutant avec lui, je lui dis : « Voilà, pareil. » Je lui ai parlé du fameux CETD, donc tout ce qui touche les TMS, tout ce qui est neurologique, tout ça là.

Puis il y a un service aussi au CHU, dans tous les CHU, ça s'appelle « souffrance au travail ». Tout ce qui est burn-out, vous allez consulter. Déjà, il faut être suivi par un psychiatre. Mais bon, il va vous donner des cachetons, vous les prenez, vous les prenez pas, c'est pas grave. Vous discutez, vous êtes suivi pendant 3, 4 mois. Vous prenez votre rendez-vous avec le fameux service « souffrance au travail » du CHU.Vous allez rencontrer une infirmière, elle va vous demander tout ce que vous avez fait dans votre vie au niveau professionnel. Par contre, pareil, restez bien sur votre vie professionnelle. Ce qui se passe dehors, ça ne les regarde pas.

Par la suite, vous allez être reçus par 2 psychiatres professionnels du travail. Ils connaissent très bien le monde du travail et là, ils vont mettre des mots, ils vont tout mettre. Ils vont dire : « Ah ouais, d'accord, OK. » Là, idem, ils vont vous faire un certificat. Enfin, c'est un laissez-passer, je l'appelle. C'est comme le CETD, c'est un laissez-passer et là, ça va vous ouvrir des portes aussi. Vous allez être accepté en maladie professionnelle, en burn-out. Et je veux faire passer cette information parce que c'est un outil. Donc ça va peut-être vous aider, vous qui avez des soucis avec des camarades ou des syndicats.

On a eu un problème, un réel problème, avec une personne qui travaillait dans un service marketing chez nous à Trelleborg. Et dans ce fameux service, donc la personne avait pas loin de 50 ans. On a voulu faire un peu de nettoyage. Ils étaient 7 commerciaux en marketing et ils ont amené un nouveau manager qui venait de Paris, donc une jeune femme sympa, une petite trentaine. Et en fin de compte, elle a fait un grand nettoyage. Il y en a trois qui sont partis en maladie. Ils ont demandé leur compte. Ils se sont arrêtés pendant un an et demi. Grosse, grosse, grosse erreur. Et la 4ème personne, bon, je vais donner son prénom, elle s'appelle Karine. Une super femme et cette femme, elle a souffert, souffert. Donc elle partait, elle aussi, pour faire une rupture conventionnelle. Et le hasard a fait qu'elle est venue taper à la porte de la CGT. Petite anecdote : elle en avait parlé déjà à la CFDT il y avait un an et ça n'avait rien fait. Elle est venue chez nous, elle a tapé à la bonne porteparce qu'on a réussi à la sortir de tout ça. Et en plus, elle a été convoquée à un moment pour un entretien préalable à licenciement.
Et avec ces petits outils, ben elle s'en est sortie. Elle a été reconnue en maladie professionnelle. Elle a ré-attaqué en mi-temps et maintenant à temps complet. Certes, elle n'est pas dans son poste de marketing, elle fait des inventaires.
Mais avec le salaire qu'elle a, je suis bien content pour elle. Donc tout ça pour dire que, par la suite, vous aurez un compte rendu du fameux CETD et un compte rendu par rapport à votre état de santé physique. Donc c'est un laissez-passer. Et pareil au niveau de tout ce qui est burn-out, donc un compte rendu sur votre état de santé au niveau psychiatrique.

Et je vais juste finir, juste pour donner un exemple. Comme ce matin, j'ai discuté avec Serge. Il y a un peu plus de 30 ans, donc, j'ai travaillé chez Michelin. J'avais 20 ans, je suis rentré chez Michelin, donc à Clermont-Ferrand. Et chez Michelin, alors je ne sais pas si ça se fait encore, il y a un ancien, un gars qui est venu, qui s'est occupé de moi. On appelait ça un parrain.
Ce parrain il vous accompagne dans l'entreprise, il vous fait voir votre travail. Si vous avez un souci par la suite, vous allez le voir, c'est votre interlocuteur.
A l'époque il m'avait donné un carnet, un stylo et je lui ai demandé «Mais qu'est-ce que je vais faire avec ? Il m'a dit « Écoute Farid, aujourd'hui, t'as 20 ans. Aujourd'hui, tu fais ça. La semaine prochaine, tu vas faire autre chose.Dans 6 mois, dans 1 an, dans 2 ans, dans 5 ans, dans 10 ans, dans 15 ans, je ne sais pas si tu t'en rappelleras alors tu notes ce que tu fais. À tel poste, j'étais à telle machine.» Et puis chez Michelin, comme à Trelleborg, là où on est, quand on travaille au mois de mars, notre salaire de mars, avec les primes, il va être décalé à avril.
Donc il m'a dit : « Tu notes tes paniers de nuit, tout ça. Quand tu arriveras fin avril, tu regardes si c'est bon. » Fin avril, j'ai ma fiche de paie : « Attends, j'ai 15 nuits, j'ai 15 primes de douche. Attends, je suis venu 21 fois, c'est bizarre. » Donc tu vas voir le chef d'équipe : « Ah oui, excuse-moi. » Il y a plein de petits trucs comme ça. Et tu notes aussi les machines où tu as travaillé, les machines hyper physiques. Quand il y a des problèmes de sécurité au travail, tu fais des RNC sécurité, des rapports de non-conformité.»
Vous allez voir pourquoi je vous dis ça. «Donc tu fais des rapports de non-conformité, enfin on appelle ça des cartons rouges, où la machine ne marche pas, où ça coupe mal, ou voilà, tous ces petits trucs-là.»
Et par la suite, avec le temps, vous allez faire une demande de maladie professionnelle. Mais ça, je ne savais pas, moi. C'est l'ancien qui m'a dit ça et je l'en remercie franchement. Et ça m'a servi pour faire mon fameux dossier. Sur 200 jours de travail, donc j'ai parlé pour moi. J'étais polyvalent, donc je pouvais occuper 5 ou 6 postes et dans les cinq ou six postes, il y en avait un qui était super physique. Et en fin de compte, sur les 200 jours, je faisais 150 jours dans l'année. Et ça, je l'ai marqué. Voilà, je suis polyvalent, je suis carré et en fin de compte ça m'a servi.
Bon, après, aujourd'hui, c'est vrai que je suis esquinté.

Donc je vais conclure : en toute honnêteté, je n'ai aucune animosité envers qui que ce soit. Envers le taulier, le patron, qui que ce soit. Moi, mon but à moi, c'est d'aiguiller les gens, les aiguiller avec des conseils.
Voilà, comme pour ma maladie professionnelle, j'ai mis un an et demi, deux ans, alors que maintenant, si on suit ça, l'affaire est réglée. Mais le fait d'avoir cette expérience, tout se passe très bien.



Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS
Farid a quasiment fait mon intervention. Juste en complément de ce qu'il disait, tout le monde ne connaît pas les CRRMP, les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.
Il a été reconnu dès qu'il y est passé, mais il faut savoir que vous pouvez demander à passer devant un autre CRRMP. Souvent, les salariés, lorsqu'ils se font accompagner par un cabinet d'avocats par exemple, demandent la délocalisation de cette expertise dans une autre région, devant une autre commission régionale, parce que ça peut aider.

Le CRRMP est constitué de trois médecins : un médecin du travail, un médecin hospitalier et un médecin

libéral. Parfois, ils ont du mal à se déjuger lorsqu'on demande une contre-expertise. Ça vaut donc le coup de demander une délocalisation.

Je voulais surtout intervenir sur le fait que Farid a très bien résumé le rôle que doivent jouer les représentants du personnel : vous êtes des archivistes, vous êtes la mémoire des conditions de travail.
Que ce soit dans vos PV de réunion ou lorsqu'il y a des réorganisations, il faut notamment archiver les organigrammes. Un organigramme, ce sont des cases avec des noms dedans.
Quand, au bout d'un moment, on a un collègue qui pète un plomb et que le collectif se dit : « C'est bizarre, ce n'était pas comme ça avant », on peut constater que, depuis que Marcel est parti et que sa case est vide, le boulot de Marcel est arrivé sur d'autres bureaux. Cela prendra le temps qu'il faudra jusqu'à ce que ces situations de travail dégradées produisent leurs effets. Là, on parle de burn-out, de risques psychosociaux.
Une charge de travail, ça s'archive aussi, ça se mesure. Chez vous, il y a une véritable intensification du travail qui fait que les postes non remplacés, ce n'est pas du travail qui a disparu, c'est souvent du travail qui a été reporté. Vous avez donc une mission énorme en termes d'archivage et de mémoire collective du travail.
Farid s'est débrouillé tout seul quand il a eu ses pathologies. Dans l'industrie du caoutchouc, on ne compte plus le nombre de salariés opérés de la coiffe des rotateurs à force de soulever des charges. Dans le caoutchouc, cela peut être reconnu en maladie professionnelle, mais ce n'est pas vrai dans tous les secteurs.
On peut s'appuyer sur les tableaux de l'INRS, les tableaux des maladies professionnelles. Mais cela veut dire qu'il faut rentrer dans des cases. Quand on parle de TMS, les cases sont aussi étroites, parce qu'il y a un délai de prise en charge plus ou moins long suivant les pathologies.
Ce n'est pas comme, par exemple, l'amiante, où j'ai 30 ans pour agir après ma dernière exposition. Pour les TMS, si j'ai une tendinite à force de jouer au tennis, quand je m'arrête et que je pars trois semaines en congés, je vais mieux, par exemple. Les salariés doivent donc agir assez vite, très rapidement, et bien souvent à contretemps de leur pathologie. Ils sont d'abord focalisés sur le fait de se soigner et n'ont pas forcément le temps de faire les démarches administratives nécessaires à la reconnaissance.
Je vais en finir là, j'y reviendrai plus tard. Mais c'est là que les élus que vous êtes peuvent grandement aider les salariés, parce que vous avez une grande connaissance des postes de travail, des conditions dans lesquelles ils travaillent et surtout de leur dégradation au fil du temps et des mois par l'intensification du travail.

Farid, ce qu'il a fait, c'est assurer la traçabilité des expositions professionnelles. C'est très important pour arriver avec des preuves, ce que devrait normalement faire l'employeur. C'est très important pour ce genre de dossier.

Un autre organisme à consulter si vous voulez être accompagné pour une demande de reconnaissance en maladie professionnelle, ce sont les centres de consultation de pathologie professionnelle et environnementale. Il y en a quasiment un dans chaque CHU. Ce sont des experts des maladies professionnelles et des maladies environnementales.
Ils vous accompagneront. Il vaut mieux être adressé par son médecin généraliste. Vous allez le voir et vous lui parlez des centres de consultation de pathologies professionnelles et environnementales, les CPPE, pour une consultation d'expert qui renforcera votre demande et votre dossier pour le présenter devant la caisse d'assurance maladie.

Juste pour ajouter quelque chose : c'est très important. Il y a un enjeu autour du CMI, le certificat médical initial. Un certificat médical mal rédigé au début, avec un praticien qui ne fait pas le lien avec mon travail, va énormément compliquer le parcours de reconnaissance. Il y a donc un enjeu stratégique autour de ce certificat médical initial.



Victor PRADO
CGT CGPDM
Bonjour, Victor. Je travaille dans la prestation de dispositifs médicaux. J'avais une question sur les rapports que vous émettez.
Est-ce que vous mettez également des recommandations pratiques sur les moyens de contrôle, les fréquences de contrôle, les moyens de prévention et de protection, et toutes les mesures de ce type ?



Henri BASTOS
ANSES
En général, on fait des recommandations. Nous ne sommes pas au plus proche du terrain, nous sommes une agence d'expertise. On travaille vraiment sur les données scientifiques et médicales, notamment celles issues des revues scientifiques. On donne de grandes orientations de prévention. Ensuite, on demande aux organismes de prévention, aux CARSAT, aux CRAMIF et à tous les organismes de l'Assurance maladie qui peuvent aller sur le terrain et observer les conditions réelles de travail, de faire des recommandations plus précises. Sur les VLEP, par exemple, nous recommandons, lorsqu'ils existent, les moyens et les techniques permettant de mesurer les concentrations de substances dangereuses dans les atmosphères de travail, ainsi que les technologies permettant de les mesurer dans les urines ou dans le sang. Sur ce point, nous faisons des recommandations très précises.

Ensuite, concernant les contrôles, c'est le ministère du Travail qui organise les contrôles sur site, notamment par l'intermédiaire des inspecteurs du travail. Ils peuvent se servir des connaissances que nous avons produites dans le cadre de nos expertises. D'ailleurs, le ministère du Travail oriente parfois spécifiquement

des contrôles vers des industries pour lesquelles nous avons identifié des risques ou des problématiques.

En revanche, nous n'allons pas jusqu'à faire des recommandations précises pour tel ou tel type d'entreprise. Ce n'est pas notre rôle. Mais toutes les organisations qui ont la capacité d'intervenir sur le terrain et d'accompagner les entreprises, que ce soit l'Assurance maladie ou des organismes de prévention comme l'INRS, peuvent prendre en compte nos recommandations pour affiner leurs propres préconisations.

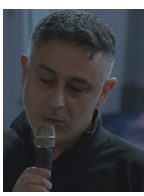


Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT
J'étais très touchée par ton intervention, Farid. Très touchée par ce que tu as vécu. Mais quand tu finis en disant que tu n'as pas vraiment d'animosité contre les patrons, moi, j'ai la haine. J'ai la haine contre les patrons et contre ce système qui se permet de tuer les travailleurs.
Aujourd'hui, dans notre boîte, mais je sais que c'est pareil dans plein d'autres, les ouvriers, après 55 ans, n'arrivent plus à bosser. Ils passent leur temps en arrêt maladie, en accident du travail, en maladie professionnelle. Et aujourd'hui, c'est la Sécurité sociale qui paye pour ce que n'a pas fait le patron. Le patron n'a pas protégé les travailleurs. Tout ça, il le savait, il savait dans quelles conditions ils travaillaient. C'est pour ça que j'ai la haine.
On peut parler des ouvriers, mais on peut parler aussi des cadres et des techniciens qui font des burn-out à 58 ans, qui ne savent plus comment ils s'appellent. Le mec se lève le matin, il ne sait plus où il est. La femme met une glace dans la machine à laver. Je raconte toujours ça parce que les gens perdent la tête avec les cadences de travail qu'on peut avoir et avec ce management pourri.
C'est une politique délibérée du patronat et c'est contre cela qu'on doit se battre. C'est vrai que tout ce que vous nous expliquez sur le rôle qu'on peut avoir est intéressant. Mais je vous rappelle juste qu'on n'est pas des assistantes sociales non plus. On est là pour organiser les travailleurs et pour les organiser contre ces conditions qui deviennent de pire en pire.
Ce matin, on a parlé des salaires, on a parlé des classifications. On peut parler aussi des conditions de travail. Elles se dégradent, les cadences augmentent et on est tous d'accord pour le constater.
Aujourd'hui, ils ont besoin de gagner sur la masse salariale parce qu'ils ont de plus en plus faim. Gagner sur la masse salariale, ça veut dire lourder des gens ou les faire partir. Le travail, lui, reste. Dans les laboratoires, on le voit bien : ils ont de plus en plus d'analyses à faire, mais le nombre de salariés est de moins en moins important. Qu'est-ce qui se passe ? Les gens croulent sous des cadences de travail qui sont insupportables.
Dans les laboratoires, c'est 15 % d'absentéisme, même si je déteste ce terme. C'est 15 % de salariés qui sont en arrêt. C'est inadmissible.
Aujourd'hui, si on a un rôle à avoir, c'est de savoir comment on recrée un collectif, un collectif qui va se battre contre ces organisations du travail qui sont délétères et qui nous tuent.
On peut reprendre l'exemple récent d'Elkem. Fin décembre, nous avons eu 2 morts et 1 femme qui est encore dans le coma à la suite d'une explosion. Mais tous les jours, il y a des morts en France.
Aujourd'hui, ils nous tuent. Je pense que c'est vraiment important de le dire. Même si on a un rôle d'écoute, même si on est là pour orienter les salariés, on est surtout là pour organiser les travailleurs et pour recréer ce collectif qu'ils ont réussi à dissoudre. Ils nous ont isolés les uns des autres, ils nous individualisent. C'est contre cela qu'on doit se battre jour après jour.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
Pour illustrer par les chiffres ce que vient de dire Murielle, en 2021, on a malheureusement dénombré 645 décès à la suite d'un accident du travail. En 2022, il y en a eu 738, en 2023, 759, et en 2024, 700. Si on prend au total les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, on dénombre 1 277 décès en 2024. Donc oui, on continue à mourir au travail et oui, on continue à mourir pour leurs profits.

Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS
On estime qu'il y a environ entre 50 000 et 80 000 cancers d'origine professionnelle. On est sur à peu près 2 000 cancers reconnus en maladie professionnelle, qui sont essentiellement les cancers liés à l'amiante, parce qu'ils sont assez atypiques et assez simples à faire reconnaître, entre guillemets. Mais il y a une part non négligeable de cancers qu'on attribue, vous le savez très bien, à l'hygiène de vie des uns ou des autres. « Mangez cinq fruits et légumes par jour » : moi, je ne sais pas vous, mais au bout de la troisième pastèque, je cale ! Donc ce n'est pas demain que je vais manger mes cinq fruits et légumes par jour.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
Exact. Et puis rappelez-vous aussi qu'à l'époque où on essayait de faire reconnaître le cancer de l'amiante comme maladie professionnelle, bien souvent, si vous fumiez, quand on vous posait la question et que vous répondiez : « Oui, je fume », on vous classait dans la catégorie « cancer du fumeur » et pas de l'amiante.



Farid MEDJKOUNE
CGT TRELLEBORG
Juste pour rebondir par rapport à mon intervention de tout à l'heure. Effectivement, j'ai dit que je n'avais pas d'animosité envers l'employeur, mais ça a peut-être été mal interprété. Je comprends Muriel. Je suis issu d'une famille de sportifs et j'ai aussi pas mal de gens de ma famille qui ont fait des guerres par le passé, des guerres coloniales notamment. Je ne vais pas m'étendre là-dessus.

Quand je dis que je n'ai pas d'animosité, ça veut simplement dire que je préfère avoir les pieds bien au sol, à la manière d'un boxeur. À l'époque où j'ai eu mes soucis de santé, c'est comme si j'avais été mis KO. J'étais KO debout. J'ai eu la chance de rencontrer cet ami dont je parlais tout à l'heure.
La combativité, je l'aurai toujours. Mais j'essaie maintenant de faire les choses intelligemment, d'être plus subtil et plus performant. Les gens que je vais envoyer à tel ou tel endroit, je sais que leur dossier sera carré, qu'il sera nickel et que tout pourra couler de source. Voilà, c'était juste par rapport à ça. Merci.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
Merci à toi. Juste pour vous donner un chiffre : au niveau mondial, ce sont 2,7 millions de personnes qui meurent chaque année à cause du travail.



Catherine EYMERY
CGT SANOFI CRV
En 2018, je vais voir le médecin pour un état dépressif lié au travail. Mon médecin me dit : « Il y en a ras-le-bol. » La CPAM de l'Essonne et celle du 94, les deux départements où nous avons des sites Sanofi, ont Sanofi dans le viseur parce que c'est une société pharmaceutique qui leur envoie un nombre anormal de salariés en mal-être.
Il y a également trop de cancers. Ils disent qu'il y a un problème. Depuis, nous avons eu 3 plans de suppressions d'emplois et des fermetures de sites. J'imagine que si je retournais voir le médecin aujourd'hui et que je lui demandais ce que pensent les CPAM de l'Essonne et du 94 de Sanofi, la situation ne se serait pas améliorée. Je sais qu'elle ne s'est pas améliorée parce que je le vis. Mais il ne se passe rien. Si j'étais la CPAM, je pense que j'aurais fait quelque chose au niveau de Sanofi en disant : il n'y a pas de prévention, il n'y a rien, aucune obligation. On continue comme ça.



Anabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP
Je vais prendre la parole justement par rapport à ça. Il y a des Carsat qui commencent à se poser des questions sur certaines boîtes. Tu es d'accord avec moi, Florence Bezaux ? Je vais la laisser intervenir parce que cela se passe dans sa boîte. Je voulais simplement qu'elle n'oublie pas d'en parler.

Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS
Juste par rapport à la dernière intervention et au propos de Farid, qui nous a montré son cheminement individuel jusqu'à la reconnaissance de sa maladie professionnelle, il manque effectivement un pan : le pan collectif.
Le CSE est informé lors de toute déclaration de maladie professionnelle. Le Code du travail prévoit que le CSE peut diligenter des enquêtes pour accident du travail ou maladie professionnelle. Le CSE est également en mesure de faire des préconisations d'amélioration.
Dès lors qu'on a connaissance d'une déclaration de maladie professionnelle, Farid a été reconnu, tous les frais liés à sa pathologie seront imputés sur la caisse AT-MP et il va être soigné. Mais il manque le pan collectif. Comment les élus du CSE s'emparent-ils d'un cas individuel pour regarder, dans l'atelier, quelle est la machine qui a conduit à cette maladie professionnelle et ce qu'il faudrait faire pour que cela ne se reproduise plus ?
Les élus, mais surtout l'employeur, doivent agir pour empêcher que cela se reproduise. Les élus sont en mesure de faire des préconisations. C'est là que démarre le travail collectif, le travail syndical.
La déclaration d'une maladie professionnelle, comme un accident qui se produit, doit nous faire dire qu'il y a un souci dans l'entreprise. De la même manière, lorsqu'un salarié craque dans l'entreprise, cela doit nous interroger sur l'intensification du travail.
Quels sont alors les leviers d'action qu'un CSE peut mettre en avant ? Le droit d'enquête, le droit d'expertise, mais aussi le fait de questionner tous les rouages de l'organisation du travail pour essayer de les détricoter.
Il faut également montrer aux salariés que ce n'est pas parce que je travaille dans la chimie que ça doit puer ou piquer. Ce n'est pas parce que je travaille chez Michelin qu'à 45 ans je dois avoir les épaules démolies. Il existe des moyens de prévention et il faut contraindre l'employeur à les mettre en œuvre. Là aussi, c'est une question de rapport de force, en s'appuyant sur des cas concrets.
Après la reconnaissance d'une maladie professionnelle, il reste une étape supplémentaire que Farid aurait également pu engager : faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Dès lors que ma santé est atteinte, je peux faire valoir cette faute inexcusable.
Quand Murielle disait que « les patrons nous tuent », Jean-Paul Teissonnière, l'un des avocats qui a mis en œuvre les stratégies que l'on connaît aujourd'hui autour de la reconnaissance de l'amiante et de ses préjudices, expliquait qu'il n'existe pas d'homicide involontaire ou volontaire pour les patrons. Il disait qu'il faudrait créer une qualification juridique : l'homicide par consentement.
Moi, employeur, je sais que tel procédé de fabrication va blesser ou tuer un salarié, peut-être pas instantanément, mais dans dix ou vingt ans. Moi, directeur d'usine, patron, PDG, voire actionnaire, je consens à ce que le pire arrive parce que j'attends des retours sur investissement.
C'est cet « homicide par consentement » que la justice devrait inventer parce qu'on sait qu'on nous tue. Jean-Louis a donné les chiffres : on sait qu'on nous tue, mais il n'y a pas de condamnation à la hauteur de cela.
La condamnation qui existe peut être civile ou pénale lorsque les faits sont caractérisés. Il y a notamment la faute inexcusable de l'employeur. Pourtant, très peu de salariés, une fois leur maladie professionnelle reconnue, font valoir cette faute inexcusable.
Les indemnités peuvent alors être multipliées par 5,

7 ou 10, suivant la caractérisation de la faute de l'employeur.



Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE

Chaque élu CGT a l'obligation d'aller vers les salariés quand on a des situations comme celles qui ont été décrites. On a l'obligation de le faire. Sinon, honnêtement, on n'a pas grand-chose à faire à la CGT. Il faut aller sur le poste de travail, là où il s'est passé un accident, là où on a un salarié qui est parti en burn-out. Il faut aller sur son poste de travail pour savoir comment sa journée de travail se passe. C'est une obligation d'élu CGT. Tout ne doit pas se passer au niveau du CSE, avec uniquement le témoignage de l'employeur et du service HSE. Ne confondez pas le HSE et le CSE. Nos patrons nous amènent parfois à cette réflexion et nous demandent, en tant que CSE, de les accompagner dans leurs enquêtes HSE.
Ils peuvent nous dire : « On peut faire une enquête HSE plutôt qu'une expertise au niveau du CSE. On a les experts dans l'entreprise, faisons-le dans l'entreprise. » On se doit de le refuser. Le CSE a une existence juridique, le syndicat a une existence juridique et on doit se servir de cette identité et de cette existence pour agir. Il faut que ce soit bien clair.



Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS

Jean-Louis met le doigt sur quelque chose de fondamental : c'est la représentation que nous avons du travail. Il y a plusieurs représentations du travail dans l'entreprise.
Il y a le travail tel que le patron l'organise, ce qu'on appelle le travail prescrit, et le travail tel que nous le faisons réellement, le travail réel, avec tous ses aléas, des modes opératoires qui ne sont pas adaptés, des machines qui déconnent, des investissements qui ne sont pas faits. Il y a donc plusieurs représentations du travail qui s'affrontent et il faut faire valoir la nôtre.

De la même manière, lorsque nous parlons de RPS, l'employeur, lui, nous parle de QVT. Souvent, dans l'entreprise, nous ne parlons pas de la même chose. Quand nous parlons d'intensification du travail, l'employeur va nous parler de QVT et nous proposer de faire des réunions de commission. Il faut être en mesure d'imposer notre vision du travail : le travail réel.
Je donne souvent cet exemple : quand Charlot, dans le film Les Temps modernes, doit simplement visser des boulons, c'est le travail le plus simple du monde. Mais quand on le voit courir après les boulons parce qu'il n'a même pas le temps de se gratter le bout du nez, c'est ça, le travail réel. Ce sont les conditions dans lesquelles il exerce son travail, et non pas simplement le patron qui dit : « Il doit serrer un boulon toutes les 30 secondes. »
Dans tous les métiers, que ce soit dans un bureau de recherche ou dans la production, il existe une grosse différence entre le travail réel et le travail prescrit.

Je ne dis pas qu'il faut supprimer ces différences.
Lorsque le travail prescrit est trop serré, notamment dans la pharmacie, on peut aussi manquer de marge de manœuvre. C'est notamment ce que produit le fameux Lean : la chasse au gaspillage.
Avant, j'allais au bout de l'atelier chercher des pièces de rechange ou des tubes à essai et c'était un moment de respiration. Maintenant, on me dit : « Ne t'inquiète pas, on te les amène directement sur ton poste. »
Résultat : on a intensifié mon travail.

Dès qu'on rentre dans la manière dont le travail est organisé, on peut identifier des opérations qui peuvent sembler anodines mais qui, à force d'être répétées ou auxquelles les salariés sont constamment exposés, vont finir par poser problème aux travailleurs.
C'est notre rôle, en tant que représentants, d'essayer d'imposer la vision qu'ont les salariés de leur travail et de faire entendre la manière dont ils vivent réellement le travail.

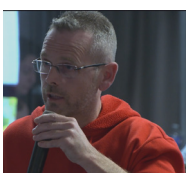


Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE

Je reprends de nouveau la parole. Je ne peux pas être d'accord avec la partie de la réponse que le monsieur vient de nous donner tout à l'heure sur la question des VLEP. Ça reste et ça restera un droit pour nos employeurs de nous exposer aux produits chimiques.
Je suis également stupéfait d'entendre que, pour pouvoir réévaluer les VLEP, cela nécessiterait des ressources considérables. Mais les ressources considérables, quand on fait 211 milliards d'euros de cadeaux à nos employeurs, on les a pour faire ce travail-là. Parce que là, il en va de notre santé, il n'en va pas de leurs profits.

L'autre question que je voulais vous poser concerne notre industrie, le traitement de déchets dangereux.
Nous avons potentiellement 3 000 substances différentes auxquelles nous sommes exposés. On les prend une par une avec des VLEP, mais qu'est-ce qui se passe avec l'effet cocktail, avec les combinaisons de produits chimiques entre eux et l'exposition que nous avons à l'ensemble de ces substances ? Est-ce qu'aujourd'hui, il existe des recherches sur ces effets cocktails ?

Même chose concernant la technologie. Aujourd'hui, on est capable, au niveau des PFAS et de certaines molécules, de mesurer des nanogrammes, des picogrammes, des quantités extrêmement petites. Et on n'aurait pas les moyens de faire le travail d'évaluation sur ces fameuses VLEP et sur les effets cocktails ? Voilà.



Vincent TAUZIAC
CGT DUNLOP

Bonjour, cela fait 10 ans que je travaille sur les fumées de vulcanisation. Pas tout seul, mais quasiment. Tout est parti d'un collègue de travail

qui est mort à 46 ans d'un cancer de la vessie.
C'est là que j'ai commencé à m'interroger parce que j'avais travaillé avec lui et que c'était lui qui m'avait formé.

Je reviens sur le CRRMP dont on parlait tout à l'heure. Le premier avis était défavorable. Nous avons changé de région et le second avis a été favorable. Nous avons réussi à faire condamner la CPAM puisqu'il rentrait dans les tableaux. Mais comme il était fumeur, pour eux, c'était la cigarette. On se bat toujours avec ça.
Là, nous en sommes à notre deuxième cancer. Je reviens aussi sur ce que vous disiez tout à l'heure : les CMI sont très importants. Le médecin a mal renseigné le certificat et il est maintenant à la retraite. C'est donc la croix et la bannière pour récupérer les informations.
Je reviens également sur les VLEP. Elles nous portent vraiment préjudice parce que nous sommes toujours juste en dessous des valeurs. Le patron joue avec ça, mais pour nous, ça ne suffit pas. Sur 20 ou 30 ans de carrière, même sur 10 ans, on en prend plein la gueule. Nous sommes exposés à tout un cocktail de substances, comme le disait Adrien : formaldéhyde et j'en passe. Même les avis du CIRC sont balayés. Tant qu'on aura seulement des recommandations et pas des lois pour nous protéger, on devra continuellement se battre. Même l'inspecteur du travail et la Carsat m'ont dit d'aller en justice, qu'il n'y avait que ça à faire. Comme le disaient les camarades tout à l'heure, il faut tout noter, tout garder et tout archiver.
Maintenant, je suis un peu moins seul parce qu'il y a Carmen, de Michelin, où vous avez également fait un rapport d'expertise, qui m'aide beaucoup. Nous sommes quasiment au même point, à la limite de la mise en demeure.

C'est aussi pour dire qu'on se retrouve seuls. Il n'y a pas de loi suffisamment contraignante sur laquelle nous appuyer. On peut faire des expertises, mais une expertise n'est pas une loi. Elle peut ensuite aider le juge à comprendre ce qui se passe et servir pour la suite des événements.

Pour revenir au collègue dont le dossier avait été mal renseigné, j'ai peur que nous soyons en difficulté pour faire reconnaître son cancer. Il est malheureusement décédé. En revanche, la CPAM a été condamnée pour l'autre collègue, qui n'est pas décédé mais qui en est quand même à son quatrième cancer. Aujourd'hui, c'est le cancer de la vessie qui est en train de le terminer. Son dossier doit repasser devant la Sécurité sociale en 2027. Nous espérons qu'il sera encore parmi nous à ce moment-là.

Isabelle CREMADES
CGT OXYPHARM



Je vais être rapide. Moi, j'ai été choquée par le nombre de morts au travail.
Il va falloir encore combien de morts pour que l'État ouvre les yeux, pour que les patrons arrêtent de nous tuer ?

Pour moi, l'État est complice. Quand j'ai commencé à travailler, la visite médicale était obligatoire tous les ans. Aujourd'hui, j'ai 52 ans, je suis conseillère téléphonique je suis derrière mon PC toute la journée avec le téléphone, et ma visite médicale, c'est tous les 4 ans. En quatre ans, il peut se passer énormément de choses.
J'en parle aussi avec mes collègues parce qu'on fait le même métier. C'est sûr, on ne soulève pas des poids, ce n'est pas physique, mais on se fait insulter toute la journée par nos chers pharmaciens. Nos clients, ce sont les pharmaciens.
L'État n'en a rien à foutre de notre santé. Il pourrait y avoir autant de cabinets d'expertise qu'on veut, je pense que ça ne servirait à rien parce que ce qu'ils veulent, c'est du profit, du profit et encore du profit.
Comme disait Elsa ce matin, les mêmes qui nous filent le cancer avec leurs produits toxiques sont les mêmes qui nous vendent les médicaments pour guérir le cancer.
Tant qu'on sera dans une chaîne uniquement basée sur le business, les choses n'évolueront pas. Ou alors je suis trop défaitiste. Merci.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE



Les chiffres qu'on vient de donner sont horribles. Oui, nos patrons sont complices mais le silence des travailleurs l'est d'autant plus.
Nos patrons savent très bien ce qu'ils font. Les travailleurs, nous avons aussi notre responsabilité. Ce sont des chiffres qu'on ne devrait pas être en capacité d'accepter aujourd'hui, au regard des mobilisations qu'il peut y avoir.

On verra la mobilisation du 28 avril pour la journée de la santé au travail. Le 28 avril, il y a la Journée mondiale de la santé au travail, on va voir le nombre de salariés et de travailleurs qui seront mobilisés pour cette journée, sachant que la FNIC appelle à la grève ce jour-là.

Julien DI FURIA
CGT KEMONE



À quand une vraie reconnaissance de la pénibilité au travail ? Nous travaillons tous dans la chimie. À quand une reconnaissance de l'exposition aux produits chimiques, à des produits qui tuent ? Quid des effets cocktails ? Le camarade en a parlé. Et ne serait-ce que par rapport aux rythmes décalés, au travail posté, on perd des années de vie. À quand cette reconnaissance dans le monde du travail ?
Parce que là, on est sur les constats. On dit oui, on met des pansements. C'est le travail que nous devons faire tous les jours en tant que syndicalistes et militants. Oui, nous sommes des garde-fous face à la direction. Notre rôle, c'est d'alerter. Mais à quand un véritable levier qui permettra de reconnaître que, tout simplement, on meurt au travail ? Que ce soit à cause des

rythmes décalés, parce qu'on perd des années de vie, ou à cause de toutes les expositions.

Les VLEP, les VLE, moi, je vous le dis, je n'en ai rien à secouer, en parlant poliment. Certes, il faut qu'elles existent parce qu'elles permettent de réduire les expositions, mais à quand de véritables mesures ? À quand des dispositifs dans toutes les usines qui permettront de détecter la présence de tel ou tel produit, même à des niveaux minimes ?
Parce qu'au bout de quarante ans d'exposition à des quantités minimes, il y a des conséquences. On parlait des cancers du poumon liés à l'amiante. On parle de plus en plus, avec le benzène, des cancers de la vessie.



Henri BASTOS
ANSES

Encore une fois, la VLEP ou la VLB n'est pas l'alpha et l'oméga de la prévention et de la protection. C'est un outil. Elle peut effectivement être vue, à tort selon moi, comme un seuil à ne pas dépasser : si on est juste en dessous, on considère qu'on a rempli nos obligations. Peut-être que cela peut être valable devant un tribunal, je n'en sais rien, mais c'est justement cette vision qu'il faut combattre.
Il faudra peut-être, à terme, s'interroger sur le fait que la VLEP soit ou non un bon outil à inscrire dans le droit du travail, parce que tout le monde finit par la considérer comme l'alpha et l'oméga de la prévention et de la protection face aux produits chimiques.
Il y a donc une vraie réflexion à engager sur cet outil, sur son efficacité, sa pertinence et sur les travers qu'il génère dans la manière dont il est appréhendé, notamment par les employeurs ou les salariés. Je vois bien aujourd'hui les réactions sur les VLEP et cela m'interroge. Nous ne sommes d'ailleurs pas les premiers à nous interroger là-dessus.
Ce qu'on nous demande, c'est d'être parfois l'arbitre de la valeur. Ensuite, la manière dont les gens l'utilisent est une autre question.

Quand je parlais de ressources, c'est parce qu'à l'Agence, élaborer trois ou quatre valeurs nous prend un an, avec l'ensemble des données scientifiques à analyser. Pour nous, ce sont donc effectivement des ressources considérables.
Vous me parlez de 3 000 produits chimiques. Il y en a environ 30 000 enregistrés au niveau européen dans REACH. C'est considérable. Aujourd'hui, nous devons donc identifier les priorités, celles qui vont concerner le plus grand nombre de personnes.
Ensuite, il faut penser un système permettant aux entreprises de s'approprier ces VLEP et de voir comment les faire appliquer, avec au minimum l'obligation de rester en dessous. Mais, encore une fois, ce n'est pas une fin en soi. L'employeur doit diminuer les expositions autant que possible. Comme dans le nucléaire, le principe est d'aller aussi bas que possible. L'objectif de l'employeur doit rester celui-là et non pas simplement d'être juste en dessous de la VLEP.

Comme vous l'avez très bien rappelé, il y a également l'effet cocktail. Vous pouvez parfaitement être, pendant quarante ans, en dessous de toutes les VLEP correspondant aux différentes substances auxquelles vous êtes exposés.

Aujourd'hui, des travaux scientifiques avancent sur ce sujet, même si nous ne disposons pas encore de suffisamment de connaissances. Il existe un défi scientifique et méthodologique énorme pour évaluer les effets cocktails.
Chacun et chacune d'entre nous possède son propre « exposome », c'est-à-dire l'ensemble des substances et des environnements auxquels nous sommes exposés. Cet exposome n'est pas le même pour vous, pour moi ou pour une autre personne.
Des choses commencent néanmoins à évoluer au niveau européen. Il est notamment envisagé d'appliquer des facteurs d'incertitude aux cocktails de produits chimiques par défaut. Cela reviendrait à réduire les niveaux admis pour chaque substance afin de prendre en compte cet effet cocktail.
Mais il n'y a pas uniquement l'effet cocktail lié à l'exposition simultanée à plusieurs substances chimiques. Il faut également prendre en compte la combinaison de différents facteurs de risque.
Par exemple, si vous travaillez de nuit avec des produits chimiques, des données montrent aujourd'hui que vous pouvez être plus vulnérable. Les valeurs pertinentes peuvent donc être différentes parce que vous travaillez de nuit avec cette même substance chimique.
On sait également qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes. L'activité physique joue aussi un rôle. Les VLEP ne prennent pas forcément en compte le fait que certaines personnes exercent une activité physique importante, respirent davantage et peuvent donc inhaler une quantité plus importante de produits chimiques.

Il existe donc énormément d'enjeux scientifiques et méthodologiques auxquels il faut répondre.
Aujourd'hui, la mesure de prévention adéquate consiste à mesurer ce qu'il y a dans l'air, dans l'atmosphère de travail, ou à mesurer les substances présentes dans le corps des personnes lorsque nous disposons des moyens métrologiques pour le faire.
L'employeur doit savoir quelles substances vous utilisez et à quel niveau elles contaminent l'atmosphère de travail. Lorsqu'une VLEP existe, il doit au minimum la respecter et surtout tout mettre en œuvre pour diminuer les concentrations présentes dans l'air.
Concernant les CRRMP et l'effet de la cigarette, lorsque la maladie entre dans un tableau, il existe une présomption. Que vous fumiez ou non, si vous prouvez que vous avez été exposé à la substance et que les conditions sont remplies, vous devez normalement pouvoir obtenir une reconnaissance.
Dans le cadre d'un CRRMP, en revanche, vous devez prouver le lien essentiel et direct entre votre activité

professionnelle et votre pathologie. Dans certains cas, ce qui peut vous être opposé, c'est effectivement le fait d'avoir fumé, notamment lorsqu'il s'agit d'un cancer du poumon et d'une activité professionnelle qui n'est pas reconnue dans le système des tableaux.
Mais tous les CRRMP n'ont pas la même approche. C'est pour cela qu'il peut être important de demander ensuite l'avis d'un autre CRRMP.

Pour le reste, concernant la pénibilité, je n'ai pas de réponse particulière à apporter parce que ce n'est pas mon domaine.



Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS
Juste un point. Quand on parle de conditions de travail et de santé au travail, il n'y a rien de plus frustrant pour les élus que vous êtes. Cela fait cinq ans, dix ans, vingt ans que vous dénoncez des situations de travail et rien n'avance.
Pour autant, rien de sérieux sur le travail ne peut être fait sans les travailleurs eux-mêmes. C'est très frustrant pour vous, mais il n'y a pas plus légitime que vous pour parler du travail.
Quand je dis « légitime », ce n'est pas pour me faire plaisir. Le préambule de la Constitution de 1946, qui a été intégré dans la Constitution de 1958, dit que tout travailleur pèse sur ses conditions de travail via ses délégués, ses représentants du personnel qui sont intéressés aux conditions de travail. La Constitution parle de vous. La Constitution ne dit rien sur le PDG de Sanofi ou sur les actionnaires. La Constitution française vous reconnaît un droit.
Une fois que j'ai dit ça, je sais très bien que, dans les boîtes, dans les tôles, c'est compliqué. Je sais très bien qu'un rapport ne fera pas tout.
Il faut simplement avoir en tête qu'il existe un concept juridique qui s'appelle la faute inexcusable. Il dit que l'employeur qui avait ou aurait dû avoir connaissance d'un danger commet une faute inexcusable si le risque se réalise.
Pour pouvoir démontrer qu'il savait et qu'il n'a rien fait, vous êtes prépondérants. Comment on archive ? Comment on trace ? Comment on écrit ? Même si c'est un travail de fourmi, cela pourra aider, à un moment donné, le collègue victime d'un cancer ou d'une pathologie issue du travail.

Une fois que je dis ça, je sais très bien que je n'ai rien résolu. Y compris un rapport d'expertise tel qu'on en a fait à Blanzy ou ailleurs. On va mettre des préconisations. L'employeur en fait ce qu'il veut, il peut les balayer d'un revers de main.
Mais si, demain, le risque qu'on imaginait ou qu'on supposait se réalise, il aura commis une faute inexcusable. Ce n'est pas nous qui allons le dire, c'est un juge. Et c'est vous, ou le salarié victime, qui amènerez les pièces devant le juge.
On va faire l'expertise à Elkem. Je ne sais pas encore ce qu'on va mettre dans notre rapport. On sait déjà qu'il y a eu des choses qui n'allaient pas. Mais ce n'est pas nous qui allons faire condamner Elkem pour avoir tué trois travailleurs à la veille de Noël.
Dites-vous bien qu'il n'y a pas plus légitime que vous pour parler du travail.



Florent ROUSSEAU
CGT GEMEY L'OREAL ORMES
Bonjour, Florent, L'Oréal. Je voulais juste revenir sur la reconnaissance de maladie professionnelle, qui est un peu le parcours du combattant.
La difficulté commence déjà chez votre médecin généraliste, qui ne connaît pas du tout la procédure, qui ne sait pas quel Cerfa vous donner pour faire la reconnaissance. Si vous n'insistez pas et si vous ne revenez pas deux ou trois fois vers lui, il ne se passe rien.
Comme la démarche ne peut commencer que lorsque vous avez le Cerfa donné par votre généraliste, si vous ne l'avez pas, vous ne pouvez rien faire.
Soit ils ne sont pas formés, soit, quand vous leur parlez de maladie professionnelle, vous avez l'impression de dire une insulte ou un gros mot. Il y a déjà un problème à ce niveau-là.
Cela a été mon cas personnel, mais j'ai d'autres collègues de travail pour lesquels cela a été la même chose. Le problème commençait déjà chez le médecin généraliste.



Florence BEZAUX
CGT BIOGROUP MAINE ANJOU
Effectivement, je reviens sur ce qu'Annabelle avait commencé à dire. Nous avons une enquête de la Carsat qui va bientôt se faire. L'employeur nous a annoncé ça comme si on avait gagné au loto. Il paraît qu'on a été sélectionnés. Ça fait suite à une surconsommation d'anxiolytiques et d'antidépresseurs.
Sur des données chiffrées communiquées par la CPAM, ils sont arrivés jusqu'à nous pour faire cette enquête. On verra bien ce que ça va donner. Je suis un petit peu comme la camarade de tout à l'heure. Oui, il y aura des recommandations et des préconisations. Qu'est-ce qu'ils vont en faire ? Nous, on ressort quand même d'une enquête pour risques graves qui avait été réalisée par Cidecos. Merci beaucoup à eux, parce qu'il y a eu un énorme travail. Même les salariés qui n'étaient pas prévus pour l'enquête, beaucoup ont demandé à être auditionnés quand même. Donc ça signifiait pas mal de choses.

Voilà pour la Carsat. Pour le CMI, je rejoins le camarade de derrière. C'est la première étape, ce n'est pas la plus facile. Moi, j'ai des retours de collègues pour lesquels les médecins refusent catégoriquement de faire un CMI et repartent sur des arrêts maladie. Ou alors, au lieu d'être en MP, on s'oriente vers l'invalidité. Et puis, petite blague, ça n'en est pas une quand même. Ça concerne tout le groupe duquel je fais partie, dont Annabelle aussi.
Concernant le Lean Management, on est quand même jusqu'à la chasse au gaspillage intellectuel. Ça, c'est la présentation CSE qui nous a été faite.

Stéphanie FAYOL
CGT OXYPHARM



Tout à l'heure, Jean-Marie, tu parlais des outils du CSE. C'est complètement biaisé parce que, déjà, dans le CSE, il faut que tu puisses agir, ce qui voudrait dire qu'on soit majoritaire, etc. Sauf qu'en fin de compte, même si tu le fais et même si tu fais une enquête, tes préconisations, je sais ce qu'en fait la direction. Je pense que ton cabinet le sait aussi puisque vous nous avez accompagnés sur pas mal de dossiers sur lesquels il y a eu un énorme boulot.
Mais ils se torchent avec. Clairement, ils s'en foutent. C'est comme quand tu rends un avis d'information-consultation. Concrètement, tu peux dire oui, tu peux dire non, ils vont faire ce qu'ils veulent.
Une fois que tu as fait tes préconisations suite à un accident grave et à un mort, combien en faut-il pour qu'il y ait vraiment du concret et qu'on nous protège réellement ?
Je vais prendre l'exemple de la branche du médico-technique puisque je la connais un peu. Nous, ce n'est pas compliqué : il n'y a pas de maladie professionnelle, il n'y a pas d'accident grave, il n'y a pas d'enquête. C'est beaucoup plus rapide.

On n'est pas des industries, on n'a pas tout le monde sur le site, on ne peut pas aller dans les services. L'exemple de ma taule : on est 700 sur 42 sites avec zéro moyen de déplacement. Vous croyez vraiment que, quand il y a quelque chose, ils nous préviennent ? On n'est au courant de rien, donc c'est déjà complètement opaque. Ils ont bien compris qu'ils n'avaient même pas besoin d'attendre qu'il y ait un danger grave. Quand on a des accidents du travail, un gars qui est esquinté ou qui s'est intoxiqué avec des produits, ce n'est pas compliqué : on lui propose une rupture conventionnelle et ça va beaucoup plus vite. Et quand bien même le gars ou la nana refuserait, on attend l'inaptitude et basta.
Comme rien n'est tracé et que ça ne fait que deux ans, sur 35 ans d'existence, qu'on a les fiches de données de sécurité des produits, je vous laisse imaginer l'état des dossiers médicaux. Ce n'est même pas la peine d'essayer de faire quoi que ce soit sur une maladie professionnelle parce qu'on n'a aucune trace.

Nous, on le vit et je pense que les camarades d'Asten, d'Air Liquide et d'Orkyn qui sont là le vivent aussi. Combien a-t-on de camarades qui, avant 40 ans, sont flingués ? Ils ne peuvent plus porter plus de quatre kilos. Même des jeunes papas ne peuvent plus porter leurs enfants. Pourquoi ? Parce qu'ils sont allés livrer des lits sur six étages comme des morts, tout seuls, qu'ils ont porté des cuves d'oxygène liquide de 80 kilos sans rien du tout. Et je vous passe le reste du matériel parce que sinon on y passe l'après-midi.
En 35 ans, on a quand même eu un accident mortel, mais c'est juste parce qu'ils ne pouvaient pas l'esquiver. C'était un arrêt cardiaque mortel sur le site.
Les syndicats traîtres qui ont la CSSCT n'ont pas voulu se mouiller. On a réussi à participer à l'enquête et on l'a réalisée. Même là, ils avaient prévu le coup parce que ça leur coûte cher. Ils ont déjà des prestataires, comme ça ils contestent tout.
Ils n'ont vraiment aucun scrupule. Quand un mec n'a pas de permis et qu'il se fait conduire parce que c'est le copain, bizarrement, ils sont au courant. Quand un mec a une Ventoline planquée dans le coffre de sa voiture, là, ils sont au courant.

Au-delà du prestataire externe, quelques petits collabos sur place font des petites attestations et le dossier est quasiment plié. Et quand bien même ça ne suffit pas, ils ont pris une assurance.
Comme ils n'ont aucun scrupule, ils vont voir la famille, ils la rassurent, ils proposent un petit arrangement, ils vont à l'enterrement, ils les prennent dans les bras et ils profitent de leur misère pour mieux les tuer.

Si on n'arrive pas à s'organiser, au-delà de notre propre entreprise, il faut absolument qu'on développe les choses et qu'on agisse, nous, en tant que salariés, et qu'on arrête d'attendre après des instances, des enquêtes et des préconisations.

Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE



Je vais quand même me permettre de pondérer un peu.
Si on fait appel à une enquête dans le cadre d'un CSE, à une expertise, ce n'est pas pour parler au patron. Si on y fait appel en se disant qu'on va parler au patron, là, tu as 100 % raison, ce n'est même pas la peine. De toute façon, le résultat de l'enquête, lui, il le connaît déjà, parce que les expertises, ils les ont faites, que ce soit bien clair.
Par contre, l'enquête doit nous permettre, à nous, de parler aux salariés pour arriver à monter le rapport de force et faire en sorte que ces préconisations soient transformées, qu'elles soient portées par les salariés dans le cadre d'un rapport de force. C'est ça, l'utilité de l'expertise.
Je suis d'accord avec toi : si c'est pour parler au patron, ça ne sert à rien.

Nous avons l'Anses qui est là et qui est venue pour nous présenter son travail. Je me devais de vous expliquer quel est le travail qu'elle va vous présenter et dans quelles conditions nous sommes arrivés à rencontrer l'Anses et à leur faire une fiche de travail, comme vous l'appelez. Je vous le fais très rapidement.
En 2018, le site Sanofi de Mourenx rejette de la Dépakine, du valproate de sodium, dans l'atmosphère, ainsi que des COV, dont du bromopropane. On dépassait les valeurs limites données par la préfecture jusqu'à 190 000 fois la valeur limite. On était donc dans de très gros rejets de bromopropane.
Le valproate de sodium, qui est la Dépakine, c'étaient des tonnes qui étaient rejetées dans l'atmosphère. On

a découvert le pot aux roses en 2018.
S'en est suivie une mise en demeure des ministères et de la DREAL pour que Sanofi fasse en sorte de ne plus rejeter ces produits-là.
Le syndicat CGT SICTAME de Mourenx s'est saisi de l'affaire et a été le seul à s'en saisir. Les autres partenaires sociaux ne s'en sont pas saisis. Ils ont trahi les salariés et leurs prérogatives.
Nous, on s'en est saisis. S'en sont suivis trois mois de grève pour que les salariés fassent reconnaître leur exposition. La direction de Sanofi a refusé.
Nous avons eu une médiation entre les salariés, l'inspection du travail et la direction de Sanofi qui n'a pas fonctionné. On a alors proposé aux salariés que le syndicat prenne ses responsabilités et traîne Sanofi au tribunal.
C'est ce qu'on a fait. On a déposé plainte, notamment pour mise en danger d'autrui. Aujourd'hui, le tribunal a fait son travail. On n'est pas encore arrivé à des condamnations, mais à des mises en examen de Sanofi. C'est déjà un premier pas vers les menottes et peut-être vers la prison, du moins on l'espère. Mais ce n'était pas suffisant. On s'est aussi aperçu qu'au niveau de la législation, qu'elle soit européenne ou nationale, les législateurs avaient oublié, certainement volontairement grâce au lobby de l'industrie pharmaceutique, que les travailleurs du médicament étaient exposés aux médicaments qu'ils fabriquaient.
On s'est aperçu qu'il y avait un petit vice juridique qui était quand même gênant. Même si on sait qu'on a affaire à une justice bourgeoise, cette justice est là et on doit se donner les moyens de faire en sorte qu'elle vive du mieux qu'on peut la faire vivre. Il faut lui donner des billes pour arriver, de temps en temps, à des condamnations. Avec la FNIC, on a donc saisi l'Anses. L'Anses a accepté cette saisine et l'a transformée en fiche de travail.



Henri BASTOS
ANSES

Effectivement, votre colloque arrive un peu trop tôt, malgré le temps qu'on a passé sur ces travaux, parce que j'ai sous les yeux un projet d'avis. Quand on lance une expertise à l'Agence, on réunit un groupe de travail. On a eu un peu de temps avant de le réunir. Au départ, on voulait traiter cela de manière interne pour aller vite sur les travaux, mais on s'est dit que la portée ne serait pas forcément la même.
À l'époque, il y avait aussi une question d'intégration de cette demande dans le programme de travail, qui était déjà ficelé. Il y avait donc des problématiques d'ordre administratif. Néanmoins, la portée de nos travaux est beaucoup plus importante dès lors qu'on produit ce qu'on appelle des avis, qui accompagnent des rapports d'expertise.

Je ne vais pas vous dire ce qu'il y a dans cette expertise parce qu'on va la publier d'ici un mois maximum. Je l'ai actuellement en validation et elle sera validée prochainement par le directeur général. D'habitude, on restitue aussi ces travaux au demandeur. On va donc vous les restituer prochainement. On va convenir d'une date avec vous et, à ce moment-là, on sera en capacité de les publier.
En général, on accompagne la publication d'une actualité et on la valorise. Elle sera probablement reprise par différents médias. On s'en assurera pour lui donner de la visibilité. C'est à ce moment-là que nos travaux deviennent efficaces, si tout le monde s'en saisit.
On a réuni un groupe de travail, un collectif d'experts qui a planché sur la question. Ce qu'on va trouver dans ce travail, globalement, répond à plusieurs questions : qu'est-ce qu'on sait sur les principes actifs pharmaceutiques ? Quelle réglementation s'applique ? De quelles données dispose-t-on ?

Ce qu'on avait vu dans l'épisode du valproate de sodium, c'est qu'il existait déjà des valeurs limites d'exposition et des valeurs limites biologiques discutées au sein des entreprises. Mais on avait des remontées de médecins du travail qui nous disaient : « Nous sommes un peu aveugles sur les effets sur la santé. »
Ils ne disposent pas des données précliniques ou des études cliniques réalisées dans le cadre des demandes d'autorisation de mise sur le marché des médicaments, alors que celles-ci peuvent servir à identifier les effets sur la santé de ces principes actifs, et pas uniquement les effets thérapeutiques ou pharmacologiques.

Lors du développement d'un médicament, vous avez aussi ce qu'on appelle des données précliniques, des données toxicologiques. On va regarder, pour des doses dites infrathérapeutiques, c'est-à-dire inférieures aux doses données pour soigner, s'il peut y avoir des effets sur la santé.
Ces effets secondaires peuvent être identifiés à ce stade préclinique. C'est avec ce genre de données que nous allons pouvoir développer des valeurs limites d'exposition professionnelle et des valeurs limites biologiques afin de disposer d'un référentiel pour contrôler les expositions dans les atmosphères de travail.
Pour la plupart des principes actifs pharmaceutiques, normalement, cela doit être zéro. Vous ne devez pas pouvoir trouver dans l'organisme des principes actifs développés pour soigner lorsqu'ils ne sont pas naturellement présents dans l'environnement, comme cela peut être le cas pour d'autres substances chimiques.

Nous sommes tous plus ou moins exposés à des contaminants environnementaux et nous en avons tous plus ou moins dans notre corps, en fonction de la région où nous habitons, de nos habitudes de vie ou de notre activité professionnelle. Mais pour les principes actifs pharmaceutiques, cela ne devrait pas être le cas.
Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas développer des outils pour contrôler les atmosphères de travail ou l'efficacité des moyens de prévention mis en place, notamment les aérations ou les dispositifs de protection individuelle.
Le contexte était donc de regarder ce qui existe aujourd'hui en matière d'application de la réglementation

et de disponibilité de ces informations, à la fois sur les dangers et sur les expositions.
Quelles connaissances avons-nous sur les principes actifs pharmaceutiques ? Pour ceux sur lesquels nous souhaitons obtenir des informations, y avons-nous accès ? Où sont-elles ? Avons-nous accès aux informations contenues dans les dossiers de ceux qui mettent les médicaments sur le marché ? Qui y a accès ? Le médecin du travail peut-il facilement y accéder ? Ce sont toutes les questions que nous nous sommes posées.

Les experts ont suivi une méthodologie générale. Dans un premier temps, ils ont réalisé un état des lieux des données dont nous disposons et de la manière dont on peut trouver les données relatives aux dangers des principes actifs pharmaceutiques.
On ne l'a évidemment pas fait pour tous les médicaments qui existent sur la planète. L'objectif était plutôt de déterminer comment aller chercher ces informations, qui en dispose et comment se les procurer.
Nous avons regardé la réglementation qui existe aujourd'hui. Nous avons réalisé un état des lieux que nous voulons le plus robuste possible de ce qui s'applique.
Nous avons recensé et analysé les réglementations existantes et applicables : Code du travail, Code de la santé publique, Code de l'environnement et réglementations européennes sur les médicaments. Nous avons réalisé une analyse réglementaire de toutes les dispositions qui s'appliquent aux principes actifs pharmaceutiques.
Ensuite, nous avons recherché des données quantitatives sur la production, la formulation et le conditionnement des principes actifs et des produits finis.
Cela nous donne une idée des circonstances d'exposition des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle : qu'est-ce qu'on fait ? Comment formule-t-on les produits ? Comment sont-ils conditionnés ? À quel moment touche-t-on le risque ? Où est-on exposé ? C'est très important pour pouvoir réaliser une évaluation du risque.
Nous avons également cherché à déterminer combien de travailleurs sont exposés afin de donner une mesure de l'ampleur de la problématique et d'apporter des informations aux gestionnaires, notamment au ministère auquel s'adresse ce rapport et qui pourrait éventuellement prendre des dispositions complémentaires en matière de protection et de prévention du risque.
Combien de salariés sont concernés en France ? Combien y a-t-il de sites français ? Comment se répartissent les sites où les travailleurs et les travailleuses sont potentiellement exposés ? Ce sont également des données importantes.
Pour cela, nous avons exploité différentes bases de données, notamment celles de l'ANSM, l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé.

Nous avons également exploité les réponses à des questionnaires envoyés à différentes parties prenantes.

Dans le cadre de nos expertises, nous recherchons de la donnée scientifique, c'est-à-dire des publications produites par des scientifiques du monde entier. Nous ne nous limitons pas aux données françaises, notamment sur les questions de toxicologie, de propriétés toxicologiques des substances et de dangers.

Nous regardons également les rapports institutionnels existants. Le Centre international de recherche sur le cancer a été évoqué tout à l'heure. Nous avons des institutions reconnues au niveau mondial qui constituent également des sources d'information pour nous.
Nous regardons les rapports institutionnels susceptibles de nous apporter des éléments d'information, tout ce qui est publié, mais également ce qu'on appelle la littérature grise : rapports de thèse, rapports ministériels, etc. Nous réalisons vraiment une revue exhaustive de toute la documentation.

Mais cela ne s'arrête pas là. Nous procédons également à un certain nombre d'auditions, notamment celles des demandeurs et des syndicats lorsqu'ils nous répondent. Ils viennent nous expliquer les conditions de travail des personnes. Cela nous permet d'intégrer cette dimension dans le travail d'analyse et d'expertise que nous réalisons. C'est notamment à cela que servent les auditions.
Nous avons donc envoyé toute une série de documents et de questionnaires pour essayer d'obtenir des données et des informations quantitatives sur les expositions à ces principes actifs pharmaceutiques.

Ensuite, nous avons recherché des informations sur les problèmes de santé au travail. Il existe aujourd'hui un certain nombre de bases de données qui permettent de travailler sur ces questions.
Tout à l'heure, je vous ai parlé du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles. C'est une base de données qui recense l'ensemble des consultations de pathologies professionnelles et environnementales.
Des personnes y sont adressées, par exemple par leur médecin traitant, pour avoir un avis d'expert sur le lien qui peut exister entre leur activité professionnelle et leur pathologie, qu'elles souhaitent généralement faire reconnaître en déposant un dossier. Mais ce n'est pas le seul motif de consultation de ces centres.
Comme ces consultations sont regroupées dans une base de données, on est capable de voir, pour un certain nombre d'activités professionnelles, et en particulier pour les personnes qui travaillent dans l'industrie pharmaceutique, quels sont les types de pathologies qui remontent. On peut identifier ces personnes en fonction d'un certain nombre de codes d'activité.
On trouve beaucoup de risques psychosociaux, de pathologies psychiques et de troubles musculo-squelettiques, qui représentent une grande majorité des cas.
C'est également le cas dans l'industrie chimique et, plus largement, tous secteurs confondus. Les principales causes de maladies professionnelles aujourd'hui

sont, à quasiment 90 %, les troubles musculo-squelettiques. Viennent ensuite les risques psychosociaux, notamment les pathologies psychiques, puis les autres types de pathologies.
Nous avons donc recherché des informations sur les problèmes de santé au travail pour voir quels types de problèmes pouvaient être liés au secteur de la production et à l'utilisation des médicaments et des principes actifs. Pour cela, différentes bases de données ont été exploitées.

Nous avons également recherché des valeurs sanitaires de référence, des valeurs limites biologiques ou des valeurs limites d'exposition professionnelle qui pouvaient exister pour un certain nombre de produits et de principes actifs.
Il n'y en a pas énormément. On en trouve beaucoup pour des produits chimiques utilisés dans l'industrie lourde, mais beaucoup moins pour la production de principes actifs. On peut en trouver pour d'autres produits, notamment des excipients, mais pour les principes actifs, on trouve très peu de données, de valeurs limites biologiques ou de valeurs limites d'exposition professionnelle.
Nous avons donc consulté de nombreuses bases de données existantes aujourd'hui en France et à l'international pour essayer de trouver ces informations.
Nous ne pouvions pas non plus faire une évaluation des risques pour tous les principes actifs existants. Ce n'était pas l'objet de ces travaux.

L'objectif est de donner des outils et de formuler des recommandations fortes à destination des pouvoirs publics et des employeurs afin de mettre en place de véritables mesures d'évaluation, de gestion et de prévention des risques sur les sites de production de principes actifs pharmaceutiques.
Nous avons néanmoins réalisé une illustration pratique de l'évaluation des dangers et des risques à travers quelques exemples de principes actifs pharmaceutiques, afin de pouvoir apporter des éléments concrets.
Il faudra surtout se focaliser sur les recommandations qui ont été élaborées.

Je ne suis d'ailleurs pas mécontent d'être venu aujourd'hui parce que, compte tenu des réactions que j'ai entendues tout au long de cet après-midi, notamment sur la question des VLEP, je pense qu'il sera important d'insister sur les limites liées à leur utilisation.
Je crois que c'est déjà le cas dans le rapport, mais il y a une partie que l'Agence ajoute sur ce dont nous discutions tout à l'heure, concernant les limites autour de l'utilisation des VLEP. C'est exactement un point sur lequel il faudra insister dans notre conclusion. Je vais faire attention à ce que cette notion soit bien présente
De toute façon, dans nos rapports sur les VLEP, nous rappelons habituellement que la VLEP est un outil, mais que les mesures de prévention et de gestion les plus appropriées restent la suppression du risque, la substitution et la réduction du risque.
Nous le répétons systématiquement dans nos avis, mais je pense qu'il sera encore plus nécessaire de le rappeler à la suite de cette journée.
Dans les conclusions de notre rapport et de notre avis, la dernière section est consacrée aux recommandations et aux démarches à suivre pour faciliter l'évaluation des dangers liés à l'exposition aux principes actifs par les employeurs. Voilà ce que je voulais vous dire aujourd'hui.

Tout à l'heure, je vous disais qu'on avait auditionné tout un tas d'acteurs. Cette expertise a duré dans le temps, elle était trop longue, je le conçois. Pourquoi ? Notamment parce que, dans ce genre d'expertise, il y a un gros volet consacré à l'étude bibliographique, mais également aux auditions et à la consultation des parties prenantes.
Bien entendu, on a auditionné les syndicats de travailleurs. Il n'y en a eu qu'un, c'était vous, la CGT, le demandeur. Les autres étaient invités, ils ne sont pas venus. Je ne leur jette pas la pierre, il peut y avoir plein de bonnes raisons.
On a également auditionné les organisations professionnelles : la FEFIS, le PHACOPHAR Santé, le LEEM, le SICOS et le SIMV.

Ce que je n'ai pas dit tout à l'heure, c'est qu'on s'est intéressé aux principes actifs pharmaceutiques pour la santé humaine, mais qu'on a également ajouté les principes actifs utilisés dans l'industrie du médicament vétérinaire. On aurait eu tort de ne pas le faire puisque, à l'Anses, nous avons l'Agence nationale du médicament vétérinaire, qui délivre les autorisations de mise sur le marché des médicaments vétérinaires. Cela aurait été un comble de ne pas intégrer cette dimension dans nos travaux d'expertise.
On a également auditionné des entreprises du secteur de l'industrie pharmaceutique, comme l'AFAL et Sanofi, ainsi que des services de prévention et de santé au travail, puisque ce sont les premiers concernés.
Ce qui est remonté de ces auditions, c'est qu'ils peinaient à identifier des informations leur permettant d'évaluer les risques pour la santé des travailleurs qu'ils suivaient.
C'est une vraie question sur la disponibilité et la mise à disposition de ces informations. J'espère qu'on apportera des éléments de réponse et d'évolution du dispositif dans son ensemble, afin d'améliorer les questions de prévention et de protection des travailleuses et travailleurs de ce secteur.

Pour revenir sur la durée, trop longue, de cette expertise, nous avons été obligés de procéder à un certain nombre d'auditions. Mais leur organisation a été compliquée. Tout le monde n'est pas toujours disponible au bon moment, certains ne répondent pas tout de suite et il faut les relancer.
On pourrait nous dire : « Vous les avez contactés, s'ils ne vous répondent pas, vous faites sans eux. » On l'a

déjà fait et on s'est fait piéger. À partir du moment où une partie prenante importante n'a pas participé, cela peut mettre en difficulté le rapport. On va nous dire : « Nous n'avons pas été auditionnés », sans forcément rentrer dans le détail du fait qu'ils n'ont pas répondu.
On a déjà rencontré ce genre de problématique, où tout un travail réalisé par des experts pendant plusieurs années, un travail robuste et essentiel, peut être mis à mal pour des questions de méthodologie ou des questions annexes qui ne sont pas toujours de notre fait.
Cela a donc pris du temps pour ces raisons, mais pas uniquement. Il y a aussi les questions de ressources publiques, qui sont aujourd'hui mises à mal, même si ce n'est pas le principal problème.
Cela a été trop long et j'en suis désolé pour l'institution, mais aussi à titre personnel. Plus ce travail est réalisé rapidement, plus vous pouvez l'utiliser dans votre activité professionnelle, faire valoir vos droits et utiliser les connaissances disponibles sur cette question. Plus on avancera rapidement, plus on fera progresser les questions de prévention dans l'industrie pharmaceutique.

En termes de calendrier, dans un mois maximum, en fonction de vos disponibilités, nous pourrons organiser une restitution. En général, nous faisons la restitution et nous publions le rapport le lendemain. Dès que vous nous aurez donné votre date, vous saurez donc à peu près quand nous publierons le rapport.
Nous le diffuserons au maximum. Je serais également très intéressé d'avoir vos retours. Nous pourrons éventuellement en reparler à un autre moment, mais votre retour nous serait d'une grande utilité.



Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
Je pense qu'au niveau de la Fédération, on va organiser cela. On fera passer une circulaire et la restitution se fera devant le collectif santé-travail, ainsi que devant tous ceux qui sont concernés par les expositions aux produits pharmaceutiques.



Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS
Ce que je voulais dire sur les actions possibles des CSE, c'est faire un petit rappel concernant la demande d'un CSE extraordinaire. Peut-être que, dans l'esprit de tout le monde, il faut que cela soit demandé par la majorité des membres. Lorsqu'il s'agit de questions de santé au travail, deux membres suffisent.
Ce que je voulais dire, c'est que même quand on est minoritaire, un CSE extraordinaire peut être demandé, et c'est la demande qui constitue l'ordre du jour.
Ensuite, on peut toujours soumettre quelque chose au vote, comme une enquête ou une expertise. Et si c'est refusé par les autres, cela nous donnera toujours un PV et un moyen de communiquer sur le fait que, la prochaine fois, il faut voter un peu mieux.
Je vous montrerai un tableau issu des statistiques sur les maladies professionnelles dans vos métiers.
Mais, sur la maladie professionnelle, juste un rappel : une maladie professionnelle est reconnue comme résultant directement de l'exercice habituel d'une profession. Soit elle est inscrite dans des tableaux, soit, comme on l'a vu dans les témoignages, il faut passer par le CRRMP.
Cela renvoie à des principes juridiques comme l'obligation générale de sécurité. Est-ce que l'obligation de sécurité de résultat parle à tout le monde ? C'est un concept juridique très fort. Quand je vais chez mon médecin, mon médecin a une obligation de moyens.
On sait tous que, parfois, il ne parvient pas à me soigner.
Quand je vais chez mon garagiste et que je lui amène mon véhicule, s'il accepte de prendre mon véhicule, il a une obligation de résultat. En matière de santé au travail, vos employeurs ont une obligation de sécurité de résultat et toute la jurisprudence indique que c'est en fonction des moyens que met en place l'employeur qu'on va évaluer comment il remplit cette obligation.
Ce qu'il faut prendre en compte, c'est que ce concept juridique fait que l'employeur a une épée de Damoclès au-dessus de la tête. Quoi qu'il se passe dans l'entreprise, on va regarder si sa responsabilité est engagée. Pour pouvoir mettre en exergue cette responsabilité, il est du ressort des élus de laisser des traces, de semer des cailloux montrant qu'ils savaient.
Je sais très bien que je joue sur votre frustration. Semer des cailloux, ce n'est pas votre boulot. Votre boulot, c'est d'ouvrir les portes avec les pieds pour avoir des résultats. Mais on sait très bien que, parfois, cela peut être plus long.

Sur les maladies professionnelles, s'il y a un lien avec le travail, on arrive à la présomption d'origine et aux fameux tableaux des maladies professionnelles. Il y a le régime général et le régime agricole. Pour vous, c'est le régime général. Les tableaux sont assez simples à lire : il y a une pathologie, les travaux qui peuvent induire ce type de pathologie et, au milieu, des dates et des délais.
Sur l'amiante, on a 30 ans pour faire reconnaître une maladie. Sur une tendinite, cela va être plutôt un mois ou deux mois. Tout dépend de ce qui a été décidé.
À noter que, sur un temps long, les tableaux se sont complexifiés. Avant, quand j'avais un problème à l'épaule, le tableau disait simplement « mouvements répétés de l'épaule ». Aujourd'hui, sous pression patronale, on parle d'angles de 45°, pendant 3 h 30, objectivés par des IRM ou tout un tas de protocoles. Les patrons travaillent à rendre l'accès à la reconnaissance de plus en plus hermétique. Pour eux, c'est un travail politique. Au lieu que ce soit eux qui payent, ce sera la collectivité.
Il faut avoir ces enjeux en tête. Concernant les métiers chez vous, cela va être tout ce qui concerne les laboratoires, les pharmaciens, les industriels et les opérateurs de production exposés à des substances chimiques, y compris les CMR.

Dans les laboratoires d'analyses, cela va également concerner les agents biologiques, mais aussi les TMS, avec le pipetage intensif. Vous êtes sans cesse en train de reproduire les mêmes mouvements. Je ne sais pas si vous avez connaissance de cas de collègues qui auraient fait reconnaître leur affection articulaire en lien avec leur travail.

Dans la répartition pharmaceutique, tout ce qui concerne la préparation de commandes, le port de charges et les TMS est également concerné. Je me souviens avoir visité un atelier de picking de Sanofi où les gens n'arrêtaient pas de prendre des boîtes de comprimés. Ils étaient tous opérés de la pince.
Sur ce site, il y avait douze postes de travail. Le jour où nous sommes allés faire une visite, il y avait dix intérimaires. Ils pratiquaient comme au tennis : dès qu'ils sont abîmés, balle neuve, on change d'intérimaire. Cela permettait de ne pas assumer ses responsabilités. Une fois que les gens étaient abîmés, ils étaient amenés à partir.
Ce sont donc les trois secteurs de votre filière qui sont exposés. Concernant le risque chimique, il existe des tableaux spécifiques : les hémopathies, le benzène avec le tableau n° 4, le tableau n° 10, tout ce qui concerne les acides, les oxydes d'azote ou l'ammoniaque. Il faut examiner ce que disent ces tableaux et la liste des travaux reconnus. Cela facilite grandement la reconnaissance de la maladie professionnelle lorsqu'un salarié est atteint. Je mettrai ces tableaux à disposition et la Fédération vous les diffusera.
Il y a également les risques biologiques : hépatite, tuberculose, brucellose… Des tableaux concernent aussi ces pathologies. Cela ne veut pas dire que la reconnaissance est systématique, mais cela donne des pistes.
Pour tout ce qui concerne les TMS et la manutention : pipetage, posture statique prolongée, port de charges, manutention, vibrations du corps… La répartition est concernée un peu partout. Cela passe par une observation et une retranscription du travail réel tel qu'il est organisé chez vous.
Concernant les rayonnements ionisants, certains d'entre vous connaissent certainement ces problématiques, avec notamment des obligations de dosimétrie individuelle.
Ensuite, pour ce qui est spécifique à la répartition, il y a les chambres froides et le bruit. La surdité est une maladie professionnelle très répandue. Pourtant, elle est très peu reconnue parce que les gens ne font pas les démarches.

Je pose souvent cette question : lorsqu'une personne de plus de 50 ans rentre chez elle après le travail et que la télévision est allumée parce que le conjoint ou les enfants la regardent, qu'est-ce qu'elle fait ? Bien souvent, elle monte le son. On peut se demander ce qui s'est passé au travail pour qu'elle ait besoin de regarder la télévision avec un volume plus fort.
Cela a aussi des enjeux financiers. De bonnes prothèses auditives peuvent coûter 3 000 euros. Si vous êtes reconnu en maladie professionnelle, c'est la caisse AT-MP qui prend en charge. Sinon, vous avez intérêt à avoir négocié une bonne mutuelle. Cela pèse aussi sur les comptes sociaux.Sur les obligations de l'employeur, je reviens sur le DUERP. Vous devez être informés et consultés au minimum tous les ans ou chaque fois que la situation l'exige. C'est une obligation légale. Vous devez donner un avis, ce qui ne veut pas dire cautionner le DUERP. On peut très bien faire toute une liste de remarques qui seront inscrites dans le procès-verbal.

Il faut favoriser la prévention collective avant les EPI et assurer le suivi médical renforcé pour ceux qui y sont soumis.Parmi les documents, je ne sais pas si, en CSE, vous avez déjà demandé la fiche d'entreprise. C'est une fiche établie par le médecin du travail qui recense les risques qu'il a identifiés. C'est important de la demander. Elle doit être renouvelée tous les quatre ans. Cette fois, ce n'est plus l'employeur qui parle, mais le médecin, et ce document pourra être opposé à l'employeur.
Dans vos activités, vous avez également les FDS, les fiches de données de sécurité. Elles doivent être mises à jour régulièrement.

Depuis 2024, l'employeur est tenu de mettre à jour une liste individuelle pour tous les salariés exposés à des produits CMR. Le CSE peut en demander communication et en aura une version anonymisée. Cette fiche doit être archivée dans le dossier médical du travailleur pendant 40 ans. Le texte précise que le salarié peut en demander communication, ainsi que toute personne y ayant un intérêt, notamment ses ayants droit ou son avocat. Cela vient attester des expositions passées.
Une loi n'étant pas rétroactive, on parle ici d'une obligation instaurée en 2024. Depuis 2024 et pour l'avenir, si vous êtes exposés à des produits CMR, la liste des produits auxquels vous êtes exposés doit donc être conservée.
Pour la période antérieure, vous n'aurez rien de plus que ce que vous avez déjà, puisque cette nouvelle obligation ne s'applique pas aux années passées.

Sur les mesures de prévention, nous avons déjà dit beaucoup de choses : la substitution des agents CMR, notamment dans le cadre de REACH, l'automatisation des tâches répétitives ou pénibles. Parfois, réfléchir à la prévention pose aussi des questions en matière d'emploi.
Le paradoxe, c'est qu'on a toujours fait des arbitrages entre notre travail et notre santé. On le voit depuis Germinal. Quand le patron vient dire que le temps consacré à extraire le charbon sera payé à un certain prix et que le temps consacré à étayer, ce qu'on appelait le boisage, sera payé moins cher, on voit les mineurs faire des arbitrages jusqu'au jour où tout s'effondre.
Pour ne pas remonter jusqu'à Germinal, j'avais un camarade, Michel Coste, qui disait toujours : « Lorsqu'on fait des choix entre sa santé et son travail, on finit toujours par perdre les deux. »

Les arbitrages qu'on fait au travail, lorsqu'on ne pèse pas sur les situations, font que, bien souvent, on court à notre perte.
Je donne souvent un autre exemple. Dans l'entreprise Spanghero, lorsqu'un boucher découpe du cheval pour le mettre dans des lasagnes au bœuf, c'est un professionnel, il le sait. Qu'est-ce qui fait qu'il continue à faire des lasagnes au bœuf en découpant du cheval, si ce n'est la pression sur l'emploi ? Au bout du compte, le scandale a éclaté et l'entreprise a fermé.
Il n'y avait pas les mêmes enjeux en matière de santé, mais les arbitrages qu'on vous force à faire concernant l'emploi et sa pérennité peuvent avoir des conséquences désastreuses sur la santé des travailleurs, parfois avec des temps de latence de plusieurs dizaines d'années.
Quand on réfléchit à cela, on s'aperçoit qu'on connaît les règles de l'art, mais qu'il y a aussi la manière dont on est obligé de se débrouiller pour faire avancer le travail. Cela fait partie du travail réel qu'il faut mettre en évidence.
Sur les mesures de prévention, vous devez sans doute en discuter dans vos réunions : réaménagement, EPI, etc. Pensez à avoir une analyse critique de vos EPI.
Par exemple, Alain Garrigou, ergo-toxicologue à l'université de Bordeaux, démontre que lorsqu'on est en pleine activité professionnelle, qu'il fait chaud, qu'on est essoufflé et que le débit respiratoire est très important, l'orifice de la cartouche peut être insuffisant pour répondre aux besoins d'air et le masque se retrouve en dépression. Il l'a démontré en mettant un dosimètre dans la visière.

Les normes sont faites pour « l'homme moyen », mais l'homme moyen n'existe pas, pas plus que la femme moyenne. Dès lors que je suis en activité, je m'expose.
On vous met souvent des masques, mais il y a également tout un pan concernant l'exposition cutanée. Quand il fait chaud, les pores de votre peau sont grands ouverts pour permettre la régulation. Les débats tournent souvent autour des masques, mais beaucoup moins autour des expositions cutanées.

Sur la procédure de déclaration, cela peut passer par le médecin traitant ou par un spécialiste. Par curiosité, regardez plusieurs rapports annuels de médecins du travail. Pour ma part, je n'ai jamais vu une maladie professionnelle déclarée par un médecin du travail.
Pourquoi ? On peut se poser la question. Lorsqu'on la lui pose, le médecin répond souvent qu'il a orienté le salarié vers un spécialiste. Il y a toujours ce frein. Même lorsqu'on parle de sites industriels comme Eternit, avec le scandale de l'amiante, ce sont souvent des spécialistes ou le médecin traitant du salarié qui vont établir le fameux certificat médical initial.
Il y a ensuite la déclaration à la CPAM. Une fois que j'ai mon certificat médical initial, la CPAM dispose d'un délai pour étudier le dossier. Si je suis hors tableau, c'est le CRRMP, comme l'a très bien expliqué Farid.
La décision et l'indemnisation dépendront ensuite de mon IPP et de mon taux d'incapacité.

Concernant le rôle des représentants du personnel, lorsqu'un risque est identifié, il faut exercer le droit d'alerte ou combiner danger grave et imminent et droit de retrait.

Il faut également examiner le bilan AT-MP annuel. Dans la continuité du DUERP, vous devez connaître le PAPRIPACT, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sur lequel vous êtes informés et consultés. Le Code du travail prévoit que vous puissiez également être prescripteurs.
On doit vous présenter le programme annuel en disant : voilà ce que je compte faire cette année, avec un délai et un budget. Allez à la réunion de 2027 avec le PAPRIPACT de 2026. Si l'employeur n'a pas fait ce qu'il avait annoncé, il doit expliquer pourquoi. Est-ce qu'il n'a pas eu le budget ? Est-ce qu'au niveau du siège ou au niveau central, on ne lui a pas accordé le budget ?
Cela paraît tout simple, mais cela permet de tracer et d'acter certaines responsabilités. Un plan annuel de prévention signifie que j'avais identifié l'existence d'un risque. Si je ne mets pas en œuvre les mesures prévues, c'est que j'ai sous-estimé le risque. On verra ensuite s'il y a des malades.
On revient à l'éternelle frustration que cela procure aux élus, mais cela fait partie de votre mandat : participer au DUERP, être consultés et donner des avis.
Vous avez évidemment le rôle d'accompagner les salariés pour éviter que Farid se retrouve tout seul à se débrouiller. Mais ce n'est qu'un volet. Aider la victime, c'est aussi mener des enquêtes.

Les enquêtes s'appuient sur un formulaire Cerfa officiel. Même si le patron nous prend pour des charlots, il existe un document officiel avec le logo de la Marianne qui indique quelles préconisations vous, élus, mettez en avant pour faire cesser le risque.
Je consens tout à fait à dire qu'on n'est pas dans la cogestion et que le patron fait un peu ce qu'il veut. Mais il sera néanmoins écrit quelque part que vous avez préconisé quelque chose et que l'employeur s'est assis sur vos préconisations.

Concernant le CSE ou la CSSCT, je rappelle que tout le monde n'a peut-être pas une CSSCT. La CSSCT est une commission. Tous les votes se font en CSE. Les informations-consultations se font également au niveau du CSE, sauf si le règlement du CSE prévoit certaines délégations.
Il vaut mieux laisser les décisions au niveau du CSE parce que vous avez un procès-verbal qui acte les décisions et les débats.

Enfin, tous les indicateurs doivent être pris pour ce qu'ils sont. En matière de RPS, par exemple, il n'existe pas d'indicateur fiable comparable à ce qu'on peut avoir pour les accidents du travail. On peut vous présenter des taux de fréquence ou de gravité, qui ont leur intérêt pour les accidents, mais pas de la même manière

pour les risques psychosociaux.
En matière de maladies professionnelles, y compris les RPS, il faut considérer les risques psychosociaux comme pouvant conduire à des maladies professionnelles. Nous sommes tous soumis à un risque, mais nous ne serons pas tous malades.
On peut tous être exposés à de l'amiante, mais on ne va pas forcément, dans 30 ans, développer une pathologie.
Les RPS, c'est exactement pareil. On est tous soumis à de l'intensification du travail et on ne sera pas tous en difficulté au même moment. Cela permet de couper court à l'idée que, si une personne est malade et en souffrance psychologique, c'est parce que c'est le maillon faible et que le problème est réglé dès que le salarié est sorti de l'entreprise en arrêt maladie. On n'arrive pas à maintenir le sujet des RPS à l'ordre du jour parce qu'il n'y a plus de personne en difficulté. Sauf qu'on doit essayer de travailler non seulement sur les situations dégradées, mais aussi sur les situations qui sont en train de se dégrader, jusqu'au prochain pétage de plomb.

Ensuite, concernant le taux de reconnaissance, les statistiques parlent de sous-déclaration lorsque l'écart entre le nombre de maladies reconnues et le nombre de maladies professionnelles déclarées est trop important. Tous les chiffres nous montrent une énorme sous-déclaration. Pour les cancers, les TMS, on ne peut pas imaginer qu'il y ait une chasse aux accidents du travail dans votre boîte parce qu'il n'y a pas d'accidents du travail dans vos boîtes. Pensez aussi aux maladies professionnelles.

La prévention est une obligation légale de l'employeur. J'ai des slides pour ceux qui seront intéressés, mais il manque derrière une phase.
La reconnaissance en maladie professionnelle est quelque chose de fondamental pour la victime. Cela vient aider la victime, mais il manque la phase de condamnation de l'employeur. Avec la faute inexcusable. Et ça marche ensemble : la reconnaissance, puis, derrière, le salarié a du temps pour aller sur la faute inexcusable. Le syndicat peut se joindre au dossier.
Les TMS sont les premières causes de maladies professionnelles. Dans vos 3 secteurs tout salarié a 2 ans pour déclarer une maladie professionnelle.

Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA



Alors, j'avais deux questions pour l'Anses.
Est-ce que vous avez déjà fait des études sur les matières thermodurcissables ?
Est-ce que vous avez eu des retours là-dessus ?



Henri BASTOS
ANSES
Non, ça ne me dit rien a priori.
En général, nous travaillons soit sur une activité, un secteur d'activité, soit sur une substance en particulier. Peut-être avons-nous travaillé sur les matières thermodurcissables dans le cadre d'une expertise, mais je n'en ai pas le souvenir. Il faudrait connaître la substance en particulier que l'on trouve dans ces matières pour savoir si nous avons réalisé une expertise dessus.



Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA
J'ai eu le cas parce que je suis préventeur HSE dans la boîte. Avant, j'étais technicien de production dans le thermodurcissable et le thermoplastique. Je suis tombé sur une discussion avec ma responsable. Nous avons un fabricant de matière italien qui fait du thermodurcissable, du BMC, ce sont des pains de matière.

J'ai entendu que le fabricant avait soi-disant omis de déclarer, avec sa nouvelle fiche de données de sécurité, un nouveau composant, une nouvelle molécule dans la matière, classée CMR chez nous. Il y a d'ailleurs des étiquettes sur tous les pains de matière.

Le fournisseur aurait omis de transmettre sa nouvelle fiche de données de sécurité au groupe. Cela faisait donc plus de six mois que nous travaillions avec une matière dont la composition avait changé. Ils avaient ajouté une molécule CMR dans la fabrication de cette matière et doublé le taux de CMR.
Ils nous ont finalement alertés sur le fait que nous travaillions depuis plus de six mois avec une matière hautement cancérogène, CMR, avec également des risques pour la reproduction. Je voulais donc savoir s'il y avait eu une étude là-dessus.



Henri BASTOS
ANSES
Il faudra me donner le nom de la substance. En termes de méthode, si vous avez un problème avec une substance en particulier, essayez d'identifier son numéro CAS et son nom exact.
Vous pouvez demander au service d'assistance-conseil de l'INRS s'il existe une fiche toxicologique sur cette substance. Cela vous donnera déjà des éléments. Vous pouvez également envoyer un mail à l'Anses et nous vous répondrons si nous avons des connaissances ou des informations sur cette substance.
Cela permet de connaître son statut, son niveau de danger et sa classification. En première intention, j'aurais plutôt tendance à vous orienter vers le service d'assistance-conseil de l'INRS, financé par le régime général, par la branche AT-MP. Ils disposent d'un service spécifiquement dédié à cela. J'y ai travaillé de 2004 à 2006. Nous réunissions les informations disponibles et apportions une expertise sur une substance particulière afin de déterminer sa classification, son niveau de danger, etc. Si la problématique concerne plus largement les matières thermodurcissables, un grand nombre de salariés en France et un risque particulier, une demande de saisine peut être envisagée.

Il faut néanmoins établir des priorités parmi les différentes saisines.
En première intention, il faut donc contacter le service d'assistance-conseil de l'INRS ou l'Anses. Nous pourrons vous répondre sur cette substance en particulier, son statut réglementaire, son niveau de danger, les connaissances dont nous disposons et éventuellement la manière de procéder.



Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA
Ce qui m'a alerté, c'est qu'ils ont voulu cacher le problème. Maintenant que je suis préventeur HSE et également à la CGT, ils savent que je vais regarder ce qui se passe. Cela s'est affolé au niveau du groupe avec des coups de téléphone.
J'ai entendu la conversation. Ils se sont dit qu'il fallait rapidement faire quelque chose parce que le fabricant de la matière, lui, se couvre. Lorsque nous recevons les cartons de matière, il y a un gros autocollant violet qui différencie cette matière avec le taux de CMR doublé. La molécule a été changée et le fabricant identifie donc cette matière pour prévenir le client : « Attention, nous avons changé la molécule, à vous de protéger vos salariés. »
Mais il n'y a pas eu davantage de protections, à part des masques ou des gants.



Henri BASTOS
ANSES
S'il y a un changement de classification de la substance, l'employeur doit mettre à jour l'évaluation des risques. Il peut également y avoir une problématique de contrôle, mais il faut au minimum procéder à une réévaluation du risque.

Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA
Le fournisseur et le fabricant ont bien réétiqueté le produit. Mais le groupe, lorsqu'il a acheté la matière, a apparemment omis de prévenir tous les sites qui travaillent avec. Le thermodurcissable est une niche, mais le groupe en fait beaucoup, à l'étranger comme en France.
Ils ont omis de prévenir les sites qui utilisent du thermodurcissable. Ce jour-là, ils se sont rendu compte que cela faisait plus de six mois que nous travaillions avec cette matière dont la molécule avait changé, sans avoir été prévenus. Comme je suis maintenant au service HSE, ils ont dû se dire que j'allais mettre le nez dedans.

Henri BASTOS
ANSES
Vous avez maintenant les informations sur la substance. Il faut remettre à jour l'évaluation du risque.

Pedro DA ROCHA
CGT CLAYENS JURA
Oui, mais rien n'a été changé. C'est ça le pire.



Jean-Louis PEYREN
PRESIDENT DE SEANCE
S'ils ne veulent vraiment rien entendre, un danger grave et imminent, un DGI.



Fabienne CLAMES
FNPOS CGT
FÉDÉRATION DES ORGANISMES SOCIAUX
Je voulais revenir sur ces questions. Il faut bien comprendre que le patronat est d'une violence sans nom : il ne lâche rien sur la question des AT-MP. La commission AT-MP de la Sécurité sociale, quelque part, c'est lui qui la gère. Il la considère comme sa caisse : il paye et estime donc avoir tous les droits sur cette caisse.
Je voulais revenir sur la question de la faute inexcusable de l'employeur pour montrer à quel point le patronat ne lâche rien. Je ne sais pas si vous vous souvenez de l'ANI AT-MP de 2023, qui a d'ailleurs été signé par la CGT contre l'avis de notre Fédération. Nous avions écrit à ce sujet. Il est bien question de cela : c'est une attaque claire et nette contre la faute inexcusable de l'employeur.

C'est une question un peu technique, je vais essayer de l'expliquer simplement sans rentrer dans les détails. Pourquoi cet ANI a-t-il eu lieu à ce moment-là ? Il y avait cet objectif derrière. Dans le cas où la faute inexcusable de l'employeur s'applique au niveau de la Sécurité sociale, cela signifie deux choses.
La rente vient indemniser les séquelles d'un AT-MP. Dans le cas d'une faute inexcusable de l'employeur, cette rente est doublée. Par ailleurs, l'employeur est considéré comme individuellement responsable. Toutes les conséquences de cet AT-MP doivent être financées. Les textes de la Sécurité sociale vont même jusqu'à dire que cela doit être financé sur ses propres fonds, sur ses propres deniers.
Or, on le sait, les rentes, même doublées dans le cas de la faute inexcusable de l'employeur, sont basses. Il y a donc eu des procès, notamment dans le cadre de l'amiante, avec des victimes qui sont allées devant les tribunaux pour demander une indemnisation supplémentaire.
Qu'est-ce qui a été regardé au moment de ces procès ? Au départ, les victimes n'ont pas eu gain de cause. L'argument était qu'on ne pouvait pas financer deux fois la même chose. Il fallait donc regarder ce qu'indemnise la Sécurité sociale. Si elle indemnise l'ensemble des conséquences de l'AT-MP, l'employeur n'a pas à financer davantage que ce que paye la Sécurité sociale.
Sauf que, dans les textes de la Sécurité sociale, rien n'était précisé. À partir de là, deux notions sont apparues : est-ce que l'indemnisation de la Sécurité sociale indemnise uniquement une partie professionnelle ou également une partie fonctionnelle ?

Il n'y avait rien de précis dans le Code de la Sécurité sociale. Au départ, il y a donc eu plutôt des rejets. Mais la Cour de cassation a ensuite pris la décision de dire que

les victimes pouvaient tout à fait être indemnisées en plus. Les employeurs se sont donc retrouvés à devoir payer un complément d'indemnisation aux victimes, notamment dans le cas de l'amiante.
À partir de là est arrivée cette fameuse proposition de négociation des employeurs, qui était au départ un peu plus large que la question des rentes AT-MP, mais toujours sous couvert de dire : « Ces rentes sont trop basses, il faut absolument les améliorer. » Tout le monde est allé autour de la table pour négocier, soi-disant, des avancées sur cette question.
Sauf que les employeurs avaient déjà indiqué qu'il n'y aurait pas d'avancée à leur charge. Ils nous ont complètement embourbés en expliquant qu'il fallait absolument que, dans le Code de la Sécurité sociale, apparaisse la dualité de la rente et qu'il soit inscrit que cette rente AT-MP couvre à la fois la partie professionnelle et la partie fonctionnelle.

Vous comprenez l'enjeu : à partir du moment où on fait entrer cela dans le Code de la Sécurité sociale, cela vient remettre en question la décision de la Cour de cassation et cette possibilité d'être indemnisé en plus.
À l'époque, les associations, notamment la FNATH, s'étaient indignées. L'ANI a ensuite été transposé dans une loi de financement de la Sécurité sociale, toujours avec l'argument selon lequel les rentes allaient être améliorées.
Sauf qu'il y avait une petite phrase dans le texte de transposition qui précisait qu'on ne financerait rien de plus : pas de cotisations sociales supplémentaires. Il faut donc m'expliquer comment on améliore les rentes à partir du moment où on ne finance pas davantage le système. Cela signifie que soit on va prendre sur autre chose, soit on va mettre en place un système qui, au final, ne permettra pas d'améliorer les rentes.

Aujourd'hui, on en est là. Ce qui faisait pour moi le cœur de la faute inexcusable, c'était le fait que l'employeur était responsable et devait payer sur ses deniers l'intégralité des conséquences.
En introduisant notamment la partie fonctionnelle, on revient à cette logique : est-ce qu'on ne va pas financer deux fois la même chose ? Et à partir de là, on introduit une autre logique avec cette part fonctionnelle qui est forfaitisée et mutualisée. On risque donc d'enlever une partie de la responsabilité de l'employeur par rapport à ce qu'il doit payer.
C'est encore en cours et nous verrons comment cela va se traduire. Mais nous avons vraiment la crainte que ce soit précisément l'objectif recherché. Quand on mutualise et qu'on forfaitise, cela n'a plus rien à voir avec le fait de devoir payer l'intégralité des sommes dues.

Il y a également un deuxième effet. En faisant entrer cette fameuse part fonctionnelle, ils font entrer dans la Sécurité sociale un système à points. On en a beaucoup parlé pour les retraites. Là, c'est le même principe. On fait entrer un système qui relève finalement de l'assuranciel dans la Sécurité sociale pour calculer cette part fonctionnelle de la rente AT-MP.
Dans les systèmes à points, différents paramètres sont pris en compte, notamment la recherche de l'équilibre du système. Je vais simplement en pointer un : l'espérance de vie. C'est écrit dans les textes. L'espérance de vie peut être l'un des paramètres des systèmes à points. Quand on parle d'égalité entre les femmes et les hommes, cela signifie que, puisque les femmes ont une espérance de vie plus longue, elles vont coûter plus longtemps au système. Cela vient finalement légitimer des pensions plus basses. C'est une réalité que l'on retrouve sur la question des retraites et qui fait également partie des enjeux de ce système.

Tout cela pour dire que le patronat ne lâche rien. Sur cette question de la faute inexcusable, c'est une attaque qui est, pour moi, sans précédent. Nous continuons à demander que la CGT retire au moins sa signature de cet ANI, que nous considérons comme absolument honteux. Je ferai simplement le lien avec les débats que nous avons aujourd'hui. Il y a cette violence patronale, cette violence de la réalité du terrain et des conditions de travail. En parallèle, je trouve qu'à la CGT, à certains moments et à certains niveaux, notamment dans la commission AT-MP, on aborde ces sujets de manière très technique.
On a des spécialistes qui discutent de ces questions alors qu'il s'agit de questions de lutte de classe, de questions extrêmement fortes. Elles sont parfois traitées comme de simples questions techniques réservées à des spécialistes. Et on se retrouve ensuite avec des accords comme celui-là. Je trouve cela vraiment catastrophique.



Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE
J'avais plutôt une réaction sur l'acharnement des employeurs concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui rejoint ce qui a été dit avant.
Il y a un objectif de l'employeur dans la contestation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il ne faut pas oublier qu'il y a un enjeu financier sur la cotisation. La cotisation n'est pas fixe et l'employeur le sait. Il y a donc une recherche du profit au détriment de la santé et de la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.
C'est pour cela que, lorsqu'il y a des maladies professionnelles, notamment dans les cas de burn-out, c'est très compliqué. Le salarié n'est pas dans des dispositions psychiques qui lui permettent de faire face à des complexités administratives qui sont incommensurables. On est malade, en souffrance psychique, et on doit en plus faire face à des contraintes supplémentaires pour pouvoir mener à bien ces dossiers.
L'employeur le sait très bien et il en profite puisque c'est à son avantage. Il y a aussi un objectif politique derrière, puisqu'il mobilise forcément des forces syndicales lorsqu'elles sont saisies pour aider les salariés à mener à bien ces dossiers hors tableau.

Il y a donc à la fois un enjeu politique et un enjeu financier. La cotisation baisse si les accidents du travail ou les maladies professionnelles ne sont pas reconnus. À l'inverse, elle augmente lorsque c'est le cas, notamment lorsque les voyants se mettent au rouge au niveau des Carsat parce qu'il y a des accidents du travail ou des domaines particulièrement concernés dans un secteur. C'est à ce moment-là que le préventeur finit par venir au CSE.
Quand on obtient une reconnaissance en maladie professionnelle, il ne faut pas se priver d'aller au tribunal et de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. C'est un juste retour de bâton parce que c'est déjà suffisamment difficile d'arriver à faire reconnaître la maladie.

Je voulais également dire une chose. On est d'accord sur le fait qu'il faut absolument une réduction à zéro des risques professionnels. Néanmoins, on parlait de Germinal et des situations où il faut trancher entre la santé et l'engagement au travail. On n'est heureusement plus dans Germinal, mais la question du chantage à l'emploi se pose encore.
Quand vous faites un travail avec beaucoup de gestes entraînant des TMS importants, et je pense que c'est un sujet prépondérant dans beaucoup d'entreprises, l'employeur nous remplace par des machines. On se retrouve donc face à un chantage à l'emploi.
En tant que syndicalistes, on n'est pas satisfaits d'avoir des risques professionnels, mais on n'est pas non plus satisfaits de voir les emplois détruits. Je ne suis pas là pour dire qu'il faut préférer l'un à l'autre, mais cette question syndicale est absolument prépondérante. La santé passe d'abord, on n'est pas là pour se détruire au travail, mais on est souvent remplacés par des machines.
Je vais prendre l'exemple d'une entreprise. Quand on fait de la préparation manuelle dans des magasins avec 30 ou 40 salariés pendant trois ou quatre heures d'affilée, on finit par être remplacés par un automate de préparation de commandes qui réalise 60 à 70 % du travail de façon quasiment automatique. Vous avez alors la moitié des emplois qui sont supprimés.
Il faut le dire parce que cette question, même si on nous parle de Germinal, est encore d'actualité et se présente toujours dans nos entreprises. Merci.
jlp — Il faut aussi penser que le gain de productivité peut se calculer par un partage du temps de travail. Quand on revendique les 32 heures, ce n'est peut-être pas idiot avec l'arrivée des nouvelles technologies.



Jean-Marie MICCELUCCI
CABINET CIDECOS

Depuis quelque temps, il y a une accélération lorsque des scandales sanitaires éclatent. On a fait une expertise sur les PFAS dans les Cévennes. S'il y a un silence assourdissant dans l'entreprise, à un moment donné, l'affaire va sortir, que ce soit par des associations environnementales ou par le syndicat.
Bien souvent, le syndicat est pétrifié lorsque cela sort parce qu'il y a un réflexe qui consiste à faire corps avec l'entreprise pour ne pas perdre son emploi. Mais une fois que cela sort, la vague est trop forte.
Si on considère que les travailleurs sont les sentinelles et que le sort qui leur est réservé sera également celui des populations riveraines, la démarche syndicale change également.
Sur le dossier des PFAS, par exemple, même si ce n'est pas une entreprise de la chimie, le groupe SEB et Tefal sont concernés. La CGT défend l'idée que Tefal dispose de suffisamment de ressources financières pour travailler à de nouveaux produits dans les poêles qu'ils nous vendent en tant que consommateurs.

Avant de travailler à Cidecos, j'étais militant comme vous. Dans l'entreprise dans laquelle je travaillais, le syndicat avait œuvré pour le classement amiante. Les salariés nous demandaient si nous voulions faire fermer l'usine. Qu'il y ait de l'amiante et 40 morts dans l'entreprise pesait parfois moins, à leurs yeux, que leur emploi, le crédit de leur voiture ou celui de leur maison. Mais, au bout d'un moment, syndicalement, ce n'était plus tenable. Je conçois la difficulté que tu mets en avant, mais il faut réfléchir syndicalement à la manière dont on aborde ces questions parce que, de toute façon, elles nous emporteront. Quand l'usine ferme, on est emportés corps et biens et la santé l'est également.
JLP — Les camarades de Solvay à Salindres le savent bien parce que la pollution aux PFAS a servi d'excuse au patron pour fermer le site.
C'est vrai que cela a été l'excuse. Mais on sait très bien que si Solvay a fermé le site, c'est pour aller produire ailleurs, là où ils auront toute liberté de polluer. Le problème n'était pas la pollution aux PFAS. C'était une question économique : produire ailleurs parce qu'il y avait de la misère à exploiter ailleurs plutôt que dans les Cévennes.



Serge ALLEGRE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FNIC-CGT

Là, on voit toute l'importance du colloque avec le partage d'expériences qu'on peut entendre depuis le début de l'après-midi.
Camarade Christophe, effectivement, quand tu interpelles sur le fait de faire attention lorsqu'on intervient auprès de nos boutiques quand ils veulent moderniser, je te rejoins à 200 %. C'est effectivement le problème de la productivité. Cette productivité ne doit pas alimenter les parasites que sont les actionnaires, mais bien alimenter la possibilité de réduire le temps de travail, d'avoir de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires et de pouvoir garder tous les emplois qui sont dans la boutique.
Comme première priorité, on a les salaires, bien sûr, mais on a aussi les conditions de travail. Il y a eu pas mal de témoignages. Farid a témoigné tout à l'heure, Muriel a repris, puis tous les camarades ont expliqué qu'il était vraiment difficile de se battre dans la boutique.
Je reviens sur l'intervention de Stéphanie, sur la diffi-

culté de pouvoir créer le rapport de force en étant éclatés sur tout le territoire. Il va falloir qu'on réfléchisse à la manière dont on peut organiser le rapport de force au niveau de la Fédération pour pouvoir faire en sorte qu'un jour, on puisse vraiment avoir ce rapport de force dans les branches professionnelles de la Fédération qui sont éclatées.
Mais, les camarades, il y a une chose qui m'interpelle dans le débat de cet après-midi. On parle beaucoup de reconnaissance de la pénibilité au travail. Vous allez tout de suite comprendre où je veux en venir.
Combien d'actions ont été menées ces derniers mois, ces dernières années, sur la reconnaissance de la pénibilité au travail ?
Moi, quand je parle de la reconnaissance de la pénibilité au travail, je me rappelle de la lutte de 2010 des raffineurs qui, au terme d'une très grande lutte de plus de trois mois, quatre mois de lutte — rappelez-vous, on était en congrès — ont obtenu que le taulier négocie un accord de reconnaissance de la pénibilité au travail.
Les camarades ont gagné cinq années d'anticipation et, aujourd'hui, ils sont en train de se battre pour pouvoir non seulement les garder, mais aussi les améliorer à sept années d'anticipation, puisqu'on a pris deux ans avec la réforme.
Si la Confédération peut se satisfaire qu'il y ait eu une mobilisation de plusieurs millions, nous, on n'en a strictement rien à foutre. Ce qu'on regarde avec la mobilisation contre la réforme des retraites, c'est qu'on a pris deux ans de plus. Il n'y a pas à discuter pour savoir si on a gagné quelque chose ou pas : non, on a perdu.
Mais je reviens sur la reconnaissance de la pénibilité au travail. Les camarades, il y a pratiquement un an, on avait décidé de faire une enquête sur la reconnaissance de la pénibilité au travail. 890 000 salariés dans nos branches professionnelles. Je crois qu'on a dû avoir 7 000 ou 8 000 réponses.
On est plus de 22 000 syndiqués. Il arrive un moment où il faut savoir aussi se dire les choses. Quand on lance des travaux pour alimenter notre rapport de force, il faut s'en saisir.
J'entends tout ce qui a été dit par Jean-Marie Michelucci. Et je pense qu'il est toujours militant, parce que tu disais que tu étais militant à Sidecos. Je pense que tu es toujours militant, mon camarade.
Mais il y a une chose qui est fondamentale. On pourrait avoir toutes les expertises du monde, on pourrait avoir tout ce que tu as remonté, Farid, tout à l'heure, en allant au CHU avec des services qui peuvent nous aider.
Oui, mais il y a une chose qui est fondamentale, les camarades : c'est le rapport de force.
Le rapport de force, ce n'est pas simplement quand on parle des salaires. Le rapport de force doit être construit pour pouvoir remettre sur le devant de la scène la reconnaissance de la pénibilité au travail.
Je reviens sur la réforme des retraites de 2023. Effectivement, certains n'ont pas joué le jeu. Ils sont partis sur des volontés corporatistes, c'est-à-dire : on va s'occuper de notre petit périmètre, mais on ne va pas s'occuper du périmètre de tout le monde.
Mais moi, les camarades, j'aimerais qu'on fasse ça au niveau de la chimie, pour 890 000 salariés, qu'on arrive quand même à avoir un rapport de force digne de ce nom pour pouvoir exiger.
Quand je regarde les souffrances au travail, je ne vais pas refaire le débat qu'on a pu avoir cet après-midi. Quand je vois la machine à broyer des hommes et des femmes de Sanofi, quand je vois ce qui se passe dans les labos, quand je vois ce qui se passe dans le négoce, quand je vois ce qui se passe dans toutes les branches de la Fédération, les camarades, où on se fait broyer, où on se fait marcher dessus par les tauliers, il faudrait quand même, à un moment donné, reprendre le manche du rapport de force.

Jean-Louis a parlé d'une date, celle du 28 avril. Il avait dit le 28 mars, mais le 28 mars, c'était avant-hier ! Donc, le 28 avril, il y a une action pour lutter contre les mauvaises conditions de travail, pour lutter contre les morts au travail.
Le 28 avril, on a déjà écrit une circulaire. La circulaire est déjà partie. On va relancer pour avoir une action. Les camarades, on a six branches professionnelles de la santé, on a quasiment toutes les branches représentées ici. On peut donc se dire aujourd'hui que, le 28 avril, on en fait déjà un appel à la grève.
On peut déjà acter au colloque qu'on sera tous dans l'appel à la grève, dans le rapport de force, pour exiger de meilleures conditions de travail et faire payer ce qu'on doit faire payer aux tauliers.
Les camarades, ils sont en train de nous broyer, ils sont en train de nous faire mourir au travail. Quand j'entends les chiffres qui ont été annoncés tout à l'heure, les 1 293 morts au travail, rien que pour eux, aujourd'hui, on n'a pas le droit de reculer. On n'a pas le droit de ne pas s'engager dans le mouvement, dans le rapport de force.
Donc, le 28 avril, on appelle tous à la grève, les camarades.



Thème 3
IA NOUVELLE TECHNOLOGIE



Président de séance :
Eric SELLINI
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche Pétrole
CGT TOTAL

Tribune :
Alan PIRROTTINA -CABINET PROGEXA
Eric MORALES -CABINET SECAFI
Murielle MORAND
Secrétaire fédérale FNIC CGT
Branches Laboratoires de biologie médicale et Fabrication et commerce des produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires
CGT BIOMERIEUX

Introduction

Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT



Le capitalisme, dans sa quête perpétuelle de toujours plus de profit, économise sur la masse salariale en limitant les salaires au strict légal et en licenciant à tour de bras. C'est ce que nous vivons aujourd'hui, non seulement dans l'ensemble du monde du travail en France, mais également à l'échelle mondiale, où délocalisations, conflits et guerres entre impérialistes, dans le but de s'accaparer et d'exploiter des ressources minières autant qu'humaines à l'échelle de la planète, font la une de notre actualité.

Mais en parallèle, le capitalisme se doit de penser l'organisation du travail pour augmenter ses taux de rentabilité. Le propos n'est pas nouveau. La concentration des moyens de production, l'augmentation des cadences de travail et l'optimisation des process, qui aujourd'hui s'appellent le Lean Management, sont autant de moyens pour produire plus, plus rapidement, tout en évitant les gâchis.
Le taylorisme, grande innovation industrielle de la fin du XIX^{ème} siècle, en divisant les tâches qui incombent à la production de façon scientifique, a surtout permis au capitaliste de mettre la main sur les savoir-faire des artisans, des ouvriers, les dépossédant du sentiment de fierté lié au travail bien accompli et maîtrisé. Tout en les empêchant de penser au process de production dans son ensemble, il les a cantonnés à une seule tâche, répétée des milliers de fois dans la journée, dans un objectif toujours plus nécessaire d'aliénation de l'ouvrier.

Aujourd'hui, où en sommes-nous ?

Les réorganisations sont tous les jours le quotidien de nos entreprises. L'automatisation et l'apparition de robots à différents stades de la production sont des investissements calculés qui, souvent, se font au détriment des travailleurs. Ceux-ci deviennent l'humain qui gère la machine, se retrouvant souvent seul là où, auparavant, ils travaillaient à plusieurs.
Il devient l'outil qui répare, fait la maintenance, gère les alertes en courant d'un bout à l'autre des chaînes. L'automation, loin de libérer du travail pénible, met le travailleur en position d'asservissement à une ligne, à un robot, à une machine. La cadence de production ne doit pas baisser. Au contraire, la qualité des produits ne doit pas être altérée. L'abrutissement lié aux gestes répétitifs est toujours présent. L'application de procédures simplifiées à l'extrême met le travailleur dans une position de serviteur, dénuée de toute réflexion.
L'automation, la modernisation de la technologie, des moyens de production, pour être au service des travailleurs, ne peut se faire que dans une logique dénuée de rentabilité. Pour que les machines soient au service des travailleurs en les soulageant de nombreuses tâches dangereuses et aliénantes, il faut embaucher pour pouvoir gérer l'automation de façon efficace et collective.
Il faut former les travailleurs à la logique même de l'automation et non pas qu'à appliquer des procédures qu'ils ne comprennent pas. **La technologie peut être au service des humains quand elle est pensée comme telle et accompagnée d'une réorganisation du temps de travail. Il fallait quatre ouvriers hier qui travaillaient 35 heures en 3×8. Il en faudrait aujourd'hui quatre, ou même plus, à travailler quatre heures par jour, par exemple sur des horaires de journée.**
Les capacités de production se sont démultipliées de façon exponentielle depuis le début de la révolution industrielle et, malgré une augmentation de la population mondiale et de ses besoins, nous sommes bien loin d'une rationalisation de la production à l'échelle planétaire en fonction des besoins des populations.

En contre-exemple, on peut évoquer une autre stratégie mortifère que beaucoup d'entre nous vivent dans leurs usines. Elle est liée à des politiques patronales qui visent à liquider un pan de la production en n'investissant plus dans les outils, tout en se projetant sur des investissements à l'autre bout de la planète, là où la main-d'œuvre est quasiment gratuite et où les conditions de travail ne sont pas régulées.
On se retrouve avec des ateliers où les machines vieillissantes tombent en panne régulièrement, deviennent dangereuses car les systèmes de sécurité ne fonctionnent plus ou sont shuntés par les travailleurs qui les trouvent pénalisants ou difficiles à activer. Fuites de produits chimiques ou de gaz, explosions, problèmes d'ergonomie des postes : autant de sujets qui mettent en danger les travailleurs et dont le patronat, délibérément, se sert pour liquider ensuite l'usine.

Au-delà des avancées technologiques, on nous présente l'intelligence artificielle comme le destructeur ultime de l'emploi. Des chiffres tels que 75 % des emplois disparaîtraient d'ici 2050 sont régulièrement avancés. Ce qui semble plus réaliste serait 80 millions d'emplois supprimés par l'IA, avec 65 millions de créations de nouveaux emplois.
Les premiers touchés sont déjà les travailleurs des centres d'appels, les secrétaires, les traducteurs, les métiers qui semblent pouvoir être remplacés par des algorithmes. Mais qui n'est pas devenu dingue à force de converser avec un chatbot qui ne comprend pas notre problème et nous sort des phrases toutes faites qui nous font tourner en rond ?
L'IA pour remplacer l'humain, pour économiser des ETP, comme ils le font dans les laboratoires d'analyses médicales où des secrétaires sont déjà remplacés par des ordinateurs qui poussent le patient à se débrouiller avec son ordonnance, s'il arrive à la lire, et avec le logiciel, s'il maîtrise un tant soit peu l'informatique.
L'IA est une nouvelle technologie qui doit être un outil au service de l'humain. Elle doit aider dans l'accomplissement des tâches qui ne nécessitent ni créativité ni innovation, via des algorithmes sur lesquels les travailleurs doivent être formés. Elle ne peut remplacer l'humain qui perçoit les subtilités du langage, qui fait preuve d'empathie et qui est capable de comprendre des problèmes complexes et plurifactoriels.
L'illettrisme, qu'il soit numérique ou tout simplement fruit de conséquences sociales et sociétales, pose la question de l'exclusion de tout un pan de la population dans cette avancée. Le formatage des cerveaux et le nivellement par le bas sont des risques provoqués par l'IA. N'oublions pas qui crée et alimente l'IA : les GAFAM, mais également tous ces régimes dictatoriaux qui veulent mettre au pas leur population.

L'IA, comme toute avancée technologique, n'est pas un ennemi. C'est un moyen de faciliter le travail sur des tâches qui n'ont pas de valeur ajoutée pour que les travailleurs puissent se consacrer à tout ce qui nécessite relation humaine, créativité et innovation.
Aujourd'hui, comme l'automatisation et l'automation avant elle, le capitalisme l'utilise pour supprimer des postes. Ces technologies doivent permettre la réorganisation du travail. Travailler moins et mieux semble la seule solution face à la destruction massive de l'emploi imposée par le capitalisme.
Dans un cadre où les classes sociales n'existeront plus, où le système de production, débarrassé des besoins de rentabilité à tout prix, sera au service des besoins des populations et non au service des portefeuilles d'actions, le travail pourra être réorganisé en fonction des capacités de chacun et des besoins des populations.

Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Les principales pistes sont maintenant posées. On est face, dans notre environnement professionnel, à la dégradation perpétuelle des conditions de travail, à l'augmentation de la productivité et à la nécessité de

répondre aux besoins de profit de plus en plus importants du capital.
Le capitalisme a trouvé un nouvel outil dans l'intelgence artificielle pour pouvoir encore accroître ses profits et se débarrasser de ce qui le gêne encore, c'est-à-dire les salariés.
Maintenant, à vous la parole pour vos témoignages et éventuellement vos pistes. Comme Muriel l'a dit à la fin, est-ce qu'on ne peut pas trouver d'autres pistes à l'utilisation de cette IA et, plus largement, d'autres pistes pour l'organisation du travail au jour le jour ?

DÉBAT



Nathalie MUGNIER
CGT BIOMÉRIEUX
Bonjour, moi c'est Nathalie Meunier, de bioMérieux, Marcy-l'Étoile.
Je voulais donner un témoignage sur ce qu'on a vécu en branche. Cette année, en branche, donc à la C3PV, on travaille sur l'IA à la demande de la CFDT.
Ils nous ont envoyé un expert de l'IA qui est venu nous faire une petite présentation sur le sujet. Le gars était une espèce de fanatique de l'IA, hyper pro-IA, qui vend des solutions aux entreprises pour leur faire adopter l'IA. Il était donc juge et partie, déjà ça partait bien.
Le petit point sur lequel je voulais témoigner aujourd'hui, c'est que dans sa présentation, il y avait écrit : « On a déporté notre mémoire et, avec l'IA, on va pouvoir déporter notre capacité de raisonnement, de synthèse et de création. » Il était là en disant qu'il n'y avait pas de problème, que tout allait bien, qu'on déportait ça tranquillement à des GAFAM et que ça allait bien se passer.
Ce qui me fait beaucoup peur à ce sujet, c'est que ce genre d'experts passe devant nos patrons et c'est ça qu'ils leur vendent. Ils leur vendent qu'on va pouvoir avoir des employés qui n'auront plus besoin de réfléchir, qui n'auront plus besoin de penser aux choses et que l'IA va penser pour eux. On va avoir un truc automatique qui va pouvoir réfléchir pour l'humanité.
C'est ça qu'ils vendent et c'est ça que les patrons entendent. Moi, je trouve ça traumatisant d'un point de vue sociétal. Où est-ce qu'on va dans une société comme ça ?



Catherine EYMERY
CGT SANOFI R&D VITRY
Notre dernier plan de suppression d'emplois s'est terminé le 1er mars.
La direction n'a pas pu supprimer tous les postes qu'elle voulait puisqu'on a attaqué au tribunal administratif.
Ils ont même dû créer des postes pour recaser ceux dont ils voulaient se débarrasser puisqu'on a arrêté l'axe thérapeutique oncologie. Il n'y a plus de cancer, donc comme ça, c'est réglé !
On a des salariés qui ont été basculés sur des activités qu'ils ne connaissent pas. C'étaient des gens qui travaillaient en oncologie et on les a basculés sur la culture cellulaire, sans formation, avec des effectifs restreints.
Le département dont je vais vous parler n'a plus que cinq techniciens pour 25 cadres. C'est le département qui va travailler sur l'immuno-inflammation. Autant dire que ce sont des gens qui ne sont pas formés à cette modalité qu'est l'immuno-inflammation.
Les managers leur ont dit : « Voilà, il y a une injonction, il faut trouver le nouveau produit qui va remplacer notre produit phare, le Dupixent. » Autant dire que si on ne pouvait pas le faire avec 150 personnes, on ne va pas le faire avec 25. La solution, c'est : « On n'a pas le temps de vous former, on n'a pas le temps de vous renvoyer à l'école ou de vous former à ces modalités. Donc vous cherchez tous vos protocoles sur l'IA. »
Le matin, tu arrives, tu regardes sur l'IA quel est le protocole que tu vas mettre en place.
Les salariés me disent : « On ne comprend pas. On arrive à 30, 35 ans d'ancienneté, on est des techniciens, on nous demande de faire un travail et on ne comprend pas ce qu'on est en train de faire. »
Ils en arrivent eux-mêmes à se dire : « Je suis incompétent. Je ne suis pas capable de rendre les résultats que tu me demandes. » C'est extrêmement violent. Là, il y en a deux que j'ai accompagnés. Ils se sont mis en arrêt et c'est un burn-out. On va les faire qualifier en accident du travail, bien entendu. Ils n'ont pas pris le triptyque, ils sont partis en vrac.

Aujourd'hui, les managers ne voient pas de problème. Tu vas chercher sur l'IA et tu implémentes le protocole sans savoir ce que tu fais. En plus, c'est assez compliqué parce que j'ai suivi une formation. Il y a des prompts, il y a des choses à respecter sur l'IA pour ne pas qu'elle te raconte n'importe quoi. Il faut même lui dire : « Si tu ne sais pas, tu n'inventes pas. » Comme nous, ce sont des protocoles très techniques, on ne sait même pas si ce qu'on applique est correct et on ne sait pas si les résultats qu'on rend sont valables ou pas. Sauf que nous, on a encore conscience que ce qu'on développe, ça va chez l'humain. Donc on ne peut pas faire n'importe quoi. Et là, chez nous, c'est parti en vrille.



Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP LORRAINE
Bonjour à tous. Dans les laboratoires d'analyses médicales, l'IA est déjà rentrée depuis un petit moment. La première chose qu'on a vue, il y a cinq, six ou sept ans, c'est la lecture automatique des lames d'hématologie. Elles passent sur un microscope électronique et sont lues automatiquement.
C'est quand même contrôlé par les techniciens et les biologistes, heureusement, parce que l'IA ne fait pas complètement bien les choses. Il y a quand même des erreurs.

Maintenant, on la voit arriver au niveau du secrétariat avec la lecture automatique des ordonnances. On n'au-

ra plus besoin de secrétaires, mais plutôt d'hôtesses d'accueil. En plus d'accueillir le patient et de l'orienter, notamment pour ceux qui n'arrivent pas à se servir du numérique, il va falloir qu'elles vendent des BSO. Comme je vous l'ai dit hier, les BSO, ce sont les bilans sans ordonnance qui sont complètement sortis de l'enveloppe budgétaire allouée à la biologie. Donc ça fait encore du cash en plus.
Ils se servent aussi de ça pour ne plus recruter les secrétaires qui partent.
C'est une catastrophe. On a des files d'attente prolongées dans les laboratoires.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Comme on peut le voir, les expériences ne sont pas forcément très positives. À chaque fois, c'est soit pour dégrader les conditions de travail, soit pour supprimer les emplois.
Est-ce que, par ailleurs, il y aurait eu quelques expériences inverses ? Des syndicats qui se seraient emparés du sujet et qui auraient fait des contre-propositions pour une utilisation plus positive de ces nouvelles technologies ?



Serge ALLEGRE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FNIC-CGT
Le débat est assez difficile parce que moi, je suis comme vous les camarades, je n'y connais rien à l'IA. C'est-à-dire que j'ai besoin aujourd'hui, avec le colloque, avec ce qu'on est en train de mettre en place là, d'essayer de comprendre comment s'en protéger.

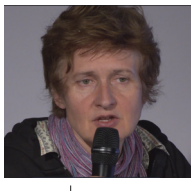
Comment s'en protéger, d'une part, parce que moi, ce que j'entends d'un point de vue de la recherche, quand j'entends ce qui se passe dans les labos, ce qui me vient en tête avec l'IA, c'est la peur des erreurs fatales ou vitales envers les hommes et les femmes en termes de santé. Après, dans le milieu des ouvriers de production, sur des machines où on fabrique du pneumatique, des tuyaux PVC ou autre chose, l'IA, on ne la voit pas arriver. Mais dans le milieu syndical, les camarades, il y en a qui utilisent l'IA pour écrire les tracts. Les camarades, moi, quand j'écris un tract, j'y mets mon cœur, j'y mets mes tripes, ce que l'IA n'a pas. Et ma réflexion, alors peut-être qu'elle n'est pas assez haute, mais au moins j'y mets tout ce que je peux quand j'écris un tract. Aujourd'hui, je ne suis pas surpris qu'on ait quelques difficultés à avoir des questions, à avoir du débat, parce qu'on est dans les balbutiements de l'IA.

Mais moi, ce qui m'interpelle tout de suite, dans les quelques interventions qui ont été faites, c'est qu'il va falloir que nous, Fédération, syndicats, on travaille à une fiche revendicative sur l'IA pour se protéger de l'IA. Parce qu'on voit bien tous les travers, tout ce qu'on peut voir sur les médias du capital, tout ce qui peut être fait par l'autre idiot de Musk, sur les tromperies vidéos et j'en passe et des meilleures.
Ce qui passe dans la tête de tout le monde quand on parle de l'IA, quand on en parle en famille ou avec les copains, c'est toutes les conneries qui sont faites avec l'IA. Mais moi, ce qui m'interpelle, c'est dans le milieu du travail. Quand j'entends le témoignage de Cathy, quand j'entends le témoignage de Nathalie, d'Annabelle, moi je suis inquiet. Faire faire des analyses au microscope par l'IA, tant que je ne le savais pas, ça ne m'inquiétait pas. Je vais regarder à deux fois quand je vais aller faire une prise de sang. Je vais leur demander qui c'est celui-là qui va vérifier : est-ce qu'il a un nom ou est-ce que c'est une machine ?

Les camarades, essayez de nous faire part de vos expériences si vous en avez dans l'entreprise. Mais je pense qu'il va falloir qu'on travaille sérieusement à éclairer tous les camarades sur le principe d'avoir des réflexes contre l'IA. Quelquefois, j'entends que ça peut être utile, qu'il suffit de savoir bien formuler la demande. Mais quand on n'a pas l'habitude de travailler avec ce genre d'outils, bien formuler une demande, ça devient quand même compliqué.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Je pense qu'il faut aussi démystifier ce terme d'« intelligence artificielle ». Murielle l'a bien exposé. L'automatisation ou la robotisation, au départ des humains avec le taylorisme et ensuite par des machines, ça a toujours été le credo du capitalisme depuis la révolution industrielle. Donc là, c'est juste un créneau supplémentaire.
C'est-à-dire qu'en clair, grâce à l'évolution des technologies informatiques, il pousse le cran un peu plus loin. Mais cette automatisation, même les ouvriers, comme Serge vient de l'évoquer, l'ont déjà vécue puisqu'il y a beaucoup d'emplois qui ont été remplacés par des robots dans beaucoup d'industries, au fur et à mesure des années. Tout le monde se gargarise avec « intelligence artificielle, intelligence artificielle ». En fait, en gros, ce sont des programmes informatiques que les capitalistes utilisaient déjà depuis longtemps.
Pour quoi faire ? Pour faire fructifier leur capital à la Bourse. Les algorithmes, ça fait longtemps qu'ils ont remplacé les courtiers en Bourse.
Là, ils l'utilisent effectivement dans le monde du travail pour remplacer ou accompagner des métiers qui, jusqu'à maintenant, restaient des métiers humains.
Je pense donc qu'il ne faut pas trop avoir peur de se confronter à ça et replacer ça dans le contexte de l'évolution de la mentalité des capitalistes aujourd'hui, qui utilisent tous les outils possibles pour pouvoir accroître leurs profits. C'est aussi à ça qu'il faut le ramener.



Murielle MORAND
SECRÉTAIRE FÉDÉRALE FNIC-CGT
Oui, effectivement, l'IA, c'est un outil. Il faut juste le voir comme ça. Après, la problématique, c'est la finalité.
Déposséder l'ouvrier de son savoir-faire, j'en avais parlé dans l'introduction, ça date effectivement du tay-

lorisme. Déposséder un ouvrier, un travailleur, de son savoir-faire pour, derrière, le mettre face à des technologies qu'il ne comprend pas, c'est une façon de l'aliéner encore plus. On repart un petit peu sur ce dont on a parlé hier, les RPS, etc.
Aujourd'hui, comment avoir un monde du travail à la botte du capital ? On le dépossède effectivement de ce qu'il fait tous les jours pendant huit heures.
L'IA n'est pas un ennemi en tant que tel. C'est effectivement la façon dont elle est utilisée, avec les suppressions de postes à tout-va, mais au même titre que la robotisation.

Je rappellerai juste un débat qu'on a eu entre nous il n'y a pas si longtemps, justement à la lecture de cette introduction avec d'autres camarades. La robotisation, aujourd'hui, sur une tâche très pénible, nous, la CGT, on va se battre pour imposer la robotisation. Parce qu'effectivement, l'humain n'a pas à être tué par les tâches qu'on lui demande de faire. Mais derrière, le problème, c'est la suppression des postes engendrée par ça. Et nous, la solution, c'est quoi là-dedans ? On n'est pas contre la robotisation. Naturellement que l'humain ne doit pas être asservi à une tâche qui, en plus, le détruit. Mais c'est la réorganisation du travail. C'est comment, derrière, à partir de ces outils qui permettent aux capitalistes d'augmenter leur rentabilité en augmentant la productivité, nous imposons une autre organisation du travail.
Si on regarde les choses de façon rationnelle, oui, nous avons besoin de réorganiser le travail et d'imposer une réorganisation. Je prenais l'exemple de quatre heures par jour. En soi, c'est ce qu'on pourrait faire. Parce que même les 32 heures que nous portons à la CGT, c'est déjà trop quand on pense aux capacités de production et à comment elles se sont démultipliées sur les dix dernières années. C'est incommensurable. On doit penser l'organisation du travail. L'alerte que tu posais, Nathalie, elle est très juste et elle va vraiment dans ce sens. Tu avais utilisé le terme de « fascisation » en branche. Oui, on est effectivement dans une logique où, aujourd'hui, le collectif de travail ne doit pas exister et où il doit être dépossédé de sa capacité à raisonner, à réfléchir.
Mais ce n'est pas l'IA en tant que telle. Ce sont les finalités, les intentions du capitalisme. Notre camarade Michel dit toujours : un marteau, ça sert à quoi ? Ça sert à planter des clous, mais on peut aussi l'utiliser pour casser des têtes. Ce n'est pas le marteau qui est le problème, c'est la façon dont on l'utilise.
Je pense que cette image est très juste. L'IA, c'est exactement la même chose. Il faut qu'on apprenne effectivement à la comprendre et surtout à imposer une réorganisation du temps de travail.



Florent ROUSSEAU
CGT L'ORÉAL ORMES

Moi, je voudrais faire un aparté sur l'IA parce qu'aujourd'hui, j'ai quand même de grandes craintes, sans parler du monde du travail, pour l'avenir de l'humanité à cause de l'IA.
On est tous parents ou on a des enfants, des nièces, et moi ça m'inquiète quand même parce que je suis père de deux filles. On voit bien qu'aujourd'hui l'IA prend une grande part dans l'éducation de nos enfants. À l'école, on a des instituteurs qui font des évaluations par l'IA, qui corrigent par l'IA. On demande à nos enfants d'utiliser l'IA.
Ma grosse inquiétude, c'est qu'on va faire des moutons de nos enfants. C'est-à-dire qu'on ne leur apprend plus à réfléchir. Donc demain, on ne réfléchit plus, on n'invente plus rien. On n'a plus de notion de ce qui est bien, de ce qui est mal. On écoute la machine, ce qu'elle nous dit, et nos compétences vont baisser, notre façon de réfléchir va baisser et on va devenir des moutons.
Nos enfants seront des moutons ou nos arrière-petits-enfants seront des moutons. Et ça m'inquiète énormément parce que, de plus en plus, on pousse nos enfants à utiliser l'IA, même à l'école, et ils n'apprennent plus à réfléchir. Donc demain, on n'inventera plus rien, on ne progressera plus et ce sera la machine qui nous dira ce qu'on doit faire.
Ma plus grande inquiétude, elle est là, avant de parler du monde du travail. De toute façon, dans les générations futures, ça touchera le monde du travail parce que les gens ne pourront plus réfléchir. Donc ils seront qualifiés à des tâches de premier niveau et c'est tout ce qui va se passer.



Noé CAZE
PHARMACIEN D'OFFICINE CGT

En officine, l'automatisation et l'IA ont commencé aussi. Sur les ordonnances, il y a des QR codes. Maintenant, c'est la prescription électronique. On a les robots qui arrivent depuis pas si longtemps par rapport aux autres branches.
Ces robots sont connectés au logiciel de dispensation. Une fois qu'on scanne l'ordonnance, techniquement, le robot pourrait faire descendre les boîtes directement au comptoir. Ça évite d'aller les chercher et aussi d'aller les ranger puisque les robots rangent les boîtes derrière les comptoirs.
Pour l'IA, on l'a dans les commandes, les commandes qui sont faites automatiquement. Comme l'a dit la camarade Elsa hier, on a de gros problèmes de ruptures depuis plusieurs années maintenant.
On passait énormément de temps à chercher le générique qui était disponible pour pouvoir le fournir aux patients. Maintenant, l'IA va chercher le générique disponible, s'il y en a un, parce que ça arrive très souvent qu'il n'y en ait pas. C'est vrai qu'on gagne pas mal de temps.
C'est difficile de dire ça parce qu'on sait que ce n'est pas forcément en notre faveur, mais il y a quand même un gain de temps par rapport à ça.
L'IA intervient aussi dans la vérification des ordonnances. On passe du temps le soir à vérifier les ordonnances, à vérifier si on a donné le bon médicament, au bon dosage, à la bonne personne, qu'il n'y a pas de

contre-indication. L'IA vérifie au moins la base, c'est-à-dire si on a donné le bon dosage. Elle lit les ordonnances qui sont, la plupart du temps maintenant, écrites par ordinateur. Donc là aussi, il y a un gain de temps.
Après, il y a de bons et de mauvais côtés à ça. Moi, je ne suis pas anti-IA, mais évidemment je m'en méfie, comme de tout ce qui pourrait être utilisé par le patronat pour licencier et pour intensifier le travail.
On a quand même diminué un peu la pénibilité avec les robots, notamment la pénibilité de la manutention, d'aller ranger et chercher les boîtes de médicaments, ce qui nous prend quand même beaucoup de temps dans la journée.
Par contre, le mauvais côté, c'est qu'on est figé à notre poste de travail, on est figé au comptoir. En fait, on ne bouge plus. On n'a plus ce temps de respiration pour aller chercher les boîtes, réfléchir un peu à l'ordonnance, parler un peu aux collègues, leur demander ce qu'ils en pensent. Donc c'est une intensification. Ça veut dire qu'on peut servir plus de personnes par jour et on sait comment ça va être utilisé par le patronat. Après, il y a aussi une perte de finesse dans la vérification des ordonnances. On peut imaginer, à terme, que l'IA remplace carrément le diagnostic, le triage des patients ou les conseils. Pourquoi pas ? Elle pourrait générer des conseils pour chaque médicament.
Là, on arrive à un service où il y a une grosse perte de l'humain. Une grosse partie de notre travail, c'est écouter les gens, leur parler, par exemple avec des personnes qui sont démentes ou qui ne maîtrisent pas très bien le français.
On voit très bien comment l'IA pourrait vraiment impacter le service médical au patient.
Après, si ça peut nous permettre d'enlever certaines tâches qui sont quand même très aliénantes, par exemple devoir vérifier qu'on a donné le bon dosage ou le bon médicament, c'est vrai que, techniquement, un robot pourrait le faire, on ne va pas se mentir.
Mais si ça peut nous servir à faire des tâches plus humaines, avoir plus de temps pour ça, diminuer la pénibilité, diminuer les TMS chez les collègues, moi je serais pour. Il faut une IA qui soit au service des travailleurs et pas au service du profit.

Nathalie MUGNIER
CGT BIOMÉRIEUX



Tu as tout à fait raison, ça pourrait être utilisé pour le bien de tous, mais ça nécessite, pour moi, de faire un vrai débat public démocratique, d'impliquer la population et de savoir où on veut aller avec cette technologie.
Clairement, pour le moment, il n'y a pas la volonté d'initier ce débat, ni par les gouvernements ni par le patronat.
Pour moi, ça reste quand même une technologie qui a des impacts et qui a déjà des coûts énormes, notamment le coût environnemental. Il y a aussi toutes les petites mains dans les pays en voie de développement qui travaillent à nettoyer les images, qui se tapent des trucs dégueulasses à nettoyer pour nourrir les bases de données.
Parce qu'en fait, c'est simple à comprendre comment fonctionne une IA. Ça prend des données en entrée, ça les mange, ça les mouline et ça crache du texte en sortie pour les IA génératives. Donc, si on lui donne des poubelles en entrée, ça crache des poubelles.
Actuellement, ça s'est nourri sur les données publiques qui ont été volées à plein d'utilisateurs, à nous tous. Du coup, c'est bourré de stéréotypes, de stéréotypes de genre, de stéréotypes racistes. Ça a bouffé notre société et ça recrache notre société.
Il y a donc besoin de prendre du recul sur cette technologie. Pour moi, c'est une technologie beaucoup trop nouvelle, qui nécessite de la R&D, qui nécessite des comités d'experts qui analysent ça, qui analysent les impacts. Il faut un vrai processus démocratique et remettre au centre du débat la question : qu'est-ce qu'on veut faire avec ça ?
Je ne sais pas comment on peut l'imposer, mais il va falloir qu'on aille dans cette direction. Notre revendication à nous, ça doit être de redémocratiser tout ça, de le sortir des GAFAM, de se le réapproprier, de faire une IA publique. Je ne sais pas comment le formuler, mais pour moi, c'est ça la priorité à ce sujet-là.
Si on ne veut pas que ça continue à être simplement appliqué par des patrons selon leur volonté et pour faire du profit, il va falloir agir dans ce sens.
C'est tout ce que je voulais dire.

Hassen JEBARI
CGT SANOFI LYON GERLAND



Bonjour à tous.
Juste pour rebondir sur ce qu'a dit la camarade Nathalie. Je pense qu'il ne faut pas combattre l'IA, mais au contraire s'en rapprocher afin de l'apprivoiser. Plus on va essayer de la combattre, plus ça va être compliqué, parce que les patrons, les gouvernements vont de l'avant avec ça et nous, on ne pourra pas ralentir cette accélération. Je pense donc qu'il faut plutôt l'apprivoiser, mais ça reste mon point de vue.
Moi, j'aime bien l'IA parce que je fais plein de trucs typiquement, chez moi, je prends une photo et je lui dis : « Change-moi le décor. » Elle me propose de mettre un petit cadre, une petite lampe, une petite plante. Du coup, je refais tout mon intérieur avec l'IA. Ça me donne plein d'idées et, franchement, il y a des trucs qui ne sont pas mal.
Après, au niveau de l'emploi, là, ce n'est plus la même chose. Je vais parler des cadres, de l'emploi et de l'IA parce que je pense que c'est quelque chose qui va prendre de l'ampleur avec cette accélération.
L'IA ne pourra pas supprimer tous les cadres, ce n'est pas possible. Elle va supprimer des métiers, mais elle ne pourra pas tous les supprimer.
Déjà, il y a deux types de cadres : il y a les gratte-papier et ceux qui prennent de vraies décisions et qui pilotent des projets. Il faut déjà faire cette distinction.
Par contre, ce qu'elle va faire, c'est réduire la valeur salariale de certaines tâches lorsqu'elles vont être auto-

matisables, typiquement les fonctions support.
Ça va freiner les embauches et casser la progression salariale des jeunes cadres, qui verront leurs tâches de travail moins valorisées. Il y aura des étudiants surqualifiés qui sortiront de l'école et qui vont devenir cadres pour faire des tâches banales.
Tout ça va engendrer un décalage avec les emplois sous-qualifiés, les opérateurs, les techniciens, qui eux-mêmes verront leur travail sous-valorisé et resteront à des salaires ridicules.



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT

Bonjour tout le monde. Elsa, de la branche de la pharmacie d'Officine.
Je vais répéter certaines choses qui ont été dites par quelques camarades, mais je vais tâcher de les compléter. En Officine, Noé en a déjà un petit peu parlé, mais on a la robotisation qui est de plus en plus présente. Moi, je l'ai connue déjà en tant qu'étudiante dans certaines pharmacies, avec des automates pour la distribution des boîtes.
Aujourd'hui, avec la robotisation, on a l'automatisation de la réception des commandes, la gestion des périmés, la délivrance des boîtes avec le robot qui nous distribue ce qu'on lui demande. C'est un gain de temps énorme avec le patient. C'est clair, ça a réduit la charge mentale. Moi, en tant que remplaçante, dans une pharmacie qui a un robot, ma première journée, je n'ai pas le cerveau qui coule par les oreilles parce que j'ai dû chercher les boîtes partout, puisque le robot les a envoyées. Je dois avouer que c'est quand même très confortable.
En termes de risque d'erreur, quand il y a des erreurs, en général elles sont d'origine humaine, ce n'est pas le robot qui fait les erreurs. On peut donc voir une efficacité, une optimisation claire avec la robotisation en officine.
Ça fait gagner du temps et ça réduit les erreurs. À côté de ça, les titulaires vont argumenter qu'on n'arrive pas à recruter en ce moment, que c'est compliqué. Donc le robot va permettre de travailler avec cette tension dans les recrutements. Il y a une meilleure optimisation du stockage et, financièrement, soyons clairs, ils vont y gagner. Ils vont dépenser quelques années d'un salaire de préparateur ou de pharmacien, mais au long cours, ils vont y gagner clairement.

Au niveau de l'IA, on a le contrôle des ordonnances qui peut maintenant se faire par l'IA. Le problème du contrôle des ordonnances par l'IA, c'est que l'IA regarde juste si c'est la bonne boîte qui a été donnée au niveau de la bonne ligne. Mais elle ne fait pas d'analyse pharmaceutique. L'analyse pharmaceutique, pour le moment, ce sont encore les personnes derrière le comptoir qui la font. On a quand même des pop-up qui nous disent qu'il y a une interaction médicamenteuse, ce genre de choses. Mais au niveau du contrôle pharmaceutique, l'IA cherche juste à vérifier que c'est la bonne boîte qui a été mise au niveau de la bonne ligne.
Donc, quand ça a été délivré par un non-pharmacien, c'est l'IA qui remplace le contrôle effectif du pharmacien, qui est normalement une obligation légale.
Moi, ça me gêne en termes de risque lié à l'analyse pharmaceutique. Elle pourra s'améliorer, ça c'est sûr. Peut-être qu'un jour l'analyse pharmaceutique se fera aussi au niveau du contrôle des ordonnances et qu'elle pourra nous dire qu'il y a des contre-indications qui ont été délivrées, ce genre de choses.

Mais du coup, c'est pour aboutir à quel modèle de l'officine ? C'est remplacer les officines par des distributeurs automatiques où les gens ont juste à faire lire leur ordonnance par une machine qui distribue les boîtes ?
Il faut prendre en compte que l'IA, c'est du numérique, donc c'est critique. Typiquement, s'il y a une contre-indication de niveau 3, potentiellement les boîtes ne sortiront pas. Là où, si on met un humain, en fonction de la situation, on peut se dire : « OK, là, la balance bénéfice-risque est favorable, donc on va quand même délivrer. » Alors que l'IA, si on lui a dit : « Tu ne délivres pas les interactions de niveau 3 », elle ne délivrera pas et la personne n'aura pas d'explication. L'IA, je pense qu'elle n'appellera pas le médecin pour essayer de trouver une alternative et ainsi de suite. Ce sont les contre-indications relatives. Ce ne sont pas des contre-indications absolues qui, là, pour le coup, légalement, ne doivent pas être délivrées. C'est que l'interaction peut être grave en fonction de la situation. L'intervention de l'humain pour juger de la situation et du bénéfice-risque pour le patient est donc très utile. Il y a des cas où il ne faudra pas délivrer et il y a des cas où, avec le bon suivi biologique, ça peut ne pas mettre en danger le patient ou, en tout cas, de façon pesée.
Après, en dehors de l'officine, je pense que là, on est sur un colloque international et qu'il faut parler d'internationalisme, avec l'impact socio-écologique de l'IA sur l'exploitation des populations des pays en voie d'industrialisation.

Comme ça a été dit, avec l'entraînement de l'IA qui, pour des coûts minimes, confronte des personnes à des contrôles d'images, de textes, à des cadences monstres sur des temps de travail énormes.
Après, il y a l'impact écologique, avec ce que ça coûte en eau pour refroidir les serveurs, en électricité pour faire tourner les serveurs, qui n'est clairement pas soutenable au vu des enjeux climatiques et écologiques actuels. Mais aussi au niveau des enjeux géopolitiques, sur l'énergie, les ressources, comme les minerais.
Il faut prendre en compte qu'OpenAI, donc ChatGPT, a accepté de se vendre à l'armée américaine. Donc ça veut aussi dire qu'utiliser ChatGPT ou s'abonner à ChatGPT, c'est indirectement financer les bombardements au Moyen-Orient, en Palestine, au Liban, en Iran. C'est quand même cautionner le fait d'aller bombarder des gamins qui n'ont rien demandé à personne parce qu'on a voulu générer une image pour s'amuser. Désolée si c'est un peu trash, mais pour le coup, je ne suis pas du tout modérée sur ce sujet-là.
Sachant qu'il existe quand même des IA alternatives

avec un peu plus d'éthique, qui ne vont pas supprimer leur impact, parce que l'impact reste présent, mais il existe des IA dont la chaleur générée par les serveurs va être utilisée pour chauffer les logements des villes à proximité.
Il y a quand même des choses qui essayent de tenir compte de cet impact. Donc, si on veut vraiment s'amuser avec l'IA, peut-être aller vers des IA un peu plus éthiques, à défaut de s'abstenir de l'utiliser quand ce n'est pas nécessaire.

Et pour finir, comme tu le disais tout à l'heure Murielle, c'est un outil. Donc l'enjeu, ce n'est pas tant son existence et d'être pour ou contre, c'est pourquoi on l'utilise, ce qu'on en fait et comment on l'utilise.
Je pense que l'enjeu sur l'IA, c'est le fait qu'on encadre son usage. C'est l'éthique qu'on met à profit pour encadrer son usage. C'est en faire un usage raisonné, se dire dans quel usage ça va être pertinent, bénéfique, optimal pour gagner en sécurité, en efficacité, tout en réduisant les tâches monotones, répétitives ou qui peuvent entraîner des erreurs, dans l'intérêt à la fois de la santé des gens, mais aussi pour réduire la pénibilité au travail, le tout en tenant compte des impacts, pour trouver un équilibre.
Après, il y a tout l'enjeu, et je pense que c'était déjà le cas de l'automatisation et de la robotisation : comment on dédommage les travailleurs de ce gain financier pour les capitalistes ?
Comment on s'organise pour que les métiers qui vont potentiellement disparaître ou qui vont muter du fait de l'IA, les gains capitalistiques ne servent pas juste à nourrir les actionnaires et les capitalistes ? Comment on répartit cette richesse sur les travailleurs pour permettre qu' on travaille moins, dans de meilleures conditions, et ainsi de suite ?

Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON



L'IA et la CGT, c'est ce qu'en font les camarades. Surtout dans le côté néfaste et dans le fait que la tentation est trop grande pour certains camarades d'utiliser l'IA, ne serait-ce que pour la rédaction de tracts, pour les comptes rendus de réunions, que ce soit au niveau du CSE, du CSEC, des réunions CSSCT, des réunions de travail, ne serait-ce que même dans les organes de la CGT, quand on monte à la Fédé, quand on monte dans nos coordinations, dans nos cohésions.
Je pense que vous avez déjà lu un tract CGT fait par l'IA : ça ne respire pas, ça ne parle pas. Il n'y a aucun ressenti. C'est comme si on avait un mauvais compte rendu.
Je pense que les choses, on les vit. On se bat contre le taulier tous les jours, on vit avec notre cœur, on parle, on pleure, on s'engueule. C'est ça qui fait notre force. On n'est pas la CFDT, on n'est pas les autres mange-figues, et vous me pardonnerez le terme, accompagnateurs de direction. Quand on voit comment eux font les choses et comment ils se comportent, nous, la grande différence, c'est notre force : on est la CGT, on est humains avant tout.
Comme je le dis, on pète des colères, on dit les choses, tout simplement. Alors certes, parce que j'avais fait un petit résumé quand même, on se fait moins chier, c'est sûr. On se fait moins chier de faire un compte rendu par l'IA : on a juste à faire un enregistrement, on appuie et ça nous sort un texte. Mais à un moment donné, moi, si je suis syndicaliste, si je suis à la CGT, oui, je me fais chier. Sinon, je ne m'embêterais justement pas, je n'irais certainement pas militer. J'irais peut-être à la pêche, ramasser des champignons, etc. Mais si je suis à la CGT, c'est que j'ai envie de me faire chier, j'ai envie que mon cerveau tourne, j'ai envie de réfléchir.
Je ne vais pas rebondir sur ce qu'a dit le camarade par rapport aux enfants. Moi, j'ai deux garçons, je me rends fou tous les jours là-dessus : on perd notre jugeote.
La jugeote, c'est : je me suis brûlé une fois. À un moment donné, ils vont se brûler dix fois, ils n'auront plus de doigts parce qu'ils ne réfléchissent plus par eux-mêmes. Nous, on est des adultes, il faut qu'on en prenne conscience. Parce qu'entre le dire mais ne pas le faire, ne pas se l'appliquer, à un moment donné, il faut se regarder tous ensemble, les camarades, et se dire : oui, c'est facile de faire un tract avec l'IA, mais non. Non, tout simplement.
Et là, il n'y a pas besoin d'avoir différentes formations pour se dire : qu'est-ce qu'on va faire ? On le fait ou on ne le fait pas ? Non, il ne faut pas le faire, tout simplement. Compte rendu de réunion : non, il ne faut pas le faire, tout simplement. C'est tout. Et oui, on va se faire chier dans le train en rentrant de sa réunion parce qu'on habite loin, ou dans la voiture, mais on est à la CGT, mes camarades.

Déborah ROCHER
CGT CONDAT



Bonjour à tous. Je voulais juste qu'on reparle un petit peu de la cause de cette IA parce qu'au final, Murielle, tu l'as très bien initié au début du colloque. On a beaucoup parlé des conséquences. Donc oui, ça va supprimer des emplois, ça risque effectivement de nous faire moins réfléchir. Mais la cause, au final, de tout ça, c'est le capital. Le capital, son but, c'est toujours de croître. Donc ça sert une variable d'ajustement. Aujourd'hui, c'est nous. Pour moi, il ne faut pas qu'on se trompe de combat. Ce n'est pas l'IA à combattre, c'est plutôt combattre finalement le capital, l'abattre et se réapproprier tout ça.
Murielle, tu l'as aussi très bien imagé avec le marteau. Voilà, le but de tout ça, c'est vraiment d'abattre le capital.

Thibaut BASSAND
CGT BOSTIK AVELIN



Bonjour à tous, mes camarades. Moi, je voudrais surtout parler aussi de l'aspect surveillance de l'IA parce que, de plus en plus, sur nos lignes de production, on apporte le numérique et l'IA, avec par exemple des tablettes aujourd'hui.
Aujourd'hui, nos conditionneurs et nos fabri-

cants ont des tablettes où tout est contrôlé minute par minute, leur temps de process. Et ce qui peut arriver aujourd'hui aussi… Moi, je prends toujours l'exemple des États-Unis parce qu'en fait, ce sont vraiment les avant-gardistes à chaque fois pour tout ce qui est hypercapitalisme.
Aujourd'hui, Amazon, il y a des caméras par poste où, avec une IA, ils arrivent à déterminer les temps de pause et les temps d'activité des gens. Et en fait, ils enlèvent les temps de pause. J'ai vu les vidéos, j'ai fait : « C'est incroyable. » Nous, on a vraiment une réelle inquiétude là-dessus sur le site parce que les mecs ont l'impression d'être en prison.
Aujourd'hui, les chefs d'équipe, ce ne sont même plus des chefs d'équipe. Les mecs me disent : « Ce sont des matons. » À chaque fois que la tablette vire au rouge, qu'ils ont un process trop long, hop, il y a quelqu'un du bureau qui descend. Un peu comme dans l'automobile aujourd'hui. L'automobile, c'est clairement ça : chaque temps est compté. Comme chez Toyota, par exemple, il faut lever la main pour aller aux toilettes.

Moi, je suis un enfant des années 90, donc j'aime bien un peu vulgariser. C'est ce que je fais en réunion syndicale. En fait, moi, ça me fait penser un peu à un imaginaire qu'on a déjà eu avec les sociétés dystopiques.
Moi, je ne suis pas jeune, mais il y a un film qui m'a choqué, c'était Elysium avec Matt Damon, où la caste est dans l'espace, gérée par des robots, par des IA, et la planète est dévastée.
Les gens sont pauvres et tout est géré par une IA qui considère qui est qui et qui doit être soigné ou non.

Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON



Bonjour. Moi, l'IA, ce que je ressens dans ma société, Sanofi Lyon Gerland, c'est comme tu l'as dit : il y a eu le taylorisme. On a pris notre technique, nos ouvriers, puis on a fait des robots.Avec l'automatisation, on est devenus des presse-boutons. On n'a pas besoin d'avoir un DUT, une licence, pour faire ce travail-là. Aujourd'hui, on suit une procédure sur un écran et on travaille.
Mais moi, mon travail, c'est la santé. On travaille sur un produit, c'est de la biotech, c'est injectable, pour des maladies rares, donc des gens qui ont de gros problèmes de santé derrière. Tout ce que je fais est validé. Aujourd'hui, j'ai des pharmaciens responsables, des pharmaciens qui contrôlent mon dossier. Tout ce que je fais, chaque étape que je fais par jour, elle est contrôlée par un pharmacien responsable ou un pharmacien qui va valider.
C'est une solution, c'est un injectable. Donc c'est un acte médical. Qu'on injecte un vaccin ou une piqûre, c'est du médical dans tous les cas.

Mais derrière, aujourd'hui, on nous met l'IA. La solution que je vais préparer va être qualifiée, validée automatiquement. Si je n'ai pas d'écart, j'ai bipé le bon dosage, j'ai le bon grammage, ça passe à l'étape d'après.
Et ainsi de suite. Sur les étapes de formulation, de calibrage, de chromatographie, sur tous ces process-là, c'est la même chose. Avant, j'avais quelqu'un qui le faisait. Aujourd'hui, on a des bac +7, des bac +1 qui le font. Avec l'IA, aujourd'hui, ce qu'ils veulent nous mettre en place, ça sera automatisé.
Derrière, quand ça va être automatisé, il y aura une revue de dossier sur 10 lots, 15 lots, 20 lots, on ne sait pas. Il y aura toujours un humain, au bout d'un moment, pour contrôler s'il n'y a pas une dérive de l'IA et pour prendre des décisions.
Et là, ça nous fait peur. Ça veut dire que tous les gens qui ont des bac +3, bac +5, sont amenés à disparaître, comme on l'a fait avec l'automatisation et les robots, où les techniciens supérieurs ont disparu. Aujourd'hui, ce sont les bac +3, bac +5 qui vont disparaître dans le médical, dans la biotech.
Derrière ça va être externalisé. Aujourd'hui, on va devenir uniquement des façonniers, des petits presse-boutons.

Mais toutes les décisions et tous les changements qui vont entraîner des modifications sur les AMM ou sur les validations seront faits ailleurs. Donc là, on nous enlève tout. On nous enlève toute notre connaissance et tout ce qu'on sait faire. Aujourd'hui, c'est automatisé : tu prends la procédure, tu lis ta procédure et c'est fait.
Et maintenant, la deuxième étape, ce sont ceux qui nous valident, les pharmaciens responsables, qui vont disparaître. Donc là, ça nous fait vraiment, vraiment flipper.

Comment est-ce qu'on va contrôler s'il n'y a pas une dérive ? Et puis surtout, dans la société elle-même, on n'a plus de sens. Comme vous l'avez tous dit, on perd le sens de notre travail. Pourquoi je fais ça ? Parce que derrière, il y a des patients, il y a des malades. Et surtout, nous, on est dans une branche où on travaille pour des gens qui ont de gros problèmes médicaux, des maladies très rares.

On s'inquiète. Et comme je vous l'ai dit hier ou avant-hier, avant, quand c'était tout manuel, on avait 3 % de pertes sur notre process. Aujourd'hui, on arrive à 25 %. C'est énorme. Alors avec l'IA, qu'est-ce qui va arriver ? En sachant que quand on libère un lot, quand vous avez un médicament qui arrive dans une pharmacie, le pharmacien responsable qui l'a libéré est responsable pendant 30 ans de ce médicament. Même à la retraite, s'il y a des morts ou s'il y a des problèmes, on va aller le chercher.

Là, maintenant, c'est l'IA qui va le libérer. Est-ce qu'il y a un pharmacien IA ? On ne sait pas qui est responsable. Le pharmacien responsable ? À qui va-t-on donner la responsabilité ? Là, ça peut un peu plus faire flipper. Voilà, c'est tout.



Elodie DUMONT
CGT OXYFARM

Bonjour à tous. Moi, déjà, je voudrais commencer par le début. IA, c'est intelligence artificielle.
Il n'y a rien d'artificiel, c'est une fausse intelligence. Rien que ça, déjà, ça devrait nous alerter.
Alors j'entends, c'est vrai que moi aussi, ça me plaît bien de mettre une photo et de changer mon intérieur, c'est cool. Sauf que du coup, ce que ça veut dire, c'est que tous les métiers de la création, demain, sont voués à disparaître. Le marketing, il n'y en aura plus besoin. Il n'y aura plus de raison d'être photographe puisque vous mettez la photo sur l'IA et vous faites un chef-d'œuvre. Donc, pour moi, déjà, il y a une disparition de la création. On ne va plus créer. On ne va plus réfléchir non plus. Mais ça, c'est venu petit à petit. Si vous vous souvenez, moi aussi je suis une enfant des années 90, et on a vu apparaître les GPS. Aujourd'hui, qui sait encore faire un trajet en regardant les panneaux d'indication sur la route ?
Non, mais on ne sait plus utiliser les panneaux de signalisation. On fait confiance à un GPS. C'est déjà une première IA quelque part. En fait, c'est venu petit à petit.
Aujourd'hui, moi, ça me fait flipper, au même titre que les autres parents, comme ça a été dit, pour nos enfants. Je suis allée chez le médecin, je lui ai donné les symptômes que j'avais, il les a rentrés dans sa machine. Et l'ordinateur lui a sorti la liste des médicaments qu'il me fallait. Voilà. Je ne sais pas ce que j'avais, une angine, une trachéite, je n'en sais rien, mais je suis ressortie avec une ordonnance avec les médicaments. Ce n'est pas lui qui m'a auscultée. C'est : « Tu as mal à la gorge ? Tu as 39 de fièvre ? OK. Tu tousses ? Non ? Voilà, tu as ça. Tu prendras ça. »
Dans mon milieu professionnel, moi, je suis acheteuse, donc service support. Et moi, ce n'est pas forcément mon métier qui me fait peur pour l'avenir, mais c'est, comme ça a été dit, les managers.
Mon manager, aujourd'hui, utilise l'IA pour m'envoyer des dossiers à faire. Alors j'ai un super mail rédigé par ChatGPT avec : « Je te confie le projet », petit point 1, petit point 2, et à la fin j'ai la deadline.
Et là, je m'interroge vraiment. Je me dis : mais donc, dans quelques années, en fait, il n'y aura plus besoin de faire d'études ? On pourra tous être ce qu'on a envie d'être parce qu'après tout, si on demande tous à l'IA de travailler pour nous... Moi, je reste à la maison, je deviens photographe, c'est cool, non ?
Je prends n'importe quelle photo, je la mets à ChatGPT et je vous dis : « J'ai un chef-d'œuvre derrière. » Ou je deviens chanteuse.
Tout ça pour dire que l'IA, oui, moi je suis assez d'accord avec ce qui a été dit. Il ne faut pas en avoir peur, mais je pense qu'il faut que ce soit encadré et utilisé à bon escient parce que sinon, ça va tous nous bouffer.
En fait, on ne réfléchira plus. Il n'y aura plus besoin de réfléchir.
Et c'est ce qui me fait le plus peur : avoir après une société avec nos jeunes, nos enfants, qui ne sauront plus réfléchir par eux-mêmes. Alors ils ne sauront plus regarder les panneaux sur la route, peut-être qu'ils vont disparaître, mais ils ne sauront plus créer non plus, ni réfléchir.
Et ça, c'est dangereux. Et on sait, nous, syndicalement, que ne pas réfléchir, c'est dangereux.



Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE

Je n'avais pas tellement prévu d'intervenir sur le sujet parce que nous, l'intelligence artificielle, ce n'est pas un sujet pour lequel on a encore des technologies qui sont arrivées chez nous. Donc on connaît assez peu et je suis très content qu'on ait ces échanges.
Parce que nous, dans le monde de la répartition pharmaceutique, en tout cas dans notre boîte, on est détenus par les pharmaciens eux-mêmes. Ce n'est pas le cas de toutes les boîtes de la répartition, mais les pharmaciens sont très casaniers sur leur façon de procéder. C'est un vieux métier, c'est une vieille caste et ils éprouvent toujours les technologies chez les autres avant que ça arrive chez nous. Donc, pour le coup, on entend ce qui se passe chez les autres et ça nous permet de nous préparer sur ce qui pourrait arriver chez nous.
On n'est pas spécialistes de l'intelligence artificielle parce que ce sont des sujets qui sont très vastes et très complexes. Néanmoins, on n'était pas spécialistes non plus de l'informatique avant et, pour nous, c'est ni plus ni moins qu'une accélération de la puissance de calcul. C'est un processus qui continue, comme tu l'as dit Éric tout à l'heure.
Là où on est inquiets, c'est qu'effectivement ça va être un outil au service du patronat puisque c'est lui qui le développe et qui va le mettre en place. Donc on est assez inquiets sur les aspects surveillance et vigilance, comme ça a été dit, parce qu'on en rigole, mais c'est vrai que le patronat, tout ce qu'il va vouloir, c'est nous mettre à 1984, Big Brother, avec les caméras, comme ça a été dit. On entend ce qui se passe en Chine aussi au niveau de la surveillance de la population et des notations.
On se demande du coup : est-ce qu'on ne va pas finir par être notés au boulot par une caméra et comment on va faire pour que ça ne se produise pas ?
Mais là où je voudrais quand même avoir une note positive, c'est que l'intelligence artificielle, à chaque fois que j'en parle avec des personnes qui s'y connaissent beaucoup mieux que moi, elles me disent qu'en fait l'intelligence artificielle ne sait pas tout faire, et en est très, très loin, en tout cas pour l'instant.
Elle sait faire des choses qui sont relativement simples, ou en tout cas elle sait faire des choses simples de façon rapide sans trop se tromper. Parce que pour le reste, elle sait proposer quelque chose, mais elle a un risque d'erreur qui est encore très, très important. Et ça me rappelle un petit peu nos fondamentaux entre le travail prescrit et le travail réel.

Dans l'état actuel des choses, parce que je ne suis pas devin, je ne sais pas comment va évoluer la technologie, et j'espère qu'elle n'évoluera pas trop bien pour le patronat et que nous, on aura encore notre mot à dire sur le travail réel.
C'est pour ça qu'on en rigole, en fait, parce que l'intelligence artificielle fait des trucs débiles. Pourquoi ? Parce qu'elle ne sait faire que les tâches qui sont très, très simples et ne sait pas encore faire les tâches qui sont les plus complexes. Et en fait, ça donne de la valeur à notre travail.
Parce que nos responsables, nos patrons, qui penseraient pouvoir nous remplacer sur l'intégralité de nos postes de travail, finissent par s'apercevoir que ce n'est pas si simple que ça. Pourquoi ? Parce qu'ils ont tellement ignoré le travail réel, puis ils font en sorte de le cacher ou de faire en sorte que ce ne soit jamais valorisé.
Avec l'intelligence artificielle, il y a des métiers, malheureusement, où effectivement c'est tellement automatisé que, pour le coup, l'intelligence artificielle est tellement efficace que c'est difficile de lutter sur ce travail réel. Mais sur tout un tas de métiers, justement, là, on peut pointer du doigt et faire valoir notre travail réel.

Il ne faut surtout pas rendre service à l'intelligence artificielle et la laisser se planter quand, effectivement, l'automatisation vient à faire des choses avec des erreurs. Parce qu'humainement parlant, on a envie de bien faire notre travail. Et c'est vrai, parce que ce n'est pas pour rien qu'on est au boulot, puisque quand on est à la CGT, on aime faire notre travail correctement. Et peut-être qu'une des façons de lutter, c'est justement de laisser se casser la gueule l'intelligence artificielle.
Moi, pour mon expérience personnelle, je suis gestionnaire de stock. Alors on n'était pas encore touchés par l'intelligence artificielle, mais un jour j'ai eu mon responsable qui est venu me voir parce qu'on fait des placements de produits dans le magasin de préparation de commandes, pour évidemment éviter que ceux qui font de la préparation de commandes aillent chercher les médicaments très, très loin et que ce soit plus proche de leur poste de travail. Donc ça, c'est un savoir-faire qu'on a. C'est assez logique dans le monde de la logistique, c'est fait par du travail humain. Et un jour, on vient me voir et on me demande si je ne serais pas intéressé par l'utilisation d'un logiciel Excel avec une macro pour que le truc, quand on appuie sur un bouton, nous dise exactement ce qu'on doit mettre où. On ne réfléchit plus. Alors le sujet de l'intelligence artificielle n'était pas encore autour de la table, c'était il y a encore quelques années, mais c'est un peu le même sujet. Finalement, c'est un peu la même chose, c'est une automatisation, ni plus ni moins. Et là, j'ai compris qu'il ne savait pas faire. J'ai compris qu'il ne savait pas faire, donc je lui ai dit : « En fait, moi, je ne sais pas coder ton logiciel. Je ne suis pas informaticien, donc je ne sais pas coder ton truc. Ça, je ne saurai pas faire. Mais ce n'est pas grave parce qu'en fait, je sais quand même déplacer des produits et mon métier, je sais le faire. Donc dis-moi juste ce que je dois faire et puis je le ferai. On n'a pas besoin du logiciel. »
Sur le moment, je ne savais pas que je luttais contre l'intelligence artificielle quand j'ai dit ça.
Mais je me rends compte qu'aujourd'hui, c'est un sujet qui est de plus en plus prépondérant et il faut qu'on ait des stratégies de lutte pour pouvoir s'en sortir.



Abdel HARBACH GHANI
CGT SANOFI LYON

Moi, je vais vous parler de mon expérience un peu personnelle sur l'IA. Je travaille en logistique et je m'occupe de tout ce qui est import-export pour toutes nos analyses.
C'est vrai que l'IA, dans les premiers temps, ça m'a beaucoup aidé pour constituer des dossiers de douane, des dossiers, des factures, tout ça. Et je me suis posé la question. C'est vrai que c'est un truc qui peut vite nous remplacer et ça fait un peu peur.
Chez nous, Sanofi, ils nous mettent de l'IA. Ils nous informent que ça peut nous aider, puis ils en font de la pub.
Moi, ce que je pense, c'est que déjà, nous, en tant qu'élus, ce qu'on peut faire avant toute intégration d'IA, c'est automatiquement faire des infos-consultations. Parce que, qu'on le veuille ou non, ça va changer les conditions de travail. Et ça, il faut appuyer dessus, prendre des experts, faire des avis, alerter les salariés sur les RPS que ça peut causer.
Parce que ça nous cause tous des RPS sans le savoir, parce qu'on se pose tous la question : est-ce qu'on aura un emploi demain ?

C'est vrai que l'IA, c'est fort. Je vous parle d'une expérience : j'ai envoyé une machine de laboratoire qui faisait la taille d'une pièce au Japon. Je me suis dit : « Jamais je ne pourrai le faire. » Grâce à l'IA, je l'ai fait.
Et le capital, c'est clair qu'ils se frottent les mains. Ils se frottent les mains parce qu'ils ne sont pas assez gavés. Ils se gaveront tout le temps sur nos côtelettes. Ces gens-là, ils sont tellement gras qu'ils s'en foutent de nous. Mais il ne faut pas oublier que la richesse qu'ils ont, c'est nous. Il ne faut pas l'oublier. C'est nous qui consommons, c'est nous qui bougeons, qui faisons la richesse. C'est quoi ? C'est l'IA qui va consommer ? C'est l'IA qui va aller à Carrefour ? C'est l'IA qui va aller mettre de l'essence ? C'est l'IA qui va payer ses impôts ?
Après, je reviens sur la camarade qui en parlait. Je pense qu'aujourd'hui, il faut vraiment avoir des débats publics, politiques. Il faut que ça rentre dans le débat parce que, pourquoi pas, peut-être aussi un jour bien réfléchir à ça, et ça va revenir sur le devant de la scène : c'est le revenu universel. Parce que c'est vrai que ça va chambouler la société du travail. Mais il ne faut pas se laisser faire.

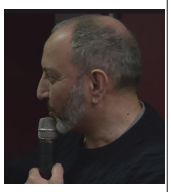


Catherine EYMERY
CGT SANOFI CRV

On parle de l'IA, mais avant l'IA, on a vu tous les outils informatiques qui ont fait qu'il y a, ce que

j'appelle moi, une diminution de l'intelligence ou une forme d'idiocratie.
Aujourd'hui, pour l'illustrer, j'ai des cadres syndiqués à la CGT qui me disent : « Tes tracts, il ne faut pas qu'on ait besoin de les lire. Il faut faire des punchlines, des phrases courtes. » Ils me disent : « Je n'ai pas envie de lire. Je lis tellement de mails, on est submergés toute la journée, que quand je reçois un tract… » Mais moi, je leur dis au contraire : lis. Retrouve le plaisir de lire. Moi aussi, à un moment, je me suis un peu laissée enfermer par tous les outils, Instagram, les machins, les trucs comme ça. Et quand tu recommences à lire de la presse, de la bonne presse, et des livres, c'est un plaisir. On a un certain âge, on a cette capacité-là et on peut le faire. Et quand tu vas lire, tu pourras aussi débattre, parce qu'on ne débat pas sur des punchlines. C'est compliqué, même avec mes propres camarades, de lutter contre cette forme d'idiocratie : on va vite, il ne faut pas avoir besoin de réfléchir. Et ça aussi, à chaque AG, on me dit : « Prévois un lien Zoom. » Mais je dis : même pas en rêve que je prévois un lien Zoom. Vous venez me voir, on discute. Au-delà du langage, de ce qu'on échange, il y a le langage non verbal. On y met de l'intensité. Viens discuter, viens débattre. Ça ne se fait pas par un lien Zoom. Tout ça nous enferme, nous divise. Se retrouver ensemble, ça fait un bien fou. On est des humains, on doit échanger. Quand est-ce qu'on se voit en vrai ? Même nos propres syndiqués s'enferment là-dedans. Voilà, moi, avant même l'IA, j'avais déjà vu cette dérive contre laquelle on doit lutter.

Idir SEDEKI
CGT SANOFI



Bonjour à tous. Je vais commencer par dire aussi : oui, Murielle, tu as raison.
L'IA, c'est un outil. Il faut juste le voir comme un outil, pas autre chose.
Je vais partager une anecdote. Notre patron, il y a quelque temps, s'est vanté qu'il prenait ses décisions grâce à l'IA. Le grand patron du groupe, du plus grand laboratoire européen, prenait ses décisions grâce à l'IA. Malheureusement, entre-temps, l'IA l'a viré, parce qu'il a été viré. Ça fait rire, mais ce n'est pas rigolo. Ce que je voulais dire, c'est qu'il faut vraiment qu'on se réveille parce que l'IA est déjà installée. Ce n'est pas quelque chose qui va venir. Elle est déjà installée dans notre vie, elle est installée dans notre société.
Quand vous prenez le métro, sur certaines lignes, c'est l'IA qui le conduit. Aux États-Unis actuellement, il y a des voitures sans chauffeur, c'est l'IA qui les conduit.
On utilise aussi de plus en plus l'IA en médecine. Quand vous faites un scanner, une radio, une IRM, dans certains hôpitaux, c'est l'IA qui interprète ces examens. Ce ne sont plus forcément des médecins qui les interprètent.
Il y a plein de choses qui ont déjà intégré l'IA dans leur fonctionnement. Ce qui me fait peur et qui m'interpelle vraiment, c'est qu'il en va de la survie de la CGT. Historiquement, la CGT est très implantée dans les centres de production, dans les chemins de fer, à la RATP, dans ce type de secteurs en France. Or, dans les centres de production, il y a de plus en plus d'automatisation. Chez Sanofi, par exemple, ils ont été récompensés il y a deux ans, je crois, pour ce qu'ils appellent « l'usine du futur », où toute l'usine est pilotée par deux personnes. Là où il fallait 100 ou 200 personnes, il n'y en a plus que deux.
Pareil à la RATP : s'il y a de plus en plus de métros conduits par l'IA, il y aura de moins en moins de monde.
Il faut absolument qu'on prenne cette histoire d'IA au sérieux, qu'on prenne cet outil au sérieux et qu'on se mette vraiment à réfléchir.
Je suis d'accord avec ce qui a été dit : il faut avoir un débat public et même essayer de légiférer sur l'utilisation de l'IA. Parce qu'actuellement, comme il y a un vide juridique, on fait tout et n'importe quoi avec cet outil.
Il faut vraiment qu'on se mette dans la tête qu'on ne peut pas rester là à regarder ce qui va se passer et attendre la prochaine étape.
La prochaine étape, il faut que ce soit nous qui l'influençons. Il faut qu'on travaille pour que les décisions sur les prochaines étapes soient des décisions en faveur des travailleurs et pas contre les travailleurs.

Jean Louis PEYREN
SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FNIC-CGT



Jean-Louis, secrétaire fédéral, mais aussi détaché et salarié de Sanofi. Dans la discussion, il y a des choses qui m'interpellent quand même parce qu'on s'aperçoit qu'on a l'impression d'avoir peur de cette IA. Je pense qu'il ne faut pas en avoir peur parce qu'une des plus mauvaises conseillères, c'est la peur.
Il faut peut-être arrêter d'en avoir peur. Ça ne veut pas dire qu'il ne faut pas simplifier ou réfléchir à ce qu'elle implique. Il y a deux aspects : l'aspect sociétal, c'est-à-dire les effets qu'elle va avoir sur nos sociétés, et l'aspect politique.

Quand je dis politique, c'est par exemple quand on réfléchit au profit et au gain de productivité que l'IA va apporter. Ça va se traduire par un gain de productivité parce qu'on va gagner du temps. Mais ce gain de productivité va se transformer en temps et ce temps va se transformer en argent. Donc ça veut dire que le gain de productivité va se transformer en profit. Et c'est là qu'il faut réfléchir entre nous : comment on se réapproprie les richesses ? Comment la CGT va travailler, comment nos syndicats vont travailler pour se réapproprier ce gain de productivité, donc ce gain de richesse supplémentaire qui va aller au capital ? C'est ça, la question.
Moi, demain, que le travail qui était fait à dix soit fait à cinq, très bien. Mais si je travaille 40 heures, autant que je ne travaille plus que 20 heures et que je garde les dix effectifs. Le travail qui est aujourd'hui fait pendant 40 heures, je le ferai pendant 20 heures. Mais là, on est bien dans la réappropriation des richesses. Nous aussi, le temps se transforme en argent. On gagne du temps, mais on doit aussi gagner davantage en salaire.
La question est donc là : comment on arrive, non pas

à combattre l'IA, mais à la mettre de notre côté et à en faire un outil pour le prolétariat, et non plus un outil pour le patronat et pour le capital ?
Tout à l'heure, il y a eu une intervention d'un camarade de Marcy-l'Étoile. Pas loin, vous avez un autre site de vaccins, à Neuville-sur-Saône. Là, en termes de gain de productivité, on ne va pas faire mieux. Ce qui est fabriqué sur le site de Marcy-l'Étoile va pouvoir être fabriqué avec quatre fois moins de salariés sur le site de Neuville. C'est-à-dire qu'un site où il y a 3 000 salariés peut se retrouver avec seulement 750 salariés.

Moi, je dis simplement une chose : le temps gagné et donc l'argent gagné, il va falloir travailler avec les salariés pour voir comment on peut garder les 3 000 salariés de Marcy-l'Étoile, quitte à les mettre sur le site de Neuville. Il faut travailler là-dessus. Comment fait-on pour éviter qu'il y ait des suppressions de postes et donc de la casse sociale à cause de l'IA ? Il faut se battre, travailler avec les salariés et les mobiliser sur ce point de vue-là.
Il faut leur donner des atouts, des arguments. Mais il ne va pas falloir attendre qu'on se fasse bouffer par l'IA pour commencer à se poser les bonnes questions et à travailler avec les salariés.
Aujourd'hui, on discute de l'IA, on y réfléchit entre nous. Mais demain, la première chose qu'on devrait faire, c'est prendre cette réflexion sur nos sites, avec les salariés, et voir comment on peut travailler là-dessus, comment on peut combattre les pratiques et les volontés de nos patrons pour s'approprier l'IA.
On parle de la socialisation des moyens de production. L'IA en fait partie. Ça va devenir un moyen de production comme un autre, donc on doit se la réapproprier.
On ne doit pas la laisser au capital. L'IA, c'est notre outil, et il faut qu'on la maîtrise comme nous on le veut. Il ne faut pas que les patrons l'utilisent pour nous maîtriser, nous aliéner encore plus ou nous éviter de réfléchir.
Et je pense qu'il y a une erreur qu'il ne faut pas faire non plus : dire que l'IA touche uniquement le tertiaire et qu'elle ne va pas toucher l'outil de production. Le tertiaire produit aussi du travail. Il ne produit pas forcément du matériel ou des matériaux, mais il produit quand même.
Moi, si je regarde mon métier, je suis opérateur de production. Je dois surveiller des températures, des pressions et des volumes.
Une IA pourra surveiller des températures, des pressions et des volumes. Si elle est capable de calculer des temps de pause, elle est capable de regarder une température. Il ne faut donc pas penser que c'est réservé à une certaine catégorie socioprofessionnelle et que nous, on ne sera pas touchés.
Sur les capacités de l'IA, se baser sur le fait que ce n'est pas fiable, je pense que là aussi c'est une erreur, parce que plus ça va aller, plus ça va être fiable. Moi, je me souviens, dans les années 90, quand j'ai commencé à bosser, on m'expliquait que, par exemple, les salariés avec qui on voulait nous mettre en concurrence, c'est-à-dire à l'époque l'Asie, étaient bons à produire, mais qu'en termes d'innovation ils étaient à zéro. Sauf qu'aujourd'hui, c'est le pays qui dépose le plus de brevets.
Et c'est pareil pour l'IA. Je pense qu'il faut arrêter de se dire que, de toute façon, ce ne sera jamais fiable. Alors c'est sûr qu'il faudra toujours un être humain, mais là où il en fallait dix, demain il n'en faudra peut-être plus qu'un.
Il va donc falloir qu'on se batte pour conserver les dix et que le profit de ce gain de productivité revienne aux travailleurs et pas au capital.
Peut-être qu'avoir cette réflexion-là, ça évitera de partir dans le revenu universel. Moi, je préfère que tout le monde puisse travailler plutôt que de se dire : « Je n'ai pas la place pour tout le monde, mais soyez contents, vous avez un petit revenu universel », c'est-à-dire un minimum pour vivre.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Il y avait un éminent économiste qui était à la base de la fondation d'un des cabinets qui est intervenu hier, Cidecos, et qui s'appelait Raphaël Tallaire. Il disait tout le temps : regardons les gains de productivité.
Si demain matin un seul humain peut produire autant de richesses pour faire vivre l'ensemble des autres, il n'y a pas de raison de s'en priver. Parce qu'on a plein d'autres activités qui sont enrichissantes pour l'humain.
Il n'y a pas que notre boulot dans la vie. Il y a les associations, les voyages, les découvertes, les interactions humaines, dont Cathy parlait, et qui peuvent se faire en dehors du travail.
Il y a tout un tas d'autres choses qui font vivre la société, qui font société et qui sont même souvent plus enrichissantes que notre travail, qui est souvent aliénant.
Donc effectivement, regardons ces gains de productivité et utilisons l'IA pour peut-être nous libérer du temps, pour faire autre chose et nous enrichir ailleurs que dans la tôle.



Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON
Notre employeur est à fond derrière l'IA.
Il nous offre des formations et des fresques sur l'IA avec des docteurs en informatique.
Et je suis tombé par terre quand j'ai appris que l'IA existait depuis les années 40-50. Moi, j'ai connu le magnétoscope, la télé couleur. En 84, j'étais content d'avoir un V2000, c'était le top du top, alors qu'ils travaillaient déjà sur l'IA depuis les années 40-50.
Il y a eu une histoire de l'IA qui commence dans les années 40-50, puis ça avance à partir des années 60, des années 80. Après, il y a eu un blanc et, à partir des années 90, avec le GPS et tout ça, ça a accéléré. Et là, je me suis dit : OK, on a déjà raté quelque chose, on est déjà en retard depuis longtemps. Et derrière, qu'est-ce qu'on apprend ? Qu'il y a un ordinateur avec des neurones humains qui vient d'être créé.

Comme tu disais tout à l'heure, pour l'instant, il ne fait que répéter. On l'instruit tous les jours. Quand on met des photos, quand on change une image, quand on fait un truc, il se nourrit de ça et il fait des automatismes, mais il ne réfléchit pas. Donc je lui ai posé la question : s'il a des neurones, est-ce qu'il va penser ? Et il m'a répondu que oui, ça va encore accélérer. Là, il prendra de vraies décisions, il ne fera pas que de la répétition.



Catherine EYMERY
CGT SANOFI CRV

On a des formations IA et, lors d'une présentation, il est allé à l'accélérateur IA qui est en face de notre siège social à Paris.
Les jeunes programmateurs qui sont là sont dans leur truc. Ils ne voient pas forcément les implications sur l'emploi, et ce n'est pas leur sujet.
Ils présentaient qu'avec l'IA, on peut déjà analyser des millions de scanners mammographiques sur le cancer du sein. L'IA apprend à reconnaître les cellules et peut faire une prédiction de l'évolution de cellules précancéreuses, des cellules qu'on ne voit même pas à l'œil humain. Elle peut dire : « La probabilité d'évoluer de façon maligne, c'est tant. » Et Fabien disait : « On va pouvoir se passer des médecins. » Le programmeur lui a répondu : « Non, au contraire. On va voir beaucoup plus tôt plein de cancers qu'on va pouvoir soigner, donc éviter des morts. Il va falloir beaucoup plus de médecins, beaucoup plus de personnel pour soigner. »
Quand on va augmenter la durée de vie des gens, il va falloir continuer à les soigner et à prendre soin d'eux. Surtout que, par ailleurs, les cancers explosent.
Donc au contraire, il faudrait beaucoup plus de monde au service de la santé.
La direction était un petit peu ennuyée parce que ce n'était pas forcément le message qu'elle voulait entendre. Mais non, au contraire, on va pouvoir soigner.
Il faut reconstruire des hôpitaux, reformer des infirmiers, des médecins et tous ces gens qui devront aussi être formés à analyser et à travailler avec l'IA.
Donc ça va peut-être nous soigner, et ça, c'est un bon côté.

Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE

Avec un petit bémol quand même : encore faut-il que cette technologie soit accessible à tout le monde, qu'il n'y ait pas une médecine des riches et une médecine des pauvres.
Mais ça, c'est pour le 100 % Sécu et c'est pour demain. Si on fait référence à Elysium, c'est un peu ça. Si on a une belle carte bleue, on pourra accéder à ce genre de technologie et on sera sûrs de vivre longtemps. Et les autres n'auront que leurs yeux pour pleurer et pourront crever tranquilles.

Magali MATHEVON
CGT EUROAPI



Magali, Euroapi, ex-Sanofi, de la grande branche de la chimie.
Il faut avoir en tête qu'il y a une obligation générale de formation qui existe sur l'IA depuis février 2025.
Elle consiste à prendre les mesures nécessaires pour assurer un niveau suffisant de connaissances en matière d'IA à leur personnel et aux personnes chargées du fonctionnement ou de l'utilisation des systèmes d'IA en leur nom.
Aujourd'hui, dans la plupart des boîtes dans lesquelles nous sommes, ils nous donnent accès à Copilot, l'outil de Microsoft 365. Il faut juste réfléchir à l'endroit où vont nos recherches, nos documents, nos rédactions de tracts, nos idées farfelues qu'on peut avoir sur comment la boîte va évoluer, les stratégies, etc. Pour moi, pour nous, il faut être attentifs à d'éventuelles sanctions liées à une mauvaise utilisation de notre part ou de celle de nos collègues, car la plupart du temps, dans nos boîtes, il n'y a pas de formation ou très peu.
Et quand il y a une formation avec une petite ligne qui dit que tu es responsable en cas de fuite de données confidentielles, c'est une réflexion qu'il faut avoir.

Stéphanie FAYOL
CGT OXYPHARM



Bonjour les camarades. Il y a plusieurs aspects et je pense que tout le monde les saisit.
Ce n'est pas qu'on a peur de l'IA, c'est qu'il faut effectivement l'appréhender et s'accaparer le sujet.
Déjà, au niveau de l'entreprise, dans nos métiers, on l'a déjà. Ça démarre gentiment, un peu comme tout le monde, avec la géolocalisation. On nous dit que c'est bien, qu'on va optimiser, économiser de l'essence, protéger l'environnement.
Mais on connaît nos tauliers. Ils prennent des dérives sur tout. C'est à nous d'encadrer et de combattre ces dérives.
La géolocalisation, évidemment que c'est de la fumisterie et qu'au final, c'est juste pour nous fliquer.
Les filles qui prennent les appels, on leur a mis un logiciel. On nous explique qu'elles n'auront plus la tête comme ça, qu'on va éviter les troubles musculo-squelettiques. En réalité, on va les enregistrer, les fliquer. On nous dit que c'est pédagogique, que c'est pour les former, mais derrière on va les virer parce qu'elles ont fait une erreur.
Et à côté de ça, on fait évoluer les logiciels. Pourquoi ? Juste pour les dégager. Vive les chatbots !
Donc les pharmaciens, quand ils appelleront, ou les médecins, ou les structures, parce qu'on délivre aussi en EHPAD, le chatbot leur dira quoi faire. Si ce n'est pas adapté, au pire, ça s'aggravera, la personne sera hospitalisée ou elle mourra. Ce n'est pas très grave.
Et mon général, je suis désolée, mais tu es déjà fliqué par l'IA. Tu as une BPCO. Il y a des camarades ici qui font certainement de l'apnée du sommeil. Vous avez des petites machines la nuit qui envoient vos données. Votre technicien surveille que vous soyez observants, pour être bien sûr que vous suiviez correctement votre traitement et que votre indice d'apnée soit corrigé.
Génial. Sauf qu'en fait, vos données sont analysées

par la machine. Pour l'instant, chez nous, le technicien passe encore chez les gens. Dans d'autres boîtes, comme Asten, il ne passe plus chez les gens. Autant prendre des gens dans un bureau au loin, c'est beaucoup mieux. De toute façon, on s'en fout, c'est le même suivi.
Mais à terme, vous croyez que vous allez recevoir quoi ? Vous aurez un SMS ou un mail. Parce qu'après tout, pourquoi laisser quelqu'un derrière un bureau pour s'occuper des gens ? C'est ça, le danger : les dérives.
Mais les dérives, on en a l'habitude et c'est ça qu'on combat. Finalement, intelligence artificielle ou autre chose, le combat est toujours le même : on protège nos collègues, on se protège nous, on combat leurs dérives et leur surprofit sur notre dos. C'est toujours le même système. En même temps, dans le quotidien, on est assez conciliants. Je pense qu'il y a des camarades ici qui passent aux caisses automatiques. Mais nous, on peut aussi leur retourner la technologie.
On vous l'a dit, dans notre branche, on n'a pas de moyens. On est tous éclatés, on n'a pas de moyens syndicaux, on ne peut pas se déplacer.
Des outils comme WhatsApp nous ont permis de déclencher une grève.
Donc à nous aussi de nous emparer de ces outils, de les encadrer, de combattre le capitalisme qui s'en sert pour nous asservir et de les utiliser contre lui. Il faut leur retourner l'outil.
On a parlé aussi de nos enfants. Bien sûr que c'est flippant. Mais c'était pareil quand il y a eu Internet ou d'autres technologies. Après, tout est une question de perspective.
Vous croyez que la bourgeoisie a attendu l'IA pour en faire des moutons et les asservir ? Ils sont en compétition depuis des années, dès la plus petite école. Et à l'Éducation nationale, vous croyez quoi ? C'est la bourgeoisie qui fait l'éducation ? D'ailleurs, c'est bien pour ça que l'éducation civique n'y est même plus.
Mais on a peut-être aussi une responsabilité en tant que parents.
De quoi se contente-t-on ? D'une éducation nationale ou d'une éducation populaire ?
C'est facile de tirer sur l'outil, mais ce n'est pas le premier qu'ils utilisent et ce ne sera pas le dernier.
La question est donc plus globale parce qu'on a une double besogne. La vraie question, c'est : qu'est-ce qu'on veut construire ?
À l'image d'une éducation nationale ou d'une éducation populaire, est-ce qu'on veut une intelligence asservissante ou est-ce qu'on veut une intelligence ouvrière ?

Un débat assez riche. On a presque une trentaine d'interventions. Pour un débat où on partait sans connaissances, finalement, on voit qu'il y a beaucoup de choses à dire. Quelques petits rappels avant de faire la pause.
D'abord, un rappel logistique pour ceux qui partent vendredi matin : la navette pour Biarritz, il n'y en aura qu'une, avec un départ à 9 h précises. Tous ceux qui seront en retard devront faire du stop.
Je rappelle que tous ceux qui sont intervenus depuis 8 h 30 ce matin doivent faire un résumé de leur intervention et nous l'envoyer ou le donner aux camarades de l'organisation. Sinon, on ne pourra pas faire le document.
Je rappelle également qu'il y aura deux webinaires sur l'IA : pour l'instant, le 23 avril et le 18 juin. Peut-être que la date du 23 avril changera, mais pour l'instant, vous pouvez noter ces deux dates.
Ce sont des webinaires qui durent la matinée, de 9 h 30 à 12 h 30. Cela permettra aussi de continuer à alimenter le débat.
Quand vous rendez vos interventions sur papier, n'oubliez pas de mettre votre nom et le syndicat auquel vous appartenez. Ce qu'on peut conclure, sans que ce soit une conclusion définitive, c'est que ce débat sur l'intelligence artificielle est une première étape.
À mon avis, il va falloir qu'on s'en empare rapidement et qu'on construise assez vite des revendications face à ce nouvel outil, ou plutôt face à l'évolution de l'outil, puisque ce n'est ni plus ni moins qu'une évolution des outils informatiques.

Comme on se l'est dit, l'outil doit être maîtrisé par les travailleurs, au service des travailleurs. S'il permet de diminuer la pénibilité au travail, ce sera très bien.
Mais l'ensemble des gains de productivité apportés par l'outil doivent servir à améliorer l'ensemble de nos conditions de travail, à commencer éventuellement par la diminution du temps de travail de chacun.



Thème 4
STRATÉGIE ÉCONOMIQUE DES INDUSTRIES ET SERVICES DE SANTÉ "FINANCIARISATION DES LABORATOIRES"

INTERVENANTS
Eric MORALES -Cabinet SECAFI
Sophie ROUSSEAU -Cabinet SECAFI
Alan PIRROTTINA -Cabinet PROGEXA

Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Thème 5, la financierisation du secteur, stratégies économiques des industries et services de santé, financiarisation des laboratoires et de l'ensemble du secteur, parce qu'il n'y a pas que dans les labos que l'on a des problématiques, on le verra, également dans l'industrie pharmaceutique, bien sûr, mais également dans les officines.

Donc pour introduire cette thématique, on a fait appel à deux cabinets avec qui on a l'habitude de travailler, donc le cabinet SECAFI qui a travaillé plus spécifiquement sur les problématiques des labos, qui explique les mécanismes qui sont en œuvre à l'heure actuelle dans ce secteur, et puis le cabinet PROGEXA, qui lui s'est concentré sur l'industrie pharmaceutique et les officines. Je leur passe la parole pour leur présentation, et ensuite, place au débat.

Intervenants

Eric MORALES
CABINET SECAFI
Coordinateur au niveau national au scène sécafie sur le secteur des laboratoires d'analyses médicales.



Je vous propose de débuter le sujet sur la financiarisation au sein des laboratoires d'analyses médicales, et tout de suite, je voulais vous présenter cette courbe située à droite, qui a assez révélatrice d'une période récente,que vous avez traversé, que vous traversé. Vous vivez toujours les conséquences de la crise sanitaire avec donc un petit point d'exclamation sur l'année 2021, qui constitue le point d'orgue des phénomènes d'accélération au sein de la démarche de financiarisation au sein du secteur avec un certain nombre de fonds qui sont intervenus au cours de cette année-là.

Donc, je voulais inscrire, s'agissant de Innovie, mais ça coincide avec la rentrée du fonds Ardian au sein de Innovie, ça coincide également avec la part devenue majoritaire du fonds Ico-Tip Partners au sein de cerbalance, et je pourrais parler également du fonds CDPQ au sein de BiogrOUPEe. Donc, vous le voyez, un certain nombre de fonds qui sont rentrés dans le secteur médical, et donc celui des laboratoires d'analyse médical au sein de cette année, de cette égertesse de 2021.

Alors, pourquoi ? Eh bien, les fondamentaux de la financiArisation, on les retrouve cette fois-ci sur le petit schéma situé à gauche, donc la méthode QQOCP, sur lequel on explique au travers du qui, quand, où, pourquoi ? Alors, tout d'abord, Qui intervient ? principalement, ce sont les fonds de capital d'investissement, donc on appelle ça les Private Equity qui interviennent sur des marchés non-côtés, donc le secteur médical, par exemple, mais pas que, et qui interviennent sur des périodes déterminées.

Quand ? quand les politiques d'intervention le permettent, donc souvent, suite, à des dérégulations, ce qui est intervenu sur les politiques de santé, et dans le secteur des laboratoires d'analyses médicales depuis 2010, depuis le rapport Ballereau, et puis, bien entendu, rendu possible par de nouveaux statuts juridiques, je pense notamment aux SELAS, au sein des laboratoires d'analyses médicales, qui constituent le levier juridique des sociétés à exercices libérales, donc des sociétés, des secteurs d'activité réglementés, pardon. Et bien, quand les secteurs offrent de très forte rentabilité, ce qui est le cas du secteur des laboratoires d'analyse, ou le levier financier, donc le taux d' EBE au sein du secteur, il est aujourd'hui donc autour de 17 %, le taux d'EBE pour les non-financiers,

c'est le taux de cash qui est issu de votre exploitation.

C'est un levier très classiquement étudié et analysé par les observateurs financiers, et bien entendu, ce levier, ce taux, il est extrêmement attractif dans le secteur des laboratoires d'analyses médicales, puisqu'il est toujours aujourd'hui autour de 17 %, et pendant la crise sanitaire, il est monté à 32 %, donc c'est des machines à cash durant la période de la crise sanitaire. Comment ? donc il faut un levier, le levier, je vais le présenter juste après, c'est le levier du LBO, qui permet donc de lever de la dette, je le présenterai juste après, et pourquoi ? et bien parce qu'on se situe dans un secteur où la demande est solvable, puisqu'il s'agit de la Caisse nationale d'assurance maladie, donc il y a peu de risques sur la solvabilité de cette demande, et puis le marché, finalement, il est pérenne, puisqu'il s'agit du vieillissement de la population, et malheureusement, donc assorti de l'accroissement des maladies chroniques. Donc finalement, tous les facteurs sont favorables aux investisseurs. On vous a mis une définition qui me paraît intéressante.

Donc la financiarisation, c'est l'introduction d'un secteur de fonds d'investissement dans des entités déjà privatisés depuis le rapport Ballereau, 2010, dans l'objectif d'optimiser le rendement des actifs, en assurant une rentabilité de cours et moyen terme, traduisant l'introduction de logiques financières, dans le fonctionnement et la gestion de la société. Et donc ça me permet de basculer sur le schéma du LBO.

Donc très rapidement, ça me paraît intéressant de porter à votre connaissance un petit peu le mode de fonctionnement. Donc je vais vous l'expliquer très rapidement. Donc vous avez le schéma de gauche où vous voyez la création de holding. Ces holdings sont constituées principalement des fonds d'investissement. Dans mon exemple, la holding pèse de 500 millions d'euros et le fonds apporte 475 millions d'euros.

Mais malgré tout, il y a un certain nombre de management et le management dans les laboratoires d'analyses médicales, ça peut être symbolisé par les biologistes, qui ici représentent donc 25 millions d'euros.
Donc en part, ça fait dans la holding de 500 millions d'euros, ça fait 95 % des fonds qui sont apportés par les fonds d'investissement. Les Privat Equity et puis 5 % qui demeurent donc aux biologistes. Bien entendu, c'est pas assez pour acheter des groupements et surtout se développer, ce qu'on appelle se développer dans les laboratoires, c'est acquérir de nouveaux laboratoires.

Donc on va lever de la dette avec des partenaires bancaires. Et là, dans l'exemple qui est situé ici, la holding est bien levée 400 millions d'euros. Donc la holding est représentée 500 millions d'euros et avec les partenaires bancaires, elle va lever 400 millions d'euros supplémentaires.

Donc vous voyez que la force de frappe finalement ce n'est plus 500 millions d'euros, mais c'est 900 millions d'euros. Ça décuple les capacités d'investissement du fond originel finalement. Et donc comme je le disais, ça permet d'atteindre des cibles et des groupements et de se développer. Là où le bât blesse, c'est que bien entendu ensuite cette dette, il faut la rembourser et ce sont les sociétés d'exploitation qui vont venir rembourser ces imprunts. Dans mon exemple, qui sont des exemples réels, bien entendu, les 400 millions d'euros donc il faut les rembourser et à un taux d'intérêt de 4 % on verra le schéma d'après que malheureusement les taux d'intérêt peuvent atteindre 4 %.
Ça représente quand même niveau d'intérêt financier à hauteur de 16 millions d'euros sur une durée de 5 ans qui est la durée moyenne d'un LBO. Donc ça veut dire que tous les ans il faut que la société d'exploitation, donc les laboratoires vous, sur le terrain, vous SELAS, elles doivent remonter sous forme de dividendes 16 millions d'euros pour rembourser les intérêts de l'imprunt.
Parce que ces 16 millions d'euros ce ne sont que les intérêts. On n'a pas encore remboursé le capital, les 400 millions d'euros. Souvent ce capital, il est remboursé ce qu'on appelle in fine, c'est-à-dire à la sortie, à la revente, quand le fond sort et qu'il est renouvelé par un nouveau fond. Et donc ces 16 millions d'euros sur lequel le bablesse et sur lequel on accentue les efforts de résultats au sein des laboratoires avec vous vous en doutez des effets pervers sur la santé des salariés, telles que les évoques à droite et donc les conséquences au sein des laboratoires sur les territoires, ce sont quoi ?
Eh bien une pression sur la productivité pour augmenter le profit et bien on demande à produire plus mais avec moins de personnels. Donc on parle bien de productivité. Une réduction des dépenses dans la prévention des risques professionnels et on voit apparaître une augmentation de ce qu'on appelle les RPS, les risques psychosociaux.
Et puis moins de marge de manoeuvre dans le modèle social, dans son entièreté.

Et je pense également aux négociations salariales. De façon plus concrète au sein des laboratoires, on observe malheureusement, puisque aujourd'hui on a du recul, une hausse des cadences, une réduction des horaires, une polyvalence imposée, et puis de l'absentéisme et du turn-over qui progresse très fortement. Ça c'est le schéma classique.

Là où le bât blesse, c'est quand le modèle financier s'aggrave, lorsque les tensions géopolitiques pèsent sur la conjoncture économique et on vous a mis le cas de Cerba à droite qui est un petit peu symptomatique de ce que traverse la profession actuellement.
Alors ce n'est pas le seul, c'est surtout un exemple. Et donc c'est ce que j'évoquais. Les tensions géopolitiques ont tendance à peser sur la conjoncture économique et notamment sur les taux d'intérêt. Et c'est

le schéma que vous pouvez observer avec la courbe jusqu'à 2022 des taux d'intérêt qui étaient négatifs. La référence en matière de taux d'intérêt financier c'est ce qu'on appelle l'Euribor, les taux d'intérêt au niveau du marché européen, du marché des marchés financiers européens.

On peut observer, que la courbe commence à monter au printemps 2022, cela coincide avec le conflit en Ukraine et avec l'apparition, malheurement vous l'avez vécue, de ce que l'on a appelé le choc inflationniste. Donc une montée des taux d'intérêt, qui bien entendu, sont venus gripper, agraver, le modèle que je vous ai présenté précédemment, ou j'évoquais des taux d'intérêt de 4 % dans l'exemple que j'avais pris précédemment, qui représentaient 16 millions d'euros.

Donc forcément lorsque les taux augmentent, ce niveau de taux d'intérêt à rembourser, augmente également. Donc on a une question sur les recettes et les recettes dans le médical, c'est les rembourssement de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Et donc là le schéma il est très clair, vous pouvez observer que sur les 10 dernières années, on observe donc une baisse à hauteur de 27 %, donc on peut dire 30 % de la tarification ou remboursement, c'est la nomanclature B, dans les laboratoires. Et à côté de ça, on observe également une augmentation des volumes, donc les actes qui sont traités à hauteur de 40 %. Donc la charge de travail elle augmente, plus 40, et les remboursements, la pression tarifère, elle, elle diminue de 30 %. Donc c'est ce qui vient finalement gripper le modèle et créer à partir de ce moment-là, ce qu'on peut appeler une bulle spéculative.

Et donc Cerba, comme je l'évoquais, en est aujourd'hui un petit peu l'exemple, au niveau du secteur, il illustre parfaitement cette tendance avec le fonds EQT Partners qui est rentré au sein de Cerba en 2021, et qui a pu au travers du schéma que je viens de vous présenter, lever une dette record à hauteur de 4,5 milliards d'euros.

Donc voyez bien que c'est très important et cette dette donc elle est qualifiée aujourd'hui de distress. Ça veut dire, angoissant, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, il n'y a aucun fonds qui veut prendre la place d'EQT Partners, tout simplement parce que cette dette est trop risquée. Et donc il y a le levier qui permet d'expliquer ça. C'est le levier de la dette net sur l'EBITDA, c'est-à-dire le cash issue du groupe Cerba pour rembourser la dette. Ce taux, il s'élève à 10,4, ça veut dire qu'il faut 10,4 années de cash du groupe Cerba donc les dividendes, que j'exposais précédemment, pour rembourser l'entièreté de la dette.
Or, en termes de normes, ce taux dès qu'il est autour de 6 % on considère qu'il est déjà risqué. Quand on dit « on », c'est les observateurs financiers, c'est pas moi ou Secafi, bien entendu. Donc vous voyez qu'à 10,4 par rapport à 6, on est sur du très risqué et donc cette dette elle est qualifiée aujourd'hui de distress, c'est-à-dire très très risqué.
Et donc le fonds EQT Partners, qu'est-ce qu'il fait aujourd'hui ? Il ne peut pas revendre sa dette, donc il ne peut pas sortir de Cerba et aujourd'hui l'entreprise rencontre des difficultés financières, le fonds a dû réinvestir, on parle, à ce niveau-là, de recapitisation et a donc dû remettre du cash dans l'entreprise de façon très récente, il a réinvesti 100 millions d'euros en décembre 2025, donc c'était hier, et là il s'apprête à remettre entre 200 et 300 millions d'euros.

Donc on est vraiment dans une impasse, le dossier Cerba est sur le bureau de Bercy et tout le monde a conscience que c'est un dossier très risqué. Le problème naturellement, c'est qu'on parle quand même de 8 400 salariés au niveau national. Et donc on sait très bien que au final, ceux qui vont trinquer, ce seront malheureusement les salariés.

On peut observer donc des évolutions récentes au niveau du secteur avec un certain nombre d'acteurs qui sont actuellement en mouvement, de façon très récente.
Tout d'abord, le rapport IGAS, le rapport de l'expression générale des affaires sociales, paru en mai 2025, donc l'année dernière, et qui pousse à un accroissement de la dérégulation, en prenant comme référence les volumes traités, donc l'augmentation des volumes constatés comme base de la régulation des tarifs. Donc c'est un raisonnement à postériori, d'observer la réalité sur une année des effets volumes, de l'augmentation d'un certain nombre d'actes au sein de la nomenclature pour ensuite réguler les prix. Ce qui est pas le cas aujourd'hui, l'ensemble des négociations porte sur les années futures. On parle de pactes qui sont négociés de pactes triennaux, en général pour deux ou trois ans, pour les années à venir. Donc le rapport IGAS tend à renverser la matrice et à constater l'effectivité des progressions des actes, donc des volumes pour réguler les prix.

En janvier 2026, on a pu observer que les syndicats patronaux, le SDBIO, le SNMB, associés à quelques structures économiques, viennent de fonder ce qu'on appelle la FBM, donc la fédération de la biologie médicale, avec l'objectif d'être davantage entendus auprès des politiques de santé publique, donc clairement le patronat est en train de s'organiser pour augmenter ses actions de lobbying. Et ça, je vous parle de ça, c'était un janvier, donc c'était le mois dernier. Donc, vous voyez bien que les acteurs sont en train de se structurer.
De façon plus récente encore, en février 2026, la commission d'enquête parlementaire, donc là on se situe au niveau de l'Assemblée nationale, à réalisé cette commission sur la prédation des capacités productives françaises par les fonds spéculatifs et à auditionné le président d'EQT France, d'EQT Partners, jus-

tement sur la situation de Cerballiance que j'évoquais précédemment.

Et bien entendu, à partir de maintenant, on attend les conclusions de cette enquête. Il faut à peu près six mois avant que la commission d'enquête rende ses conclusions, mais en tout cas, ce qu'on espère, c'est qu'il y aura un certain nombre de recommandations qui vont faire, on l'espère, évoluer les cadres juridiques.

De quelle nature cela pourrait être, mais par exemple, le renforcement des contrôles financiers et économiques dans les LBO, on peut espérer également une plus grande représentativité des salariés dans les organes de gouvernance, les conseils d'administration, ou par exemple une meilleure conditionnalité dans l'octroi des aides publiques.
Donc voilà un certain nombre de préconisations, de recommandations sur lesquelles on attend que la sphère publique intervienne pour enfin réguler ces dérives financières que l'on observe et qui sont pervers, comme on vient de le présenter, pour les salariés.
Je cède la parole à Sophie Rousseau.

Sophie ROUSSEAU
CABINET SECAFI



Oui, Bonjour à à toutes et à tous. Donc Sophie Rousseau, je fais partie également du cabinet Secafi, je suis de mon côté responsable de d'un secteur qui n'est pas forcément représenté ici, mais de la, santé et du Médico social.

Je vais prendre juste quelques minutes pour compléter et sortir un petit peu du champ strictement des laboratoires d'analyses médicales puisqu'en préparant le sujet et le support avec Éric, on s'est dit que c'était sans doute bien de faire un comme un zoom arrière pour vous dire ce qui s'est passé dans ce secteur de la santé et de la dépendance.

Aujourd'hui, dans le dans le secteur de la santé, on constate que les cliniques privées en France à part 1/3 des cliniques privées en France appartiennent à seulement 2 groupes que vous connaissez sans doute hein Ramsay d'un coté et Elsan de l'autre.
Donc 1/3 des cliniques ça peut être dans certains territoires 50 %, la moitié de l'offre de clinique. Et dans le secteur des EHPAD, on a également une concentration puisque la la majorité des EHPAD privés à but lucratif appartiennent à 5 groupes en France. Donc on a un secteur qui est devenu ce qu'on appelle nous très concentré. On est dans une hyper concentration.
Et c'est effectivement, ce système de fond de financiarisation qui a permis cette concentration, et on en verra les effets délétères à la fois sur les patiens que nous sommes et sur sur les salariés.

Donc là c'est une petite cartographie. Voilà on va pas forcément la commenter, c'était simplement pour vous indiquer les aujourd'hui les grands acteurs. Dans le domaine de la santé, donc les assureurs hein. Les assureurs se sont beaucoup investis, Crédit Agricole, Macif, Axa, etc, les fonds bien entendu. Et je vous reparlerai de de KKR le fond américain. On va reparler également d' EQT Partners. Éric nous a dit que Cerba est aujourd'hui très enfin était en difficulté, avec ce fonds suédois qui a investi de manière massive. En fait, EQT Partners on le retrouve du côté de Colisée, peut être que ce nom parle à certains d'entre vous, c'est un groupe privé d'Ehpad, de maison de retraite.
En fin d'année dernière leur actionnaire majoritaire était EQT Partners à 80 %. Et en fait EQT est sorti de Colisée, a revendu ses parts pour avoir des fonds disponibles pour Cerba. Donc vous voyez qu'il y a quand même des liens dans ce grand mécano des des fonds spéculatifs.

On a des acteurs comme ça qui placent d'un coté de l'autre. Tout simplement, pour faire ce petit retour arrière dans le secteur des cliniques, si on se replonge un peu de historiquement, les cliniques, appartenaient généralement aux médecins, ils étaient actionnaires de leur et propriétaires de leur outil de travail.
Alors quand j'en discute voilà avec certains de vos confrères et camarades, ils me disent bon il y avait à l'époque, on était vraiment dans un système très patriarcal et très patronal hein. Donc aujourd'hui on a changé de système. Mais voilà, il faut pas se dire que le système précédent était idéal, mais en tout cas effectivement, cette rentrée des fonds dans la santé et la dépendance date des années 2 000.

Puisque les fonds ont vu, comme tu l'indiquais, un secteur stable, prévisible, la santé. Voilà on sait que sur des avec les questions démographiques, qu'on va avoir besoin de soins, que la population vieillit et surtout solvabilisée par l'État. L'assurance maladie qui paye effectivement actes.

Et donc s'ensuit un apport massif de capitaux et dans les années 2010, avec le développement de ce qu'on a appelé, le private EQT, des fonds notamment étrangers, américains, suédois. On a aujourd'hui des fonds koweïtiens qui détiennent. Les groupes que l'on a vu tout à l'heure ont investi massivement et cela a conduit dans ces années 2000/2010 à ce que l'on a appelé des consolidations massives, des acquisitions de centaines d'établissements, donc de ces indépendants, ces médecins qui, abordant le départ à la retraite ont vendu leur établissement

à ces fonds. Donc consolidation du secteur, développement international et multiplication effectivement du système de LBO que tu as indiqué. Ce qui a fait qu'on a un secteur qui a basculé dans ce qu'on a appelé un modèle industriel financiarisé avec effectivement beaucoup de groupes qui ont grossi et qui se sont beaucoup industrialisés avec par exemple la mutualisation de fonctions support.

Si je vous dis centre de service partagé, cela parle à quelques-uns d'entre vous, c'est à dire qu'on met en commun par exemple des pôles de comptabilité ou des pôles de RH pour faire également la paye. Et parfois c'est en France, parfois c'est dans d'autres pays européens ou ailleurs, voilà ce système de de concentration-industrialisation.

En revanche, alors effectivement, pour faire enfin le parallèle, on voit vraiment cette montée en puissance des fonds dans le secteur, et on voit qu'effectivement avec notamment la crise qui a touché Orpea, je suppose que ça parle à tout le monde. Donc en 2022, on parle d'apogée puis de crise qui a touché surtout les acteurs de la dépendance où effectivement tu parlais des levées de dettes et donc des milliards d'euros et Orpea.
Début 2022, sort le bouquin de Victor Castanet, « les fossoyeurs » peut être que certains d'entre vous l'ont lu, au demeurant, livre très très intéressant. Et effectivement c'est ce qu'on appelle la crise de confiance. Donc les taux d'occupation chutent, les familles sont extrêmement inquiètes, et les maisons de retraite, le COVID malheureusement avait aussi contribuer à ça. Les maisons de retraite se vident en fait, les taux d'occupation diminuent, ce qui fait que le chiffre d'affaires diminue, la rentabilité baisse, et c'était cette rentabilité qui alimentait le remboursement de la dette et Orpea, en 2022, c'est quasiment 10 milliards d'euros de dettes et donc ils se retrouvent avec un ce qu'on appelait « le mur de la dette ».

On voit bien qu'effectivement ces systèmes là, ces croissances comme ça, à tout crin, en fait se génèrent par le cash généré par les les établissements de santé et par les laboratoires aujourd'hui. Et quand il y a un grain de sable ou un grain de sel, comme on veut, qui se met dans les rouages de la machine, la machine se grippe, s'arrête et là, qu'est ce que l'on fait ?
Donc dans le cas de Orpea qui a changé de nom, ça nous a pas échappé, qui s'appelle Emeis aujourd'hui, c'est la Caisse des dépôts qui est venue au secours de ce géant de la dépendance pour recapitaliser.

Aujourd'hui, on a encore, des fonds de la santé qui sont dominés par ces fonds d'investissement. Et pour conclure, ce qu'il faut savoir, c'est par exemple KKR qui est un fonds américain, actionnaire majoritaire chez Elsan, a voulu racheter des parts chez Ramsay, l'autre grand acteur. Et il a été arreté par l'autorité de régulation de la concurrence à la fois française et européenne.

Voilà donc ce phénomène là dont on a quand même vu les limites dans secteur de la santé et de la dépendance. Pour conclure très rapidement, quand on se place dans le rôle de l'élu de CSE, comment on peut lutter ou refuser la fatalité comme tu l'as dit ?

Donc en 2 mots, c'est s'informer, vous le savez, quand on est élu de CSE, quand on est délégué syndical, c'est essayer d'aller chercher l'information et également utiliser ses prérogatives dans le cadre des consultations, des informations, des consultations pour pouvoir anticiper. Donc s'informer et anticiper, c'est les 2 maîtres mots, en tout cas nous, de ce que l'on peut conseiller dans notre exercice quotidien auprès des des CSE.

Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Merci, merci pour cette présentation qui a le mérite d'être clair hein ? Les rapaces, ils sont là ? Je passe la parole à Muriel.



Muriel MORAND
SECRÉTAIRE FÉDÉRALE FNIC-CGT
Donc juste un petit peu pour compléter ce qui vient d'être présenté. Je voudrais revenir sur ce qu'est le modèle LBO.

Donc le modèle LBO c'est un modèle prédateur où la société qui est rachetée va rembourser la dette, enfin qui a été empruntée en fait par l'acheteur. Donc on se retrouve avec un modèle qui jusqu'à maintenant a quand même fait ses preuves, ça s'est traduit dans plus de 90 % des cas par des faillites ou par des fermetures d'entreprises. Le LBO a été le système qui a été choisi par les biologistes à l'époque où effectivement ils ont commencé parce qu'ils avaient du fric à racheter des laboratoires tout autour d'eux et à aller d'ailleurs bien au-delà puisqu'on est aujourd'hui sur des groupes de laboratoires qui sont internationaux.

Donc voilà, ils ont fait le choix de façon consciente d'être dans un modèle en financier qui était un modèle qui, effectivement, portait le danger dans ce qu'il était lui même. Entre-temps, naturellement, ils se sont bien enrichis. Parce qu'on va pas sortir non plus. La voilà la boîte à mouchoirs, ils s'en sont foutus plein les poches.

Et les fonds de pension qui sont derrière ces LBO maintenant se sont également en fait dans des logiques où ils ont gagné énormément de fric. Avec un bailleur de fonds qui est quand même la Sécurité sociale. C'est pas pour rien que la financiarisation, telle que tu nous l'a montré Éric, c'était la période

du COVID. Je vous rappelle quand même qu'il y a eu énormément de scandales dont une émission Flash investigation qui s'appelait « Les profiteurs de la période COVID » et qui ciblaient en fait Inovie. Un gros groupe en fait de laboratoires qui s'était fait un fric monumental sur la Sécu. Je vais vous donner juste un petit exemple hein, je travaille chez Biomérieux, j'installais des tests de PCR. En fait dans les laboratoires qui travaillaient jour et nuit, 7 jours sur 7, je vous raconte pas les conditions de travai des techniciens à l'époque et des secrétaires qui enregistraient tout ça. Nous Biomérieux on vendait le test 3 €. Vous savez combien ça coûtait la Sécurité sociale ? Le test : 75 €. La réversion, elle est en fait monumentale. Ils ont gagné des milliards sur une période qui a été très courte.

Alors oui, derrière on a eu beaucoup moins de tests qu'ils se sont faits, l'épidémie a été plus ou moins jugulée, on va le dire comme ça, mais voilà. Donc on est suite à une période où ils se sont fait un fric de malade.

Naturellement les salaires n'ont pas été augmentés. Une boîte comme Inovie a été capable de licencier 3 000 personnes en un an, il n'en avait plus besoin. Les conditions de travail ont continué à se dégrader et puis derrière, ils avaient besoin de cash, ils avaient besoin de retrouver cette rentabilité où ils gagnaient énormément de fric.

Donc qu'est ce qu'ils ont fait ? Ils ont continué à concentrer les laboratoires, ils ont continué à garder les SMIC, les salaires au niveau du SMIC parce que, comme on l'a déjà dit hier, on est dans une branche où on est avec des professions qui sont dites réglementées et où la majorité des salaires, que ce soit des coursiers, des secrétaires, des techniciens sont à peine, enfin, sont au niveau du SMIC, ou à peine au-dessus, et derrière ils sont quand même très forts parce qu'ils ont organisé en plus des lock-out. Hier tu parlais Elsa de grève des pharmaciens. Je vais juste remettre en fait le contexte chez les biologistes.

L'année dernière, en fin d'année, ils ont fait la même chose, ils ont organisé des lock-out. Ce ne sont pas des grèves, ils ont utilisé le terme grève de façon très consciente d'ailleurs. Un lock-out c'est la fermeture d'un lieu de travail organisé par un patron, donc il empêche les travailleurs de venir travailler. Là, dans les laboratoires, ils ont forcé les travailleurs à poser des CP, c'est illégal, contrairement à la grève qui, effectivement, est un droit de tout travailleur.

Alors vous, dans les officines, ils ont été encore plus forts que ça puisque ils ont donné du fric aux salariés pour aller manifester auprès d'eux dans les laboratoires. Ils n'ont pas pris de gants, ça a été : je pose effectivement des CP dans les plannings, t'es pas content c'est pareil. Mais derrière, le lock-out ça leur a permis en faite d'exercer un bras de fer contre la Sécurité sociale qui tentaient de maîtriser la tarification des actes, et ils ont gagné.

Donc je vais juste rebondir sur la dernière phrase que tu as dite Éric où là moi je ne suis pas d'accord, mais je pense que je suis pas la seule à ne pas être d'accord, on n'attend rien du gouvernement, on n'attend rien de toutes ces instances qui, de toute façon, au moindre signe de désaccord des biologistes, et c'est pas pour rien qu'ils se sont organisés en fédération et qui font du lobbying.

Ils ont bien raison après tout, puisque ils ont compris comment pouvoir effectivement taper sur la Sécurité sociale. Et derrière, ça se traduit comment pour nous, pour les travailleurs ? Dans les laboratoires, c'est là une augmentation qui a été proposée la semaine dernière des minima de grille. Et comme je vous ai dit, on a 8 coefficients en dessous du SMIC dans cette dans cette branche.

0,3 % d'augmentation générale proposée sur la grille, c'est ça en fait aujourd'hui le monde du laboratoire. Et si il y a quelque chose à attendre, ça sera certainement pas des gouvernants. Ça sera effectivement de notre capacité à organiser les travailleurs dans l'ensemble des laboratoires pour imposer le rapport de force, qui seul, nous permettrait d'avoir des salaires corrects, des conditions de travail correctes, des embauches. Et puis derrière, effectivement, c'est notre outil de travail.

Vous avez choisi de rentrer dans le LBO mais à un moment ou à un autre, il va falloir qu'on le récupère cet outil de travail. Et demain nous parlerons du 100 % Sécu, nous parlerons du Pôle public de la santé. Il n'est pas normal que la biologie puisse être privée, ce n'est pas normal. C'est un bien commun, c'est un bien sociétal.



ERIC SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE

Bien alors effectivement si tout ça c'est possible c'est bien parce qu'il y a dérégulation déréglementation et d'ailleurs j'abonde dans le sens de Murielle quand elle dit on n'a pas grand chose à attendre, quand on voit que l'IGAS elle aussi, donc le quelque part le gouvernement lui aussi dit, il faut continuer à appuyer sur l'accélérateur et continuer à déréglementer, donc c'est pas de ce côté-là qu'il va falloir se tourner, mais bien du côté de de de des forces du travail pour pouvoir imposer notre notre 100 % Sécu qui là au au moins on aura la maîtrise des choses.

Je passe la parole à Alan pour pour la partie donc, officine et industrie Pharma.

Alan PIRROTTINA
CABINET PROGEXA



LA FINANCIARISATION DU MÉDICAMENT

Deux images, soixante ans d'écart :
En 1955, Jonas Salk, père du vaccin antipolio, répondait à la question « qui détient le brevet ? » par cette formule devenue célèbre : « *Le peuple. Pourrait-on breveter le soleil ?* »

En 2015, Martin Shkreli, financier new-yorkais, multiplie du jour au lendemain par 55 le prix du Daraprim — de 13,50 à 750 dollars.

Entre ces deux moments, l'industrie pharmaceutique a subi une **mutation de civilisation** : le médicament est passé d'un bien thérapeutique à un **actif financier**.
La financiarisation du médicament n'est pas un excès conjoncturel — c'est la logique structurelle d'un secteur désormais organisé pour maximiser la valeur actionnariale, au détriment de l'accès aux soins et de l'innovation réelle.

I. UN SECTEUR QUI GÉNÈRE DES PROFITS HORS NORMES

1.1 — Des chiffres vertigineux

Le marché pharmaceutique mondial a atteint **1 607 milliards de dollars** de chiffre d'affaires en 2023 (+8,2 % en un an), et les projections IQVIA tablent sur **2 200 milliards d'ici 2028.**
Les marges sont sans équivalent dans l'économie mondiale :
• Marge nette moyenne des Big Pharma : **~22-23 %**
• Rentabilité financière : **~30 %** — bien supérieure aux secteurs automobile, agroalimentaire ou énergie

1.2 — Des profits redistribués aux actionnaires, pas aux patients

C'est le cœur du problème. Le profit ne retourne pas à la R&D — il retourne aux marchés financiers.

Données emblématiques :
• Entre 1999 et 2017, 11 grands laboratoires ont redistribué en moyenne **91 à 115 % de leurs profits** aux actionnaires (dividendes + rachats d'actions)
• **Merck : 114,7 %** de ses profits versés aux actionnaires — plus que ses propres bénéfices nets !
• **Pfizer : 107,7 %**, Sanofi : **91,2 %** (107 % sur la décennie 2007-2017)
• Sanofi en 2016 : **6,7 milliards d'euros versés aux actionnaires** — premier distributeur de dividendes du CAC 40, devant Total

Données 2024-2025 :

• Sanofi 2024 : bénéfice net 5,7 Md€ ➔ **5 Md€ de dividendes + 5 Md€ de rachat d'actions = 10 Md€ aux actionnaires**
• Novartis 2024 : bénéfice net 11,9 Md$ ➔ hausse de prix sur **68 médicaments** dans la même année
• En 2026, après avoir relevé les prix de **48 médicaments**, Novartis annonce avoir dépassé son objectif de marge de 40 % deux ans avant l'échéance, avec une promesse aux actionnaires : dividendes et rachats d'actions accrus — not lower prices for patients
• Les 5 plus grands groupes européens (Sanofi, Novartis, GSK, Roche, AstraZeneca) ont versé près de **50 milliards d'euros** de dividendes sur les deux dernières années

1.3 — L'exemple paradigmatique : les GLP-1

Ozempic (sémaglutide, Novo Nordisk) : **2ème médicament le plus vendu au monde en 2024** avec 17 Md€ de recettes. Le marché des GLP-1 pourrait atteindre **92 milliards d'euros d'ici 2030**. Novo Nordisk est devenue **la plus grande capitalisation boursière d'Europe**. Eli Lilly se positionne comme un rival des Magnificent 7 de Wall Street.

Le médicament n'est plus un produit thérapeutique. C'est un titre financier dont la molécule est le sous-jacent.

II. LA MOLÉCULE COMME ACTIF FINANCIER : LE SYSTÈME DES BREVETS

2.1 — Le brevet : une rente légalement organisée

Le brevet pharmaceutique confère un **monopole de 20 ans** sur la fabrication et la commercialisation d'une molécule. En échange, l'inventeur divulgue sa découverte. C'est le contrat social originel.

Depuis l'Accord ADPIC de l'OMC (1995), tous les États membres sont obligés d'accorder des brevets sur les médicaments — une victoire majeure des Big Pharma, qui leur permet de vendre au prix fort y compris dans les pays à revenu intermédiaire.

En pratique : Entre les essais cliniques, les autorisations de mise sur le marché, la durée effective d'exclusivité commerciale est de **12 à 14 ans** en moyenne — pas 20 ans.

2.2 — L'evergreening : prolonger le monopole indéfiniment

C'est ici que la financiarisation du brevet prend toute sa dimension. Les laboratoires ne déposent pas

un brevet — ils en déposent des dizaines, voire des centaines.
On parle de «**jungle de brevets**» (patent thickets) : brevets sur la molécule, la forme galénique, le dosage, le procédé de fabrication, la couleur du comprimé, le nouveau mode d'administration, une association avec une autre molécule…

Exemples concrets :

Médicament	Labo	Situation
Humira (maladies auto-immunes)	AbbVie	**241 brevets** déposés ▸ générique bloqué aux USA jusqu'en 2023 (disponible en Europe dès 2018)
Entresto (insuffisance cardiaque)	Novartis	Brevets secondaires «frivoles» ▸ la FDA valide 7 génériques en 2024, mais Novartis attaque en justice successivement pour retarder leur commercialisation
Herceptin + Perjeta + Kadcyla + Phesgo	Roche	**~100 brevets** encore actifs 27 ans après la 1re commercialisation ▸ monopole potentiel jusqu'en 2042 ▸ 156 milliards CHF de chiffre d'affaires cumulé
Ozempic/ sémaglutide	Novo Nordisk	**142 brevets** déposés ▸ brevet principal expirant en 2026, mais protection effective annoncée jusqu'en 2036
Spinraza	Biogen	Brevet principal expiré 2023, mais **12 brevets secondaires** ▸ dernier expire en 2030

Une étude sur 432 médicaments approuvés entre 1985 et 2005 montre que les médicaments les plus rentables ont en moyenne 20 à 30 brevets associés. Et 91 % d'entre eux maintiennent leur monopole bien au-delà de l'expiration de leur brevet principal.

2.3 — La logique financière derrière l'evergreening

Le calcul est limpide : **si un médicament rapporte 1 milliard de dollars par an, investir 50 millions en brevets secondaires pour retarder les génériques de 2-3 ans est un retour sur investissement de 2 000 %**.

Ce n'est pas de l'innovation — c'est de l'ingénierie juridico-financière.

L'impact est colossal : Aux États-Unis, les génériques ont permis d'économiser **3 400 milliards de dollars** entre 2008 et 2022. Chaque année de monopole prolongé est une année de sur-coût pour les systèmes de santé publics.

2.4 — L'externalisation de la R&D : la recherche à risque zéro

Le modèle s'est retourné : les Big Pharma n'innovent plus vraiment elles-mêmes. Elles **externalisent la R&D risquée** vers les biotechs (souvent financées par le capital-risque et les fonds publics), puis **acquièrent les molécules prometteuses** quand elles sont validées.

C'est un modèle de «**buy and patent**» : on achète l'innovation, on la protège par des brevets, on fixe le prix en monopole.

Résultat : les Big Pharma consacrent souvent plus à leur **marketing qu'à leur R&D**, et leurs actifs intangibles (brevets, goodwill) pèsent désormais pour une part prépondérante de leur valorisation boursière.

III. CONSÉQUENCES ET ENJEUX

3.1 — Des médicaments inaccessibles, y compris dans les pays riches

- Le Sovaldi (hépatite C, Gilead, 2015) : **41 000 euros pour 3 mois de traitement** en France ▸ rationnement de fait par les autorités de santé
- Certains médicaments présentés comme «innovants» dépassent aujourd'hui **le demi-million d'euros**
- La problématique touche désormais les pays riches : en Suisse, les médicaments représentent 1 franc sur 4 des dépenses de l'assurance maladie, dont **75 % imputables aux produits brevetés**

3.2 — Sanofi/Doliprane : la financiarisation au cœur du débat public

En octobre 2024, Sanofi cède **50 % du capital d'Opella** (filiale Doliprane) au fonds d'investissement américain CD&R, dans le cadre d'un recentrage sur les activités «à haute rentabilité». Le site de Lisieux produit **8 milliards de comprimés/an** pour le marché français. La santé publique française, dépendante d'un fonds de Wall Street.

3.3 — La R&D réelle sacrifiée sur l'autel du court terme

La financiarisation impose une **logique de rentabilité à court terme incompatible avec le temps long de la recherche pharmaceutique.** Conséquences :
- Abandon des maladies orphelines, des maladies tropicales, des antibiotiques (marché peu rentable)
- Surreprésentation des «me-too drugs» (copies légèrement améliorées de molécules existantes)
- La pandémie Covid-19 a révélé la fragilité de ce modèle : délocalisation des principes actifs en Asie (Inde, Chine), ruptures d'approvisionnement massives

IV. LE COÛT SOCIAL : QUI PAIE VRAIMENT ?

4.0 — L'explosion du coût de la santé depuis 1950 : la comparaison qui éclaire tout

Avant de regarder qui paie et comment, posons les chiffres bruts de l'évolution depuis l'après-guerre.

En France : La part de la consommation de soins et de biens médicaux dans le PIB a été **multipliée par 3,5 en 65 ans**, passant de 2,5 % du PIB en 1950 à 8,9 % en 2015, puis 11,4 % (dépenses courantes au sens international) en 2024. En valeur par habitant : environ **85 € en 1950** (en euros courants estimés), contre **3 723 € en 2024** — soit une multiplication par plus de 40.
Aux États-Unis : La santé représentait **4,6 % du PIB en 1950** et environ 405 $ par habitant (en dollars 2009 constants). En 2024 : **18,0 % du PIB** et **15 474 $ par habitant**. La santé américaine absorbe aujourd'hui une part de l'économie plus grande que l'ensemble de la production manufacturière, que le commerce de détail, ou que la finance et l'assurance réunies.

Ce que cela représente en part de salaire — tableau récapitulatif :

Indicateur	France 1950	France 2024	États-Unis 1950	États-Unis 2024
Dépense santé/hab. (tout compris)	~85 €	3 723 €	~405 $	15 474 $
Salaire moyen brut annue	~600 € (estimé)	~31 000 €	~3 000 $ (estimé)	~68 000 $
% santé / salaire (total mutualisé)	**~14 %**	**~12 %**	**~13 %**	**~22,7 %**
Reste à charge direct ménage	~50 % (Sécu embryonnaire)	292 €/an (0,9 %)	~60–70 %	3 960 $/an (5,8 %)
Prime assurance famille (salarié)	—	—	—	6 296 $/an
Franchise avant remboursement	—	—	—	1 787 $ en moyenne
Foyer de 4 : coût santé total	—	—	—	25 572 $/an (37 % revenu médian)

La lecture est saisissante : **en 1950, France et États-Unis étaient au même niveau relatif** (~13-14 % du salaire moyen). En 75 ans, la France a maintenu cette part grâce à la mutualisation de la Sécurité sociale, tandis qu'aux États-Unis elle a explosé à plus de 22 % — avec un reste à charge direct **6 fois supérieur** à la France — pour un état de santé populationnelle inférieur (espérance de vie, mortalité infantile).

Un Américain sur 8 consacre plus de 10 % de son revenu annuel aux seules dépenses directes de santé. Ce n'est pas un dysfonctionnement du système américain : c'est le système américain qui fonctionne exactement comme il a été conçu.

4.0 bis — La financiarisation des réseaux de distribution : la dernière frontière

Après les laboratoires, les brevets et les hôpitaux privés, un maillon demeure largement invisible dans le débat public : **la distribution du médicament**. C'est pourtant là que s'est jouée, discrètement, une concentration financière parmi les plus spectaculaires du secteur de la santé.

Le modèle américain : un oligopole qui avale tout
Aux États-Unis, la distribution pharmaceutique est entre les mains de trois géants — **McKesson, Cencora (ex-AmerisourceBergen) et Cardinal Health** — qui contrôlent à eux seuls **plus de 90 % du marché américain**, avec un chiffre d'affaires combiné de **776 milliards de dollars en 2024**. McKesson seul dépasse les 309 milliards — c'est le 9e groupe du Fortune 500, plus grand que la plupart des États européens en PIB. Ces trois entreprises distribuent chaque jour **le tiers des médicaments utilisés en Amérique du Nord**.
Ce n'est pas une simple activité logistique. Ces grossistes ont progressivement intégré toute la chaîne : ils financent l'installation des pharmaciens, nouent des joint-ventures avec les chaînes de pharmacies (CVS, Walgreens, Walmart), et poussent désormais à l'intégration verticale dans l'oncologie — en rachetant des réseaux de médecins prescripteurs des médicaments qu'ils distribuent eux-mêmes. La boucle est bouclée.

En 2021, ces mêmes distributeurs ont été condamnés dans le cadre de la **crise des opioïdes** : ils avaient distribué massivement des antidouleurs addictifs en sachant pertinemment les dommages causés. McKesson, Cencora et Cardinal Health ont versé **21 milliards de dollars** sur 18 ans en compensation. Johnson & Johnson, fabricant, en a versé 5 autres. Ce sont les mêmes acteurs qui distribuent aujourd'hui les médicaments essentiels des Américains.

En Europe : la même logique de concentration financière
L'Europe n'est pas épargnée. Le groupe **Phoenix Pharma** (allemand) s'est imposé comme le numéro 1 de la répartition pharmaceutique dans **17 pays européens**. En France, il a racheté en 2022 l'OCP (qui était depuis 1993 une filiale de Gehe, devenu Celesio, puis

McKesson Europe) pour s'imposer comme **premier répartiteur français**. Alliance Healthcare, filiale de **Walgreens Boots Alliance**, puis rachetée par **AmerisourceBergen/Cencora** en 2021 pour 6,275 milliards de dollars, contrôle une partie significative du marché européen.

Ce que cela signifie concrètement : le rachat de Celesio par McKesson — premier grossiste mondial, avec un chiffre d'affaires combiné de plus de 111 milliards d'euros — n'a suscité **aucune réaction des pouvoirs publics français**, ni des politiques, ni des médias. La Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale n'a pris aucune position. Des fonds d'investissement américains connus pour leurs exigences de profits élevés et de plus-values rapides ont pris le contrôle silencieux des grossistes qui livrent les médicaments aux pharmacies françaises.

Zoom France : la financiarisation des grossistes-répartiteurs

En France, la répartition pharmaceutique est passée de **60 grossistes en 1960 à 6 acteurs principaux** aujourd'hui, qui contrôlent plus de **96 % du marché** :

Acteur	Propriétaire	Part de marché
Phoenix OCP	Phoenix Group (Allemagne, famille Merckle)	~45 %
CERP Astera/ Rouen	Groupe coopératif français	~32 %
Alliance Healthcare France	Cencora/Amerisource-Bergen (USA)	~18 %
CERP Bretagne, Giphar, autres	Divers	~5 %

Ces acteurs livrent **2 milliards de médicaments par an** aux 20 000 officines françaises, en 2 tournées quotidiennes. Leur rémunération est réglementée (~2,4 % du prix public). Mais la pression sur leurs marges est telle — ils ont perdu 240 millions d'euros de rémunération entre 2008 et 2018 — qu'ils ont dû se diversifier : financement à l'installation des pharmaciens, groupements d'officines, services digitaux, plateforme d'achat. En échange d'un **prêt bonifié à l'installation**, un jeune pharmacien signe un contrat d'approvisionnement exclusif avec le répartiteur. La liberté commerciale se vend progressivement.

4.0 ter — La financiarisation des pharmacies en France : zoom sur l'officine

Longtemps sanctuaire de l'exercice libéral indépendant, la pharmacie française est à son tour entrée dans une **phase de financiarisation accélérée**. Le modèle traditionnel — un pharmacien propriétaire de son officine, garant de sa totale indépendance professionnelle — est mis sous pression par plusieurs forces convergentes.

Les chiffres qui montrent la bascule

- Avec **plus de 20 000 pharmacies d'officine** et un chiffre d'affaires dépassant 40 milliards d'euros, le secteur officinal constitue un marché attractif pour les investisseurs financiers.
- **En 2023, 248 pharmacies ont cessé leur activité**, soit environ une pharmacie fermée par jour ouvré — en hausse de 17,5 % par rapport à 2022.
- **Les groupements financiarisés représentent désormais 32 % des officines françaises** et concentrent **42 % du chiffre d'affaires national.**
- Les «mégapharmacies» de plus de 400 m² et 4 millions d'euros de CA se multiplient, avec une part de parapharmacie atteignant **20 à 50 %** du chiffre d'affaires (contre 10 % en moyenne dans le réseau classique).

La chronologie de la prise de contrôle financier

La pénétration des fonds d'investissement dans la pharmacie française s'est faite progressivement :

- **2016** : rachat de **Lafayette Conseil** par **Five Arrows** (filiale de Rothschild) ▸ première entrée d'un fonds dans un groupement officinal majeur
- **2022** : **Latour Capital** reprend Hygie31 (anciennement soutenu par Five Arrows), pour financer son développement agressif — 7 acquisitions de groupements en 3 ans
- **2023-2024 : Ardian** (ex-AXA Private Equity) prend une participation majoritaire dans **Healthy Group** (enseigne Aprium, 475 officines)
- **Bpifrance** co-investit dans Hygie31 aux côtés de Latour Capital
- Les fonds impliqués incluent : **NextStage AM, Sagard, Ardian, Five Arrows (Rothschild), Latour Capital, Bpifrance**

Hygie31 (enseigne Pharmacie Lafayette) — dont les pharmacies sont passées d'une centaine à **près de 3 000** en quelques années — pèse aujourd'hui **4 milliards d'euros** et s'étend en Espagne, en Italie et en Belgique.

Les risques concrets pour les patients et le territoire

La financiarisation du secteur officinal n'est pas neutre pour l'accès aux soins :

Le risque territorial : les fonds d'investissement ciblent les officines rentables — les «mégapharmacies» en zones urbaines denses. Dans la logique financière, les officines rurales ou peu rentables risquent la fermeture. Or, dans de nombreuses communes, la pharmacie est le dernier professionnel de santé de proximité.

Le risque d'orientation commerciale : les groupements financiarisés poussent à augmenter la part de la parapharmacie (marges libres, non réglementées) au détriment du conseil médicamenteux pur. La pharmacie devient un point de vente de «bien-être» autant qu'un dispensateur de médicaments.
Le risque de concentration de la prescription/dispensation : les grossistes financiarisés constituent désormais aussi des groupements d'officines, qui achètent leurs médicaments en priorité à… leurs propres plateformes d'achat. La verticalisation progressive rappelle le modèle américain (McKesson distribue aux Walgreens dans lesquelles il investit).

Le risque pour l'indépendance professionnelle : les contrats de prêt à l'installation liés à l'approvisionnement exclusif chez un répartiteur, les contrats de groupements avec engagements commerciaux, les protocoles imposés par les enseignes — tous ces dispositifs réduisent progressivement la liberté du pharmacien, pourtant engagé par serment sur sa seule décision professionnelle.

En résumé : la pharmacie française, dernier maillon de la chaîne du médicament en contact direct avec le patient, est en train de subir le même processus que les hôpitaux privés dans les années 1990-2000. Les fonds entrent d'abord dans les groupements, puis dans les centrales d'achat, puis dans les répartiteurs. Dans 10 ans, quelques grands groupes financiarisés pourraient contrôler de la production du principe actif jusqu'à la délivrance au comptoir. Ce n'est pas une hypothèse — c'est le modèle américain, déjà construit.

4.1 — Le transfert silencieux vers les ménages français

En France, l'État est encore le principal financeur du système de santé : les administrations publiques financent 79,4 % de la consommation de soins et de biens médicaux en 2024 — mais cette part recule de 0,5 point par rapport à 2023, compensée par une hausse de la part des mutuelles et des ménages.
La participation directe des ménages aux dépenses de santé s'établit à 19,9 milliards d'euros en 2024, soit 292 euros en moyenne par habitant — contre 276 € en 2023, **+16 € en un an**. Une hausse directement liée au **doublement des franchises médicales** décidé en 2024.

La tendance de fond est au désengagement progressif de la puissance publique :
- En 20 ans, la taxation des complémentaires santé a été **multipliée par 8** — reportant indirectement le coût sur les cotisants
- La part de la Sécu dans la CSBM était de 8,6 % à la charge des ménages en 2019 ; elle est remontée à 7,8 % en 2024 après avoir chuté, mais avec une tendance haussière récente
- En 2024, la consommation de médicaments a bondi de **+7,3 % en volume** — soit la composante qui pèse le plus dans l'accélération des dépenses

À retenir : Ce n'est pas que les Français sont malades. C'est que les médicaments mis sur le marché coûtent de plus en plus cher. Les déremboursements des médicaments «à faible valeur thérapeutique» sont plus que compensés par l'arrivée de nouvelles molécules ultra-coûteuses.

4.2 — La Sécurité sociale : financeur captif des laboratoires

La mécanique est perverse et mérite d'être nommée clairement. La couverture quasi totale du prix des médicaments par les systèmes de sécurité sociale a pour effet de cacher aux patients le véritable prix de leurs traitements, ce qui diminue les risques de contestation des politiques tarifaires des labos.

La Sécu comme marché garanti :

- Pour 2024, le «montant M» — le seuil de dépenses remboursées de médicaments par l'Assurance maladie au-delà duquel les laboratoires doivent verser une contribution — est fixé à 26,4 milliards d'euros. C'est la manne annuelle versée aux labos via le système public.
- Le chiffre d'affaires net des médicaments remboursés par l'Assurance maladie a atteint 26,2 milliards d'euros en 2023, en progression de 3,2 %.
- Les dépenses de médicaments de l'assurance maladie ont fortement augmenté en une quinzaine d'années. Les laboratoires parviennent à compenser les déremboursements en mettant sur le marché des traitements au prix de plus en plus élevé, notamment contre le cancer, sans que leur intérêt médical soit toujours avéré.

L'exemple scandaleux de la clause de sauvegarde : Dans le cadre du PLFSS 2024, le gouvernement a plafonné la «clause de sauvegarde» — la contribution imposée aux labos quand leur chiffre d'affaires croît trop vite — à 1,6 milliard d'euros, alors que le secteur aurait dû débourser plus de 2 milliards. Un cadeau d'au moins 500 millions d'euros aux laboratoires, décidé «sous pression» du lobby pharmaceutique. Pendant ce temps, les franchises médicales des patients étaient doublées.

C'est le prix du lobbying institutionnalisé. Les négociations entre l'Assurance maladie et les labos reposent sur des équations complexes avec un système de ristournes dont les montants ne sont jamais rendus publics. Le secret des affaires prime sur la santé publique. Les labos ont réussi à faire rejeter des amendements visant à rendre publics les prix nets payés par l'assurance maladie.

4.3 — L'argent public qui finance la recherche, les profits qui restent privés

C'est l'angle le plus explosif. Depuis le soutien à la recherche jusqu'à la prise en charge des dépenses de santé, une proportion importante des profits réalisés par l'industrie pharmaceutique provient en dernière instance des contribuables et des assurés sociaux.

Le cas exemplaire du Covid-19 : Si l'effort de recherche sur les vaccins a été aussi intense, c'est surtout grâce aux subventions publiques colossales investies, sans lesquelles l'industrie n'aurait jamais pu mettre au point un vaccin en si peu de temps. Ces contributions ont écarté le risque en R&D souvent mis en avant pour justifier les monopoles et des prix élevés — et pourtant, Pfizer, BioNTech et Moderna ont enregistré un profit net cumulé de 75 milliards de dollars entre 2021 et 2022 pour leurs vaccins et traitements anti-Covid.

À mi-2022, la vente de 12 milliards de doses avait permis aux firmes de dégager des profits colossaux, tandis que 44 % de la population mondiale n'avait pas encore reçu une dose de vaccin.

La formule résume tout : Les États financent la recherche amont ▸ les brevets privatisent le résultat ▸ la Sécu paie le prix fort ▸ les actionnaires encaissent.

4.4 — La grande équation mondiale : combien coûterait l'accès universel aux médicaments ?

C'est ici que la démonstration devient proprement indécente.

Le constat de départ :
• Près de deux milliards de personnes, soit le tiers de la population mondiale, n'ont pas un accès régulier aux médicaments essentiels. Dans certains pays à revenu faible d'Afrique et d'Asie, plus de la moitié des habitants sont concernés.
• Dans les pays à revenu faible, il arrive que la moitié de la population n'ait pas accès à des médicaments essentiels de qualité. Ce manque d'accès entraîne des millions de décès dus à des maladies évitables ou traitables.

Ce que coûterait l'accès universel aux soins essentiels : L'OMS estime entre 200 et 328 milliards de dollars par an le montant nécessaire pour atteindre la couverture sanitaire universelle (médicaments, systèmes de santé, prévention) d'ici 2030. En ne retenant que la partie médicaments essentiels (une fraction de ce total), les estimations convergent autour de **50 à 80 milliards de dollars** pour garantir l'accès de base à toute la population mondiale.

La mise en perspective qui tue :

Indicateur	Montant
Profits nets des 11 principaux labos (1999-2017)	1 019 milliards €
Dont redistribués aux actionnaires (90,8 %)	925 milliards €
Dividendes + rachats d'actions de Sanofi, seul, sur 1 an (2024)	10 milliards €
Profits cumulés Pfizer-BioNTech-Moderna sur vaccins Covid (2 ans)	75 milliards $
Coût estimé médicaments essentiels pour 2 milliards de personnes/an	~50-80 milliards $
Budget annuel de l'OMS (2022-2023)	10,4 milliards $

La conclusion est simple : les profits distribués chaque année aux actionnaires des quelques plus grands groupes pharmaceutiques mondiaux suffiraient à financer l'accès aux médicaments essentiels pour tous les habitants de la planète qui en sont privés. Non pas une fois, mais plusieurs fois.

Ce n'est pas un problème de ressources. C'est un problème de choix de civilisation.

CONCLUSION POLITIQUE

5.1 — Un choix de classe, pas une fatalité

Appelons les choses par leur nom. Ce que nous décrivons depuis le début de cette intervention n'est pas le résultat d'une évolution naturelle, d'une loi économique inéluctable ou d'une nécessité technique. C'est **le résultat d'un choix de classe**, opéré délibérément, sur plusieurs décennies, par des acteurs qui ont eu les moyens de le faire.

Le choix de mettre la molécule sous brevet est un choix politique. Le choix de protéger ce brevet pendant 20 ans — et de l'evergreener pendant 40 — est un choix politique. Le choix de laisser les fonds d'investissement entrer dans le capital des laboratoires et des hôpitaux est un choix politique. Le choix de doubler les franchises médicales sur les patients pendant qu'on offre 500 millions d'euros de cadeau fiscal aux labos est un choix de classe.

D'un côté, des actionnaires de fonds de pension qui encaissent des dividendes sur des médicaments que l'argent public a contribué à financer. De l'autre, des patients qui renoncent à se soigner parce que le reste à charge devient insupportable, des travailleuses de santé épuisées dans des hôpitaux publics sous-dotés, des pays entiers où deux milliards d'êtres humains meurent de maladies qu'un comprimé à quelques centimes suffirait à traiter.

Ce n'est pas une question de gestion. C'est une question de pouvoir.

5.2 — La santé, c'est la vie : elle doit être gouvernée par les peuples

La santé n'est pas un marché. Elle est la condition de toute vie digne, de tout travail, de toute liberté. Un être humain malade ne peut pas travailler, aimer, créer, lutter, participer. **La santé, c'est la vie elle-même — et la vie ne peut pas être une source de profit.**

C'est pourquoi la gouvernance de la santé — la recherche médicale, la production des médicaments, la fixation des prix, la propriété des molécules — ne peut pas être abandonnée à des conseils d'administration dont le seul critère est le retour sur investissement trimestriel.

Cela implique des ruptures nettes :

- **La conditionnalité absolue des financements publics à la R&D** : tout médicament co-financé par des fonds publics doit faire l'objet d'un accès public garanti, d'une transparence totale sur les coûts réels de développement, et d'une limitation des prix de vente. L'État ne peut pas payer la recherche et laisser les labos privatiser le résultat.

- **La remise en cause du système des brevets pharmaceutiques tel qu'il existe** : licences obligatoires, plafonnement des brevets secondaires, fin de l'evergreening, rétablissement de la capacité des États à fabriquer eux-mêmes les médicaments essentiels.

- **La gestion démocratique des systèmes de santé** : réintégrer les professionnels de santé, les syndicats, les représentants des patients dans les instances de gouvernance — et en expulser les financiers. Ce mouvement inverse de celui qui s'est produit depuis les années 1990, lorsque médecins, pharmaciens et industriels ont été progressivement évincés des conseils d'administration des grands groupes au profit des actionnaires.

5.3 — La dimension internationale : une bataille pour tous les peuples

Cette lutte ne peut pas être menée pays par pays. Les Big Pharma sont des multinationales dont les stratégies d'optimisation fiscale, de fixation des prix et de protection des brevets sont mondiales. Elles jouent les États les uns contre les autres, obtiennent dans un pays des conditions qu'elles imposent ensuite aux autres comme plancher.

La riposte doit être internationale.

L'accord ADPIC de l'OMC, qui a généralisé les brevets pharmaceutiques à tous les pays membres depuis 1995, a été une victoire historique des Big Pharma contre les peuples. Il peut être renégocié. Des outils existent — les licences obligatoires, le Medicines Patent Pool, les initiatives de production locale — mais ils restent marginaux face à la puissance du lobbying industriel.

Il faut construire une convergence internationale des syndicats, des organisations de patients, des gouvernements qui refusent d'être captifs, pour :

- Imposer la transparence des prix nets réels payés par les systèmes de santé publics dans le monde entier

- Mutualiser à l'échelle régionale et mondiale les capacités de recherche et de production — comme le Covid l'a montré possible, en quelques mois, lorsque la volonté politique existe

- Défendre une définition de la santé comme bien commun de l'humanité, inscrit dans les traités internationaux, non soumis aux règles du commerce

Car ne l'oublions pas : les 50 à 80 milliards de dollars qui manquent pour donner accès aux médicaments essentiels à deux milliards d'êtres humains représentent moins que les profits annuels distribués aux actionnaires de quelques dizaines de laboratoires. **Le problème n'est pas l'argent. Le problème, c'est à qui il va.**

5.4 — Le siècle qui vient : l'urgence d'une reprise en main

Nous n'avons pas le luxe de remettre cette bataille à plus tard. Car le siècle qui s'ouvre va concentrer comme jamais les tensions que nous venons de décrire.

Le vieillissement démographique, d'abord. Les projections sont connues : d'ici 2050, le nombre de personnes de plus de 65 ans va doubler dans la plupart des pays développés. Deux fois plus de maladies chroniques, deux fois plus de traitements de longue durée, deux fois plus de pathologies du grand âge — cancer, Alzheimer, maladies cardiovasculaires — et donc deux fois plus de marchés à exploiter pour des laboratoires organisés pour cela. Si le modèle actuel perdure, la pression financière sur les systèmes de santé publics et sur les ménages sera insoutenable. Le vieillissement de la population, que les Big Pharma présentent comme une opportunité de croissance, sera en réalité une trappe à pauvreté pour ceux qui n'ont pas les moyens de payer.

L'accélération de la recherche médicale, ensuite. La génomique, la thérapie génique, les anticorps monoclonaux, les médicaments biologiques de nouvelle

génération, les GLP-1 contre l'obésité et le diabète — toutes ces avancées extraordinaires sont réelles. Elles représentent des espoirs immenses pour des millions de patients. Mais dans le modèle actuel, chaque avancée devient immédiatement un actif financier, protégé par des centaines de brevets, vendu à des prix qui excluent une grande partie de l'humanité.

La question n'est pas : faut-il financer la recherche médicale ? Bien sûr que oui. La question est : **qui doit en être propriétaire, et au service de qui ?**
Un médicament développé grâce à des fonds publics, testé dans des hôpitaux publics, remboursé par des assurances collectives, ne peut pas appartenir à des actionnaires qui en fixent le prix selon leur seule logique de rentabilité. La recherche médicale doit être gouvernée comme ce qu'elle est : un bien commun de l'humanité, financé par la collectivité, rendu accessible à tous.

L'intelligence artificielle, enfin, va révolutionner la découverte de médicaments dans les prochaines décennies. Des molécules identifiées en quelques mois au lieu de dix ans. Des coûts de R&D effondrés. Si cette révolution se fait dans le cadre actuel, les économies réalisées ne profiteront pas aux patients — elles alimenteront les marges et les dividendes. Si elle se fait dans un cadre de gouvernance publique et internationale, elle peut enfin réconcilier innovation médicale et accès universel.

CONCLUSION POLITIQUE ÉLARGIE

Une question de civilisation

Ce que nous avons décrit pendant cette intervention n'est pas un dossier technique sur la gestion des systèmes de santé. C'est le récit d'un choix de civilisation — et d'un recul historique.

Pendant des décennies, des générations de travailleurs et de travailleuses ont arraché, au prix de luttes longues et dures, un principe fondamental : **la santé n'est pas une marchandise**. La Sécurité sociale, construite en 1945 sur les décombres d'un monde qui venait de se détruire lui-même, reposait sur une idée simple et révolutionnaire à la fois : chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Ce n'était pas de la charité. C'était de la solidarité organisée. C'était une conquête.

Cette conquête est en train d'être démantelée. Pas brutalement, pas ouvertement, pas par une loi clairement nommée. Mais par accumulation silencieuse : un brevet prolongé ici, un fonds d'investissement dans un groupement de pharmacies là, un grossiste racheté sans que personne ne réagisse, une clause de sauvegarde plafonnée en cadeau aux labos pendant qu'on double les franchises des malades. Morceau par morceau, la santé sort du domaine du commun pour entrer dans celui du capital.

Ce mouvement a un nom. Ce n'est pas l'innovation. Ce n'est pas l'efficacité. C'est l'accaparement — **l'accaparement** par quelques-uns, au profit de quelques-uns, de biens qui appartiennent à tous parce qu'ils sont produits par tous et nécessaires à chacun.

On ne peut pas breveter le soleil. On ne peut pas mettre en Bourse le droit de respirer. Et on ne devrait pas pouvoir spéculer sur le droit de se soigner.

Sans les travailleurs, aucun changement n'est possible.

Il faut dire maintenant ce que les rapports officiels, les études d'experts et les conférences internationales n'osent pas toujours formuler clairement : **aucun changement de ce système n'est possible sans la mobilisation des travailleurs et des travailleuses qui font tourner cette machine.**

Ce sont eux qui fabriquent les principes actifs à Lisieux, à Toulouse, à Goa. Ce sont elles qui dispensent les médicaments derrière les comptoirs des officines. Ce sont eux qui soignent dans les hôpitaux publics sous-dotés pendant que les cliniques financiarisées se concentrent sur les actes rentables. Ce sont elles qui cherchent dans les laboratoires publics, dont les découvertes sont ensuite privatisées par des brevets.

Les décisions sur l'outil de production ne peuvent pas rester l'apanage exclusif des conseils d'administration et des assemblées générales d'actionnaires. Tant que les travailleurs n'auront pas leur mot à dire sur ce que l'on produit, comment on le produit, à quel prix on le vend et à qui on le distribue — tant que ces questions resteront enfermées dans les salles de marché et les boardrooms de Londres, New York ou Zurich — aucune régulation, aucune loi, aucune directive européenne ne suffira.

Ce n'est pas une question de gestion. C'est une question de pouvoir. Et le pouvoir sur la production de la santé doit appartenir à ceux qui la font, à ceux qui en ont besoin, et à la collectivité qui la finance.

Qui pourra se soigner au 21ème siècle ?

La question qui se pose devant nous n'est pas administrative. Elle est existentielle. **Au 21ème siècle, qui pourra se soigner ?**

Le vieillissement démographique va doubler les besoins. La révolution médicale — génomique, immunothérapie, thérapies géniques, intelligence artificielle appliquée à la découverte moléculaire — va produire des traitements extraordinaires. Mais dans le modèle

actuel, ces traitements extraordinaires auront des prix extraordinaires. Le Zolgensma coûte déjà 2 millions d'euros l'injection. Demain, des thérapies personnalisées contre le cancer pourraient coûter 5, 10 millions. Dans une logique purement marchande, ces traitements ne seront accessibles qu'à ceux qui pourront payer — ou aux systèmes de santé qui pourront négocier. Et les systèmes de santé publics, étouffés par des décennies d'austérité et les milliards absorbés par les médicaments à monopole de brevet, auront de moins en moins les moyens de le faire.

Ce scénario n'est pas inéluctable. Mais il est la direction dans laquelle nous allons si rien ne change.

Pas seulement se soigner — vivre

Il faut aller plus loin encore. Car la question de la santé n'est pas séparable d'une question plus large : **de quelle vie sommes-nous capables, et pour qui ?**
Des décennies de réaction financière ont fait reculer la société. Pas seulement en dégradant les systèmes de santé. En concentrant les richesses, en écrasant les salaires, en précarisant les existences, en réduisant les humains à n'être que des forces de production — consommateurs quand ils peuvent payer, clients quand ils sont malades, actifs quand ils sont en bonne santé, un coût quand ils ne le sont plus.

La santé, ce n'est pas seulement ne pas souffrir ou ne pas mourir trop tôt. C'est la condition de toute émancipation. Un être épuisé, malade, anxieux pour sa retraite, incertain de pouvoir payer ses médicaments l'année prochaine — cet être-là ne peut pas pleinement travailler, aimer, créer, participer, lutter. Il ne peut pas accéder à la culture, aux loisirs, au savoir, à la beauté. Il ne peut pas exercer sa pleine humanité.

Ce n'est pas un luxe que de vouloir vivre en bonne santé. Ce n'est pas un excès que de vouloir que ses enfants aient accès aux meilleures thérapies, quelle que soit la taille de son compte en banque. Ce n'est pas une utopie que d'exiger que les produits issus de la recherche financée par tous soient accessibles à tous.

Ce sont des droits. Et des droits qui reculent ne reviennent pas d'eux-mêmes.

CONCLUSION

Le médicament n'est pas une marchandise comme les autres. Il est co-produit par la recherche publique, financé par la collectivité, prescrit par des professionnels sous serment. Il est, au sens le plus littéral, une condition de la vie et de la liberté.

La financiarisation du médicament que nous avons décrite n'est pas une fatalité. Jonas Salk avait raison : on ne peut pas breveter le soleil.
Mais pour que cette vérité redevienne politique — car elle l'a déjà été, en 1945, quand des hommes et des femmes sortis de la guerre et de l'occupation ont décidé que la santé serait un bien commun — il faut des syndicats qui la portent. Il faut des travailleurs et travailleuses qui refusent que l'outil de production de la santé soit aux mains de BlackRock, de KKR ou de CD&R. Il faut des peuples qui comprennent que la bataille pour la santé est une bataille pour leur liberté, pour leur dignité, et pour le monde qu'ils veulent laisser à leurs enfants.

Nous ne défendons pas un système de santé. Nous défendons une idée de la société — l'idée qu'il existe des biens trop essentiels, trop humains, trop liés à la vie elle-même pour être soumis à la loi du profit.

Privatiser les profits de la santé et socialiser les coûts, c'est voler deux fois : une fois sur le salaire, une fois sur la vie. Mais c'est aussi confisquer à chacun la possibilité d'être plus qu'un rouage dans la machine — c'est confisquer l'émancipation elle-même.

Notre réponse doit être à la hauteur de ce que nous défendons : non pas une meilleure régulation du marché de la santé, mais la sortie du marché de la santé. Parce que la santé, c'est la vie. Et la vie n'a pas de prix — elle a une valeur.

Eric MORALES
CABINET SECAFI



Je voulais simplement compléter et rajouter un mot sur les laboratoires d'analyses médicales.

Donc aujourd'hui hein, ce qu'on peut retenir c'est que on a une une forme d'antériorité hein, sur les différents systèmes de santé par rapport à ces phénomènes de financiarisation sur lequel donc on vient de présenter les dérives spéculatives des systèmes de financiarisation sur les les politiques de santé. Donc oui bien bien entendu hein, je suis d'accord sur une meilleure organisation au sein des laboratoires d'analyses médicales et notamment autour de la lutte, pour s'opposer à ces dérives financières et ces effets corollaires sur la santé des salariés. Puisque ce qu'on peut observer, je finis là-dessus. C'est une évolution d'un secteur à 2 vitesses, avec donc en comparaison le secteur public qui représente dans les laboratoires d'analyses médicales à peu près 40 % de la biologie, donc la biologie publique, c'est à peu près 40 % de de la biologie totale ; et pour lequel on observe un secteur public qui au bon an mal an se porte mieux que le secteur privé avec des capacités de recherche fondamentales plus élevées que le système asphyxié du système du secteur privé qui n'a plus la capacité d'investir dans la recherche et notamment dans le secteur d'analyses médicales dans la biologie moléculaire. Et puis il m'est arrivé à plusieurs reprises de rencontrer des collègues à vous, des techniciens de

labo, qui quittaient ces laboratoires du secteur privé pour rejoindre le secteur public dans les hôpitaux. Voilà donc je souhaitais finir là-dessus puisque oui, le secteur des laboratoires d'analyses médicales est malade et il faut s'organiser pour renverser la pyramide.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Merci à Secafi, merci à Progexa pour ces présentations qui sont édifiantes.
On voit le fil rouge, on parlait ce matin de l'IA, des profits supplémentaires et éventuellement des bénéfices que ça pourrait apporter sur le plan médical si on avait les moyens et si c'était mis à disposition de tout le monde. On voit bien que le modèle mis en place sur le système de santé s'accélère.
C'est justement l'inverse, faudra surtout avoir une belle carte bancaire et un bon compte bancaire pour aller se soigner. Parce que c'est les requins qui ont mis la main pour l'instant sur le système. Donc je vous cède la parole pour le débat.

DÉBAT



Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE
Alors y a déjà eu pas mal de choses qui ont été dites sur la répartition pharmaceutique. Donc merci d'avoir mis la lumière sur ce secteur d'activité qui est assez peu connu puisque on n'est pas e direct avec la population. Nous, on s'arrête au niveau des pharmacies, puis c'est les pharmaciens qui ensuite délivrent les médicaments. Mais c'est vrai que, du coup, y a une financiarisation importante qui a lieu depuis le début des années 2000.

Il faut savoir que notre secteur, il est réglementé. C'est à dire qu'on est tenu de fournir les médicaments sur notre territoire. N'importe quelle pharmacie qui est cliente chez nous, nous on parle de clients, on a du mal à parler de patientèle tellement on voit ça comme un objet économique, c'est vrai que c'est un peu comme l'industrie du livre, le médicament il est au même tarif partout. Donc si vous êtes dans un village de montagne et que vous avez besoin d'un médicament, on est tenu de l'amener au même titre que si vous êtes dans une grande ville ou dans un centre ville ou à proximité d'un de nos entrepôts.
Ça veut dire quelque chose en termes de santé publique et d'accès aux médicaments. Quand j'ai commencé mon travail dans la répartition pharmaceutique, les l'ensemble des acteurs faisaient 3 livraisons par jour et on n'avait pas de problème de pénurie de médicaments à cette époque, pas comme aujourd'hui. C'était quelque chose de très rare. Il y avait pas de génériqueur non plus. Aujourd'hui, on en est à 2 tournées de livraison.

Donc déjà nous, ça nous avait posé un souci, pas tellement en termes d'accessibilité du médicament pour la population, mais plutôt en terme d'emploi et sur notre modèle économique. Pourquoi ? Parce que justement on a un acteur, enfin des acteurs détenus par des fonds spéculatifs qui ont voulu faire des gains de productivité tout simplement. Ce qu'il faut savoir c'est que économiquement parlant en tout cas, facialement, ils ont toujours présenté un bénéfice négatif. Bon, ce bénéfice, on n'est pas dupe sur le sujet, il est largement construit, parce que moi, j'appartiens à la classe des petits bourgeois. Enfin en tout cas, c'est eux qui m'emploient ou qui m'exploitent comme on dit chez nous, des pharmaciens en tout cas, et parce que c'est la propriété de notre entreprise puisque, effectivement, il y avait beaucoup de répartiteurs pharmaceutiques. Pourquoi ? Parce que historiquement, ils ont construit leur propre outil logistique.

Ville par ville ou agglomération, puis ensuite ils se sont rachetés les uns les autres. Enfin le schéma classique de la concentration des acteurs économiques. Ce qui fait que, même si ça reste des capitalistes, ça reste quand même un public, ou en tout cas ils sont intéressés à conserver leur monopole. Il ne faut pas oublier que les pharmaciens détiennent un monopole sur le médicament.
Et donc tout ça pour vous dire que, aujourd'hui, ces acteurs qui sont détenus par des fonds spéculatifs sont en train de passer à une seule tournée de livraison. Et là, en terme de santé publique, ça commence à poser un sujet et ça commence à devenir compliqué à tenir depuis le temps où ils avaient ils étaient passés de 3 tournées de livraison à 2 pour censer quand même rééquilibrer leurs comptes soit disant en déficit.

Ils sont toujours en déficit pour la plupart d'entre eux, ou ceux qui devraient avoir une marge économique importante n'ont pas autant que d'autres. Alors c'est là où c'est quand même assez curieux parce que le médicament c'est le même prix partout. Les marges, elles sont encadrées par des décrets d'accord. Mon entreprise, qui n'est pas une entreprise des plus philanthropes non plus parce que ils sont là aussi pour se rémunérer eux-mêmes, on on fait du bénéfice.

On fait du bénéfice, c'est le même modèle économique, c'est les mêmes médicaments, c'est les mêmes contraintes, on fait le même boulot, il y en a, ils arrivent à faire du bénéfice et d'autres n' y arrivent pas. Il y a quand même un sujet. Alors là où il y a une une attaque du coup sur cette financiarisation, c'est qu'on en vient à casser notre modèle social parce que effectivement il y a il y a un sujet qui est important aujourd'hui, c'est que on est tenu d'avoir je crois, c'est 90 %.

Du catalogue de médicaments dans nos stocks, on est tenu d'avoir une profondeur de stock qui permet

de faire face aux crises. Notre outil, il sert aussi à faire face aux crises potentiellement sanitaires qui pourraient arriver à l'avenir. Dernièrement, bon, y a eu la crise du du COVID. Notre outil a été utile pour les pharmaciens bien évidemment, parce que ils ont bénéficiés des largesses du gouvernement, mais aussi pour la population en termes de logistique.
Parce que ce qu'il faut savoir c'est que, à l'origine, tout ce qui était masque ou vaccin, bon là je parle du COVID, mais c'est la même chose pour toutes les crises sanitaires qui sont advenues ou qui pourraient advenir. On est passé pas loin aussi à l'époque de la grippe aviaire. C'est nous qui distribuons tout ça. Et donc, si on n'a pas un outil logistique efficace pour pouvoir faire face à ça le jour où ça viendrait à arriver, parce que la probabilité elle est là, c 'est juste une question de temps, de poralité si l'outil n'est pas là au service de la population avec une délivrance de service public. Je sais pas comment on va pouvoir affronter les prochaines crises sanitaires qui pourraient advenir dans notre pays avec une somme pour des livraisons ou avec des acteurs qui sont éminemment puissants et qui auront un levier financier à faire valoir pour nous pomper nos cotisations sociales.

Il y a un autre sujet sur la financiarisation, c'est que il y a encore 10 ans de ça, il y avait un gros mot qui s'appelait l'export. On exportait pas nos médicaments, ça faisait partie du pacte gouvernemental qui était un petit peu sous-jacent mais qui était extrêmement minoritaire. On parlait d'une proportion très très faible par rapport au volume. Et bien aujourd'hui l'export, ce n'est plus un gros mot parce que du coup, ces acteurs financiers disent qu'ils sont forcément en déficit et donc, du coup, qu'est ce qu'on en fait ? On vend à l'étranger et là les prix sont déplafonnés, on déplafonne, on peut marger à 30, 50 % c'est une négociation en direct. On peut fournir des pays européens ou des pays africains enfin partout où on le peut. Et on profite aussi du coup du système de pénurie mondialisée, puisque si effectivement on a des médicaments qui sont disponibles chez nous mais qu'un autre pays est en difficulté alors là on facture.
Et aujourd'hui c'est ce qui permet d'ailleurs dans les discussions avec les gouvernements de ne pas réglementer la profession puisque la profession se réglemente elle même d'un point de vue écologique faite de l'export, alors qu'avant c'était un gros mot et donc là on a un sujet quand même, qui est grave en terme de santé publique et puis en terme de modèle.

Par exemple, dernièrement on a eu une crise sur l'amoxicilline, c'était difficile de trouver de l'amoxicilline, faut savoir que la répartition pharmaceutique qui régule les médicaments dans le cadre de la pénurie a fait en sorte que tout le monde puisse en avoir. Ça personne le sait, mais un pharmacien, il va avoir 2 boîtes, 3 boîtes parce qu'on va faire en sorte que tout le territoire puisse l'avoir. Mais alors les laboratoires qui détenaient des stocks d'amoxicilline, qu'est ce qu'ils ont fait ?
Ils les ont retenus leurs stocks. Pourquoi ? Pour faire du chantage à l'augmentation des prix. Je rappelle aussi que il y a eu un sujet européen sur la question de la répartition et de la distribution du médicament. Aujourd'hui, tous les laboratoires sont tenus de nous livrer. Tous les laboratoires nous livrent quand on commande et on peut ensuite délivrer toutes les pharmacies. Mais il y a un laboratoire qui s'appelle Roche qui, au début des années 2000 je crois, a tenté de faire un appel d'offre pour choisir son répartiteur, pour faire valoir que du coup il n' y aurait qu'un seul acteur qui serait capable de les distribuer.

Alors je j'ai pas tous les détails, mais je crois que du coup, d'un point de vue européen, ça n'a pas été possible et ça, ça a été refusé, ça a été retoqué. Néanmoins, ça veut dire que les laboratoires, et bien ils ont cette ambition quand même. Et ça, ça casse notre modèle de distribution, ça casse l'accès aux médicaments et c'est une ambition qu'ils ont encore. Donc effectivement, nous on parle souvent de de rapport de force d'un point de vue parce qu'on est des syndicalistes, mais ils font la même chose.
Ils font la même chose d'un point de vue patronal, ce n'est ni plus ni moins que du rapport de force qu'ils exercent pour eux et pour détenir effectivement un maximum de profit.

Et je terminerai aussi par un aspect important sur des questions de santé publique : c'est vrai que quand on a des acteurs qui sont vigilants sur la distribution du médicament, il y a une culture un petit peu de vigilance. Faut pas oublier que ça protège aussi tout le monde contre la falsification. Quand on a effectivement un modèle d'approvisionnement qui est géré correctement, qui est approvisionné correctement et qui est, on va dire, hermétique à l'import ou à l'export, c'est aussi une façon d'assurer à la population d'avoir un accès aux médicaments qui soit sain pour tout le monde. Et ça nous protège tous. Et c'est vrai que quand les choses fonctionnent correctement, on se pose pas vraiment la question. Mais c'est vrai que du coup, le fait d'importer de plus en plus des médicaments nous expose à ces risques.

Gilles HELLIER
RETRAITE SANOFI- UFR



Juste une anecdote rapide sur la financiarisation qui s'est accélérée. Mais moi je me rappelle au moment où il y avait de la recherche sur le vaccin du SIDA, où j'ai un patron qui m'a dit « Monsieur Hellier, si on trouve un vaccin sur le SIDA, ça sert à rien, on va être obligé de le donner ».
Donc c'était déjà dans les profits et sur d'autres médicaments, notamment sur les maladies orphelines. On regardait d'abord le profit avant de regarder l'efficacité du médicament. Donc ça s'est accéléré, mais c'est pas nouveau.



Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE
J'ai une question et après je fais un développement sur la question des taux qui a été abordé tout à l'heure. Je ne suis pas un grand économiste mais j'ai un crédit de maison. Quand j'ai pris mon crédit de maison, le taux il était fixé à 1,5 %. Quand l'ampleur est fait par l'organisation en mode LBO, pourquoi l'évolution du taux du crédit qui évolue dans le temps au moment où ils ont eu les 400 millions dans la présentation que t'as fait , pourquoi l'évolution du taux il a un impact sur le après ?
Quand ils ont signé, ils ont pris un certain taux et là, sur le côté économique, il y a quelque chose que je que je comprends pas et il faudra éclairer notre lanterne.



Alan PIRROTTINA
CABINET PROGEXA
Je vais te répondre très clairement, c'est que les taux sont variables. Tout simplement, c'est pas des taux fixes. Heureusement, en France on a encore des taux fixes, ce qui n'est pas le cas aux États-Unis par exemple. Mais s'agissant des professionnels, oui, oui bien sûr, c'est des taux variables.

Adrien POIRIEUX
CGT TEDI SALAISE
D'accord merci. Et du coup pourquoi on continue vers un modèle qui nous emmène vers fermetures ? Y a quand même une question qui se pose sur on va dire une certaine forme d'obligation de soins, comment vont se faire les prélèvements et, comme l'aurait dit un célèbre gauchiste, c'est un scandale les camarades.
Et on en vient donc à la doctrine capitaliste, quand ça gagne, on racle, on embourbe et quand ça va mal, on en appelle à la BPI ou à la Caisse des dépôts et des consignations pour socialiser les pertes.
Sur la question des brevets , on a quand même par moment aussi un double discours, nous à la CGT, parce que quand on dit que ça devrait être pour tout le monde, et en même temps quand la Chine nous les rachète, on râle a cause des délocalisations.
Donc là, on a quand même un débat à mon sens à avoir, mais pour moi il est tranché le débat parce que c'est rare. Mais je suis d'accord avec toi Muriel, il faut qu'on arrive à faire péter ces putains de brevets qui aujourd'hui tuent notre Sécurité sociale. J'ai la chance d'avoir intégré le club des diabétiques il y a un an et ça fait deux mois que je porte un capteur. Il y a qu'une seule marque qui existe et c'est 100 € tous les 15 jours. J'utilise aussi un cousin de l'Ozempic qui s'appelle le Trulicity, c'est 120 € par mois. Moi, je pourrais pas me le payer sans la Sécurité sociale et heureusement qu'elle est là pour moi. Gilles t'en as parlé tout à l'heure, le traitement à 41 000 €. Ils ont été encore plus malins pendant le COVID parce que c'est eux qui avaient aussi le Remdesivir c'était 2 000 € pour 5 jours de traitement dont l'efficacité était nulle. Donc ça revient à ce que disait le camarade Gilles tout à l'heure, c'est qu'on en est sur des médicaments qui ne soignent pas et qui coûtent une blinde. Et derrière, c'est nous qui le finançons doublement, par la Sécurité sociale d'une part, et aussi avec le crédit d'impôt recherche et développement. Et quand on parle de la conditionnalité des aides au ministre de l'Industrie, comme je l'ai vu la semaine dernière, il nous dit, « Ah non, non, non, surtout pas. Il faut continuer à aider les entreprises ». Mais qu'ils aillent se faire foutre. Ils ont les moyens de payer leur R&D et nous, à un moment donné, il va falloir qu'on reprenne la main sur le médicament. Il nous faut absolument ce fameux pôle social du médicament, qu'on puisse le piloter nous, et qu'on puisse tous pouvoir se soigner à la hauteur de ce qu'on a besoin avec les cotisations qu'on est en capacité de payer.



Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP
Moi ça fait 25 ans que je bosse avec le même biologiste, alors pas dans la même boîte.
Parce que au départ, j'étais juste avec 2 biologistes, un salarié et un et 1TNS vite, on s'est regroupé en 5 à 6 laboratoires, ça s'appelait DSCM, pour regrouper un petit peu, diminuer les charges.
Et assez rapidement on a été racheté par une plus grosse boîte qui s'appelait Evolab, donc là on est passé à 30 laboratoires. 5, 6 ans après on est passé chez Biogroup où maintenant on est en Lorraine, 72 laboratoires. Les patrons, là, ils nous disent « non mais on peut pas vous augmenter, on peut pas, on est obligé de baisser la masse salariale à cause de la rentabilité », qu'il leur faut tout le temps pour les LBO et rembourser la dette.
Et nous on leur dit que ils ont fait le choix d'avoir ce modèle de financiarisation. Ils nous ont pas demandé notre avis en CSE s'ils pouvaient le faire ou pas, mais on paye les conséquences de leur choix à eux. Donc du coup là, maintenant, il faut qu'on soit rentable à tout prix. Ils nous parlent même de chiffre d'affaires non rentable, de se débarrasser du chiffre d'affaires non rentable. Enfin on travaille dans la santé, on travaille avec des patients, c'est juste pas acceptable tout ça.
Ça s'est accéléré pendant le COVID, mais pour moi, ça a commencé déjà en 2004 avec la loi Douste- Blazy qui visait à résorber un déficit record, à l'époque de 13 milliards d'euros au niveau de la Sécurité sociale. Après, comme tu l'as dit Éric, y a eu le rapport Bayrou. Les deux là ont fait que la CNAM s'est rapprochée des biologistes et ils ont commencé à signer leurs accords triennaux pour dire OK, on est OK pour baisser le déficit de la Sécu.
On va signer des accords, comme ça vous pourrez baisser les remboursements. À part que maintenant dans nos boîtes, ce ne sont plus les biologistes qui pilotent, ce sont des financiers. Les financiers, ils ont

même pas pris le temps de se documenter sur l'historique de nos labos. Donc eux ils comprennent même pas pourquoi la Sécu elle baisse, mais nous on le sait pourquoi elle baisse.
Ils étaient OK avec ça, moi j'arrête pas de leur dire que ce soit en Comité de groupe ou même la dernière fois en paritaire. Parce que c'est pas les pauvres en fait. Ils ont vendu leur part le double de la valeur donc du coup, les nouveaux bio qui sont encore en LBI, y en a pas plus beaucoup, ils sont là, ils comprennent pas, mais renseignez vous aussi les gars. Enfin vos pères vous ont vendu, ont vendu la biologie aux financiers.
Et puis on va pas pleurer sur sur les bio non plus, parce que rapport 2017 de l'IGF Macron qui était là aux finances, il avait fait un petit rapport sur les professions libérales et donc pas que les biologistes, mais nos biologistes, ils étaient quand même dans le top 5 des mieux rémunérés. Donc si on tape sur la tête des bio, peut être qu'il fallait qu'ils payent un peu moins d'impôts parce que c'est clairement ça. Ils ont pris les fiches d'impôts des bio pour se dire que là c'est quand meme la Sécu qui les paye, ça va pas quoi.



Fabrice FARGEAUDOU
CGT SANOFI AMBARÈS
Je suis opérateur de fabrication . Je voulais partager une petite anecdote qui s'est passée lors de NAO. En fait, on a fait des propositions avec la CGT et là j'ai des collègues qui viennent me voir en me disant, « Vous exagérez à la CGT quand même ». Je lui rappelle que l'échelle de valeur chez Sanofi, c'est le milliard d'euros, que ça soit pour le chiffre d'affaires ou le bénéfice. Et là on se commence à débattre et je lui dis, « mais t'imagines ? Tu vois bien ce que tu pourrais faire avec 1 million d'euros donc ».
Tous ici je pense qu'on sait ce qu'on ferait avec 1 million d'euros, une belle maison tout ça. Donc je lui dis « 1 milliard d'euros c'est 1 000 fois plus. Imagine ce que tu pourrais faire » et là il me dit « ouais, mais j'ai du mal à imaginer ». Et moi même je me suis dit effectivement, moi aussi j'ai du mal à imaginer 1 000 fois 1 million d'euros donc je me suis mis à calculer ça pour être plus représentatif en temps en fait.
J'ai calculé 1 million de secondes, ça fait 12 jours et un milliard de secondes, c'est 31 ans. Et là l'échelle, on voit vraiment la différence, entre 12 jours et 31 ans, il y a une marge.



Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON GENYME
Moi c'est juste des petits compléments d'information parce que je vois que mon camarade il a parlé au niveau du diabète. Sanofi ils sont super sympa avec les États-Unis, avec surtout avec ton collègue Trump, où ils ont fait un abonnement à 35 $ par mois pour les gens qui ont un traitement du diabète, quelque soit le type de diabète.
Donc là il était capable de faire un effort pour les Américains mais pas pour nous. Alors que, en moyenne, une dose de diabète aux États-Unis est vendue 98 $. Y a des Américains avant qui font un traitement de diabète, qui sont obligés de vendre leur maison parce que ça leur coûte des 1 000, des 2 000 $. C'est des gens qui immigrent au Canada, qui vont chercher leur dose au Mexique qui font du trafic justement parce qu'ils arrivent pas à se soigner. Et là on a le PDG Monde Sanofi qui l'offre à 35$ par mois quel que soit le type de médicaments, ça, juste c'est dégueulasse. Alors qu'il pourrait faire l'effort sur nous et sur les 5 types de diabète différents. Donc c'est juste pour vous dire que quand ils peuvent faire un effort ils savent le faire.



Thème 5
INTERNATIONAL



Président de séance :
Eric SELLINI
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche Pétrole
CGT TOTAL

Tribune :
Gilles HELLIER -UFR-RETRAITE SANOFI
Florence BEZAUX -BIOGROUP
Victor PRADO-CGT CGPDM

Déléguations étrangères :
Suzan ZAIDAN et Attaallah SHADI -PALESTINE
Idriss BOUKILI EL HASSANI -Commission ouvrière MAROC
Danny ABSILLIS et Philippe LECLERCQ -FGTB BELGIQUE
Aliou NDIAYE et Mathurin SAGNA -SENEGAL

Introduction

Eric SELLINI
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT



Nous sommes en 2026, l'homme lance aujourd'hui des centaines de satellites, concentré de technologie, tous les ans dans l'espace, des voyages habités sont envisagés prochainement vers Mars, l'intelligence artificielle se développe à une vitesse vertigineuse au point de créer une bulle financière énorme qui risque de nous péter au visage prochainement. Mais qu'en est-il de la santé des populations à travers le monde ? Une société avec autant de connaissance et moyens financiers devrait être une société ou tout le monde est soigné en fonction de ses besoins, ou les progrès de la médecine devraient être fulgurants et bénéficier à tous sans distinction de lieu de vie sur notre planète.
Or il n'en est rien.

Plus de la moitié de la population mondiale n'a aujourd'hui pas accès aux soins essentiels que sont les soins de préventions, d'hospitalisation et de convalescence. Pour permettre à chacun d'y avoir accès il faudrait investir entre 200 et 330 milliards de dollars supplémentaires par an afin d'offrir des services de santé plus complets.
Par ailleurs seulement 29% de la population mondiale disposent d'une couverture complète de sécurité sociale.

Selon l'OMS il manquera toujours, d'ici à 2030, 11,1 millions de soignantes et de soignants, sachant que près de 70 % de ce déficit concernera les Régions africaine et de la Méditerranée orientale.

Selon l'UNICEF, **5 millions d'enfants sont décédés avant leur 5 ans et 1,9 millions d'autres sont mort-nés en 2021.**
Selon l'OMS, **chaque jour en 2023, plus de 700 femmes sont mortes de causes évitables liées à la grossesse et à l'accouchement. Un décès maternel est survenu presque toutes les deux minutes.**
Si aucune mesure n'est prise d'urgence, on risque de ne pas pouvoir éviter 700 000 décès maternels et 8 millions de décès d'enfants de moins de cinq ans supplémentaires d'ici 2030
La majorité de ces décès d'enfants ou de femmes surviennent dans des pays à revenu faible. On pourrait donc croire que dans les pays dit « développés » tout se passe merveilleusement bien.
Mais il n'en est rien. Partout les systèmes de santé publics sont de plus en plus mis à mal. Les budgets se réduisent d'année en année et il faut maintenant avoir un compte en banque bien rempli pour être sûr d'être soigné.
En France, depuis plus de 40 ans le système social, notre sécurité sociale est attaquée sans relâche par le patronat t ses valets mis en place dans les gouvernements successifs.
On diminue les ressources petit à petit en exonérant les entreprises des cotisations sociales servant à alimenter notre système de protection sociale et en parallèle on réduit es droits de tous les citoyens, qu'ils soient malades, chômeurs ou retraités.
Le but : transférer au privé l'intégralité de la gestion du système.
Et le privé du monde de la santé justement, et bien lui se porte bien.
Que ce soit les industriels du médicament, les laboratoires d'analyses ou toutes les professions libérales liées à la santé (radiologues, dentistes, pharmaciens, cliniques privées…), tous se gavent sur le dos de la sécurité sociale, sur notre dos. Idem pour les assurances largement aidées par les règlementations dans les différents pays.

Partout en Europe, les restes à charge pour les ménages en matière de santé n'ont fait que progresser ces dernières années. Que ce soit en dépenses directes ou par l'intermédiaires d'assurances privées facultatives ou obligatoires, les contraintes pour les ménages n'ont fait que progresser.

« Le marché du médicament ne va faire que croitre dans les prochaines années », dixit les professionnels du milieux (les laboratoires pharmaceutiques). Vous remarquerez qu'ils parlent de marché et non de moyens de soigner les gens. Et c'est un marché juteux.
En 2023, le chiffre d'affaires du marché mondial était de 1 607 milliards de dollars.
Tous ces « marchands » espèrent une progression de 40 % d'ici 2028 avec un chiffre d'affaires porté à 2238 milliards. Et même s'ils mettent en avant la mise sur le marché de traitements plus couteux pour justifier cette progression, il n'en est pas moins vrai que les marges faites par les grands groupes pharmaceutiques sont colossales. On approche des 50% de rentabilité.
Toute cette manne financière versés à ces prédateurs, qui ne servent qu'à alimenter leurs actionnaires, pourrait très bien être utilisée au développement des systèmes de santé et à la réponse aux besoins de toutes les populations.
Mais là encore, les gouvernements laissent faire voire sont complice de ce pillage organisé des finances publiques.

Il est donc temps que les citoyens reprennent en main leurs affaires et redeviennent les décisionnaires en matière de politique de santé et de gestion des systèmes de sécurité sociale. C'est le sens de la revendication de la FNIC CGT en faveur de la mise en place d'un 100 % Sécu.

La parole est à nos camarades internationaux afin qu'ils nous exposent la situation dans leurs pays respectifs et leur revendication dans le domaine de la santé publique.

Suzan ZAIDAN
THE PALESTINE NEW FEDERATION OF TRADE UNIONS



Chers camarades,
salutations militantes à vous toutes et tous, et salutations de fermeté depuis la Palestine, depuis Jérusalem, depuis Gaza meurtrie, et depuis chaque ville et village palestiniens, où les travailleurs et les syndicalistes constituent encore la première ligne de défense de notre droit à la vie et à la dignité.

Nous adressons nos remerciements au syndicat FNIC-CGT pour son invitation et pour l'organisation de cette importante conférence, qui nous réunit autour de valeurs communes fondées sur la justice sociale, la dignité humaine et les droits des travailleurs.

Nous sommes honorés d'être parmi vous aujourd'hui pour représenter la voix de la Palestine ; une voix qui n'a jamais été absente des espaces de lutte syndicale, ni de la conscience des peuples libres à travers le monde. La Palestine n'est pas seulement une question politique, mais une véritable épreuve pour les valeurs de justice et d'humanité sur lesquelles repose notre mouvement syndical international.

Nous sommes ici, dans une conférence qui rassemble des secteurs représentant l'épine dorsale de la vie moderne : la chimie, la santé et l'énergie. Alors que vous discutez des normes de sécurité au travail, du développement des systèmes de santé et de la protection de l'environnement, nous vivons en Palestine une réalité où ces normes sont violées quotidiennement.

En Palestine, la souffrance des travailleurs n'est plus seulement liée aux conditions de travail, aux bas salaires ou à l'absence de protection sociale ; elle est désormais liée à la question la plus élémentaire : resterons-nous en vie jusqu'à demain ?
C'est une lutte pour le droit à la vie.

Ce que notre peuple affronte aujourd'hui, en particulier dans la bande de Gaza et en Cisjordanie, y compris à Jérusalem, dépasse toute description. Nous parlons de :
• Une agression continue : qui n'épargne ni les écoles ni les hôpitaux de la destruction. Des quartiers résidentiels sont bombardés, des usines sont détruites, les infrastructures qui constituent la base de la vie et du travail sont prises pour cible, des maisons sont incendiées, des villes et des routes sont fermées.
• Une législation raciste : comme celle à laquelle nous assistons récemment à la « Knesset » israélienne pour tenter de légaliser l'exécution des prisonniers, en violation flagrante des Conventions de Genève et du droit international.

• Le siège et la famine : utilisés comme instruments de guerre pour briser la volonté du peuple palestinien. La dépendance de l'économie palestinienne à l'égard de l'occupation et l'empêchement de créer des usines et d'importer des matériaux qui nous sont imposés par les accords d'Oslo.

Nous vivons aujourd'hui l'un des moments les plus injustes de notre histoire moderne. Une guerre d'extermination est menée de manière systématique, et l'existence palestinienne est visée partout où elle se trouve.

Quant à nos travailleurs après le 7 octobre,
des dizaines de milliers de travailleurs ont perdu leur emploi, et les sources de revenus de centaines de milliers de familles ont été coupées. Il n'y a plus d'économie digne de ce nom, plus de marché du travail, ni aucune forme de stabilité.

Chers camarades,
vous travaillez dans les secteurs de la pétrochimie et de l'énergie, et vous savez que l'énergie est le moteur des peuples. Mais en Palestine, l'énergie est utilisée comme un instrument de punition collective. Alors que vous parlez de « transition verte » et de « durabilité », nos travailleurs à Gaza sont privés d'électricité pendant plus de 20 heures par jour, et notre peuple est empêché d'accéder à ses champs de gaz naturel au large de nos côtes.
Nos travailleurs sont contraints de travailler dans des conditions humiliantes, derrière des murs de séparation et des barbelés, afin de gagner leur vie. Ils sont battus, tués et contraints d'attendre de longues heures aux checkpoints avant d'atteindre leurs lieux de travail — parce que nous n'avons pas d'autre choix.
Le travailleur palestinien est le seul travailleur au monde qui a besoin d'un « permis » de l'occupant pour exercer son droit naturel au travail. Nous nous battons pour le salaire minimum, oui — mais avant cela, nous nous battons pour le droit de vivre et de travailler sans peur.

Notre lutte est une lutte pour la souveraineté nationale sur les ressources, et elle est au cœur du travail syndical auquel vous croyez.

Dans le secteur de la santé, durant cette guerre d'extermination, les travailleurs ont dû faire face à des conditions dépassant toutes les limites. Nous avons perdu des centaines de nos collègues alors qu'ils accomplissaient leur devoir humanitaire, à un moment où les établissements médicaux sont directement pris pour cible, en violation flagrante de toutes les lois internationales. Ceux qui restent travaillent sous une pression immense, avec une pénurie extrême de médicaments et d'équipements. Les hôpitaux fonctionnent avec des capacités presque inexistantes, et les médecins sont contraints de prendre des décisions cruelles entre les patients.

Quant au secteur chimique, nous faisons face à une double réalité de souffrance :
Une pollution grave résultant des guerres, y compris l'utilisation de substances toxiques et leur infiltration dans les sols, l'eau et l'air, menaçant la santé des travailleurs et de la société par des maladies mortelles dont les effets peuvent durer des générations.
En même temps, nos travailleurs et nos ingénieurs sont empêchés de développer leurs industries en raison des restrictions sur l'entrée des substances chimiques, ce qui approfondit la dépendance économique et accroît le chômage.

Chers camarades,
ce que nous vivons aujourd'hui en Palestine n'est pas isolé des dangers qui menacent notre région et le monde. L'escalade des tensions et la possibilité d'une guerre plus large, y compris le risque d'une guerre contre l'Iran, annoncent une catastrophe généralisée.

Toute guerre contre l'Iran ne serait pas un simple conflit militaire passager, mais une catastrophe multidimensionnelle :
Une catastrophe sanitaire avec un nombre massif de victimes et l'effondrement des systèmes de santé,
Une catastrophe environnementale due au ciblage des installations pétrolières et chimiques, et à la pol-

lution transfrontalière qui en résulterait,
Et une catastrophe sociale et ouvrière, dont le prix serait payé avant tout par les travailleurs, que ce soit sur les lieux de production ou dans leur vie quotidienne.

Le ciblage des usines et des installations chimiques ne signifie pas seulement l'arrêt de la production ; cela signifie la libération de substances toxiques dans l'air et dans l'eau, créant des crises sanitaires et environnementales qui peuvent durer des décennies. C'est une réalité que nous connaissons bien à travers notre douloureuse expérience en Palestine.
En tant que syndicalistes, nous comprenons que les guerres ne servent pas les peuples — elles les détruisent et frappent la classe ouvrière au cœur de sa vie et de ses droits.

Par conséquent, notre lutte pour la santé et la sécurité au travail ne peut être séparée de notre lutte pour la paix. Il ne peut y avoir d'environnement de travail sûr dans un monde dominé par les guerres, ni de dignité pour les travailleurs au milieu de la destruction.

Nous ne sommes pas ici seulement pour transmettre une souffrance, mais pour affirmer notre responsabilité collective dans le changement. Le mouvement syndical international a une véritable force s'il unifie ses positions et passe d'une solidarité symbolique à une solidarité réelle et effective.

Depuis cette tribune, j'appelle à :
• Renforcer les normes de sécurité au travail dans les industries chimiques et dans le secteur de la santé
• Protéger les travailleurs contre l'exposition aux substances dangereuses
• Soutenir les systèmes de santé face aux crises et aux guerres
• Faire front ensemble contre les guerres et l'escalade dans notre région et dans le monde
• Construire un front syndical international uni qui défende la justice
• Apporter un soutien concret et durable aux syndicats palestiniens

Chers camarades,
en conclusion, la force du mouvement syndical réside dans son unité et dans sa capacité à dépasser les frontières géographiques pour défendre des valeurs humaines communes.

Alors que le monde parle de « chimie verte » et de « santé numérique », vos collègues en Palestine luttent pour sauver des vies avec des moyens limités et affrontent la mort dans l'exercice de leurs fonctions.

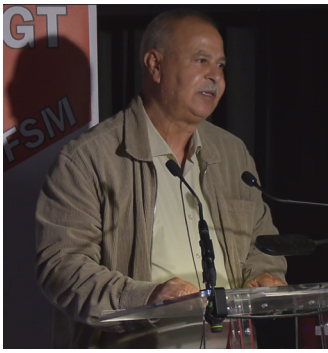
Nos langues peuvent différer, mais le langage du travail, le langage de la douleur et le langage de l'aspiration à un monde libéré de l'oppression forment un langage unique qui nous unit.

Nous croyons que l'aube que nous attendons n'est pas loin. De même que les forteresses de l'injustice sont tombées au cours de l'histoire, l'occupation tombera, et la volonté des travailleurs triomphera.

Vive une Palestine libre et indépendante,
Vive la solidarité syndicale internationale.

Merci.

Vive l'unité des travailleurs,
Vive la solidarité internationale,
Vive la Palestine.



Idriss BOUKILI EL HASSANI
COMMISSION OUVRIÈRE MAROC
Au sein du et à travers vous, tous ceux qui luttent au sein de la CGT, je vous salue.
Je vous salue chaleureusement et je suis honoré de prendre part à cette rencontre au nom des commissions ouvrières marocaines une voix syndicale de gauche engagée aux côtés des travailleurs et des classes populaires, qui subissent au quotidien les inégalités criantes d'accès aux soins.
Parler aujourd'hui de la couverture sanitaire au Maroc ne relève pas seulement d'une question technique. C'est avant tout interroger les choix politiques qui ont façonné -et continuent de façonner -un système de santé profondément inégalitaire.
Certes, la généralisation de la protection sociale a été présentée comme une avancée historique. Mais, sur le terrain, la réalité est tout autre : un décalage flagrant persiste entre les discours officiels et les conditions réelles vécues par les citoyens.

Mesdames et Messieurs,
la généralisation de l'assurance maladie obligatoire aurait dû constituer un tournant vers davantage de justice sociale. Or, elle demeure aujourd'hui entravée par des déséquilibres structurels majeurs.
Le premier de ces déséquilibres réside dans le poids insupportable qui continue de peser sur les ménages. Une part importante des dépenses de santé reste à leur charge. Concrètement, cela signifie que se soigner au Maroc demeure un privilège pour certains, et un véritable parcours d'obstacles pour d'autres.
La question des médicaments est, à cet égard, particulièrement révélatrice. Les prix élevés, notamment pour les maladies chroniques, traduisent une profonde injustice. Quelle valeur peut avoir une couverture médicale si le patient ne peut pas se permettre d'acheter son traitement? Le droit à la santé ne peut être conditionné par le pouvoir d'achat.
Chers camarades,
Nous affirmons clairement que l'un des principaux problèmes réside dans la faiblesse de la gouvernance. La multiplicité des intervenants, l'absence de coor-

dinationréelle et l'opacité dans la gestion sont autant de facteurs qui compromettent l'efficacité des réformes annoncées.
Plus préoccupant encore, nous assistons à une montée progressive du secteur privé dans le domaine de la santé, alors même que le secteur public s'affaiblit. Ce désengagement de l'État n'est pas neutre : il ouvre la voie à une marchandisation de la santé, où le profit risque de primer sur le droit fondamental à se soigner. À cela s'ajoutent des inégalités territoriales inacceptables. Dans de nombreuses zones rurales et marginalisées, l'accès aux soins reste limité, voire inexistant, tandis que les grandes villes concentrent l'essentiel des ressources.

Camarades,
ce que nous vivons aujourd'hui ne relève pas d'un simple problème de mise en œuvre. C'est le résultat de choix politiques assumés. Les politiques publiques menées ces dernières années ont contribué à affaiblir le service public et à installer progressivement une logique de marché dans un secteur qui devrait rester un pilier de la justice sociale.
Face à cela, notre position est claire :
Nous défendons une couverture sanitaire fondée sur une solidarité réelle, et non sur des mécanismes qui reproduisent les inégalités.

Nous revendiquons :
- un financement public fort, capable d'alléger durablement la charge des ménages ; un système de santé public solide, accessible et digne ;
- une politique du médicament juste, garantissant des prix abordables ;
- une gouvernance transparente, fondée sur une réelle reddition des comptes ;
- une répartition équitable des ressources et des services entre les territoires.

Nous ne sommes pas opposés à la réforme. Mais nous refusons les réformes de façade, celles qui donnent l'illusion du changement tout en perpétuant les mêmes logiques d'exclusion.

En conclusion,
la lutte pour le droit à la santé est indissociable du combat pour la justice sociale. Elle concerne chaque travailleur, chaque famille, chaque citoyen.
Nous refusons que la santé devienne un marché.
Nous refusons que la maladie devienne une charge individuelle.
Nous refusons que la dignité humaine soit soumise à des logiques de profit. Nous l'affirmons avec force :
La santé est un droit, non un privilège.
Et la dignité commence par l'accès aux soins.
Je vous remercie et vous adresse mes salutations militantes, à la hauteur de votre engagement et de votre présence.

Danny ABSILLIS
FGTB-BELGIQUE



En Belgique, l'industrie pharmaceutique est actuellement libre de demander le prix qu'elle souhaite comme base de négociation pour la mise sur le marché de médicaments.
Il n'existe donc pas de critères objectifs (basés par exemple sur les coûts de recherche et de production) pour déterminer les prix des médicaments.

Conséquence ?
Explosion des prix des médicaments au cours des dernières années. En 2024, la Sécurité sociale a dépensé 6,2 milliards € en remboursement de médicaments (soit, 16 % du budget total des soins de santé). Les remboursements des médicaments délivrés à l'hôpital augmentent de 10 à 20 % par an depuis 2017. Pendant ce temps, l'industrie pharmaceutique réalise des profits historiques (plus élevés que les secteurs des finances, des assurances et de l'énergie). En 20 ans, les marges de profit de l'industrie pharmaceutique ont doublé.

Que faire ?
• Solidaris estime que le modèle « fair price » permettrait à la Sécurité sociale de récupérer annuellement 1 milliard €.
• « Fair price » ? Cela consiste à baser la négociation des prix entre l'industrie pharmaceutique et les pouvoirs publics sur des critères objectifs et transparents.

Comment y parvenir ?
Le projet vise à rassembler les différentes initiatives existantes au sein d'une stratégie politique commune. Cela permettrait de ne pas éparpiller les forces, de coordonner les agendas, de mutualiser les ressources et d'augmenter le rapport de force.

Concrètement, la stratégie reposerait sur 2 axes :

Axe juridique
• Procès contre MSD sur prix excessifs du traitement Keytruda (soins contre le cancer).
• Avec Farma 2 Justice à la manoeuvre.

Axe plaidoyer
• Aboutir à une loi « fair price » (attentes envers PS/Ecolo/PTB pour la prochaine législature).
• Présence médiatique autour du procès MSD
• Rassembler différentes organisations telles que les mutuelles, les syndicats, les ONG (dont CNCD) et des associations (Coalition santé, Réseau de lutte contre la pauvreté,...).

Philippe LECLERCQ
FGTB-BELGIQUE
Nous, dès le premier jour, nous avons compris ce que vous vivez. Nous le vivons. Cette injustice patronale libérale extrême, nous le vivons aussi en Belgique et on le voit dans un colloque international que il n'y a pas que l'Europe qui le vit.

Au niveau international, ça se vit et nous sommes tous touchés par ces lobbys, par ces groupes pharmaceutiques, pour nous, nous concernant au niveau de la chimie. Mais au-delà de ça, ils font passer des lois que ce soit à l'Europe ou que ce soit autre part qui vont juste dans un intérêt, c'est d'enrichir les plus riches et d'appauvrir les plus pauvres. Et ça nous ne pouvons pas l'accepter.

Comme vous l'avez dit, en France, en Belgique, il y a des gens qui se lèvent le matin et on téléphone à la famille en disant que la personne ne rentrera pas. Nous avons connu ça il y a pas longtemps encore dans une entreprise. Lle travailleur ne doit pas se lever pour mourir sur son lieu de travail. C'est totalement inacceptable. Nous devons tout faire pour éviter cela. Et quand on voit la réaction des grosses entreprises par rapport à ça, c'est bien à ça qu'on voit qu'on n'est qu'un numéro pour tous ces, je m'excuse, ces salopards de patrons.

Je voudrais quand meme remercier notre camarade de la Palestine parce que nous aussi à la FGTB, nous avons des projets de solidarité avec les camarades de la Palestine par rapport à ce qu'ils vivent. Il n' y a pas de mots pour pouvoir décrire ce que ces gens vivent et quel courage ! Et je voudrais quand même te remercier par rapport à à ton discours qui m'a touché énormément. On va bientôt avoir un congrès de la FGTB et je suis sûr que tu vas être invité comme chaque fois à venir prendre la parole chez nous pour conscientiser nos militants, parce que avec les discours d'extrêmes qu'on entend, ça devient des fois, même chez nos militants, difficiles à les convaincre.

La seule chose que je voudrais, c'est vous remercier parce que j'ai vu des militants motivés, des militants qui en veulent. Et ça, c'est le plus important pour défendre les travailleurs. Et merci à vous. Merci à la CGT.

Aliou NDIAYE
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU PÉTROLE, DU GAZ ET DES ACTIVITÉS CONNEXES DU SÉNÉGAL



Bonjour à toutes et à tous, cher camarade, avec votre permission, je voudrais d'abord remercier la FNIC de nous avoir associés à cette importante rencontre, remercier la FNIC de la solidarité qu'elle ne cesse de faire montre à notre égard à l'UTS (Union des travailleurs du Sénégal), mais aussi au syndicat du pétrole et du gaz, affilié à l'UTS, nous ne vous remercierons jamais assez pour ce que vous avez fait et ce que vous continuerez de faire pour nous, et j'en profiterai du haut de cette tribune pour vous réaffirmer notre engagement, notre détermination à porter beaucoup plus haut et beaucoup plus loin les relations qui unissent nos organisations tout en les approfondissant.

Chers camarades,
nous venons d'assister à un colloque unitaire riche et offensif à travers les interventions des camarades.
Nous avons senti un engagement profond, réel, une détermination farouche à faire face au grand capitalisme. Chers camarades, pour commencer, je voudrais vous donner un exemple, nos chefs d'État africains et leur famille, à chaque fois qu'ils sont malades, ils viennent se soigner en Europe. Je pense que c'est une preuve d'échec. Si en tant que président, on n'ose pas se soigner chez soi, ça pose problème. Donc on ne peut pas imaginer par rapport à cela ce que la population va vivre.

L'Afrique est composée d'une population. Qui est dans l'informel à 80 %, 20 % sont dans le secteur formel en Afrique. Donc parler de protection sociale pour tous reste un rêve pour l'Afrique. L'économie informelle : il n'y a pas de salaire, il n'y a pas de protection sociale, chacun est livré à soi-même. Voilà ce que nous a laissé le colonialisme.
Cher camarade, à titre d'exemple, un de vos compatriotes, Jean-Claude Mimran, Multimiliardaire détenant l'unique sucrerie du Sénégal. Avec ces banques et c'est tout, il est le 2e employeur du Sénégal avec la compagnie sucrière, ill utilise 7 000 travailleurs. Et pourtant jusqu'à présent, les gens coupent la canne avec la machette. Ils utilisent les pesticides sans protection. Donc devinez ce que représente pour ce travailleur la santé au travail ou la sécurité au travail.
Des exemples à en a plus finir. Allez en Afrique, dans certains pays vous vous retrouvés dans un village de 10 000 hommes où il n'y a même pas une case de santé.

L'Afrique a toujours été malade de ses dirigeants qui ont toujours été des valets de l'impérialisme, qui ont toujours été valets du grand capital.
Aujourd'hui, en Afrique, un vent nouveau souffle, le panafricanisme. Aujourd'hui, dans tous les pays de l'Afrique, les jeunes se sont levés pour prendre leur destin en main.
Aujourd'hui, l'Histoire retiendra qu'après avoir chassé le colonialisme, l'Afrique aspire à sa propre souveraineté et je pense que la perte de bastions français en est une illustration, que ce soit au Mali, au Niger, au Tchad, au Sénégal, ils ont quitté leur base militaire

parce que l'Afrique a besoin de sa souveraineté pour se développer.
L'Europe ne développera jamais l'Afrique ni les États-Unis. Après avoir pillé l'Afrique, après avoir s'être enrichi sur le dos des Africains, aujourd'hui, l'Europe rejette les Africains, l'Europe n'a plus besoin des Africains mais il a besoin de la richesse.
Est-ce que l'Afrique continuera à accepter cela ? Non.

Aujourd'hui, nous venons de reconstruire le Panafricanisme. Au Sénégal nous avons mis ensemble l'Association des Panafricanisme dont je fais partie. On a commencé à tisser notre toile.
On est au Mali, au Burkina, au Niger et au Ghana où l'État nous nous a donné un siège qu'on a baptisé au nom d'Amilcar Cabral pour enseigner aux jeunes, à la future génération, ce qu'est le panafricanisme. L'Afrique ne peut se développer que par elle-même.

Aujourd'hui, à l'heure où je vous parle, au Sénégal, nous sommes au 3ème jour de grève du secteur des transports routiers. Le 8 avril, il y aura une marche nationale qui va rassembler toutes les confédérations du Sénégal qui sera suivie après 2 mots d'ordre de grève générale.
Pourquoi ? Pour des engagements, des accords signés par l'État et qu'il ne veut pas respecter, ça pose problème. Moi, quand je m'engage et que je signe un accord, quel que soit Alpha, je respecterai cette signature. Mais comble de malheur, on nous fait pointer de gauche à droite et ça, on en a assez aujourd'hui.

Chers camarades, le contraste africain c'est qu'on a accepté trop de choses et pendant de longues années, au colonialismes, au capital européen, mais aussi à l'impérialisme américain. Aujourd'hui, le capitalisme nous revient chaque année beaucoup plus fort à travers de nouvelles trouvailles.

Que doit-on faire aujourd'hui en tant qu'organisation syndicale de travailleurs en tant qu'exploiteur. En tant que producteur de richesse, nous produisons pour une minorité alors que la majorité souffre. Est-ce que cette majorité a le droit de rester silencieuse ? Non. On ne peut pas produire la richesse et mourir de faim et de malnutrition. Mourir de manque de soin, mourir de non accès à l'éducation, à la santé.

Chers camarades, seul l'internationalisme peut libérer les peuples et les travailleurs du monde.
Aujourd'hui, nous avons l'intérêt de devoir, de renforcer la solidarité entre les organisations des travailleurs, d'internationaliser nos luttes et de faire de cette solidarité, une solidarité agissante, concrète, qui sera là un devoir pour les travailleurs et pour les peuples. Comme je vous l'ai dit aujourd'hui au 3ème jour de la grève, aujourd'hui c'est 2 syndicats jaunes qui ont cassé le mouvement au Sénégal. Je viens d'avoir l'information, qui sont allés chez le gouvernement, reçu par le le gouvernement et qui sont sortis faire des déclarations pour demander aux chauffeurs de reprendre la route. Après 2 jours et demi de grève au moment où on passait boucler le 3ème jour pour aller vers un autre mot d'ordre de grève, voilà ce que vit l'Afrique.

Aujourd'hui, après avoir combattu pour faire sortir la Françafrique de l'Afrique nous venons de réaliser qu'il reste toujours un pan de la Françafrique et nous ne baisserons jamais les bras. Quel que soit alpha, nous continuerons à lutter. Ensemble nous revendiquerons, ensemble, nous construirons de nouvelles revendications pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail, mais aussi pour l'émancipation du peuple africain.

Comment peut-on comprendre aujourd'hui que l'Afrique qui renferme 52 % des terres arables du monde, qui fait partie des continents les plus arrosés, que l'Afrique continue à souffrir de faim et de malnutrition ; ce qui est un paradoxe mais ce qui montre aussi l'échec des chefs d'État africains. Ceci porte le manque d'une volonté politique pour la souveraineté de l'Afrique. Mais aujourd'hui, chers camarades, avec la conscientisation de la jeunesse africaine, je pense que vous avez vu ce qui s'est passé au Sénégal, de la prison au palais présidentiel parce que les gens en avaient assez de de ce régime. Et c'est pas encore fini, parce qu'aujourd'hui les attentes du peuple commencent à voler en éclats. Le projet qu'on nous avait vendu est loin de ce que le peuple et les travailleurs sont en train de vivre. À l'accession du pouvoir, plus de 30 000 travailleurs ont été licenciés dans le secteur public et para-public, ce qui fait partie aujourd'hui des causes de notre moteur de grève générale pour la réintégration de tous ces licenciés. Aujourd'hui, chers camarades, nous avons l'impérieuse mission de débattre ensemble pour agir ensemble.

Le pétrole que vous entendez au Sénégal aujourd'hui, le peuple ne ressent pour l'instant aucune retombée. Rien. Qu'est ce que le nouveau gouvernement nous dit ? Que les négociations n'étaient pas bonnes par l'ancien régime, ceci, cela. Est-ce que ça, ça peut motiver un tant soit peu ? Non.
Je leur ai dit « vous avez été élu parce que vous avez dit que vous êtes capable de réparer les injustices. On a fait sortir les autres, ne parlons plus de cela, mais parlons de votre engagement, de vos promesses».

Aujourd'hui-même au niveau de l'Union africaine, vous avez vu ce qui s'est passé avec le poste de secrétaire général des Nations unies dont l'ex-président Sénégalais était candidat, l'Afrique s'est montrée divisée. Au moment où l'Algérie portait une revendication au niveau des Nations unies pour faire de l'esclavage un crime contre l'Humanité, la France a baissé les bras et n'a pas voulu voter cela, alors que d'autres nations, d'autres puissances ont voté pour que ça passe au niveau des Nations unies.

Chers Camarades, c'est comme si sur la planète, il n'y avait pas d'égalité entre hommes. Et tout cela n'est que le fruit du capitalisme.
Chers camarades, on a l'impérieuse mission aujourd'hui de ne pas être réactif, mais d'être à l'initiative pour faire face au capitalisme. Pour cela, on a besoin de la solidarité, de l'unité de l'ensemble de la classe ouvrière pour pouvoir faire face au capital, pour pouvoir faire face à l'impérialisme américain. Ce Président qui se prend pour le gendarme du monde, qui est en train de tuer partout, d'enlever des présidents de la République dans leur propre pays et j'en passe. Nous avons une lourde responsabilité devant l'Histoire en tant que représentant des travailleurs mais représentants des peuples aussi.

Chers camarades, unissons nos forces, réfléchissons ensemble, débattons ensemble, pour le bien être de la classe ouvrière. Ensemble, nous vivrons, nous vaincrons, comme j'ai l'habitude de le dire.
Je préfère mourir pauvre et digne que de mourir riche et sans dignité. Chers camarades, on nous tue, mais on ne nous déshonore pas. Vive la classe ouvrière. Vive la FNIC, vive la CGT.

Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC CGT
Beaucoup d'honneur, beaucoup d'honneur sur cette scène.
À côtoyer les camarades de la Palestine, du Maroc, du Sénégal, de la Belgique avec leur témoignage qui en dit beaucoup. Alors merci à vous. Et effectivement, vive à l'unité des travailleurs, vive à l'unité des peuples pour la paix entre les peuples.

Attaallah SHADI
THE PALESTINE NEW FEDERATION OF TRADE UNIONS



Nous tenons à vous remercier pour votre invitation. D Palestine, nous nous adressons à vous pour vous remercier. J'ai beaucoup appris grâce à ce colloque. Le colloque m'a été très utile. J'en ai beaucoup appris et j'ai été très agréablement surpris par cet accueil qui nous a été réservé par le peuple français. Je me suis sentie en sécurité.
Nous sommes un même peuple, nous sommes unis et nous faisons face aux mêmes problématiques. Ce que vous voyez en terme de souffrance vécue pour notre peuple ne représente que 1 % de ce que nous vivons véritablement. Je vous remercie, les mots me manquent.
Je suis très ému et très heureux. Il se peut que l'on n'ait pas d'autres occasions pour nous réunir à nouveau ou nous rencontrer. Voilà pourquoi je saisis l'opportunité pour vous remercier au nom du peuple palestinien. Merci infiniment merci de votre accueil.

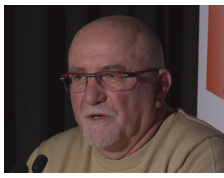
DÉBAT

Thierry CARDONNE
CGT TRELLEBORG



Après tout ça, c'est difficile de le passer. J'ai un message qu'on doit faire à nos syndicats, c'est de commencer par virer tous les fachos de nos syndicats, de notre CGT. Et des fachos à la CGT, il y en a comme ailleurs. Il faut pas se cacher les choses et il faut les les faire dégager. Une autre chose, c'est de participer aux solidarités. La Fédération, elle, lance souvent auprès de nos syndicats des solidarités. La dernière en date, je sais pas si elle a encore lieu, c'est pour nos camarades cubains où y a une solidarité qui avait été lancée pour pour acheter des panneaux solaires pour contrer plus ou moins le. Le blocus impérialiste des États-Unis. Voilà, c'est tout ce que je voulais dire.

Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT



Non non bon les les camarades, c'est pour apporter une réponse de direct à à Titi à Thierry Hein de de Trailborg puisque comme il s'est pas présenté il est déjà intervenu plusieurs fois. Donc effectivement les fachos ont pas leur place à la CGT, ça c'est clair. C'est à dire que y a des choix à faire. Quand on porte les valeurs internationalistes, on peut pas être du côté des fachos, on peut pas être du côté du RN et quand on en décèle un à la FNIC CGT, on prend les décisions qui s'imposent.

Dernièrement, on a été interpellé avec Ludo Bufkens, un camarade secrétaire fédéral qui s'occupe de la région Hauts de France. On a effectivement une camarade d'un syndicat donc je vais pas l'appeler camarade. On a une personne d'un syndicat qui s'est retrouvée sur la liste du RN. Donc la décision elle est vite facile à prendre, mais la décision elle doit être prise par le syndicat les camarades.

Je pense que on va pas refaire un cours de premier niveau au niveau de la fédération mais on est tous régis par le fédéralisme. Le fédéralisme c'est que chaque syndicat est maître de ses décisions, de ses actions. Alors bien sûr, il y a aussi des statuts qui existent et les statuts, ils disent bien sûr que si le syndicat ne prend pas la décision de faire ce qui s'impose, la Fédération le fera ; mais c'est à une autre échelle, c'est à dire si le syndicat ne veut pas se séparer de cette personne qui est sur la liste du RN et qui porte les comment dire le programme du RN, c'est à dire Anti-SMIC, contre l'avortement, contre l'égalité professionnelle.

Je vais pas vous faire tout le tout le descriptif de ce que porte la fédération. Alors si le syndicat prend pas la décision, la Fédération prendra la décision mais

la décision de la Fédération, les camarades dans ces cas-là, on s'occupe pas de d'exclure la personne puisque ça serait faire une ingérence dans le syndicat, la fédération n'a qu'une possibilité, c'est de dissoudre le syndicat.
Si le syndicat ne prend pas la décision de faire ce qu'il doit faire, la fédération et sa direction fédérale prendra la décision et fera ce qu'elle a à faire. La grosse problématique, c'est la dissolution du syndicat.

Après, pour le syndicat Lab, tu interpelles mon camarade. Effectivement, mais ils ont été sollicités le syndicat Lab et je pense que c'est simplement sur le fait qu'ils n'avaient pas d'industrie de santé à comment dire à pour pour débattre qu'ils n'ont pas répondu à la sollicitation, mais autrement mon camarade, effectivement, ils ont été sollicités. Donc voilà, c'était simplement pour répondre à Thierry.

Timothée ESPRIT
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT



Timothée et subsidiairement soutien au terrorisme palestinien, non, c'est que mon patron, il confond.
Il confond, le terme terrorisme et résistance, mais ça, on va finir par lui faire comprendre ce que c'est que la résistance.
Je voulais juste prendre la parole aussi pour pour dire quelques éléments que m'ont inspiré les camarades des délégations internationales.

La première, bien sûr, c'est envers nos camarades palestiniens qui ont vraiment fait un discours poignant aujourd'hui. Puis ça m'a rappelé une phrase de Che Guevara que j'ai plus vraiment en tête mais qui dit : n'est pas révolutionnaire, celui qui ne pleure pas devant l'injustice dans le monde.
Et je pense qu'aujourd'hui, y a ces larmes qui sont dans nos yeux quand on écoute le récit vivant de la résistance et de de toute l'oppression subie par l'impérialisme puisqu'aujourd'hui la Palestine est l'illustration la plus barbare de ce que peut faire l'impérialisme dans le monde.
Et je pense que c'est pas uniquement que des larmes qu'on doit verser pour la Palestine, c'est aussi s'engager dans le combat. Il y a deux aspects dans la lutte, y a bien sûr le côté humanisme qu'on doit avoir dans nos cœurs parce qu'on peut pas supporter de voir des enfants mourir sous les bombes, mais on doit aussi lever le poing et se battre. Sur ce sujet-là, on a fait un recul, un recul très fort, aujourd'hui dans le mouvement syndical de la CGT puisque je rappelle quand même que on s'est illustré quand même dans la dans la 2ème moitié du 20ème siècle par les grandes grèves contre la guerre en Indochine, on s'est illustré aussi dans l'entre deux guerres par la CGTU qui s'était extrêmement mobilisé pour les rifains dans leur guerre contre la France et l'Espagne ; et aujourd'hui je trouve que cette question en fait dans la CGT,non pas que de faire des déclarations, mais de s'engager par la lutte, la grève et la mobilisation pour tout ce qui se passe dans le monde, de ce qui se passe sous les bombes, de ce qui se passe pour nos frères et nos sœurs de tous les peuples du monde entier.
Je trouve que malheureusement on est un peu en retard, mais je m'inclus dedans. Moi dans mon syndicat, si demain j'arrive et que je leur dis les camarades, on va aller faire une grève en solidarité avec la Palestine, je vais avoir du mal à convaincre, mais en réalité on a fait vraiment des pas en arrière où comme je le disais hier, on se limite beaucoup au CSE et je pense qu'on a tout intérêt à ouvrir nos chakras. Et pour pouvoir justement mobiliser nos camarades de plus en plus sur les questions internationales de solidarité, et cetera, je pense qu'il y en a besoin. Là le camarade, il parlait du Lab, on a pu constater y a quelques quelques mois où ils ont appelé à une grève générale pour la Palestine, y a eu 150 000 travailleurs dans les rues du Pays basque, c'est quand même impressionnant les camarades. Et c'est pas je suis pas en train de parler d'un pays à l'autre bout de la planète. Pays basque on y est là, c'était à Gaspéi, c'était à Donostia que qu'on Saint-Sébastien en espagnol. Mais les camarades, y a eu vraiment une mobilisation et une culture de l'internationalisme que je pense qu'il va falloir, on remette sur la table dans nos syndicats. La 2ème chose c'est par rapport au discours de notre camarade du Sénégal à Lyon. Moi ça m'a fait rappeler que je bouquine pas mal et ça m'a fait rappeler une correspondance de Marx dans laquelle en fait, après avoir vécu des décennies en Angleterre, il correspond avec un camarade et il lui dit, « J'en arrive à la conclusion qu'aujourd'hui la révolution en Angleterre, elle est impossible, elle est impossible tant que l'Irlande ne se sera pas libérée du joug anglais ». C'est à dire que la classe ouvrière anglaise était tellement arrosée de miettes que l'impérialisme anglais se récoltait sur le dos des Irlandais, et qu'elle était on va dire plus ou moins corrompue cette classe ouvrière ; Marx en arrive à la conclusion de dire qu'il faut que les Irlandais se libèrent pour que les Anglais se libèrent.
Et je pense qu'aujourd'hui y a un message à nous faire passer aussi parce que je rappelle que même si aujourd'hui à Lyon il nous disait que la colonie directe française est terminée c'est pas vrai pour la kanaky, c'est pas vrai pour la Guadeloupe, pour la Martinique, pour la Réunion. Comment on peut imaginer qu'en Polynésie, dans les îles qui sont vraiment à l'extrême opposé du globe, de dire que c'est la France ? C'est quand même assez assez déroutant cette histoire. Je pense qu'aujourd'hui on a aussi, par notre internationalisme, le devoir de se mobiliser avec les camarades de ce qu'on appelle les départements d'outremer dans leur libération du colonialisme français. Et aussi la 2ème chose, c'est ce que le camarade disait, parce que le colonialisme direct est terminé. Mais y a le colonialisme indirect où, aujourd'hui, toutes les entreprises qui sont présentes dans les pays, enfin

c'est de moins en moins vrai parce que effectivement la France est en train de se faire chasser plus ou moins, mais il y a toutes les entreprises de télécommunication, de transport, les ports. Les ports, ils appartiennent à Martin Bouygues, et cetera. On parlait de Castel, y a pas longtemps, patron des sucreries au Cameroun, j'en ai parlé dans le rapport introductif à la fédération, de la grève des salariés qui coupent les Cannes à sucre Castel. Il a fait venir la police qui ont tiré à balles réelles sur les salariés grévistes, y a eu des morts les camarades dans ces grévistes. Et c'est un patron français qui a demandé à tirer sur des ouvriers au Cameroun.
Et ça, nous en tant que syndicalistes français, on peut pas le laisser sous le tapis et faire comme si on voyait pas notre premier devoir. Nous c'est justement de supporter tous les peuples et notamment les peuples qui ont subi le colonialisme de la France. On doit être les premiers à supporter les luttes dans ces pays-là, ça c'est vraiment quelque chose de très important. Et l'internationalisme, il passera par là. Voilà mes camarades.

Juste une dernière chose, y a notre camarade Georges Abdallah, je sais pas si vous savez, j'ai eu le le parloir pendant pas mal de temps. Je viens de recevoir aujourd'hui des nouvelles qu'il est toujours en vie, mais non seulement qu'il est toujours en vie, mais que le camarade il est en train de faire des interventions publiques de soutien à la résistance au Liban contre l'impérialisme sioniste et américain qui valent le détour. On a là en face à un camarade qui a subi 41 ans l'enfermement par l'impérialisme français. Et qui, une fois retrouvé son pays natal, garde le drapeau de la lutte haut et fièrement dans le ciel. Voilà mes camarades, vive la Palestine, gloire au pays en lutte et vive l'internationalisme.

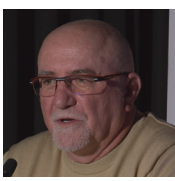


Hassen DJEBARI
CGT SANOFI LYON GENYME
Je voudrais remercier mes camarades palestiniens, mon camarade marocain, mon et mes camarades sénégalais. Vive la Palestine et vive le Maroc, vive le Sénégal. Je voudrais remercier l'afnic parce que la FNIC CGT parce que là elle me fait toucher du doigt quelque chose que je ne vois qu'à la télé d'habitude.

J'ai entendu des choses qui m'ont bouleversé et j'ai presque un sentiment de honte par rapport à ce qu'on peut vivre nous, ici en Europe et en France, en tant que extrêmes privilégiés, quand je vois tout ce qui se passe, même si on l'entend et qu'on le voit à la télé, là le le fait de les avoir là en face de nous et de les entendre, d'entendre les trémolos dans leur gorge et de voir qu'ils sont debout, fiers et qu'ils se laissent pas abattre, c'est un autre ressenti. C'est totalement différent, j'ai pas de mots en fait, parce que là c'est vraiment quelque chose qui m'a bouleversé. Voilà, je voulais juste vous dire ça, merci.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE
Ouais, je voudrais juste rajouter à l'intervention de Timothée que la France a eu une très forte communication sur la disparition des bases militaires françaises dans les différents pays où elle était présente. Alors pas tous. Je vous rappelle que il y a encore quelques bases françaises. Du côté de Djibouti par exemple, il y en a encore plus d'une au Moyen-Orient. Et d'ailleurs c'est ce qui justifie à l'heure actuelle la présence militaire dans le Golfe. Mais les militaires, ça fait pas tout. Alors Timothée a parlé des sucriers, a parlé des ports, alors c'est pas c'est pas Bouygues, c'est Bolloré les ports en Afrique. Mais rappelons-nous, les matières premières, et je vais vous parler de quelque chose que je connais bien, le pétrole. L'entreprise française pétrolière Total est toujours très fortement présente en Afrique subsaharienne au large de différents pays comme le Gabon, la Côte d'Ivoire, l'Angola et maintenant le Sénégal et les Sénégalais pourraient vous en parler. Ils continuent à venir piller parce que y a pas d'autres mots.
À part peut être en Angola ou au Nigeria où y a des compagnies nationales qui servent d'intermédiaire. Mais en attendant c'est du pillage pur et simple. On a, avec la Fédération, été formés quelques camarades justement sur l'aspect de l'exploration, de la production de pétrole et du raffinage, régulièrement.
Et on a été amené à étudier les contrats qui étaient passés entre entre Total et le gouvernement sénégalais. C'est clairement du vol. Total se récupère, alors ils vont vous dire : on n'est pas les seuls et puis si c'est pas nous c'est les autres. Oui d'accord, mais en attendant ils y vont et Total récupère la la majorité de la matière première et laisse des miettes au gouvernement sénégalais.
Et c'est comme ça depuis des décennies. C'est aussi pour ça que le développement de ces pays, malgré le fait qu'ils se soient parmi les pays les plus riches du monde en matière de ressources naturelles, n'ont pas eu le développement économique auxquels ils auraient eu droit. De plus il y a des détournements de fonds énormes et des gouvernements corrompus se succèdent les uns derrière les autres. Donc, la présence militaire c'est une chose mais il faut encore que les peuples africains arrivent à se débarrasser de l'impérialisme économique. Et çà, je crois que c'est pas encore gagné. Mais il faut y travailler et il va falloir qu'on les aide aussi.



SERGE ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT
Je crois que dans ton explication Timothée par rapport aux cannes à sucres au Cameroun, je crois que les grévistes ont mis le feu à tout. Après avoir subi les morts, ils ont mis le feu à la plantation Donc ça aussi c'est un acte très fort de résistance.
Puisque, pour venger les grévistes qui avaient été tués par la police ils ont préféré cramer la planta-

tion, le français qui avait demandé à la police de tirer à balles réelles sur les travailleurs, au bout du bout, il a tué, mais eux, ils lui ont enlevé tout le fric qu'ils pouvaient faire sur leur dos. Ça c'est aussi important à garder.

Je reviens sur aussi le manque de présence de nos camarades qui devaient être présents à ce congrès . On devait avoir des brésiliens, on devait avoir les camarades de Cuba, on devait avoir des bangladais, on devait avoir l'Inde et, avec le contexte géopolitique, vous comprendrez mes camarades que c'était impossible pour eux de venir.

Mais j'aimerais aussi encore dans le même message à passer à nos camarades internationaux, les efforts, tu l'as dit Hassen, nous on est dans notre confort, en France, en Europe. Quand on regarde, qu'on les écoute, qu'on comprend les difficultés, que c'est pour eux, pour vivre. Quand on écoute la Palestine et quand on a vu le génocide en Palestine aux yeux de tout le monde et que l'on s'asseoit sur le droit international. Il faut qu'on arrête de parler de droit international parce que de toute manière, pour ces résistants, quand on parle de droit international, ça les fait sourire quoi. Parce que c'est rien, ça n'existe pas. Le droit international, le seul droit qui existe, c'est ce que tu dis, toi Tim, c'est le droit de la résistance, c'est le droit de se rebeller et de rester debout. Comme l'a dit Aliou, quand on écoute aussi le témoignage où, quand ils parlent de l'Afrique, quand ils parlent des richesses, ils ont tout chez eux, ils ont tout, et l'Africain n'a rien. Ils ont l'agriculture, ils ont l'uranium, ils ont du pétrole, ils ont toutes les richesses, ils l'or, le diamant, ils ont tout et pourtant ils arrivent pas à vivre, ils arrivent pas à construire.
Alors, d'une part, on a bien compris qu'il y avait la problématique de corruption des États, mais au-delà de ça, ce qui me fait du bien au cœur, c'est le soulèvement de la jeunesse. La jeunesse commence à faire comprendre qu'ils vont reprendre en main leur pays, leur avenir. Et ça, c'est ce qu'il y a de plus important. Après, par rapport aux camarades de Cuba, Thierry a parlé de la solidarité. Alors effectivement, on est en lien très régulier avec nos camarades cubains.

Et aujourd'hui, quand on regarde ce que le dictateur Trump est en train de faire avec les sanctions pour déclarer Cuba, du moins continuer de déclarer Cuba comme pays terroriste, avec l'embargo qui dure depuis plus de 69 ans, où il les met à genoux, où il essaye de les mettre à genoux. Et bien, il y a une solidarité. Parce que les camarades cubains ont de moins en moins la possibilité de produire de l'électricité avec leur raffineries. Parce que là-bas c'est le pétrole qui alimentait le le réseau électrique. Donc, aujourd'hui, il y a une possibilité, c'est d'équiper chaque famille d'un kit photovoltaïque. Parce que le soleil, les camarades, ils l'ont dans le cœur, ils l'ont dans la tête, mais ils l'ont surtout au-dessus de la tête à Cuba.

Et Pour ce faire, pour répondre à cette solidarité, la fédération était interpellée et on avait pris la décision au départ de mettre 15 000 € de la part de tous les syndicats de la FNIC. Puisque nous, quand on intervient au niveau fédéral, on intervient au nom des 1 200 syndicats qu'on représente. Donc 15 000 € pour acheter des kits photovoltaïques. Et on devait aussi, comme chaque année, porter des solidarités sur le territoire pour le 1er mai.
Parce que, au 1er mai, on envoie toujours une délégation, et pas pour faire du tourisme les camarades. On envoie une délégation pour porter la solidarité et créer des solidarités, on va dans des comités de révolution, on va aussi porter des médicaments parce que tant qu'on a pas mis le pied sur le sol cubain, on peut pas connaître et on peut pas ressentir ce qui est véritablement le blocus.
Tant qu'on n'a pas mis le pied sur le sol cubain, on ne peut pas comprendre ce que veut dire le terme blocus. Le terme blocus, il est galvaudé parce que il est employé à tort et à travers. Mais quand vous mettez le pied sur le sol cubain, vous vous en apercevez tout de suite. Et quand, avec les moyens dont on dispose, on amène les médicaments dans les hôpitaux à Cuba, les camarades, eux, sourient, mais nous, on pleure. On pleure parce que quand on porte cette solidarité, quand on voit le bonheur que ça leur procure, ce que ça leur amène, croyez-moi, j'ai jamais vu un camarade rester insensible. Alors on avait décidé de mettre 15 000 € pour ces panneaux photovoltaïques. Et comme cette année, on n'ira pas sur le sol cubain, on a fait le calcul de ce que ça peut coûter aussi quand on se déplace là-bas avec tout ce qu'on peut amener et on a décidé de remettre 10 000 € de plus pour acheter les kits photovoltaïques, ce qui fait qu'on fera une solidarité de 25 000 € au peuple cubain pour leur fournir les panneaux photovoltaïques.

Voilà les camarades, j'ai la chair de poule, les camarades, je suis pas facilement impressionnable, mais quand j'entends effectivement les témoignages de nos camarades des délégations étrangères et quand je l'entends aussi après les prises de parole, les camarades et puis qui font ressentir la fierté qu'ils ont d'être à la FNIC, oui les camarades, on peut être fier d'être à la FNIC. On peut être vraiment fier d'être à la FNIC parce que c'est pas facile tous les jours, y compris dans notre maison CGT. Et quand je dis ça, les camarades, vous le savez, on a quand même beaucoup de camarades qui font partie de la direction fédérale, vous savez quand même les combats qu'on mène à l'extérieur mais aussi à l'intérieur, dans notre maison pour essayer de tirer une CGT de lutte de classe. Une CGT internationaliste, comme nous, on porte l'internationalisme.

Comme tu le dis Timothée, c'est pas des grands discours qu'il faut faire, c'est des actes. Et quand on décide de mettre 25 000 € pour acheter des kits photovoltaïques, ce sont des actes. Quand on va au Sénégal

pour porter une solidarité, pour aider les camarades à pouvoir continuer de militer, de pouvoir continuer de porter la bonne parole, de s'opposer à la corruption du gouvernement, ce sont des actes. Et quand on interpelle effectivement les syndicats sur cette solidarité, on a quelques réponses les camarades, on est une fédération où les syndicats sont quand même assez bien orientés. Mais je pense que on va refaire une circulaire et on va relancer pour rendre acteur chaque syndicat de la fédération pour répondre aux solidarités.
Quand les camarades sénégalais ont eu un gros soucis et ont eu besoin de l'intervention de la fédération pour ne pas être chassés de leurs propres locaux, pour pouvoir continuer de faire passer les vraies idées, les bonnes idées, on a lancé le message de solidarité et on a les grosses coordinations de nos syndicats qui ont répondu tout de suite. Il fallait absolument trouver 3 000 € pour éviter qu'ils soient expulsés et on a lancé au travers de nos coordinations et en une demi-journée on avait trouvé les 3 000 €. Les camarades, c'est ça la FNIC, c'est à dire quand on interpelle, on tombe pas sur une porte fermée, on tombe pas sur un absent, on tombe sur quelqu'un qui joint les actes à la parole. Et pas simplement à la parole.

Alors les camarades, cet internationalisme, on doit le porter à chaque commission exécutive du syndicat. C'est pas simplement quand on fait un colloque, c'est pas simplement quand on fait le rapport introductif à la fédération, c'est quand on commence nos réunions syndicales et avant de commencer les camarades, on va faire un petit tour de l'international. Parce que on est tous confrontés à la concurrence, les camarades, quand on est dans notre taule, avec toutes les instances institutionnelles qu'on peut connaître, le fameux CSE. Où on nous compare à l'Asie, quand on nous compare aux pays de l'Est, si on fait pas de l'internationalisme les camarades, on pourrait tomber dans le piège du fameux coût du travail.

Alors c'est quand même intéressant d'avoir ces échanges internationaux. Alors bien sûr, au-delà du droit du travail, mais moi ce qui m'a fait comment dire vraiment mal au cœur, c'est quand on entend les camarades pour le droit de vivre. Non, on parle de droit du travail, on parle d'émancipation, on parle de droits nouveaux, il parle du droit de vivre, et ça faut que ça nous marque et que ça reste très très longtemps dans nos têtes.

Muriel MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT



Oui alors je vais pas redire ce que les camarades ont dit effectivement sur toute l'émotion qui est portée parce que vous avez témoigné et effectivement qui nous permet là de toucher du doigt, avec ce que vous avez vécu, ce que nous on voit tous les jours à la télé, ce qu'on entend tous les jours à la radio et malheureusement qui nous rend quasiment insensibles.
Ce que ce dont je voulais parler, c'est l'internationalisme. Effectivement, qu'est ce que c'est que l'internationalisme ? J'avais évoqué hier effectivement la responsabilité parce que certains ont parlé de honte. Ben oui, on est en sécurité ici, mais on a une responsabilité. On travaille dans des boîtes, parfois dans des boîtes de l'armement, parfois effectivement dans des ports, parfois en fait dans des aéroports. Et nous sommes sur la chaîne, alors pas nous directement, mais en fait certains de nos camarades sont sur la chaîne qui va permettre le bombardement de votre pays, qui va permettre le bombardement du Liban, de la Syrie, de l'Iran.
Et nous avons une responsabilité, l'internationalisme, il est là aussi, alors naturellement qu'il y a les solidarités mais aujourd'hui, ce qu'on se doit de construire, c'est un réel rapport de force, comme ça a été montré.

Alors Timothée parlait de ce qui s'est passé au Pays basque, mais on pourrait évoquer ce qui s'est passé également en Grèce avec les camarades du Pame qui ont réussi moult fois à organiser des grèves pour empêcher le départ de bateaux qui portait de l'armement vers Israël. Y a eu aussi l'USB (Union syndicale de base) en Italie, y a eu également, on peut quand même les citer, les ports et docks en France, à Fos. C'est ça qu'on doit créer.

Quelqu'un disait « Nous vivons un recul » et effectivement au 20ème siècle, nous avons eu de vraies luttes anti-impérialistes avec des mouvements de grèves de masse. La classe ouvrière s'élevait contre ces guerres impérialistes, contre la destruction génocidaire d'un peuple ou de deux peuples. C'est aujourd'hui ça qu'on doit reconstruire. Dans le cas de cette guerre, mais pas seulement, c'est aussi partout où nous pouvons être présents.
Donc c'est en France, en Belgique, en Allemagne, en Italie, là où en fait tous nos gros groupes impérialistes sont présents et où par exemple en Allemagne, ils vont décider de fermer 50 000 postes dans l'automobile comme ils le font en France, comme ils vont le faire en Italie, c'est comment on arrive à créer maintenant suffisamment de liens entre nous pour que lorsque un de nous, et là naturellement nous n'avons pas de frontières, nous les travailleurs, nous n'avons pas de frontières, nous appartenons au prolétariat international.
Quand un de nous est attaqué, comment nous tous nous réagissons et réagir c'est la grève, il y a alors pas d'autres moyens. Après, oui la solidarité c'est déjà un premier pas et c'est hyper important.

Mais il va falloir qu'on arrive à reconstruire ce rapport de force pour faire que si on touche à l'un de nous, quel que soit le pays, nous puissions tous réagir. Ça c'est l'international.



Suzan ZAIDAN
THE PALESTINE NEW FEDERATION OF TRADE UNIONS

Encore une fois, je voulais vous remercier pour toutes ces belles paroles solidaires que j'ai entendu, ces propos.
Cette solidarité, nous fait sentir que nous ne sommes pas seuls et nous rend très fort. Afin que nous puissions poursuivre notre lutte à l'intérieur de la Palestine, il est très important qu'on se ressente cette solidarité. Nous avons vu toutes les manifestations qui ont eu lieu en France, en Italie, en Grèce. Et nous avions aussi des échos qui nous parvenaient des syndicalistes et nous transmettions tout ceci à nos amis à l'intérieur de la Palestine afin qu'il puisse sentir que nous sommes pas isolés, nous ne sommes pas seuls, et que notre voix arrive même à l'extérieur de la Palestine. Car là, l'occupation, comme vous le savez, nous empêchait d'avoir la vision réelle de ce qui se passait.
Je voudrais ici dire que la solidarité avec la Palestine et son peuple n'est pas seulement que vous veniez pour apporter les armes à l'intérieur de la Palestine.
Nous voulons à travers cette solidarité, la quête pour connaître quelle est la vérité et que vous puissiez donc la transmettre à vos enfants. La réalité, c'est que le peuple palestinien n'est pas terroriste. Nos enfants aiment jouer à l'instar de tous les enfants, nos femmes aiment la vie et notre jeunesse voudrait travailler pour mettre de côté de l'argent.

Mais hélas, il y a cette occupation qui sévit et qui veut effacer toute identité palestinienne. Notre solidarité pourrait revêtir des formes différentes, par exemple empêcher ces bateaux pour transporter les armes qui détruisent Gaza. Cette action est la plus grande solidarité pour nous.
Et je sais qu'il y a des syndicalistes de Pame en Grèce qui sont aujourd'hui devant les tribunaux, car ils ont empeché le transport de ces armes jusqu'à Gaza. Et je sais aussi que mon ami Timothée, qui est présent ici, a été aussi devant les tribunaux, car il a parlé de sa solidarité et a fait entendre sa voix avec la Palestine.
Et ceci, vraiment, est très important pour nous en tant que Palestiniens. Et le fait de ne pas suivre donc les syndicats qui sont jaunes et les unions qui travaillent avec les syndicats ou bien unions de l'occupation n'en est que la preuve de votre solidarité, car ces unions disent qu'ils travaillent dans l'intérêt des travailleurs. Mais à vrai dire, et en réalité, elles sont ou bien elles donnent l'argent pour les colonisateurs afin donc de mettre la main sur nos territoires et sur nos terres. Elles présentent cette belle image de l'occupation, que ce peuple qui nous occupe aime la démocratie.
Mais à vrai dire, cette occupation exerce l'apartheid et le racisme contre le peuple palestinien.

C'est la raison pour laquelle et à la fin de mes propos, je voudrais dire ce qui suit, sachez que la solidarité avec la Palestine revêt plusieurs formes et nous vous exhortons pour que vous soyez à nos côtés dans cette solidarité, car ainsi nous avons cette force qui nous permet de poursuivre notre lutte.
Merci à vous tous et merci pour cette empathie et ce sentiment de sympathie dont vous nous avez fait part.



Eric SELLINI
PRESIDENT DE SEANCE

Le fait que la bataille n'est pas encore gagnée et qu'il va falloir effectivement que on l'amplifie sur les aspects internationaux. C'est deux événements très récents.

Le premier, qui concerne directement les Palestiniens, c'est la loi votée à la Knesset, autorisant les autorités israéliennes à assassiner les prisonniers palestiniens. La peine de mort pour les prisonniers palestiniens sans autre forme de procès. Donc c"est bien la preuve que la barbarie, si les peuples s'en mêlent pas, elle n'a pas de limite.

Et puis le deuxième, c'est le vote la semaine dernière au Parlement européen de la loi autorisant les pays de l'Union européenne à créer des centres de rétention à l'extérieur de l'Union européenne pour expulser tous les migrants qu'ils pourront choper. Donc c'est la mise en place d'une politique de de camp de concentration pour tous les migrants qui, je le rappelle, ne viennent pas en Europe de gaieté de cœur, souvent chassés par les guerres que les Occidentaux ont souvent créé, ou alors chassés par la misère économique due à l'exploitation de leurs ressources naturelles et au pillage de leurs ressources naturelles. Donc voilà, on a encore effectivement des batailles importantes à mener sur cet aspect-là, et on voit que les fachos, la droite, l'extrême droite sont en roue libre sur le sujet. L'exemple de ce qui s'est passé aux États-Unis a donné des idées à nos chers élus de droite et d'extrême droite en Europe.
Donc je pense que on a encore de nombreuses batailles à mener dans le domaine.

Gilles HELLIER
RETRAITE SANOFI-UFR

Juste par rapport à ce que dit Eric, il faut savoir que sur ce vote au Parlement européen, bien évidemment nos amis d'extrême droite et de droite extrême ont voté pour l'installation de centres de rétention à l'extérieur des états Européens, mais même des certains macronistes et certains socialistes. Donc vous savez où s'arrête le progrès de la gauche pour la France depuis longtemps, les sociaux-démocrates sont hors jeu.





Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT

À la pause, j'ai échangé avec pas mal de camarades présents au colloque qui m'ont fait part quand même de leur ressenti et de l'importance d'avoir des internationaux à nos initiatives et m'ont aussi fait part de leur gêne par rapport à ce que, nous, on peut avoir comme confort chez nous, par rapport à ce que nos camarades internationaux ont pu nous apporter.

Alors je voudrais dire à tous ces camarades, il y a pas de gêne, à avoir les droits que nous avons. Les droits qui sont ceux existants encore aujourd'hui, sont des droits qu'ont été gagnés par la résistance, ont été gagnés dans des moments où le pays était en très grosse difficulté, où des camarades comme nous se sont investis pour pouvoir obtenir les droits que nous avons aujourd'hui. Alors on doit faire en sorte de porter haut et fort nos droits, notre envie de résister. On doit aussi porter haut et fort la solidarité envers nos camarades, mais surtout les camarades. On doit au contraire être fier d'avoir tous les droits que nous avons parce que c'est ce qu'il faut qu'on arrive à faire entendre et à faire obtenir à nos camarades qui sont présents et avec qui on partage toutes ces solidarités.

Camarades, frères et sœurs des délégations étrangères et camarades de la fnic GCT. Il y a quelques mois de cela, nous nous souhaitions tous une bonne et heureuse année 2026 avec des vœux fraternels de lutte, de solidarité, de combativité et surtout de bonne santé. Nous ne pensions pas, même si les craintes des volontés et velléités des impérialistes étaient connues de nous tous, nous ne pensions pas que le monde allait prendre une telle tournure. Les dictateurs sont souvent ceux qui disent vouloir sauver le monde et ces derniers sont les pires hommes qui, a grand coup de grands discours démocratiques, déploient toutes les atrocités inimaginables. Les Trump, les Netanyahou, tous deux commanditaires des génocides perpétrés aux yeux de tout le droit international, les attaques de la classe dirigeante ne manqueront pas.
L'impérialisme, au désir infâme d'accaparation de toute richesse, ne fait que vouloir redessiner le partage du monde portant dans sa construction la misère aux travailleurs et travailleuses. En ces temps troublés, seule la force collective portée par la classe ouvrière fera reculer les capitalistes aux idées puantes de l'extrême droite, qui est aux ordres d'un patronat revanchard, des conquis sociaux gagnés par de grandes luttes. Nous sommes le dernier rempart, je le dis assez souvent mes camarades, contre tous ces ennemis de classe pour lesquels nous devons avoir comme revendication prioritaire la paix entre les peuples pour un monde libre empli de justice et de progrès social.
Comme vous l'aurez compris, camarades, frères et sœurs des délégations étrangères, il va nous falloir beaucoup de courage pour relever tous ces défis. Mais je ne suis pas inquiet pour les combattants que nous sommes. C'est donc avec beaucoup de fraternité, de solidarité et surtout beaucoup d'humilité que nous partagerons ce colloque des industries des services de santé qui doit nous permettre d'avoir une seule et unique revendication dans tous les pays du monde : une industrie et des services de santé répondant aux besoins pour toutes et tous, sans aucune condition de richesse. Une santé pour toutes et tous, telle qu'elle fut pensée par notre camarade Ambroise Croizat. Alors effectivement, les éléments qui nous ont été portés et démontrés par Alliou au Sénégal font entendre quand même le grand chemin qu'il y a à parcourir pour avoir un système de santé sociale.

Il me tardait de revoir nos frères et sœurs internationaux qui à chaque initiative fédérale, savent comment nous porter des témoignages nous forçant le respect et nous donnant la force nécessaire pour ne pas nous asseoir sur des conquis qui ne seront jamais des acquis. La lutte sera la seule issue pour ne pas se faire arracher ces droits que veut nous enlever ces impérialistes n'ayant qu'en tête le retour à l'esclavage tant regretté. Et croyez-moi, en ayant été avec Christophe dernièrement et avec nos frères sénégalais sur l'île de Gorée, la traite des esclaves est certainement le fond de pensée de tous nos patrons.

Nous ne pourrons pas débattre et changer sans condamner l'agression des peuples palestiniens, vénézuéliens, iraniens, cubains et l'embrasement de toute la région du Proche et Moyen-Orient par les USA et Israël. les États-Unis n'ont que d'existence les guerres pour piller les ressources partout où elles existent sur la planète. Et comme un parfait soldat aux ordres de Trump, Netanyahou s'empresse de le suivre pour avoir l'idée de la création du Grand Israël. En France, un président en dessous de tout et qui n'existe qu'au travers une politique ultralibérale empreint d'austérité sans précédent. Sa triste existence de président aura été marquée par une volonté de détruire tout ce que le peuple français, avec la CGT et le Parti communiste, aura réussi à construire comme modèle social. Que ce soit les accords de Matignon. Que ce soit par les accords de Matignon de 1936, semaine de 40 h payée 48, les 15 premiers jours de congés payés, les conventions collectives, les premiers représentants du personnel avec les délégués du personnel et bien sûr des actions très fortes contre les idées fascistes qui feront équipe avec le patronat et le gouvernement de Vichy pour faire payer aux résistants CGT, dont un grand nombre de secrétaires fédéraux de la FNIC CGT, leur implication à la création de ces droits progressistes.
N'oublions jamais ce que le patronat de l'époque portait comme idéologie. « Mieux vaut Hitler que le Front populaire » et cette idéologie, mes camarades, n'a jamais été abandonnée dans les entreprises. Au contraire, aujourd'hui, elle est par l'idéologie nauséa-

bonde capitaliste tant défendue par le RN. La volonté de rappeler ce que nous vivons en ce moment en France est nécessaire afin de construire les coopérations avec nos camarades des délégations étrangères. Nous pouvons définir ensemble les solidarités que nous voulons et devons développer afin de porter un internationalisme de combat nous conduisant à porter comme revendication prioritaire la paix entre les peuples.

Encore une fois, merci à nos frères et sœurs d'être parmi nous, à ce colloque pour lequel ils ont dû braver tous les dangers et s'en donner les moyens. Pour conclure pour pas être trop long. J'aurais pu continuer ce discours très longtemps, mais je crois que le seul discours qui vaille devant nos camarades frères et sœurs de lutte est celui du cœur, celui qui comprend, celui qui partage toutes ces valeurs fondamentales, qui nous unirons face à tout impérialisme. Ces valeurs feront de nos vies celles que nous leur imposerons emplies de justice et de solidarité et de paix entre les peuples, sans que la société capitaliste vienne nous dicter ses lois pour une réappropriation et une socialisation des moyens de production pour simplement répondre aux besoins de tous les peuples. Voilà mes camarades. Vive la FNIC CGT, vive laFSM, vive le Maroc, vive le Sénégal, vive la Belgique et vive la Palestine.



Catherine EYMERY
CGT SANOFI CRV

Pour revenir sur ce qu'on porte à la CGT. J'avais regardé la retransmission d'une émission à la télé, c'était les libres penseurs et il y avait un sociologue qui était intervenu en disant que l'on on vit dans une société qui est de plus en plus autoritaire, pour pas dire dans certains pays, une dictature, et nous on y va aussi. Et en fait, il disait « les seules personnes que je vois encore qui peuvent penser un monde autrement et une société autrement, c'est les syndicats dans les entreprises » et surtout il parlait d'un syndicat de lutte qui pouvait penser à un monde autrement parce qu'il dit qu'en fait, s'il y a bien un endroit où les gens vivent, les salariés vivent pendant 6 ou 7 h et qui est l'entreprise, c'est une dictature, on t'impose des choses et et quand tu rentres fatigué d'avoir vécu pendant 7 /8 h fatiguées, épuisé moralement et physiquement de ton travail, c'est compliqué. Et que tu rentres à la maison et que tu mets la télé et que tu regardes les médias fascistes, c'est compliqué de penser à monde autrement et d'avoir une autre vision. Et il dit, ben en fait les seuls qui restent aujourd'hui que je vois qui restent, c'est les syndicats et ça quelque part on est aussi démuni ou des fois qu'on se trouve ou qu'on se dit, je fais pas avancer le monde. Ça m'avait remonter le moral en disant, oui, on est là et on pense autrement et il faut garder cette flamme là et la porter fort.



Thème 6
PÔLE PUBLIC DE LA SANTÉ ET 100% SANTÉ



Président de séance :
Christophe MASSON
CGT CERP TOULOUSE

Tribune :
Jean-Louis PEYREN
Secrétaire fédéral FNIC-CGT
Branche industrie pharmaceutique
CGT SANOFI
Fabienne CLAMES et Béatrix MARQUES
FNPOS-FEDERATION DES ORGANISMES SOCIAUX
Tibor SARCEY -CABINET PROGEXA

Introduction

Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT



Cette journée s'ouvre sur une question centrale : qui décide de notre santé et de l'action notre Sécurité sociale ?

Soit la réponse aux besoins de la population et du monde du travail, ou bien aux besoins des marchés, des actionnaires et des politiques d'austérités.

Nous débuterons cette matinée par la thématique « Pôle public de la santé et de son industrie », en lien direct, vous le constaterez avec le « 100 % Sécu ». qui vous sera présenté en seconde partie.

Nos intervenants seront nos camarades de la fédération des Personnels des Organismes Sociaux, et Tybor du cabinet Progexa qui est aussi un camarde.

Nos deux projets « Un pôle public de la santé et de son industries » et le « 100 % Sécu », qui en réalité ne font qu'un, permettent de socialiser une partie des richesses produites par la cotisation sociale. Le « 100 % Sécu » porte nos revendications historiques et tracent une perspective claire : reprendre la main sur la Sécurité sociale, ses missions, son financement et sa gouvernance, et le « pôle public de la santé et de son industrie », est lui un élargissement naturel des moyens d'action de la Sécu ; il doit permettre la socialisation des moyens de production au sens large, donc reprendre le contrôle sur toute la chaîne industrielle du médicament :
- recherche,
- production,
- distribution,

afin de mettre fin aux scandales des pénuries organisées, aux prix imposés par le privé, et des choix de recherche dictés par la rentabilité.

L'objectif ne peut-être négociable : sortir la santé des griffes du capital, garantir l'accès aux médicaments pour toutes et tous, mais aussi sécuriser l'emploi, l'outil de production et de recherche, pour finir les savoir-faire de la filière.

Nos deux projets intégrés, refusent une gestion sous tutelle de l'État par les lois de finances de la Sécurité sociale, ou les logiques capitalistes car elles transforment la santé dans son ensemble en choix d'ajustement budgétaire, sans répondre en totalité aux besoins.

Les deux sujets de cette matinée nous ramènent aux fondamentaux politiques de la CGT.
Ces projets s'inscrivent dans la continuité des conquis de 1945 :
- une Sécurité sociale universelle, solidaire,
- financée par le travail,
- gérée démocratiquement par les travailleurs.

Ils posent une question politiques de fond : quel modèle de société voulons-nous ?
- Une société où la santé est un bien commun, ou bien un vulgaire marché de produits marchands privés ;
- une Sécurité sociale des travailleurs, ou un système piloté par l'austérité.

Je finirai juste par cela, surtout n'allez pas nous dire que nos projets sont impossible à mette en place, et surtout nous parler pas du combien ça coute, car afin de remettre les choses à leur juste place, je dois vous rappeler qu'en 1945, au moment ou nous CGT et parti communiste avons créée la Sécu, les Français fessaient la queue devant les magasins d'alimentation avec des tickets de rationnement, entouré de maison en ruine.

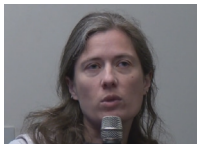
La Sécu tout comme notre pôle public ne doivent pas être des questions de possibilités économiques, ce sont des questions de rapport de force et courage de nos politiques, et nous le savons, bien souvent le courage vient avec le rapport de force.

Débats



Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci Jean Louis pour ce rapport introductif qui a bien posé les choses. Moi j'ai entendu des termes que soit la réponse aux besoins des marchés, soit la réponse aux besoins des populations, la socialisation des richesses et des moyens de production. J'ai entendu des termes comme des objectifs de rentabilité du privé, des objectifs de sécurité.

Avec des termes de souveraineté qui seront visiblement à débattre. Est-ce que ça suscite déjà des premières interventions ? Mes camarades, le sujet du pôle public de la santé et de la Sécurité sociale est un sujet vaste qui touche plus que notre travail et nos emplois dans nos entreprises. C'est quelque chose qui touche la population. C'est quelque chose qui est un bien commun, qui est un bien commun au service de tous.
Et qui donne un sens réel à notre travail. C'est vrai que ce sujet, c'est un sujet qui vient pas de nulle part hein, qui vient du CNR, de l'après guerre, du Parti communiste avec quand même des idéaux et et des objectifs qui ont été travaillés.
Pendant une période difficile qui est la 2nde Guerre mondiale, c'est un acte de résistance qui s'est concrétisé après guerre, en 1900, à partir de 1945, avec Ambroise Croizat que vous connaissez tous très bien maintenant.Sur le propos d'ailleurs, je vous invite à regardez le film «La sociale», c'est éminemment instructif sur la Sécurité sociale et comment elle a été à la fois menée par les camarades de l'époque du Parti communiste et par les camarades de la CGT sur le terrain.



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT
C'est un sujet qui me tient à cœur depuis très longtemps parce que je suis persuadée que reprendre le pouvoir sur les moyens de production des produits de santé, ça permettrait donc déjà de produire ce qui est nécessaire, utile, c'est à dire se passer de fabriquer tous les médicaments qui ne servent à rien ou qui sont dangereux.
Ce serait aussi avoir la main sur toute la chaîne industrielle et donc sur les impacts environnementaux de cette industrie, qui on le sait, quand elle est délocalisée n'est pas du tout soumise aux mêmes normes que si elle était localisée en France, ce qui entraîne des impacts écologiques majeurs.

Voilà, c'était pour lancer un peu le débat. Je pense que c'est vraiment quelque chose d'essentiel. Et puis quand on pense, on en a parlé hier, un des chiffres de l'industrie pharmaceutique avec les reversements de dividendes aux actionnaires. Tout cet argent qui est confisqué à la santé alors qu'elle pourrait être juste mise dans les caisses qui permettrait à tout le monde de vivre dignement, c'est quand même un scandale mondial.



Muriel SUTTO
CGT SYNLAB SUD OUEST AUCH
J'ai évoqué quand on a démarré le colloque que sur nos laboratoires, on devenait des commerciaux pour vendre des bilans

sans ordonnance pour de la prévention, donc c'est un très joli terme.
Il aurait été peut être préférable que ce soit mené par une politique publique et que cette prévention soit uniquement faite en fait par les services publics, c'est à dire les hôpitaux. Pourquoi pas effectivement dans l'avenir les pôles santé.
Moi ce qui m'a choqué en fait quand on nous a imposé de vendre de plus en plus ces bilans de santé sans ordonnance, ce que j'ai trouvé bizarre c'est que c'est une entreprise privée qui se fait payer en totalité cette prestation là. On nous pousse à la faire et je trouve que là il y a un décalage quoi. Je ne comprends pas comment les politiques ont autorisé le privé à s'engraisser sur le dos des droits publics et des fonds publics et de la prévention de la santé.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci Muriel pour ton intervention. C'est vrai que la question entre le privé et le public est une question centrale sur l'origine effectivement des fonds et de leur destination.



Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Non, c'est juste, parce que on parle du pôle public, de la Santé et de son industrie.
Alors sur les 6 branches qui sont représentées ici de la santé, il y en a quelques-unes qui vont peut être se dire, mais nous ils nous ont oubliés, par exemple les laboratoires d'analyses. Alors on vous a pas oublié, mais vous le verrez plus tard, vous rentrez dans le premier ou le 2ème. Enfin ces 2 projets intégrés on va dire, on peut les appeler comme ça, mais vous allez voir que dans la présentation du 100 % Sécu, vous n'êtes pas oublié, au contraire vous vous êtes intégré.

Comment ça se fait que nos gouvernants ont laissé faire ? Parce que, certainement, ils ont des intérêts à laisser faire. Et puis de toute façon nos gouvernants ne sont que les VRP des lobbys de l'industrie de la santé, comme ils sont les VRP du lobby du pétrole. Ils ont des intérets dans tout ça et si aujourd'hui ils sont en place c'est parce que c'est le capital qui les a mis en place. Et vous pouvez le remarquer, de partout où d'autres politiques ont été mises en place, on s'aperçoit que le capital met des barrières pour pas que ça réussisse.
Et un des exemples les plus frappants et qu'on vit actuellement, c'est Cuba.
Il y a un autre système, un autre choix de société qui a été mis en place. Il y a une volonté des Cubains de vivre avec un autre système de société. Le capital, il en veut pas de ce système là, parce qu'il explique que les travailleurs sont capables de s'organiser tout seuls et de se partager entre eux équitablement et en répondant à leurs besoins par leur richesse produite. Mais le capital ça, il en veut pas parce que lui ce qu'il veut, c'est prendre les richesses et puis se les partager entre eux.
Et donc comme nos gouvernants, ils sont mis en place pour servir ce capital, bah ils laissent faire, voilà enfin je pense que il faut pas trop chercher, parfois on est certain à avoir des théories et souvent on nous dit «vous êtes des complotistes». Alors oui, il y en a des complotistes, mais là par exemple, l'exemple de Cuba c'est pas une théorie de complotistes, c'est juste une réalité.
À partir du moment où ce choix de société a été fait, derrière est arrivé à l'embargo. Et avant même que ce choix de société soit fait et mis en place, le capital a essayé de faire en sorte qu'il ne soit pas mis en place. Donc on a un ennemi de classe, il faut quand même se se le rappeler, pas se le dire, mais se le rappeler, ça peut faire, ça peut passer comme un propos on va dire d'ultra gauche ou je sais pas quoi qui n'existe pas d'ailleurs. C'est juste un propos de gauche. On a un extérieur de classe, on a un ennemi de classe, c'est le capital et on se doit de le combattre.



Christelle GARCIA COLA
CGT CERBALLIANCE
C'est juste pour rebondir sur ce que dit Muriel, nos fameux BSO (bilans sans ordonnance) qu'on nous met dans la tête depuis un an, en fait, ils nous martèlent avec de la prévention et ils veulent se faire voir auprès de leurs pairs et de l'ARS.
Nous, notre nouveau dirigeant, Monsieur Samson, vient directement de la politique. Il est de l'ancien cabinet de Sarkozy et Dominique Strauss-Kahn. Donc clairement, ils ont des liens volontaires avec les politiciens et pour asseoir en fait leurs projets et on va nous faire faire des formations hospitalité, clairement des formations commerciales pour que on puisse vraiment vendre ces bilans sans ordonnance avec des jeux de rôle et tout ça fait hors du temps de travail, donc on doit pas faire des heures supplémentaires. Mais par contre, pour faire leur formation hors du temps de travail en heures supplémentaires y a pas de problème. Certains salariés n'osent pas dire non à leur superviseur. Moi j'essaie de faire passer l'info et clairement en CSE, je les fais écrire sur le CSE. Comme quoi on n'est pas obligé de le faire et qu'ils trouvent d'autres solutions en fait.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci pour ton témoignage. C'est vrai que c'est un système d'exploitation à la fois des travailleurs et puis à la fois de notre salaire socialisé pour en capter les richesses par les acteurs qui servent le capital.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON
On parle pour le public de la santé. Je me pose la question de comment on récupère l'outil industriel.

Parce que des idées j'en ai, y a pas de problème. On met le feu à l'usine, devant l'usine, on vire les patrons et à partir de là on crée des SCOP, des SCIC, des GIP, groupements d'intérêt public. Et à partir de là on met en place ce qu'on a envie, notre politique à nous. Et donc ça, je dirais pas que c'est utopique parce que c'est le rapport de force qu'il faudra construire avec l'ensemble des salariés, des travailleurs de ce pays. Mais au bout du bout, on sera obligé de passer par la politique.

Et j'ai pu débattre à la fête de l'Humanité sur justement des sujets qui nous tient à cœur, c'est comment reprendre le pas sur les multinationales ? Et il y avait la présidente de la Commission d'enquête où ils ont passé tout au crible. Alors très bien Fabien Gay géant, comme je vous le dis, on fait pas de politique, mais à un moment donné il faut se servir des forces progressistes de gauche pour pouvoir amener notre projet justement humaniste. Parce que c'est quand même un projet humaniste de se dire la santé c'est un bien public pour pouvoir se soigner.

Et comme on a eu l'exemple, justement je suis diabétique, si j'ai pas 40 000 €, je vais crever dans un coin et a un moment donné, la Sécu ça sera pas le coussin qui va me permettre de me soigner parce qu'on voit bien que les remboursements sont de plus en plus criants. On va sur des mutuelles privées, mais le système américain, on laisse aux Américains ou à d'autres. Il faut être fier de ce que on a pu créer, de ce qu'ont pu créer nos pairs et nos anciens dans la résistance.

Et pour revenir à ce débat, il y avait la présidente de la commission d'enquête, d'accord, très bien, mais derrière ça on fait quoi ?

Quelle force ou quel levier on va avoir pour justement forcer les politiques dominantes, les médias dominants, tout ce qu'on en aurait à vomir ? Et on pourrait débattre pendant des jours je pense de ça, mais qu'est ce qu'on fait et quel levier on a ? Parce que le rapport de force, là on parle à des convaincus tous autour de la salle, je pense qu'on est tous convaincus de dire oui, pour le 100 % Sécu. Oui il le faut, le pôle public de la santé et pas du médicament, de la santé, il le faut, mais derrière ça comment on fait ?

Les copains de travail, on va leur parler d'international, ça c'était une petite par rapport à hier et c'est j'enfonce des portes. Mais quand on redescend sur nos sites et qu'on dit «oui, la crise en Iran, la Palestine…», les copains nous disent «j'en ai rien à secouer», même dans nos propres syndicats, on a ce problème là.

Donc moi j'ai une vision de lutte, je parle avec le cœur, mais à un moment donné, c'est quel levier, qu'il soit politique ou pas, pour reprendre ce soutien industriel qui nous appartient.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE



C'est vrai que ce sont nos orientations et c'est le bout du chemin vers lequel on veut aller. C'est nos objectifs et mais c'est vrai que ça ne dit pas quel sont les étapes du chemin qu'il va falloir avoir pour y arriver. Tu as entièrement raison sur le constat et sur cet élément du débat.

Catherine EYMERY
CGT SANOFI



Moi c'est 2 anecdotes. Ma fille a eu un traumatisme crânien, elle a été opérée à Rouen et elle a eu une injection de vaccin contre la méningite puisque ils ont dû intervenir et y a besoin absolument de faire un 2ème rappel un mois après et il faut que le vaccin soit exactement le même que celui qui a été injecté la première fois. En région parisienne, j'ai fait le tour des pharmacies, ils étaient en rupture de stock. On a appelé l'hôpital, ils nous ont dit, «c'est vital, y a pas le choix». Donc, j'ai posé une journée de congé, on a pris la voiture, j'ai emmené ma fille à Rouen, elle a eu son vaccin. Tout le monde peut pas le faire, la capacité ou les moyens et tout le monde a peut être pas même la conscience que c'est absolument vital. Et d'ailleurs aucun service, par exemple, à la pitié salpêtrière, ils ont fermé le site des suivi des traumatismes crâniens graves. Ils font plus que du léger puisqu'ils ont plus de plateau technique et donc son suivi a été fait également à Rouen. Donc on allait à Rouen.

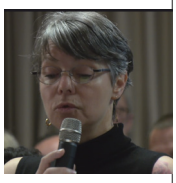
Et quand j'en ai parlé à mes collègues, on s'est dit que c'est quand même quand ça nous touche quelqu'un proche, ça a pas ému parce que en fait ils m'ont dit « nous aussi on prend la voiture» et puis ils ont les moyens eux de prendre la voiture et puis d'emmener leurs gamins. Donc c'est même pas un problème que par contre dans la population en France aujourd'hui y a un gamin qui risque de mourir parce que y a une rupture de vaccins antiméningoques méningites.

Donc voilà c'était le premier témoignage que je trouve fou et un autre une collègue qui enfin une personne qui savait que je travaillais chez Sanofi. Elle m'a dit « ma sœur qui habite dans le sud a besoin d'un médicament vital et rupture de stock» et en fait comme elle dit, «moi comme je connais du monde en région parisienne, j'ai fait jouer des collègues, des contacts, des amis et on est passé par plusieurs pharmacies». On a pu, il a fallu un peu multiplier les ordonnances alors j'ai pas trop compris. Mais à priori c'est plus de l'ordre, comme on disait de l'argent de la drogue, ça tenait plus du deal ou de la falsification d'ordonnance. Enfin ils ont eu plusieurs ordonnances pour pouvoir en en récupérer plein, faire un stock et elle m'a dit «on est descendu et on lui a amené» et ça, c'est en France aujourd'hui. Et les personnes qui parlent c'est des gens relativement aisé. Parce que la personne qui

me disait « j'ai fait jouer mes contacts parce que je connais des pharmaciens, je connais des médecins», c'est tout le monde.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
C'est vrai que le système de santé, tant qu'on en a pas besoin on se sent pas concerné. Mais la santé ça concerne tout le monde à un moment donné. Et c'est vrai que tant qu'on y est pas confronté à ces problématiques, on a du mal à s'en rendre compte. Et ce que tu viens de nous dire, ça veut dire qu'on répond pas aux besoins, tout simplement.

Annabelle BAUDOIN
CGT BOGROUP



Moi, je voulais revenir sur ce que ma collègue Cerbalance a dit sur les bilans sans ordonnance, les fameux BSO. Alors déjà, on travaille dans les labos, on va bientôt être des commerciaux. Ça, elle l'a bien dit. Mais c'est sous prétexte que nos patrons nous disent qu'on fait de la prévention, les bilans de santé sans ordonnance, déjà ils sont pas régulés par la Sécurité sociale parce que c'est hors enveloppe Sécu, c'est que du cash qui rentre dans les laboratoires.
Il y a eu une émission, enfin un journal télévisé, TF1, où ils en ont parlé, où ils ont interviewé certains médecins qui disent que, au final, ça coûte plus cher à la Sécurité sociale. Parce que une personne qui arrive dans un labo, qui va faire un petit bilan santé parce qu'il est un peu fatigué, il va faire plusieurs paramètres. Souvent y a un paramètre qui déconne, on est tous là, on peut être un petit peu hors normes et on va bien quand même, mais lui, il sait pas, donc du coup il va flipper, il va retourner voir son médecin, il va dire à son médecin qu'il est inquiet parce que ça a un petit peu dérivé, donc le médecin il va lui représcrire une ordonnance donc il va retourner au laboratoire, il va refaire un bilan, là, payé par la Sécu, puis le patient il va dire «non mais ça va pas, y a encore un autre paramètre». Bref ils vont faire des examens pour au final de la fatigue.
Donc du repos et c'est tout.
Donc ça, ça coûte plus cher. Les BSO coûtent plus cher au final à la Sécu et c'est les médecins qui le disent. Donc la seule prévention qu'il peut y avoir quand on vient au laboratoire et que c'est pris en charge par la Sécu, c'est les maladies sexuellement transmissibles, les HIV, les IST.
Mais il faut juste savoir, l'HIV il est pris en charge à 100 %, on n'a pas de franchise mais pour les IST c'est pas le cas. Donc du coup les gens viennent et ils sont ponctionnés de 8 €. C'est la franchise qui a doublé Vous le savez bien, avant c'était 4, maintenant c'est 8. Par contre, quand ils font des préventions annuelles pour la maladie rénale, là y a pas de franchise donc c'est vraiment de la prévention par la Sécu, nous, on n'arrête pas de nous dire non, mais les IST, c'est la Sécu, la Sécu, elle dit, c'est pris en charge pour les moins de 26 ans, et cetera. Mais c'est pas une campagne nationale tous les jours, tout le temps à faire, voilà, c'est tout.

Intervenant

Tibor SARCEY
CABINET PROGEXA



La question du pôle public alors c'est aussi avoir en réponse et en parallèle aux discussions qu'il y a eu hier, notamment sur les constats faits par la financiarisation sur les dynamiques de santé, alors je suis désolé, vous aurez la version un peu plus austère aujourd'hui, Je partirai d'une question que Jean-Louis tu posais en introduction, c'est qui décide de notre santé ? Évidemment c'est la question de départ qui pose la question du pôle public ?

Et cette question, qui décide de notre santé, pour beaucoup, j'ai l'impression, en France en tout cas, sûrement en dehors de cette salle, elle est pas si évidente que ça puisque pour beaucoup de gens, la santé en France c'est les hôpitaux, c'est la Sécurité sociale, donc c'est le soin, le remboursement du médicament.

Mais la question de la production, la production matérielle, la production intellectuelle, la recherche, très souvent elle est évacuée, c'est un peu une boîte noire. Mais en réalité, comme sur d'autres sujets en France, on est dans un pays qui voit le poids de l'industrie reculer depuis des années et sur la partie pharmaceutique, je pense qu'on est encore dans une dynamique encore plus obscure pour beaucoup de gens. C'est à dire que sur la question de la maîtrise de la production matérielle. Et donc si en France on a pu, grâce à des grandes luttes sociales historiques, extraire une partie de la santé des logiques de marché, il y a aujourd'hui tout un pan de l'organisation globale de la santé et qui en plus occupe une position pivot dans le système, qui est dominée par les acteurs privés, donc la production, le développement.

On en parlait hier aussi, la mise sur le marché, une grande partie des essais cliniques, donc on peut avoir, évidemment je vais enfoncer une porte ouverte, mais on peut avoir les meilleurs hôpitaux du monde et la Sécurité sociale la plus efficace et la mieux dotée. Sans médicament ou sans recherche, il y a plus grand chose qui marche et on peut plus vraiment être soigné. Donc la question de la production matérielle et de la maîtrise industrielle, elle est donc essentielle.

Et cette question là, cette production matérielle, aujourd'hui elle échappe aux populations et elle est organisée. On l'a dit aussi, Jean-Louis a insisté des-

sus, elle est organisée par le marché et pour le profit. Et donc au final, ce sont les capitalistes malgré la Sécu, malgré le service public hospitalier, ce sont aujourd'hui les capitalistes qui conditionnent en grande partie l'accès au traitement. Alors plusieurs conséquences. Je vais essayer d'aller assez rapidement là-dessus parce que ça a été mentionné hier, mais c'est quand même important je pense, de l'avoir en tête pour amener la question du pôle public, les conséquences de ce fonctionnement là. Alors il y en a plein des conséquences, si on regarde à peu près ce qui pourrait être, à mon sens en tout cas, les plus impactantes, c'est un point qu'on mentionne assez peu, c'est la fragmentation de la chaîne de production dans des chaînes de valeurs mondialisées. Alors, quand on dit que la majorité des principes actifs européens sont importés, c'est-à-dire ne sont ne sont pas produits en Europe. Alors c'est pas un problème en soi. Je veux dire la coproduction entre différents pays, c'est quelque chose qui peut aller, qui peut être tout à fait efficace et cohérent. Le problème c'est quand c'est géré par les intérêts du profit et par le marché. Bah, ça crée une filière qui devient extrêmement instable et sensible. Alors évidemment aux logiques de concurrence, à la guerre économique, on l'a vu il y a quelques années, avec la crise du COVID, aux aléas sanitaires. Et donc ça crée une situation de tension avec évidemment les populations qu'en sont victimes. C'est pas les grands groupes qui partagent la production un peu partout dans le monde, mais ils partagent pas les richesses, ils partagent pas les valeurs, donc toujours les mêmes problématiques de ce point de vue là donc, une fragmentation des chaînes de production évidemment. Autre conséquence, des pénuries organisées avec l'abandon ou la limitation de production jugée pas rentable.

Jugée pas rentable, les camarades de Sanofi, ils sont habitués à ces termes là, c'est à dire pas rentables pour eux, ça veut dire moins rentables que ce qu'ils espèrent et que la moyenne observée on a on dit que c'est des sites ou des produits dilutifs dans le jargon, c'est à dire que si le taux de marge ou le taux de profit moyen souhaité du groupe c'est 25 %, le produit ou le site qui fait 15 % de taux de profit et c'est dans leur tête à eux, ils perdent de l'argent et ils détruisent de la valeur et donc ils ferment, ils peuvent se séparer d'eux,de sites et de produits. Pour ces raisons là donc, abandon, limitations de production jugées peu rentables, donc les antibiotiques, les médicaments pédiatriques, médicaments tout court.
Je crois qu'hier ça, ça a pas été dit. En 2024, 39 % des Français déclaraient avoir été confrontés à une pénurie de médicaments et 35 % d'entre eux disaient ne pas avoir eu d'alternative thérapeutique en France, plus d'un Français sur 3, donc ça laisse aussi imaginer ce qui se passe ailleurs.
Donc le constat est simple, c'est le marché ne sait pas faire, c'est à dire après on peut rentrer dans dans toutes les considérations qu'on veut. Le marché ne sait pas faire, ne sait pas organiser ça.

Jean louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Juste sur la notion de produit dilutif. Un exemple concret, Sanofi avait une société qui s'appelait Opella, la société : un milliard.
Alors je vous passe les brouettes mais un milliard de chiffre d'affaires, Sanofi vend cette société tout simplement parce qu'elle vendait des produits qui étaient en dessous du taux de marge que les actionnaires avaient fixé. Parce qu'en réalité, c'est les actionnaires qui fixaient le taux de marge, parce qu'ils se nourrissent là-dessus. Où est-ce que vous trouvez aujourd'hui en France ? Une société qui a une capacité de se délester 2 milliards de chiffre d'affaires.
Vous pouvez pas trouver ça, vous pouvez que le trouver dans des industries comme l'industrie pharmaceutique ou le pétrole, mais vous délestez 2 milliards de chiffre d'affaires. Tout simplement parce que ça va pas vous rapporter assez.
Donc on est quand même dans un dans un système fou. C'est à dire que on est un, on est en capacité de se priver de chiffre d'affaires, tout simplement.
Pour pour augmenter le pourcentage de profit et pas forcément dans un premier temps les profits. Le pourcentage de profit, c'est à dire qu'on est en capacité de casser la chaîne du médicament pour faire toujours plus de profit. C'est un truc de fou. Et quand Tibor dit que ça existe, effectivement ça existe. Et c'est ce que font tous les gros laboratoires pharmaceutiques.

Tibor SARCEY
CABINET PROGEXA



Alors, j'ai le malheur de vous apprendre que c'est pas que dans l'industrie pharmaceutique malheureusement et que c'est quelque chose qui dans l'agroalimentaire. On l'avait vu à une époque, Danone faisait beaucoup ça. Mais là c'est vrai que sans faire dans le misérabilisme, on touche sur un produit qui est vital. Voilà, je veux dire, si y a des arbitrages sur le yaourt, c'est peut être moins problématique que sur la santé, même s'il faudrait que ça soit nulle part.

Donc fragilisation des chaînes des chaînes de production, c'est peut être jargonneux mais ça veut dire que c'est que ça crée une filière aussi vitale, très instable, pénurie, pénurie de médicaments, pénurie organisée, prix élevé. Evidemment, j'y reviendrai un peu plus longuement par la suite, prix élevé protégé par les brevets dans un contexte de demande captive. Là aussi parce que je le disais évidemment, c'est un besoin vital. Donc les gens en fait, ils vont acheter si le produit est là et qu'ils se mettront beaucoup plus en difficulté pour acheter un soin que pour aller acheter un yaourt. Donc, l'industrie pharmaceutique dans le monde, je crois que ça a été rappelé par Alan hier, c'est 1 500 à 1 600 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans le

monde, c'est le PIB de l'Espagne. C'est 25 % de taux de marge en moyenne dans le monde, bien supérieur à beaucoup de secteurs. 25 % de taux de marge, ça veut dire que quand je vais caricaturer le propos, enfin c'est même pas le caricaturer, mais pour l'imager c'est, quand vous achetez un médicament 10 € il y a 2,50 € qui rémunèrent directement la marge, donc c'est déjà 2,50 € qu'on pourrait économiser, et on va le voir tout à l'heure il y a d'autres coûts qu'on pourrait même encore économiser mais ça permet de voir un peu les problématiques, les 2 milliards de personnes dans le monde, et à mon avis c'est un minimum 1/4 de la population mondiale qui n'ont pas accès aux médicaments essentiels.
Là aussi, les études montrent que, et les enquêtes aussi, que c'est d'abord et surtout le coût d'accès qui est un obstacle. Enfin le coût qui est un obstacle à l'accès du médicament. Il y a évidemment la disponibilité, mais le coût est un élément évidemment aussi très important. Et en France, l'industrie pharmaceutique en 2025, c'était 50 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 20 % de marge. Et là, j'y reviendrai aussi, de l'argent qui est pris sur la Sécurité sociale, qui est pris sur les cotisations des travailleurs.
Et donc c'est ça toute la contradiction. Financement collectif, valeur ajoutée privée. Aujourd'hui, l'industrie pharmaceutique, elle vit exclusivement ou quasi exclusivement à la fois sur de l'argent public via les crédits d'impôt et via l'argent de la Sécurité sociale.

Et on se retrouve dans ces situations contradictoires où si on prend un groupe comme Sanofi, au même moment où il y a des suppressions d'emplois, où il y a des externalisations, où il y a des abandons de production essentielles, il y a 10 milliards d'euros d'argent du groupe redonnés aux actionnaires, 5 milliards en dividendes, 5 milliards en rachat d'actions. C'est 2 termes un peu différents, mais, globalement, c'est la même chose. En stratégie d'analyse financière, nous on voit souvent ça en disant c'est dégueulasse, c'est de l'argent qui est pris, qui est donné à des gens oisifs qui en foutent rien, alors que nous on travaille, ce qui est évidemment le cas, mais y a aussi un aspect et d'efficacité. Y a pas qu'un aspect éthique et moral là-dedans, c'est que c'est de l'argent qui n'est pas utilisé à autre chose. Les entreprises, elles ont qu'un seul compte en banque, ce qui est donné aux uns est pris aux autres.
Les entreprises à ce niveau-là c'est pas la petite TPE du coin. Quand ils versent autant de dividendes, c'est pas uniquement pour permettre à l'actionnaire d'acheter un 2ème bateau, une 3ème villa. C'est beaucoup plus pervers que ça et beaucoup plus structurant que ça. C'est à dire que les dirigeants, les actionnaires, considèrent que cet argent là il sera mieux valorisé en dehors de l'entreprise. Donc, rendez nous l'argent et on va le spéculer un peu partout ailleurs plutôt que d'être investi dans la production qui est la leur.
Parce que ça générerait des taux de profitabilité moindre que ce qu'ils pourraient obtenir ailleurs, donc c'est une logique très perverse.

Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL



Par rapport au rachat d'action, parce que ça parle peut être pas à tout le monde et parce que le principe est tellement aberrant qu'on peut même pas penser que ça puisse exister, mais en fait le rachat d'actions, quand Sanofi décide de racheter 1, 2 ou 3 milliards d'euros d'actions, en fait c'est de l'argent qu'ils décident de détruire.
Il rachète pas ces actions pour les garder sur ce qu'on appelle le marché financier, il les prend et il les détruit. C'est à dire que vous mettez 2 milliards dans une valise et vous la jetez à la chaudière, c'est ça l'idée. Donc enfin moi je vous ramène à 2, 3 ou 4 milliards de rachat d'actions fait par Sanofi et qui représente une seule industrie pharmaceutique parmi tous les gros labos, mais 1, 2, 3 ou 4 milliards d'euros jetés à la chaudière.
Et je vous ramène quand même au Téléthon où chaque année on nous fait pleurer devant notre télévision pour nous arracher un chèque de 5 ou 10 €. Je pense qu'on fait pas pleurer les bons et les bons et ceux qu'on devrait faire pleurer ne pleureront jamais, c'est à eux qu'il faut aller le chercher. Moi chaque année quand c'est le Téléthon, je fais un message à France 2 en disant qu'ils se trompent d'interlocuteur. Ils vont, il faut qu'ils aillent chercher Sanofi. Pareil pour le Pasteur, arrêtez de nous faire les poches, allez chercher l'argent où il est. Sauf qu'il nous culpabilise, en fait les méchants, enfin les nantis, ça serait nous, et ça serait presque de notre faute qu'il y ait des enfants qui meurent de la mucoviscidose ou quoi que ce soit parce qu'on donne pas assez, mais c'est pas qu'on donne pas assez, c'est qu'on nous prend trop en fait, c'est tout.

Tibor SARCEY
CABINET PROGEXA

Et donc juste pour finir sur ce point là, donc c'est pas que une dégueulasserie éthique et morale de verser des milliards de dividendes. Je disais c'est aussi une perte d'efficacité crasse. C'est aussi toute l'inefficacité de ce système pour la collectivité, 10 milliards. J'ai fait une règle de 3, j'ai regardé les ordres de grandeur sur internet, c'est 2 ans de financement de R&D monde de Sanofi, donc c'est ça qu'ils ont brûlé.

C'est la construction de 10 à 15 usines Biopharma. C'est évidemment des centaines de millions de doses de vaccination. Donc, c'est ça qui échappe à tout le monde et à la collectivité, chaque année, quand on laisse ces industries là être gérées par la volonté d'aller récupérer chaque euro de profit en plus. Et donc ça produit une contradiction majeure et avec une déconnexion importante entre les besoins de santé et les choix stratégiques industriels. Une déconnexion majeure qui est appelée à croître. Et ce qui pose la

question de l'alternative, pourquoi elle est appelée à croître, cette déconnexion ? Parce que tous les indicateurs montrent qu'on va continuer dans la même dynamique. Y a le vieillissement de la population. Ça a été mentionné hier avec l'explosion des maladies chroniques, y a une part de plus en plus importante de médicaments innovants et onéreux.
De ce qu'on peut voir dans les études accès accru avenir aux médicaments dans les pays émergents poussés par la croissance économique et dans certains pays et le développement de classes moyennes. Donc il y a des besoins qui sont de plus en plus importants et la question c'est, est ce qu'on continue de faire en sorte que ça soit cette stratégie financière là qui gère et réponde à ces problématiques là ? Ou est-ce que justement il faut rompre avec cette logique là et ce qui pose du coup la question de l'alternative portée par la Fédération. La création du pôle public de la santé et de son industrie permet est une réponse évidente à ces problématiques là. Alors le pôle public, il doit être complet de la recherche jusqu'au patient, recherche, production, distribution, accès aux soins, fixation des prix, partage des connaissances, c'est la maîtrise collective, le pilotage, il doit être basé, alors c'est des évidences que je dis, j'enfonce des portes ouvertes sur les besoins réels, sur les données de santé, sur les arbitrages scientifiques, ça paraît évident, mais c'est pas comme ça que ça fonctionne aujourd'hui, donc ça implique évidemment ce que le camarade disait tout à l'heure de Sisteron, ça implique de sortir les grands moyens de production des mains des grands groupes privés : usines, laboratoires, brevets.

Ça pose la question de la socialisation des moyens de production et de la recherche. Pour quels objectifs ? Bah déjà, maintenir et garder les sites industriels selon l'intérêt du besoin des populations. Mais c'est aussi des objectifs offensifs, c'est à dire réintroduire de nouvelles productions utiles en reprenant la maîtrise, contrôler et diminuer les prix, renforcer, organiser la recherche 100 % publique, sécuriser et stabiliser les chaînes d'approvisionnement pour les sortir des jeux de la dépendance à la fluctuation des cours mondiaux d'un certain nombre de prix, de matières premières, de cours, favoriser aussi la coopération internationale, ça c'est un point important sur lequel j'aimerais bien aussi pouvoir insister avant de rentrer là-dedans. Et pour faire peut être aussi une pré-transition à ce qui sera dit après.

On l'a dit, pas de politique de santé sans maîtrise industrielle certes, mais aussi pas de politique de santé sans démocratie sociale. Le rôle des travailleurs et des usagers sera déterminant là-dedans pour éviter de de basculer selon les logiques de ce qu'on voit par exemple au Royaume-Uni où le système de santé il est-il est public, c'est à dire il est largement financé par l'impôt, mais donc soumis aux politiques austéritaires des gouvernements successifs.
En France, on a un peu le même problème avec l'ONDAM, (l'objectif national des dépenses d'assurance maladie), c'est à dire qui donne un cadre budgétaire austéritaire aux dépenses de santé et qui bloque tout ça, c'est à dire souvent on dit en France, «regardez les dépenses de santé, elles augmentent parce que le l'ONDAM permet l'augmentation des dépenses». C'est vrai, mais on dit qu'il y a 4 % de besoins supplémentaires.
Il y a des besoins supplémentaires qui nécessitent une augmentation des ressources de 4 % ou de 5 % généralement c'est que c'est 5 % par an en ce moment et l'Ondam et on dit via l'Ondam, ok, nous on autorise une augmentation de 2 %.
Donc on va nous dire «regardez, on a augmenté de 2 %», mais en réalité les besoins identifiés étaient de plus de 5. Donc en fait vous baissez de 3 % le budget nécessaire à la réponse aux besoins, donc évidemment, contrôle des usagers, des travailleurs, planification collective des besoins sanitaires vont de pair avec le pôle public avec, vous y viendrez tout à l'heure, t'y viendra tout à l'heure sur le rôle de la Sécurité sociale qui devient une institution unique de l'organisation de de la santé.
Alors on nous dira, «ça coûte trop cher», on nous dira «on n'a pas l'argent». L'argent, évidemment qu'on l'a. En 2024, rien que les remboursements de médicaments délivrés en pharmacie de ville par l'assurance maladie, c'était 27 milliards d'euros. Donc évidemment, l'argent il est là, ça coûte trop cher ? non, ça coûte moins cher. En réalité, c'est le système actuel, je le disais tout à l'heure, qui coûte trop cher. Pourquoi ? Parce qu'il finance des coûts inutiles du point de vue pour la santé et qui pèsent sur la collectivité. Je le disais, c'est quoi ces coûts inutiles ? Les marges parasitaires.
Et c'est pas pour faire un mot d'esprit, parasitaire, c'est un parasite, c'est au sens biologique du terme, c'est un corps qui se nourrit en tuant un autre corps. Voilà donc c'est proprement parasitaire. Ensuite, il y a d'autres formes de coups parasitaires. La concurrence organisée de ce secteur qui génère des gaspillages et des dépenses superflues. On n'arrête pas de nous faire chier en nous disant, à nous les travailleurs, que on coûte trop cher.

Alors évidemment, nous on a le réflexe de dire que non, c'est le coût du capital qui coûte cher, 10 milliards pour Sanofi en 2025 de coût du capital. Mais les coûts de dépenses de marketing, de la guerre juridique, les frais de lobbying, la duplication des coûts pour un système qui est explosé et qui fonctionne en concurrence, bah il y a des coûts de gestion, des coûts d'organisation qui pourraient être aussi mutualisés dans quelque chose à la fin qui permettrait d'être plus efficace. Le pôle public permettrait au contraire de baisser les prix, de vendre à prix coûtant, de vendre à perte. Si on considère que ça répond à un besoin de la nation, ça permet une transparence des coûts, ça permet la mutualisation d'investissement et de la recherche. Bref, ça permet une meilleure allocation

des ressources. Et l'argent aujourd'hui capté par les actionnaires, par la concurrence, par les brevets, évidemment, ils peuvent être orientés vers la baisse des prix, vers la production, vers la recherche, vers l'accès aux soins. Donc là, y a un arbitrage démocratique à faire, c'est-à-dire cet argent là, il doit être disposé à d'autres types de de réponses aux besoins. Et tout ça permettrait des économies, des économies massives pour, pour la Sécurité sociale donc le pôle public, on le voit, serait à la source d'un système de santé beaucoup plus juste mais aussi beaucoup plus efficace.

C'est un point j'ai envie d'insister aussi parce que c'est pas uniquement de dire on est juste, donc il faut nous écouter. On va essayer de convaincre les gens avec nos belles idées de justice. C'est aussi que ces idées de justice, elles sont cohérentes avec une efficacité nouvelle qui permettrait au pôle public d'être un point d'appui déterminant alors sur l'efficacité d'être un point d'appui dans la construction des besoins de coopération dans le domaine de la santé et de la recherche.

Ça j'en parlais aussi tout à l'heure sur la question des brevets et de l'abolition des brevets. Je reviens pas sur le fonctionnement des brevets. Hier on en a parlé mais, évidemment, les États ont le pouvoir d'imposer une licence d'office, c'est à dire la possibilité de produire un médicament sans l'accord du détenteur du brevet quand l'intérêt de santé publique l'exige.
Il y a, de ce que j'ai vu, 156 pays qui permettent ce type de mécanisme, c'est à dire qui permettent l'utilisation d'un brevet sans autorisation du titulaire. Mais c'est un levier qui est quasi très peu utilisé. On l'avait vu à l'époque du COVID, il y avait des études et des rapports là-dessus qui sont sortis.

Alors pourquoi c'est peu utilisé ? Il y a plein de raisons. Il y a évidemment de la compromission politique, des États qui ont tout simplement pas envie. Il y a pendant le COVID, il y avait une complexité administrative qui était peu compatible avec l'urgence sanitaire du moment. Bon il y a plein de raisons mais au-delà de tout ça, quand bien même, par exemple en France, on souhaiterait rendre publique la production d'un médicament, encore faut-il avoir un outil industriel et des savoir faire. Pour pouvoir les produire, c'est comme tout, il suffit pas juste d'avoir de bonnes idées, il faut être en capacité de produire et sans capacité publique de production, la licence d'office restera un outil théorique.
Évidemment, on peut aller encore plus loin et défendre une logique d'abolition des brevets en santé, des brevets libres ou ouverts dans un cadre de coopération internationale qui suppose de porter la réflexion, de porter le débat. C'est le partage des connaissances, la mutualisation des capacités de production, la coopération entre les peuples, la question de la réciprocité, de la conditionnalité, pour voir comment tout ça peut s'intégrer dans une vraie logique de coopération et pas juste que ça soit un outil pour que le privé et ailleurs puissent pomper les recherches publiques qui seraient faites. Donc, il y a il y a des garde-fous. On pourrait donc aller vers ce type de réflexion et abolir les brevets.
Je veux pas paraître trop fleur bleue, mais il y a un effet, aussi, de synergie très important, pour reprendre un terme patronal. Des synergies qui pourraient venir. C'est le fameux truc de l'économie de la connaissance, c'est j'ai un stylo je le donne à Jean-Louis, y a toujours 15 stylos, moi, je l'ai plus lui, c'est lui qui l'a. Par contre j'ai une connaissance, je la donne à Jean-Louis. On se retrouve avec 2 connaissances, donc l'économie de la connaissance elle permet de créer des effets exponentiels et puis ça permet d'apprendre, on en parlait hier, d'apprendre des erreurs aussi. Quand tout est en open data et qu'il y a de la coopération, on sait ce qui marche, on sait ce qui marche pas aussi.
Donc ça permet d'orienter peut être un peu mieux les choses de ce point de vue là.



Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Pour le brevet, parce que parfois les logiques capitalistes nous amènent à penser des choses qui en fait nous construisent des réalités qui en sont pas. Si on prend l'histoire du brevet, faut savoir que en 1884 en France apparaît les premières lois sur les brevets et ça prouve aussi le recul politique et de conscience qu'on peut avoir.
La première chose qui sort de cette de cette loi et qu'on met à part, c'est le médicament. En 1884, on s'est dit, on va faire des brevets. Alors on peut toujours le contester mais par contre, il y a quelques sages qui se sont dit, non, le médicament c'est pas possible, on peut pas privatiser le médicament, en gros on peut pas privatiser la santé.

Et ça, en France, jusque dans fin des années 50, début des années 60, on a vécu sans brevet, l'industrie pharmaceutique sans brevet en France a permis quand même l'innovation. Parce que parfois on nous dit que sans brevet y aura pas d'innovation. Si, jusqu'à la fin des années 50, en France, y a eu de l'innovation dans l'industrie pharmaceutique. Pire que ça, en Allemagne c'est fin des années 60. Je vous rappelle quand même que l'Allemagne jusque dans les années 60, mais encore aujourd'hui, l'Allemagne c'était un des fleurons de l'industrie pharmaceutique. Donc voilà, il faut se dire que sans les brevets, c'est possible, ça ne casse pas l'économie, ça casse pas l'innovation. Donc on peut vivre sans brevet, c'est une réalité.
Et puis ça met aussi en avant le fait que ce qui était peut être possible en 1884, je vois pas comment ça ne pourrait pas être possible aujourd'hui. Quelqu'un hier a posé la question en se disant, mais qu'est ce qui s'est passé ? Qu'est ce qui s'est passé entre 1884 et les années 60 ou 70 pour que, d'un seul coup, on se remette à parler du brevet et que d'années 2000 dans

les années 2020 et 2030 on se dise même nous, par réflexe, non mais s'il y a pas de brevet, il y aura pas d'innovation parce qu'on se le dit aussi instinctivement. Donc c'est bien qu'à un moment donné on s'est fait laver le cerveau et on nous a accompagné dans cette réflexion, Je pense que c'est un exemple de la dictature du capitalisme.



Tibor SARCEY
CABINET PROGEXA

Pour finir sur les logiques de coopération, là aussi, c'est des éléments de réflexion à avoir, c'est que le pôle public ne pourra pas fonctionner en autarcie totale. Il y a des chaînes de production qui seront à reconstituer en France, mais il y a aussi des chaînes de production qui resteront mondialisées, et le pôle public peut être un outil de conquête de la coopération, de par, aussi, la position qu'il occupera.

Il transactionnera, il y aura des relations de coopération commerciale avec d'autres pays. Ils pourront, via ce pôle public, favoriser des partenariats internationaux, coopérer avec des pays du Sud selon d'autres objectifs. Donc c'est un élément aussi, ça pourrait être un point d'appui important et intéressant pour dire : on se dote de cet outil là pour aussi aller conquérir et élargir, on va dire, cette philosophie là à travers d'autres types de relations à travers le monde. Donc voilà pour les grandes trajectoires, les grandes perspectives autour du pôle public.

Alors c'est aussi ce que ce que le camarade disait. C'est à dire qu'en attendant, dans la période actuelle qui est marquée, c'est ce qu'on a dit hier, par cette financiarisation accrue et qui insécurise de nombreux sites industriels. Il y a besoin de se doter de leviers d'intervention immédiats parce que on est confronté aujourd'hui, en France, à des fermetures de sites, à des abandons de production, à des suppressions et donc des suppressions d'emplois et des pertes de savoir faire. Et c'est donc des décisions immédiates qui détruisent notre outil industriel, on peut pas face à ça se permettre d'attendre et d'autant plus que ce pôle public qu'on appelle de nos vœux nécessite d'avoir une base industrielle existante, d'avoir des emplois formés existants.
Sinon enfin je vais pas faire trop de digressions et puis le parallèle serait pas forcément très bon mais on a abandonné en France la filière du nucléaire quoi qu'on en pense. 20 ans après, l'Union européenne se dit : tiens finalement c'était pas si con que ça. Sauf que maintenant on a plus de savoir faire enfin c'est beaucoup plus dur, parce que faut redémarrer de plus loin, et cetera.
Donc évidemment ça nécessite de sécuriser dans l'immédiat les outils de production, les outils industriels et les emplois, c'est là qu'interviennent les travaux qui sont menés actuellement par la Fédération sur les GIP, les groupements d'intérêt public autour des sites de Sanofi notamment.

Qu'est ce qu'un GIP ? c'est une personne de droit moral, de droit public. Donc c'est un outil juridique qui existe, qui est sans but lucratif, qui est au service de l'intérêt général et qui est capable théoriquement et légalement de produire industriellement et, concrètement, le GIP permettrait de reprendre les sites industriels menacés à date, de maintenir l'emploi. Je le disais et donc de ce point de vue là, le GIP, moi je le vois comme un outil de continuité industrielle et sanitaire à court terme dans l'immédiat.
Alors évidemment, c'est un outil politique aussi qui permet de dire qu' on ne se contente pas de refuser les fermetures, on propose une alternative concrète et ça permet de se mettre dans une position offensive plutôt que défensive.



Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT

Juste pour aller quand même un peu plus loin sur le GIP, Tibor l'a dit, ça permet une réponse immédiate sur ce qu'on s'est aperçu de l'expérience de Sanofi, mais on va prendre l'expérience de Vencorex aussi.
Les Vencorex : il est annoncé la fermeture du site, la localisation du site et là, de suite, se pose la question de : on refuse cette fermeture. Le refus c'est déjà une première opposition au patronat, il y a pas de souci sauf qu'aux travailleurs, leur vendre le refus c'est bien. Sauf que ça leur paraît compliqué d'imposer à leur patron de pas fermer le site.

Donc on se dit, c'est bien de dire il faut refuser, il faut pas accepter le chèque de départ. Sauf que il faut leur mettre quelque chose sous la dent aux salariés pour qu'ils invitent de se battre, et il faut leur donner une vision des projets.
Donc sur l'incorrect, ça a été l'idée de dire : pourquoi pas, pourquoi pas la SCIC ? Sauf qu'on on s'est rapidement aperçu qu'on était pris par le temps en fait, parce que on peut pas : au moment où on annonce la fermeture, en réalité nos patrons ils ont déjà fait le travail psychologique chez les salariés. On l'a démontré, ils ont mis les conditions pour faire en sorte qu'ils aient qu'une envie c'est de partir quoi. Donc on se dit c'est pas comme ça qu'on va y arriver et au contraire il faut essayer d'avoir une longueur d'avance.

Donc avant que la situation de fermeture ou de vente arrive, il faut que nous, déjà, avec les travailleurs, on leur prépare, on travaille avec eux quelque chose, on travaille avec eux un projet. Alors pour eux, Vencorex, ça a été la SCIC. Moi, je me souviens, c'était un vendredi soir : les camarades de Sanofi m'appellent en me disant «voilà, c'est annoncé, c'est la vente du site de Maisons-Alfort». Et là, automatiquement, je sais plus qui c'est qui m'appelle, peut être un camarade de Maison-Alfort ou peut être Fabien le coordinateur. Et là le premier truc c'est de dire qu'il faut refuser le SEC, il faut refuser la vente du site, et ça a pas fait débat, ils m'ont dit «on va refuser, par contre derrière, de nouveau, on s'est aperçu que les salariés une fois qu'on

leur a dit faut refuser, ils te disent, qu'est-ce que tu proposes».
Je sais que une fois dans une revue j'avais vu cette possibilité de GIP, donc j'ai un peu gratté et puis après j'ai envoyé un message au camarade en disant : voilà on peut faire ça, mais c'était déjà trop tard. Mais les salariés voulaient pas partir, ils se sont battus pour pas partir parce qu'il fallait en réalité partir la tête haute. Je pense que c'était plus tout ça. Ils avaient besoin de faire voir que ensemble ils étaient forts.
Et je pense qu'ils ont été en capacité de le faire voir et on ne peut qu'en être fier. Mais voilà, on sentait bien, quand on faisait les rassemblements, les AG, que il y avait quand même cette idée que la bataille était perdue d'avance. Et même si on leur parlait du GIP, nous on était quand même en difficulté parce que c'est quelque chose qu'on n'avait pas préparé à l'avance et on s'est trouvé au dépourvu. Pour nous, le projet, il était déjà quasiment mort né au moment où la il y a eu la fermeture, la vente de Maisons- Alfort.

Il faut se servir aussi des échecs. C'est comme la recherche, elle le trouve parce que il y a tout un tas d'échecs avant. Et là, on a pris conscience, on s'est vraiment dit qu'il faut essayer de travailler quelque chose avant.

Alors on a certains sites, certains camarades de la CGT qui veulent pas y travailler, d'autres qui trouvent l'idée intéressante et ils vont travailler dessus. Après on est à la CGT, on va pas être dans le jugement, certains veulent pas le faire, on va pas les obliger.
Aujourd'hui, les camarades, au niveau de Sanofi, et de Sanofi sont en train de travailler à ce projet de GIP, ils sont en train de recenser les compétences qu'on peut avoir, qu'est ce qu'on peut proposer.
L'idée c'est pas de sortir ce projet au moment où il y a la fermeture. L'idée c'est, dès maintenant, le travailler avec les salariés et continuer à faire ce que la CGT doit faire et ce qu'on devrait tous faire d'ailleurs, c'est attaquer, à faire du lobbying, commencer à vendre ce projet, commencer à en parler, commencer à le faire connaître, commencer à en discuter avec les citoyens, avec les riverains, on pense sincèrement que c'est important.

Donc voilà il faut arrêter d'être dans l'attentisme. Moi, je sais qu'une fois, un camarade, on s'est pas pris la tête mais ça fait débat, et je leur ai dit : il faut travailler un projet de GIP. Et là, le camarade il me dit, et à juste titre, il me dit « mais de toute façon tu le sais bien, les salariés ils en ont rien à faire, ils veulent partir». Comme j'ai dit, «écoute, on va travailler ce projet parce que nous on leur propose de quitter l'entreprise mais de quitter leur patron en réalité et de conserver leur outil de travail. Donc peut être ça va fonctionner parce que l'idée c'est pas de convaincre nos patrons».
Et le Camarade m'a dit, «mais de toute façon on arrivera jamais à convaincre le patron. On l'a déjà vu, ça a été développé depuis 2 jours».
C'est pas avec les patrons qu'on arrivera à faire quelque chose et c'est pas en allant demander aux politiques qu'on arrivera à faire quelque chose. On le sait qu'on y arrivera que par le rapport de force.
Donc voilà, après l'idée ça a été de dire: on construit ce projet, on le construit avec les salariés parce qu'il faut qu'ils s'en emparent, il faut que ce soit leur projet avant d'être le projet de la CGT.
Et derrière, si une fois que ça en sera débattu, ça sera beaucoup plus facile pour eux de monter leur rapport de force parce qu'ils auront quelque chose à défendre et quelque chose qu'ils auront compris et construit et qu'ils pourront défendre parce que ça sera à eux. Ça sera pas le projet de quelque chose qui a été décidé dans un local syndical avec 2, 3 personnes qui sont censées tout savoir. Donc l'idée c'est ça aussi, c'est de de concerner les salariés pour qu'ils se battent pour leur propre projet.

Donc c'est ça un peu le GIP, et il faut pas l'opposer, il faut pas l'opposer au pole public du médicament. Ça a été dit par Tibor, mais je vais encore le répéter, voilà, on part d'un point où on veut construire une 100 %. Sauf qu'entre les 2, on se fait plier notre savoir faire et on se fait plier notre outil de travail. Et comme l'a dit Tibor, c'est pas quand on arrivera à 100 % Sécu qu'il faudra se retourner et se dire qu'on n'a rien fait, on a laissé faire le capital, il nous a tout pillé et aujourd'hui, il a donné l'exemple avec le nucléaire, aujourd'hui on n'a plus rien quoi.

Donc voilà, c'est un moyen d'arriver, de pas se faire piller pour qu'au moment où on est le 100 % Sécu on soit en capacité d'avoir cet outil de production, cet outil de recherche et ses compétences. Il faut faut pas avoir ces 2 projets comme 2 projets qui s'opposent.
Au contraire, c'est un projet qui va permettre peut être de voir l'autre projet. Et puis le GIP ça a quand même, ça permet quand même de sortir les médicaments de marchés, de biens privés, c'est quand même important. L'idée c'est de sortir le médicament du capital. Là on y arriverait, enfin en partie, mais on y arriverait.

Juste une dernière chose parce que ça a pas forcément été développé : un des atouts du pôle public aussi, c'est d'être en capacité d'opposer, là aussi, un rapport de force à l'industrie pharmaceutique. On va schématiser l'histoire : le laboratoire pharmaceutique il découvre la molécule miracle qu'on va appeler "A" et il va avoir la Sécurité sociale et, je schématise, la Sécurité sociale lui dit : j'ai ma molécule "A", regardez le résultat des essais cliniques, elle est merveilleuse, c'est de l'innovation thérapeutique donc je te la vends 10 000. Et là Sécu, en face, quel moyen de négociation elle a ? aucun, soit elle paye et derrière elle va certainement pas payer le bon prix, le prix beaucoup plus élevé, soit elle refuse de payer, et si elle refuse de payer elle prive les patients, donc en fait elle est est prise en étau.
Elle a pas le choix, elle ne peut qu'au final payer.

Les méthodes que le laboratoire pharmaceutique emploie avec nous en NAO, il les emploie aussi avec la Sécu, il va dire « je te les ai 10 000 mets moi 9 999, il y a pas de souci, je te le vends». Voilà, il fait croire qu'il y a de la négociation, que si on a la licence d'office les moyens de production, alors ça sera pas valable pour toutes les molécules. Parce qu'on peut pas non plus avoir la prétention d'être en capacité de tout fabriquer.
Mais, quand même, de temps en temps on pourra le dire à cet industriel là : «ok, mais le prix me convient pas, pour moi c'est pas le juste prix donc tu sais quoi, licence d'office moyen de production et puis toi, tu vas sortir et puis au lieu d'avoir 10 000, tu auras rien du tout, en fait tu auras 0».
Et je pense que on peut même se retrouver dans une situation avec des usines du pôle public qui ne tournent pas et qui fassent quand même gagner de l'argent. Et je vous rappelle juste une dernière chose : un site de production de produits pharmaceutiques de principes actifs en chimie, un site de 500-600 salariés qui est pas capable de fabriquer quelques centaines de tonnes de produits pharmaceutiques. Je vous rappelle qu'on les vend quand même en milligrammes donc ça fait quand même un gros site de production. C'est, en gros, en terme de moyens de fonctionnement tout payé, les impôts, la masse salariale, les matières premières en fait tout payé, c'est un gros 80 millions d'euros et je vous rappelle qu'on qu'on fabrique des tonnes et qu'on vend des milligrammes.



Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci beaucoup pour cette présentation. Merci Jean-Louis pour le complément. Effectivement, on est clairement sur le coût du capital. Je pense que tout le monde a compris la logique capitaliste puisqu'il faut pas oublier aussi que nos moyens de production, ils sont à nous. Les moyens de production, c'est notre force de travail qui a fait que ils sont devenus ce qu'ils sont aujourd'hui. L'usine, c'est la valeur qu'on a créée qui fait qu'elle est comme elle est aujourd'hui, donc évidemment qu' il faut se battre pour les garder. Et là où on a quand même une accroche d'un point de vue de la santé, c'est que non seulement il s'agit de notre travail, mais il s'agit aussi d'un point public qui est produit. Et là on a quand même un domaine d'activité qui parle clairement à tout le monde et c'est très important.

Débat



Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE
Moi, je voulais revenir sur la sémantique capitaliste. Régulièrement au journal télévisé, on a des reportages sur les hôpitaux qui se retrouvent avec une augmentation des soins réalisés et avec l'impérieuse nécessité de réduire les coûts. Et l'établissement est menacé de fermeture car il n'est plus rentable.
Comment la notion de rentabilité peut-elle être portée sur un outil qui est mis à la disposition de la population ? Une fois que l'on a dit cela, sur l'augmentation des soins, on est passé de 50 millions d'habitants dans les années 90 à 68 millions aujourd'hui. Et on a une population vieillissante avec des besoins qui s'accroissent. Et dans le même temps, il faudrait faire des économies. C'est tout simplement illogique.
C'est comme si, à moi, on me demandait de passer d'une Mégane à une Twingo alors que dans le même temps ma famille s'agrandirait de 2 enfants. Qu'est ce qui se passe ? On organise une santé à 2 vitesses avec des cliniques privées dotées de systèmes d'organisation du travail, où la rentabilité est poussée à son paroxysme avec des dépassements d'honoraires et une potentielle prise en charge de ceci par les assurances privées de santé.
Et pourquoi on y va ? Parce qu'on a des délais de dispo qui sont très courts. Aujourd'hui, passer une IRM dans un hôpital public, il faut attendre 3 mois. Moi j'ai attendu 15 jours et ça m'embête, nos gouvernants et les actionnaires, cette association de malfaiteurs organise la mort de nos hôpitaux publics au profit des cliniques privées.
Et c'est bien grâce à notre projet de société qu'on pourra changer les choses et inverser la situation. Je vais revenir sur Vencorex aussi et bien d'autres projets de reprise en SCIC en SCOP et tout ça en fait, on s'attaque à leur modèle et comme l'a dit le camarade hier, ils utilisent tous les moyens mis à leur disposition pour nous contrer, notamment les tribunaux de commerce qui sont pilotés par des patrons.

Alors bien évidemment qu'ils vont tout faire pour nous bloquer. C'est la même chose que l'arnaque du paritarisme. Nous CGT, nous les travailleurs, nous devons être aux commandes de ces organes sans les politiques et sans les actionnaires, uniquement les travailleurs.



Christelle GARCIA COLA
CGT CERBALLIANCE
Donc c'était pour remettre une petite couche sur sur nos laboratoires, enfin nos directions. Pour revenir donc sur les BSO, il faut savoir qu'on est donc objectivé sur nos EAD, sur nos primes d'intéressement également, donc on valide pas forcément, mais ils créent aussi un championnat de la prévention, donc une sorte de challenge là, sur 6 mois, pour motiver les salariés à faire ces BSO, ça va être assorti de chèques cadeaux. Donc, ils prennent clairement le risque et ils le disent clairement, de se prendre une amende à l'Urssaf. Et ça c'est quelque chose qui est au niveau national, donc sur 25 SELAS, un budget qui pourrait clairement nous être donné pour nos NAO qui sont minables.

La récompense en fait va être limitée à 50 % des labos qui atteignent un bilan par jour et par site. Donc même si les salariés font les autres, 50 % font le l'objectif, ils n'ont rien. Donc ça crée en fait une pression sur les équipes et une concurrence entre labos. C'est une perte de sens complet de notre cœur de métier qui est, au départ, l'analyse médicale. On a donc une confusion complète entre la mission de santé et la logique commerciale.

Et donc nous, on défendra toujours l'obligation de prescription médicale qui constitue une garantie de sécurité et de cohérence du parcours de soins et de l'égalité et d'accès à tous.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci beaucoup. Oui effectivement on comprend tout l'intérêt d'un pôle public de la santé avec ce que tu nous racontes et les stratégies patronale de captation. Parce que là on comprend très bien avec ce que tu nous as dit que ils ont un intéret très fort à facturer plus que de raison.



Jean Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Ce que tu viens de raconter en dit long sur le fait que pour intéresser les salariés à la performance du groupe, on va leur distribuer des chèques vacances ou des chèques cadeaux ou ce que tu veux.
Alors oui enfin je vais reprendre l'exemple de Sanofi parce que c'est un truc de dingue. On voit bien qu'ils ont tous les mêmes méthodes, alors après ils les utilisent de façon différente, mais dans le même but.

Nous c'est chez Sanofi. Alors je sais pas si ça existe toujours, mais il y a encore 2 ans en arrière. En fait, chaque salarié avait la possibilité d'être félicité par ses collègues de travail. Donc on recevait des applaudissements et voilà et plus on recevait d'applaudissements parce qu'on avait bien travaillé, plus on avait des points et avec ces points, Sanofi nous invitait à aller vers un catalogue en ligne pour pour acheter, un barbecue, un épilateur...
Ils nous font rentrer dans un un raisonnement d'acceptation et ça va même plus loin, on peut même imaginer que, très rapidement, ils vont nous dire « vous savez quoi ? Alors nous l'intéressement, la participation, enfin toutes ces primes qui sont là pour te faire trimer, on est contre», mais ils peuvent très bien nous dire «écoutez, on va arrêter à s'emmerder avec des accords d'intéressement ou quoi que ce soit. Les primes de la valeur on arrête, vous avez des points et puis vous faites ce que vous voulez avec vos points, vous allez acheter votre épilipilateur comme vous voulez».

Ça nous fait rentrer dans des réflexions et des raisonnements de fou et le pire de tout ça, c'est pour ça que quand on dit qu'il faut être sur le terrain en permanence en qualité de syndicaliste, le pire de tout ça c'est qu'il y a des salariés qui marchent là-dedans.
Donc, quand on quand on défend l'idée qu'il faut être sur le terrain, mais il faut vraiment y être sur le terrain. Parce que si on abandonne le terrain, quand vous voyez des salariés qui acceptent ce système là, le jour où on abandonne le terrain, mais là c'est mort.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci Jean Louis, on est clairement sur des stratégies commerciales. Ça en dit long quand même sur comment est considérée l'industrie de santé avec ce type de stratégie de mettre en concurrence les salariés pour obtenir le plus de gains et de les récompenser derrière, c'est ni plus ni moins qu'une stratégie commerciale.



Déborah ROCHER
SECTION SYNDICALE CGT CONDAT
Moi je vais peut-être rebondir finalement, ça va faire un peu redondant avec Adrien mais je vais peut-être un petit peu aller dans le détail.

On voit aujourd'hui en fait une dérive inquiétante, ça existe depuis un certain temps mais c'est une démarche qui s'intensifie, ce sont les médecins du privé qui viennent exercer à l'hopital public en prenant des créneaux de consultation. Sur le papier, ça peut sembler utile vu que l'on manque de médecins dans le public, mais dans la réalité, ça crée une inégalité énorme. Pourquoi ? Parce que ces médecins privés reversent environ 25 % de leurs honoraires à l'hôpital. Donc pour les directions hospitalières, c'est plus rentable.

Résultat : on leur réserve des créneaux, on leur fait de la place, on organise l'hôpital en fonction de cette logique financière. Et pendant ce temps-là, les patients qui passent par le circuit du public classique attendent parfois des semaines, des mois.

Les délais de consultation explosent et face à ça, qu'est ce qu'on dit aux gens ? On leur dit « si vous pouvez payer, allez dans le privé, ça sera plus rapide». Donc on crée un système à 2 vitesses, ceux qui ont les moyens avec un accès rapide aux soins et ceux qui ne les ont pas, qui doivent attendre ou bien même qui renoncent à se faire soigner. C'est une rupture totale avec les valeurs du service public. Et le pire, c'est que ce système s'auto-alimente : plus les délais dans le public sont longs, plus les gens se tournent vers le privé, plus ils vont dans le privé, plus ce modèle devient rentable et plus on fragilise l'hôpital public.

Au final, on transforme la santé en marché, on fait de l'argent sur le dos des malades, ça n'est pas acceptable, voilà.



François VARY
CGT COLOPLAST

Je voudrais que mon entreprise enfin c'est pas la mienne, mais je voudrais que l'entreprise qui m'exploite partage un petit peu, enlève la primauté à Sanofi, des salopards de l'hyper-financialisation car mon entreprise a un taux de marge de 32-33 %.

Tout ce qui est mis en place dans l'entreprise c'est pour soit garder ce taux de marge, soit l'augmenter. Il y a 2-3 pistes qu'ils utilisent régulièrement : rationalisation du portefeuille de produits, c'est-à-dire supprimer des pans entiers de bons. Nous, on fait des sondes en neurologie, donc c'est supprimer des pans entiers de pathologies qui ne seront plus soignés par l'entreprise car jugés pas assez rentables. Des arrêts de production pour acheter le produit à l'étranger à quoi à bas coût , c'est pas pour faire diminuer le prix du produit hein, c'est pas pour arranger la Sécu, diminuer, c'est pour garantir toujours et augmenter le taux de marge. Bien que cela soit interdit aussi, il y a des ententes parce que y a pas beaucoup de concurrents dans le secteur où on est y a des ententes de sur le marché des ententes de prix, c'est interdit par la loi, mais on s'aperçoit que il y a pas vraiment de concurrence entre eux. Ils regroupent les sites de production dans des pays à bas coût, à moindre coût pour toujours rationaliser et augmenter leurs marges.
Mais comme si cela ne suffisait pas et que les entreprises du groupe sont aux 4 coins de la planète, ils investissent dans le frêt maritime pour que, quand même, ils transportent leurs produits, ils gagnent du fric pour toujours augmenter les marges.

Avec un taux de marge de 33 %, c'est de l'argent qui va pas ailleurs, ça va pas à la recherche, ça va pas dans nos salaires, ça va nulle part. J'ai souvent plaisir à le dire à dans mon entreprise, à mes camarades ou aux salariés, l'argent ne sert qu'une fois, une fois qu'il est pris, il est pris, ils viennent d'acheter alors ils se font même plus chier maintenant à acheter-c'était la mode à une époque- des start-up pour essayer de développer le produit avec la R&D, avoir des idées plutôt innovantes et puis faire avancer les produits pour soigner les gens. Maintenant, ils se font plus chier avec ça parce que c'est trop d'énergie, trop d'inertie, trop de tout ce que vous voulez, ils achètent directement des entreprises qui fabriquent les produits, y a plus qu'à les vendre : ils achètent le produit. Il est déjà fabriqué, ils l'achètent, ils le vendent et ça a pour conséquence qu' ils viennent d'acquérir la Kerecis, c'est des pansements à base de poisson qui régénèrent la peau en cas de brûlures et autres avec un taux de marge de 90 %.

Donc c'était un petit peu pour amener des arguments sur cette hyper financiarisation des entreprises, du médicament et du matériel médical.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON

Le quid de la nationalisation dans tout ça ?
Mes camarades, je pose des questions simples parce que on parle entre cégétistes justement.

Quel projet de vie on a envie de proposer à l'ensemble des travailleurs ? Parce que j'ai l'impression qu'on essaie de de trouver justement des pansements, des pansements justement, cette casse sociale, cette casse industrielle, et d'essayer de stoper l'hémorragie qui est en cours. On est tous convaincus que des milliards, des millions, du pognon il y en a. Il suffit juste de savoir comment le récupérer.

Comment s'accaparer l'outil industriel ? Le meilleur exemple de lutte c'est 1 336 HG Menos, je pense que la SCOP, vous êtes tous au courant, vous savez tous comment ça a marché, 1 336 jours de grève, mais c'est au moment où c'est tombé, ils se battaient contre Unilever, c'est les mêmes groupes que Sanofi.

Ca me pose plein de questions sur la convergence des luttes. Parce que comme ça s'est construit aussi, c'est avec l'Interpro, c'est avec les UL, les UD, on a des outils, les camarades et tout ça, nous on s'en nourrit. Il faut se nourrir des luttes pour pouvoir après le retransmettre aux collègues de travail et justement à les convaincre de se dire y a d'autres choix, y a d'autres choix de vie, y a d'autres choix de de travail et de récupérer justement, l'outil industriel, j'insiste sur ça, parce qu'après moi j'ai, je vous pose plein de questions, mais j'ai pas encore les réponses propres à faire redescendre à mes collègues de travail et à dire «les gars on va travailler comme ça. Oui y a des choses qui se font.

Mais concrètement, comme je vous dis l'international plein de choses c'est ils sont à 1 000 lieu de tout ça, les copains de travail ils sont dans le truc de je me suis coupé, ça pue dans mon site, mon salaire, enfin toutes les choses qu'on peut avoir comme problème.

Et justement pourquoi on est la CGT et pourquoi on est les garde-fou.



Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE

La question elle est clairement posée. Mais comme disait le camarade de chez Coloplast, effectivement la question elle se pose quand on voit les taux de marge qui sont faits et qu'ils ne prennent même plus le risque de faire de la recherche parce que, pour eux, c'est un risque financier trop important tellement ils sont habitués à faire du gain. Donc effectivement la question de reprendre nos moyens de production, elle est clairement essentielle.



Abdel HARBACH-GHANI
CGT SANOFI LYON
Le cas de Sanofi illustre une dérive préoccupante : malgré des profits importants, l'entreprise privilégie le versement de dividendes et les rachats d'actions, tout en sollicitant davantage de financements publics pour soutenir l'innovation.
Dans un contexte international marqué par les politiques de Donald Trump, les grandes entreprises utilisent désormais un rapport de force assumé, en mettant en concurrence les territoires. Le message est clair : sans soutien financier accru, les investissements pourraient être délocalisés, notamment vers les États-Unis.
Cette stratégie s'apparente à une forme de pression exercée sur les États européens et soulève une question fondamentale : pourquoi les citoyens devraient-ils financer une innovation dont les bénéfices restent largement privatisés ?
La position défendue est claire :
- refus du chantage à l'investissement
-exigence de conditionner les aides publiques
-nécessité de réorienter l'innovation vers l'intérêt général
L'innovation doit être un levier de progrès collectif, et non un outil au service des seuls intérêts financiers.
president
Merci mon camarade. Oui c'est vrai que t'as le chantage à la recherche et puis au financement, mais il faut pas oublier que la recherche elle vient pas de nulle part hein. Ça a été beaucoup d'argent public. La recherche, c'est quelque chose de cumulatif. Si on arrive aujourd'hui à nos connaissances actuelles, c'est parce que avant il y a aussi eu des éléments massifs de recherche publique sur lequel s'appuie le privé. Et ça, c'est aussi une captation de notre savoir et de notre richesse par les capitalistes.

Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Aujourd'hui, l'industrie pharmaceutique se base sur son innovation.
Et sur l'innovation des médicaments et je dis pas produit et des médicaments qu'elle met à disposition des patients, elle se base là-dessus pour donner la valeur de son médicament. Le seul problème c'est que si on rentre de là aussi dans cette réflexion et dans ce raisonnement là, c'est hyper dangereux parce que c'est un système hyper inflationniste. Vous ne pouvez pas valoriser la valeur de votre médicament par le simple fait qu'il est plus innovant et qu'il apporte une nouvelle innovation, ce n'est pas possible. On ne peut que justifier le prix d'un médicament par le prix, par le coût de sa recherche et de sa production. Parce que si on se base tout le temps sur l'innovation, on accepte de fait que le prix du médicament ne fera qu'augmenter et de façon exponentielle.
Parce qu'on aura toujours plus d'innovation. Donc là aussi il faut faire très attention. Nous, cette idée-là que il faut payer l'innovation, ça rentre par là aussi, essayer de construire le rapport de force, c'est déjà au niveau des salariés de l'industrie pharmaceutique. Leur dire non c'est pas l'innovation qu'il faut payer parce que ça ne peut pas marcher. Parce que un jour, en payant que l'innovation tu pourras toi même plus te soigner et ce qu'il faut, là où on doit être, sur le terrain politique, tout le temps.
C'est défendre la transparence du prix du médicament. Quand tu me dis que ça coûte 100, je veux que tu m'expliques que la recherche ça a coûté 15 et que le reste c'est du coût de production. Mais je veux pas que tu me dises que tu me dis 100 parce que c'est plus innovant, parce que plus innovant, ça ne veut rien dire.
Ça ne veut rien dire et je vois pas un laboratoire pharmaceutique venir et me dire «je te vends un truc mais c'est beaucoup moins innovant que le reste». Donc il t'auras toujours des subtilités pour dire que là, sur ce point, c'est beaucoup plus innovant. Donc il faut arrêter de rentrer dans la logique de l'innovation et de payer l'innovation. Il faut rentrer dans la logique de la transparence du prix.



Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT
J'irai même au-delà de la transparence, mes camarades. Déjà moi je je suis vraiment heureux d'être avec vous mes camarades, et d'entendre le débat de ce matin. J'entends des termes qui étaient il y a quelques temps de ça un peu bannis de la CGT. Quand on entend parler de nationalisation, quand on entend parler de nos fondamentaux, de réappropriation, de socialisation des moyens de production, on peut qu'être fier d'être ici à débattre et porter ces propos. Mais avant de parler de l'innovation, de la transparence, du tarif, moi j'ai toujours cette réflexion de notre camarade Ambroise Croizat et on en a parlé hier. C'est, effectivement, chacun selon ses moyens, reçoit selon ses besoins. On a plus la peine de se poser la question de savoir combien va coûter le médicament et qui va le payer, comment ça va se faire. On a tous les indicateurs en main. On a eu la présentation, on a eu les interventions de comment dire de Jean Louis, y compris dans son dans ce rapport.

Quand on regarde comment s'est construite la Sécurité sociale en pleine 2ème guerre mondiale avec le CNR, à la sortie, un pays dévasté, tu le dis, on le sait dans notre histoire sociale, dans un pays dévasté, mise en place de la Sécurité sociale avec un fonctionnement où y a pas à changer une virgule malgré que dans le document d'orientation pour le 54ème on le retrouve pas. C'est pour ça qu'on a fait un courrier à toutes les organisations et il va falloir qu'on s'en explique devant le CCN et on s'en expliquera devant le CCN.

Après derrière, les camarades, quand j'entends Jean-Louis, Julien, ils posent les bonnes questions. Oui mais on parle du pôle public, mais comment on y va, comment on fait ?
J'entends parler des rachats d'actions, j'entends parler des milliards d'euros. Moi je suis dans le caoutchouc, je suis chez Michelin, c'est la même merde, on change rien, c'est un patron.
Mais je reviens directement sur la philosophie et l'idéologie qu'on porte avec ce pôle public. Les camarades, j'entends aussi parler de la licence d'office, c'est à dire que pour le brevet on a les solutions, ça existe. C'est écrit noir sur blanc, l'État peut et doit, pour répondre aux besoins, le faire et si on fait le rapport de force, on l'oblige à le faire.

Après derrière il y a j'ai entendu parler de 80 millions d'euros, une bagatelle, pour mettre en place des sites de production. Oh les camarades. Depuis les années 2000 à aujourd'hui, c'est près du PIB de la France qui a été donné aux multinationales en aides publiques. On l'a l'argent pour construire ces sites de production, on a l'argent pour acheter les principes. On a tout pour pouvoir porter le pôle public de la santé et des industries de santé.
C'est pour ça qu'aujourd'hui on a passé un cap à la fédération. On a passé un cap parce que ça fait plusieurs mandats qu'on porte le pôle public du médicament. C'était, à l'origine, comme ça qu'on l'appelait. Aujourd'hui, on parle du pôle public de la santé et aujourd'hui, les camarades, on a toutes les informations pour pouvoir y parvenir. La seule chose qui nous manque, c'est le rapport de force. Je suis d'accord pour brûler les palettes et puis même emmener des pneus. Mais ma foi, ça brûle bien. Puis ça, ça entretient bien la révolte, on l'a vu avec les 70 jours de grève chez Vancorex.

Mais surtout les camarades. Il va falloir qu'on y croit les camarades, parce que moi je reviens et on va encore me dire ça y est-il va nous ramener les accords de Matignon de 36. Si eux n'avaient pas rêvé nos camarades, comment on aurait pu imposer aux patrons de nous laisser à la maison 15 jours et de continuer de nous payer ?
Comment on aurait pu leur dire « tu vas arrêter de me faire un contrat de travail totalement hallucinant et tu vas t'en référer à la convention collective du contrat collectif»? Si eux, ils avaient pas été les rêveurs, on n'aurait aucun droit aujourd'hui. Parce que les accords de Matignon, quoi qu'en dise certains, ils existent toujours, d'accord ?

Ce qui est super intéressant les Camarades, c'est l'apport d'expérience, c'est l'apport de questions. Mais pourquoi on parlait pas de la nationalisation ? Mais si on arrive en prenant sur les aides publiques à construire nos unités de production et qu'on puisse obliger par le rapport de force et aller coincer tous ces guignols à l'Assemblée nationale pour leur dire. «maintenant vous allez arrêter vos conneries, vous allez écouter ce qu'on a à vous dire». Et bien sûr, pour ça, il faut qu'on soit tous dans le rapport de force et un rapport de force construit avec les travailleurs et avec les manettes baissées, pas des appels à la manifestation où on vient avec nos drapeaux et on fait le tour du pâté de maison et on rentre après dans la boutique. Non, il faut qu'on arrive, les camarades, à faire rentrer la colère et la révolte dans nos entreprises pour faire tomber les manettes, pour avoir le moyen de pression. Mais on a tous les ingrédients qui ont été démontrés ce matin à la tribune avec les interventions de la salle. Il reste plus qu'à mettre tout ça en en mouvement et on peut y réussir.



Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci beaucoup Serge pour ton intervention très éclairante sur ce que nous avons à mettre en œuvre, et je tiendrai juste à rajouter aussi qu'on parle beaucoup de la production, mais le pôle public de la santé, ça la recherche, la production, la distribution, la délivrance, ça va jusqu'au bout, c'est toute la chaîne, jusqu'au service.



Gilles HELLIER
RESPONSABLE UFR
Non seulement on a créé le rapport de force, mais on a un autre paramètre qui est devant notre faveur. On a le savoir, on a la connaissance de l'outil de travail par les salariés.
Et c'est le meilleur expert pour monter les projets alternatifs pour combattre le capital.



Muriel MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC-CGT
Je voulais juste revenir effectivement sur cette histoire de contrôle des travailleurs. Julien, tu as parlé en fait de nationalisation. Enfin, on est quand même tous au courant ici que le pire des patrons c'est quand même l'État. Quand on voit ce qui se passe dans la fonction publique, c'est pas la peine de reparler de ce dont on a discuté hier soir.

Sur effectivement le fonctionnement en fait de la santé, le fonctionnement des hôpitaux publics. Aujourd'hui, l'État, c'est la précarisation de l'emploi, c'est le blocage des salaires. C'est une systématisation du management toxique. Enfin, c'est énormément de choses que nombre de nos camarades nous ont décrit. Nous, c'est pas ce qu'on veut, nous on veut un pôle public de la santé sous contrôle des travailleurs. Alors c'est effectivement un autre projet de société, mais ça fait partie de nos projets et ça fait partie en fait de ce qu'on doit défendre. Et tu as raison aujourd'hui, en fait, dans la classe ouvrière, chez les travailleurs, on parle du carreau cassé, ils parlent du carreau cassé, mais c'est à nous en fait de faire ce travail et on l'a déjà

dit plusieurs fois, là sur ces 2 derniers jours, c'est à nous de faire ce travail, d'aller déjà auprès des syndiqués, de nos syndiqués, via les interpros également naturellement que les enfin, tout ce qui est UL/UD.

Et puis nous avons ce travail à faire en fait auprès des travailleurs. Il faut les convaincre qu'un autre système est possible. Et, en fait, tout ce qui a été dit là ce sont des billes pour bien montrer l'illogisme du capitalisme et que ça nous emmène tous à la mort. Parce que voilà, la santé c'est pas le yaourt effectivement, c'est pas un pot de yaourt, c'est, aujourd'hui, comment, tous jusqu'au patient, on peut en fait avoir droit à du soin tout simplement. En fait, c'est pas gratuit, ce sont nos cotisations qu'ils payent.Plusieurs fois y a eu en fait des références en fait à l'international, c'est très important l'international. Il faut savoir que aujourd'hui la maladie qui tue le plus dans le monde, c'est le paludisme. Vous croyez qu'en fait les sociétés en fait pharmaceutiques, elles travaillent là-dessus mais elles s'en foutent. C'est les 3/4 de l'humanité qui sont touchés. Mais c'est pas une population qui est solvable, donc ils s'en foutent.

On a parlé là d'innovation, de recherche, et cetera. Il faut voir que l'État de par son désengagement aujourd'hui dans la recherche, tout ce qui est CNRS, Inserm, et cetera, là où on a des doctorants, des post doctorants, des personnes qui sont en poste, aujourd'hui, ils passent le 3/4 de leur temps à courir après des subventions privées, c'est à dire qu'en fait, pour pouvoir travailler, ils ont besoin de subventions privées. Ça, ça veut dire quoi ? Ça veut dire qu'on a plus de recherche fondamentale, ça veut dire qu'on a une recherche appliquée aux intérêts des industriels et ça c'est extrêmement grave. Ça nous a conduits dans le mur. En fait, pendant la pandémie de Covid, ils ont tous été à le dénoncer.
Et ça nous conduira encore dans le mur sur les prochaines pandémies, mais même sur des choses très basiques, la tuberculose, le paludisme, et cetera.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci Muriel. C'est vrai que l'international, il est important. Si on a un pôle public de la santé et qu'on est capable ensuite de produire des médicaments ou des traitements à prix coûtant et sans le coût du capital, on sera en mesure effectivement de fournir ces médicaments à des coûts acceptables, voire même gratuitement si on en a la capacité à l'ensemble des pays qui en ont besoin et qui sont ravagés par des épidémies qu'on est en mesure de, on est en mesure de fournir les solutions médicales.

Noé CAZE
PHARMACIEN D'OFFICINE CGT

Alors du coup je vais avoir 2 points. Alors juste pour compléter ce qu'a dit Elsa sur l'officine.
Par rapport aux ruptures de médicaments qu'on a eues, nous on avait sorti un tract là-dessus sur le fait qu'il y a des études qui ont montré que y a une perte de chance pour les patients en France, ça c'est clair. Donc y a des gens qui laissent tomber le traitement. Je sais plus si y a un ou une camarade qui parlait de faire le tour des pharmacies avec la voiture pour trouver le médicament manquant. En fait y a des gens qui laissent tomber donc qui se soignent pas.
Ou alors qui ont des effets secondaires dûs au traitement de remplacement où il y a des erreurs médicales qui sont faites pendant le remplacement de ce médicament. Donc ça a des effets directs. Et encore, c'est des études qui ont été faites avant 2019, donc avant les ruptures massives qu'on a depuis plusieurs années. Alors le modèle libéral, il est incapable de résoudre ces ruptures d'approvisionnement.
Les pharmaciens, eux, ils veulent commander pour que leurs clients, comme ils disent, aient le médicament à temps. Donc, en fait, ils ont aucune notion de répartition. Et, heureusement, qu'il y avait les grossistes pour rationner les boîtes parce qu'en fait sinon la pénurie sera encore pire. Comme quand les gens achètent tous du PQ parce qu'ils ont peur de manquer. En fait il faut rationner, quelque chose qui chapote pour rationaliser tout ça.

Alors, pour moi, il faut pas s'arrêter à la lutte contre la financiarisation. Il faut vraiment attaquer le modèle libéral dans son ensemble. Il faut des pros de santé qui soient salariés du pôle public, du médicament, de la Sécu directement. On pourra pas changer le système avec le modèle libéral, même si c'est des petits patrons, on pourra pas avancer correctement.Z du coup juste.

Par rapport aux solutions, parce que je suis d'accord avec les camarades, on est tous à peu près d'accord sur le poids public du médicament. On a des visions des fois un peu différentes, mais quels outils on a ?
C'est bien que Muriel ait parlé de l'État bourgeois parce que c'est pas du tout toujours le meilleur patron, voire des fois c'est un terrible patron quand on voit les conditions de travail des fonctionnaires dans l'hôpital, dans l'éducation nationale, et cetera.
Je sais ce qui s'est passé avec l'acier aussi. Alors je suis pas un spécialiste du dossier, mais je sais que quand c'est les aciéries qui ont été nationalisées, il y a eu beaucoup de licenciements. Donc faut qu'on reste vigilants par rapport à ça. Voilà, même avec une nationalisation des centrales, on les a vu nous faire payer le démantèlement des centrales nucléaires. Et puis, quand ça redeviendra profitable, ils privatiseront pour récupérer les bénéfices. Donc on paye les coûts et ils prennent les profits.

Et par rapport au SCOP alors là y a les tribunaux de commerce qui bloquent les projets comme ça a été dit. Et puis elles restent dans un monde capitaliste

malheureusement. Donc elles sont pas toujours compétitives quand on veut bien rémunérer ses salariés, qu'on veut bien rémunérer les fournisseurs, qu'on veut des produits qui soient produits, enfin qui des produits qui soient pas trop dégueulasses niveau environnemental ça coûte et du coup bah on n'est peut être pas toujours compétitif.

Après j'ai pas la solution miracle mais c'est vrai que d'avoir un conventionnement et pas juste des petites SCOP par ci par là. Bah du coup pour moi ça c'est un projet qui fait plus sens, d'où le 100 % Sécu et le pôle public du médicament. Je suis très content que la Fédération s'en empare. Après ça c'est vrai que c'est un chantier énorme et ça demandera qu'on soit coordonnés parce que c'est une lutte qui va qui va être vraiment intense je pense, au moins aussi forte que celle qu'on fait les anciens et les anciennes pour nous donner la Séc.
Je terminerai juste en disant que par rapport aux SCOP, ça c'est un petit point local. À côté de Lyon, il y a une entreprise qui s'appelle Sippex, qui fabrique des poches de solutés du groupe Méddipex, qui a des salariés qui qui qui vont voir d'ici quelques mois, même quelques semaines, les entreprises être liquidées par un patron voyou.
Il faut les soutenir, ils essaient de reprendre leur entreprise en en SCOP. Donc si jamais vous pouvez, vous êtes dans le coin et vous voulez leur donner de la force. Voilà ils essayent, ils essaient de se battre pour reprendre leur outil de travail.



Jean-Louis PEYREN
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Sur la question de la nationalisation et t'as raison mon camarade d'en parler.
Alors déjà il faut pas confondre nationalisation et étatisation. Alors je sais pas dans quel ordre on peut le faire, mais ça ne peut que passer par la socialisation. On voit la nationalisation, pas par l'étatisation mais par la socialisation. Il y a quand même une différence. Je peux donner l'exemple de Sanofi. Quand on parle de se réapproprier l'outil industriel, le mot réapproprier est, le bon terme parce que cet outil il était à nous, parce que cet outil c'est du Rhône-Poulenc et du Elf Aquitaine, que des entreprises nationales qu'on a payé.
Donc quand on se dit qu'on doit se le réapproprier, parce que c'est le capital qui nous l'a volé, alors on va nous dire qu'il a payé. D'accord, il a payé, mais il s'est bien payé sur la bête depuis 30 ou 40 ans. Donc, aujourd'hui, on peut le reprendre.
Comme disait Ambroise Croizat, quand on lui posait la question, mais qu'est ce qu'on va faire des mutuelles ? Il a dit «on reprend les salariés». Par contre les patrons de mutuelles, eux, ils auront rien parce qu'ils se sont payés sur la bête pendant des années. Là, c'est pareil.
On récupère, c"est clair et net.



Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT
Ça fait bien sûr pratiquement un mois qu'on est en contact direct avec les camarades de Sippex. Et aussi avec le cabinet Projexa. Et effectivement on a déjà bien œuvré à faire beaucoup de visio avec les camarades, de se déplacer sur Lyon et d'y avoir mis les moyens en temps et aussi en argent de la Fédération pour aider à construire ces 2 SCOP, c'est à dire avec 1 dépôt de statut d'association pour pouvoir reprendre le la société. Et il y a eu un appel d'offre qui a été déposé il y a 15 jours hein maintenant. Et on est toujours en contact avec les camarades bien sûr pour faire en sorte de trouver la bonne formulation pour pouvoir garder la totalité des salariés. La fédération est impliquée à 200 % 300 % dans le dossier Meddipex.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Sans plus attendre et sans transition, je vais tout de suite donner la parole à nos camarades de la Fédération des organismes sociaux qui vont nous parler du 100 % Sécu que nous partageons ensemble aussi avec la Fédération de la chimie. Donc la parole est à Béatrice et Fabienne.

Intervenant



Fabienne CLAMES
FNPOS-FEDERATION DES ORGANISMES SOCIAUX CGT
Alors Bonjour les camarades, déjà on va se présenter. Donc moi je suis Fabienne Clames. Je suis d'abord assistante sociale en Carsat au niveau de la Sécurité sociale et après je suis dans la direction de la Fédération des organismes sociaux et en charge plus particulièrement du CE que nous on appelle le pôle revendicatif et communication mais moi je suis plutot sur le revendicatif que sur la communication et du coup à ce titre là, j'ai coordonné, avec un camarade, un collectif qui a travaillé notamment sur le projet du 100 % Sécu.



Beatrix MARQUES
FNPOS-FEDERATION DES ORGANISMES SOCIAUX CGT
Bonjour à tous, alors moi je suis Béatrice Marques, je viens de la caisse primaire d'assurance maladie des Bouches-du-Rhône, je suis technicienne de prestations ça s'appelle comme ça donc en fait je crée les dossiers pour les bénéficiaires et à la Fédération je suis responsable du

pôle formation. Donc à ce titre, je voulais vous dire qu'il existe une journée d'étude sur le 100 % Sécu sur une journée, bientôt il existera une 2ème journée pour approfondir. Donc si jamais vous êtes intéressés, soit on peut mettre à disposition un kit de formation, soit on peut venir en tant que formateurs de la Fédération des organes sociaux, dans dans vos UL/UD, voire dans vos boîtes, dans votre fédération. Voilà. Donc n'hésitez pas à faire appel à nous.

Fabienne CLAMES
FNPOS CGT
Alors déjà je Je tiens quand même à dire qu'on tient à vous remercier pour cette invitation, parce qu'au delà de venir parler du 100 %, j'ai envie de dire c'est vraiment la suite du travail qu'on a engagé avec les camarades de la FNIC sur ce travail commun autour de la Sécurité sociale. Mais ce qu'on peut dire là, à travers les débats qui sont hyper riches, c'est qu'il y a vraiment une cohérence et que, ce qu'on a pu travailler d'un côté sur la partie Sécu prend tout son sens à travers les débats qu'on a eu tout au tout au long de la semaine.
Dire aussi que ce projet du 100 % Sécu en fait, c'est avant tout pour nous.
À la fédération, c'était en tout cas, avant tout, remettre la Sécurité sociale, avec ses fondamentaux de 45, qui est quand même un projet, alors certes, qui répond aux besoins, mais qui, derrière, est un projet révolutionnaire, anticapitaliste et j'ai envie de dire qui porte un modèle social qui va à l'encontre, évidemment, du système que l'on combat.
Et c'est surtout un projet politique, et ça, c'est important parce qu'on se rend compte, aujourd'hui, et là on est à quelques mois du 54ème congrès, que finalement à la CGT, oui, on a toujours dit comportait la sécu de 45. Mais on peut voir qu'il y a eu un délitement progressif dans les revendications et que, finalement, au fur et à mesure, on a vu des choses disparaître…les 37 ans et demi pour la question des retraites.

Alors d'un côté on va nous dire on porte une la sécurité sociale et notamment intégrale, mais le contenu derrière ne suit plus. Et là, on se rend compte qu'on est un peu à un tournant puisque c'est même l'inverse, c'est-à-dire, que le contenu qu'on mettrait à la Sécurité sociale ne correspond plus du tout au projet initial et va même à l'encontre de ce projet là.
D'où notre alerte, ce que disait Serge de nos 2 fédérations pour alerter sur cette question là, qui est fondamentale.
Et c'est d'autant plus important qu'on remette la Sécurité sociale sur le devant de la scène parce qu'on vient quand même de fêter ses 80 ans et que malgré les attaques, ça reste encore, finalement, un système où il y a encore des fondamentaux de la Sécurité sociale, je pense au au système de retraite. On est quand même, encore aujourd'hui, sur un système à prestation définie par répartition solidaire qui répondait à une volonté de modèle social de 45 qui était on sort les retraités qui, à l'époque, mouraient au travail ou alors ils étaient dans la misère.
Et j'ai envie de dire ça a tout bousculé la Sécurité sociale de 45, ça a permis du jour au lendemain que, justement, au-delà même de leur permettre de vivre, Ambroise Croizat le disait très bien, c'était de dire, on va aller vers un projet de société où les travailleurs auront le droit d'arrêter de travailler à un moment donné et pourront vivre avec un revenu de remplacement.

Donc juste je voulais, je voulais dire ça parce que malgré tout, encore aujourd'hui, on a à la défendre cette Sécurité sociale, même si elle a bien été attaquée.
Alors certes, on est à un moment quand même de bascule qui est important parce que, aujourd'hui, on le voit, le patronat, les gouvernements successifs, certes continuent à réformer et à accélérer les réformes, mais au-delà de ça, aujourd'hui, ils disent «il faut qu'on arrête».
On arrête les réformes aujourd'hui, il faut qu'on passe à un autre système et un autre système en terme de retraite, on le voit bien. Je rappelle que se tient en ce moment une conférence sociale à laquelle participe la CGT, qui va, je pense se terminer vers juin, juillet, on n'a aucun compte rendu. Moi je ne sais pas ce qui se passe dans cette conférence sociale, je ne sais pas ce qu'on y porte. En tout cas, l'enjeu de cette conférence sociale sur les retraites, c'est le changement de système derrière.

Et de la même manière, le patronat inscrit à l'agenda social la question du financement. Et c'est pas juste dire, on va aller vers d'autres exonérations, et cetera. Là on est vraiment à un point de bascule où ils veulent changer de système et si on change de système, c'est pour ça que c'est important qu'on s'en ressaisisse aujourd'hui et que, vraiment, on reporte ces fondamentaux là. Parce que si on change de système, ça va être beaucoup plus compliqué ensuite de revenir au projet initial et à tout le progrès qu'a pu porter la Sécurité sociale. Voilà, donc là, on va vous faire une présentation qui est assez courte.
C'est toujours compliqué de faire cet exercice là sur la Sécu. Mais c'est juste pour vous donner en fait les grandes lignes du projet. Alors évidemment, avec tout ce travail de reprendre constamment les fondamentaux du système et de faire que on va jusqu'à jusqu'au bout du système initial qui n'a pas pu aller, justement, jusqu'au bout.

Nous, l'intérêt c'est vraiment d'aller au bout du système et, en même temps, que ce système soit cohérent et qu'il réponde aux règles mises en place en 45. Parce que, honnêtement, jusqu'à aujourd'hui, y a rien qui peut être mieux que ce qui ils ont mis en place. C'est quand même assez génial. Y a rien qui est plus dans le progrès social que ce qui a été mis en place en 45.

Alors la première chose, le 100 % Secu.
Il repositionne évidemment le régime unique, la caisse unique. Le régime unique, ça veut dire quoi ? Ça veut dire que, comme en 45, on met fin aux assurances sociales, on met fin à la capitalisation qui quand même porte des droits inégalitaires vis-à-vis des salariés pour justement créer un système unique où tout le monde aura les mêmes droits, peu importe où vous travaillez.

Donc c'est cette unité, au niveau de la Sécurité sociale, elle a une double visée, c'est effectivement des droits collectifs, les mêmes pour tous, mais derrière, toujours pareil, on on va le répéter plein de fois, c'est aussi l'unité de classes, parce que la Sécurité sociale c'est avant tout de la solidarité de classes. Et l'unité de classes, on le voit bien, c'est très concret quand on regarde, par exemple, la réforme des retraites en 2023.
J'ai envie de dire, ça permet encore de mettre tout le monde dans la rue. Demain, on passe à un système individuel ou on individualise le départ à la retraite avec des systèmes à points, et cetera, c'est terminé, ça casse l'unité de classes. Et ça, il faut l'avoir en tête. Parce que la Sécu, ce n'est que des droits collectifs, les mêmes pour tous qui font qu'on va aller se battre tous. Y avait aussi cette idée-là derrière pour ces droits collectifs.

Or le patronat, en face, n'a cessé de remettre ça en question. Les attaques, ça a été évidemment pour individualiser les droits. Et les premières attaques, ça a été que ce régime unique n'aille pas au bout. Donc les premières attaques patronales et du mutuel, et cetera, ça a été de venir mettre des complémentaires au système de Sécurité sociale.

Donc le 100 % Sécu c'est très clair : on élimine tout ce qui vient en complémentarité de la Sécurité sociale. Comme le disait Jean-Louis, c'est comme en 45, évidemment que les travailleurs seront intégrés à la Sécurité sociale.

Donc la première attaque contre la Sécu, ça a été les complémentaires. Et ça aujourd'hui, je crois que c'est important parce que il me semble avoir vu passer dans les futures orientations qu'on changerait un peu de ligne politique là-dedans. On entend même dire que, finalement, c'était un consensus qui était complémentaire, et cetera. Non, c'est pas un consensus parce que les complémentaires, c'est des droits inégalitaires derrière. Et c'est des systèmes, en plus, avec des règles qui ne sont pas des règles de la Sécurité sociale. Et on voit bien qu'ils créent vraiment des droits inégalitaires. Voilà en gros, pour le régime unique.





Beatrix MARQUES
FNPOS CGT

Donc comme disait Fabienne, en fait le 100% Sécu reprend le principe de justice sociale et donc de solidarité de classe. Ça c'est important et fondammental pour nous, et on l'a répété à plusieurs reprises hier : chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. C'est simple, c'est clair, c'est universel, c'est révolutionnaire dans un système capitaliste.
Donc ça c'est évidemment quelque chose qui, pour pour nos adversaires de classe, n'est pas acceptable, puisque dans le capitalisme il faut que chacun soit en fait responsable de son propre sort. C'est ça le capitalisme, ça veut dire que si tu es pas bon, c'est de ta faute, si tu travailles pas, c'est ta faute, et cetera, et cetera.
Dans le soin c'est pareil, il faut que tu arrives à te soigner, c'est exactement les mêmes mécanismes.

Le 100 % Sécu, c'est quoi ? C'est aussi bien sûr reprendre un financement exclusif par la cotisation sociale. Aujourd'hui la cotisation sociale n'est plus majoritaire dans le financement de la Sécu et on va le voir, je vais un peu développer tout à l'heure. En fait, la cotisation sociale c'est la seule manière d'assurer une Sécu indépendante du pouvoir politique et qui sort des logiques de marché. C'est vraiment cela qui fait la différence puisque la cotisation n'est ni un impôt, n'est ni une aumône et n'est pas une assurance individuelle. C'est du salaire socialisé. Donc le salaire socialisé c'est une partie de notre salaire, on a notre net qui vient directement dans notre poche pour répondre à nos besoins individuels du quotidien, la nourriture, le logement, et cetera. Et après, on a tout le reste de notre salaire. Ça c'est qu'on appelle le salaire socialisé et qui répond aux besoins collectifs.
Donc ce salaire socialisé, c'est une part de la richesse produite par le travail qui est immédiatement redistribué sous forme de droit et en ça, la cotisation est un mécanisme anticapitaliste, comme l'ensemble d'ailleurs de notre projet.
Mais le financement par la cotisation, c'est vraiment un système anticapitaliste, car la cotisation, elle va prendre sur la valeur produite par le travail avant même que le patron ne puisse se le réapproprier sous forme de dividendes, et cetera.

Et c'est pour ça que la Sécurité sociale, depuis tou-

jours, dès sa création, n'a jamais cessé d'être le fruit du rapport de force entre le travail et le capital.
Alors il faut dire qu'on a un peu perdu le rapport de force parce que comme disait Warren Buffett, pour ceux qui le connaissent, la lutte des classes elle existe, et c'est ma classe qui la mène, et c'est ma classe qui la gagne. En gros, on est en train de la gagner. On le voit avec les différentes attaques de la Sécu, c'est un petit peu le cas.

Donc nous aujourd'hui on est là dans ce cadre-là du 100 % Sécu, pour offrir des perspectives et comment on reprend la main et on gagne cette lutte des classes. C'est précisément pour ça, ils savent ce que ça représente, là je parle de patrons et les gouvernements successifs qui ont été à leurs bottes, ils savent ce que représente la cotisation sociale. Et c'est précisément pour ça, que depuis 80 ans, elle est la cible privilégiée de, de toutes ces politiques libérales.
Donc vous avez dû entendre parler des exonérations pour la compétitivité des entreprises et cetera. Sauf qu'en fait, quand on exonère on fait pas un cadeau à l'emploi. Y a des rapports qui montrent qu'il n'y a aucune efficacité sur cela. Mais surtout, on baisse nos salaires, c'est du vol organisé donc ça, il faut vraiment qu'on soit conscient que le salaire socialisé, c'est notre salaire déjà.

On nous explique aussi, à coup de propagande, et les médias ont un rôle essentiel là-dedans malheureusement, que la Sécurité sociale ne serait pas viable, que c'est pas possible de la financer.
Mais justement, si on la finance par la cotisation sociale, c'est le financement le plus stable, le plus cohérent. Parce que la richesse créée par le travail, elle, elle ne cesse d'augmenter et elle est à un niveau le plus élevé jamais atteint. Donc vraiment oubliez toutes les argumentations, toute cette propagande. Et dire que la cotisation sociale doit être le seul mode de financement pour garantir la pérennité de notre système entre autres parce que elle permet aussi la gestion par les travailleurs. Donc non, le problème n'est pas économique comme il voudrait nous le faire croire.
On a tous en tête les déficits, le trou de la Sécu, on est tous nés avec ce trou de la Sécu on dirait, mais bon, ils l'ont bien organisé. Donc si le problème n'est pas économique, c'est qu'en fait ils nous livrent un combat idéologique.
Tout à l'heure, il y a une camarade qui disait « mais comment on a laissé faire, pourquoi ils ont laissé faire ? ». Mais parce que ils sont partie prenante et ils collaborent à ça, ils organisent ça avec les patrons parce qu'ils ont des intérêts différents de notre classe. Il faut que ce soit clair, c'est pas incohérent. Mais c'est totalement cohérent dans leur logique à eux et dans leur idéologie.

Donc sur ce que permet aussi le financement par la cotisation sociale c'est d'appliquer un autre principe extraordinaire de la Sécurité sociale, à son origine, et qui fait toute l'exception française, c'est la démocratie sociale, c'est-à-dire que ce sont les intéressés eux-mêmes qui vont gérer la Sécurité sociale, les caisses de Sécu. À l'époque, dans les conseils d'administration, il y avait les représentants des assurés sociaux à 75 % et c'était extraordinaire. Alors, nous, dans notre 100 % Sécu, on reprend biensûr la démocratie sociale, mais on la gère à 100 %. On exclut les patrons. On a vu ce que ça a coûté et comment l'État, et je vais y revenir, a permis de donner la main à ses patrons.
Donc pour nous, ils n'ont rien à faire dans la gestion de la Sécurité sociale, ils n'ont aucune légitimité et en rien ils ne pourront répondre aux besoins de la population.
Donc grace à la démocratie sociale, la Sécu a été vraiment un outil d'émancipation des travailleurs, et nous avec le 100 % Sécu, il faut qu'elle le redevienne.
La Sécu unifie la classe ouvrière, elle forge aussi cette conscience de classe et ça, c'est super important dans notre volonté de poursuivre et qu'elle soit un levier pour une transformation sociale parce que c'est vraiment un autre projet de société qu'on veut imposer, une autre vision de la société et vos débats, depuis depuis trois jours maintenant, en sont la preuve. Donc c'est très important aussi, pour nous, de dire ça et c'est là que ça touche quelque chose de fondamental pour nos adversaires de classe.

C'est quoi le pouvoir en fait ? On reprend le pouvoir, on reprend la main sur la richesse créée, mais vous vous rendez compte, nous qui ne sommes que des simples exécutants, pour eux, c'est inimaginable. Donc en voulant imposer le 100 % Sécu parce qu'il va falloir l'imposer, il faut aussi qu'on soit lucide les camarades que, comme en 45, ils vont pas se laisser faire et donc il va falloir vraiment se battre pour imposer notre projet de société.
Et qu'est ce qui s'est passé en 45 en fait ? Dès la création de la Sécu, le patronat et les gouvernements successifs ont organisé méthodiquement l'affaiblissement des fondements de 1945, donc, biensûr, avec une bien sur très forte propagande patronale et gouvernementale, les mêmes arguments qu'on retrouve d'ailleurs aujourd'hui.
De faut dire que depuis 45, la Sécu elle a 80 ans. Mais on dit que c'est encore les 80 ans de la Sécu parce qu'il y a eu la loi de généralisation de la Sécu le 22 mai 46, donc, finalement, on fête 2 ans mais on pourrait la fêter chaque année, parce que c'est vraiment notre bien commun et comme on dit chez nous, la plus belle conquête des travailleurs. Ils l'ont bien compris. Donc en 70 en 80 ans, il y a eu plus de 70 attaques de la Sécu, ça fait à peu près tous les 16 mois. Et bon, on va dire que là ça accélère parce que là, bientôt, c'est chaque semaine qu'il en sort une. Donc ça s'accélère vraiment.

Je vais pas reprendre les 70 attaques parce que sinon bon ça va faire un petit peu long mais je vais

quand même en reprendre quelques-unes, les 4 plus grandes.
Dès 47, c'est pour vous dire combien ça a été rapide, la loi Morice, c'est la loi qui permet aux complémentaires santé notamment d'avoir une part de la prise en charge des remboursements de la sécurité sociale. Donc ça c'est une une attaque, une faille dans le système et qui va leur permettre après de casser et de démanteler la Sécu petit à petit.
Une autre grande loi, alors ça c'est une des lois qui a été aussi très nocive, c'est en 1967, les ordonnances Jeanneney. Alors je sais pas si vous en avez entendu parler. Justement Fabienne vous a parlé de l'unité du régime, là aussi c'était la volonté de casser l'unité du régime général en créant 3 branches. Parce que à l'origine, il y avait pas les différentes branches d'assurance maladie, vieillesse, famille. Ça a été créé là et donc avec des ressources distinctes. Avant, on était solidaires même dans les aléas, parce que on essaye pas parler de risque nous parce que c'est assurantiel. Mais c'est vrai que des fois ça vient naturellement dans la bouche, mais on essaye de parler d'aléas de la vie.

Avant c'était un fonds commun et du coup ça compensait. Si il y avait plus de dépenses dans un des aléas, c'est pas grave parce que l'autre compensait. Là, en créant les branches, ils ont créé aussi donc des ressources distinctes, ce qui leur a permis également de parler après de déficit et c'est à partir de là que vraiment on va organiser les déficits de la Sécurité sociale et pas pour rien, pour qu'ils reprennent la main. Donc, on supprime aussi les élections des administrateurs, parce que là c'est ça aussi la démocratie sociale, c'est que les représentants des salariés, des travailleurs étaient élus et donc la population avait un lien avec la Sécurité sociale.
D'ailleurs Ambroise Croizat disait toujours, « rien de sérieux ne pourra se mettre en place sans l'implication des intéressés eux-mêmes ». Mais c'était également le fait de voter, de s'intéresser à la Sécu. Et là en fait, ça a été complètement détruit puisqu'ils ont supprimé les élections. On a éloigné les assurés de leur bien commun, de la Sécurité sociale.
Une autre chose incroyable lors de ces ordonnances Jeanneney, c'est qu'on va mettre en place le paritarisme, c'est-à-dire qu'avant il y avait 75 % des représentants des travailleurs dans les conseils d'administration, là on va donner 55 pour les patrons, donc vous imaginez bien que ça change beaucoup. Et d'ailleurs, Denis Kessler, qui était le numéro 2 du Medef a dit, très clairement « le paritarisme c'est nous plus un traître ».

On a entendu pendant ces deux jours combien vous avez des traîtres dans votre, dans vos entreprises, donc on trouve toujours un traîte de la classe ouvrière, censément de la classe ouvrière, c'est-à-dire des organisations syndicales, pour aller signer avec le patron, collaborer avec le patron. Première étape donc 67 Jeanneney.

Deuxième étape, puisque maintenant les patrons ont la main, ils ont leur mot à dire. Il faut que l'État aussi puisse avoir sa son mot à dire, parce que quand même, il faut que ce soit clair : à l'origine de la Sécu et c'est pour ça qu'on est de droit privé, on n'est pas public parce que l'État ne devait pas intervenir dans la Sécu.
Donc là pour reprendre la main, et sous couvert de déficits, de problèmes de financement, qu'est ce qu'on va faire ? On va créer en 91, donc c'est Michel Rocard qui va créer la CSG, et du coup, c'est la première étape d'étatisation du financement de la Sécurité sociale puisque c'est un impôt d'accord et donc on bascule doucement de la logique du salaire socialisé vers celle de la fiscalité. Et pour finir sur les attaques, je voulais parler aussi de 95-87 avec le plan Juppé.
souvent, dans la mémoire collective, 95, c'est la plus belle lutte depuis 2023. Maintenant, on dit que il y a une belle lutte, aussi belle que 95, mais on garde en tête qu'en 95, ça a été extraordinaire, on est allé dans la rue, on a fait repousser le gouvernement, mais en fait ce qu'il y a derrière, c'est qu'ils ont réussi à faire passer les lois de financement de la Sécurité sociale et pour ça d'ailleurs ils ont modifié la Constitution mes camarades, parce que ce n'était pas autorisé par la Constitution. Ça a permis de mettre en place cet outil budgétaire du désengagement permanent, de la non-réponse aux besoins et du glissement vers l'assuranciel.
Donc on inverse complètement avec le PLFSS les logiques de 45, au lieu d'adapter les financements aux besoins, on adapte les besoins au financement. Et bien sûr, on l'a vu, et tous vos témoignages l'ont renforcé encore, c'est que quand on baisse les budgets- le dernier PLFSS en 2026, c'est encore 5 milliards d'économies sur la santé- ce sont les les assurés, les retraités, les malades qui trinquent.

Donc, vous l'avez compris, le 100 % Sécu supprime les lois de financement de la Sécurité sociale et bien sûr, répond et s'adapte aux besoins de la population.

Fabienne CLAMES
FNPOS CGT



Il n'y a pas de bon PLFSS, il n'y a pas de bon PSS, il ne pourra jamais y avoir de bon PSS, contrairement à ceux qu'on voudrait nous laisser croire, où on gagnerait parfois certaines choses qui ne sont pas.

Alors, toujours dans cette même logique, le 100 % Sécu.
On a beaucoup travaillé sur ce que, nous, on appelle la Sécurité sociale à travers le lien que faisait Béatrix sur le salaire socialisé. La cotisation sociale garantit des droits et ça c'est important. Si on prend par exemple la retraite, ça veut dire quoi ? Ça veut dire

que le système a été conçu pour garantir un revenu de remplacement. Alors toujours pareil, un système qui a été dégradé évidemment, mais il n'empêche que c'est cette logique là qui prévaut à la Sécurité sociale ? Et du coup, nous, on a retravaillé ça sur tous les droits qu'on développe dans le livret, c'est-à-dire avant tout la garantie des droits. Et évidemment que ça va à l'opposé de ce qu'ils sont en train de vouloir nous imposer aujourd'hui, qui est un autre système, un système à 2 niveaux avec d'un côté l'étatisation, comme on le voit petit à petit, financée par l'impôt et qui assurerait tout ce qu'on appelle les minima, c'est à dire le filet de sécurité. Mais là, on n'est plus sûr du droit. On est sur un minimum qui est le même pour tous. On est sur des forfaits, on est sur des paniers de soins, ce qui n'a plus rien à voir évidemment avec les droits que procure la Sécurité sociale. Évidemment que d'un côté un tel système amène en parallèle le développement de l'assuranciel, de la capitalisation, c'est à dire des systèmes. On repart comme avant, des systèmes assurantiels qui sont inégalitaires et qui individualisent complètement la protection sociale. Et évidemment que ça casse toujours pareil, ils perdent pas le cap. La volonté c'est aussi derrière de casser l'unité de classe par rapport à ces droits liés à une protection sociale.

Donc voilà, tout ça pour dire que vraiment c'était important de revenir sur tous ces fondamentaux là, parce que on voit combien c'est des mécaniques qui sont pas complexes, qui sont finalement assez simples mais qu'on nous rend souvent très techniques, très complexes. Non, c'est pas complexe du tout parce que, derrière, la volonté politique, elle est pas complexe en fait.



Beatrix MARQUES
FNPOS CGT

Donc quand on parle des droits garantis dans ce projet, c'est aussi pour cela que nous avons retravaillé en certaines prestations qui existent déjà pour les transformer en droits réels. C'est le cas notamment de l'AAH, l'allocation d'adulte handicapé, qui serait transformée au même titre, comme une pension d'invalidité pour être un réel droit. Et ça, ça sera le cas par exemple de tout ce qui existe aujourd'hui et qui ne sont pas des droits, le RSA par exemple, tout ce qui finalement permet aussi de diviser notre classe et parfois donc de pointer du doigt de l'assistanat et cetera, alors que nous ce sont vraiment des droits garantis.

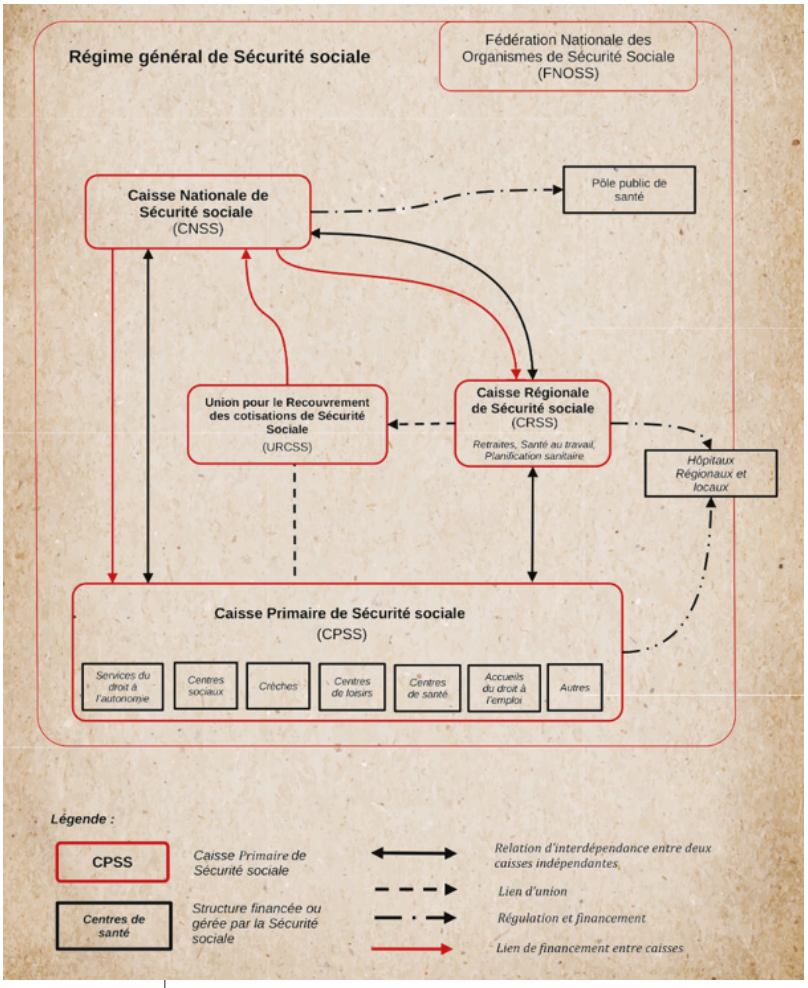
Donc, c'est par la gestion, par la démocratie sociale que les représentants pourront aussi répondre aux besoins de façon adaptée sur un territoire et en gestion directe. Alors mes camarades, c'est quoi la gestion directe ?
Et c'est là où ça devient le plus intéressant on va dire. La gestion directe c'est une prise en prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale, donc une prise en charge intégrale. Et là je parle pas simplement de remboursement de soins à 100 %. Fabienne va vous montrer tout à l'heure, à travers un petit diapo, tous les mécanismes. Donc la gestion directe, c'est par exemple des centres de santé, à l'image de ce qui existe dans le régime minier, aussi un service de droit à l'autonomie. Le pôle public de santé c'est de la gestion directe.

Donc le 100 % Sécu, pour nous, c'est une Sécu qui est proche de la population avec des professionnels de santé salariés. Ce que le camarade disait tout à l'heure, c'est exactement dans notre projet pour que ces personnels là soient libérés des logiques de rentabilité et retrouvent aussi un sens au travail.
Parce que là, pour certains, vous vous sentez comme des commerciaux ; c'est vraiment et on a le même cas dans la mutualité d'ailleurs. Donc c'est vraiment important de se retrouver dans ce projet de société, de retrouver une utilité, de retrouver un sens à notre travail.

Quand on parle de sortir de la marchandisation et de répondre aux besoins des populations, ce n'est pas une théorie. On l'a vu dans nos différents débats aujourd'hui, il y a des exemples concrets des dégâts du système actuel. On peut prendre les scandales dans les crèches lucratives. On a vu aussi hier toutes les conséquences de la financiarisation des Ehpad.Notamment avec le scandale Orpéa. Mais il y en a plein d'autres. Bon il a changé de nom au moins, peut-être on va oublier, mais derrière, c'est exactement les mêmes choses, les mêmes conséquences. Ces situations ne sont pas des accidents, ce sont réellement les conséquences directes de la marchandisation et de la financiarisation de ces secteurs.

Et c'est précisément pour cela que le projet 100 % Sécu apporte une réponse. Il sort ces activités de la logique de marché. Donc on reprend tous ces secteurs-là dans le 100 % Sécu. Sortir la logique de marché mais également répondre aux besoins dans les territoires et s'adapter. Donc c'est pour ça que les mêmes droits pour tous, ça veut dire que où qu'on travaille, où qu'on habite, finalement, on doit avoir accès aux mêmes droits. Et pour se faire, la démocratie sociale par exemple, elle va nous dire, là il y a un hôpital ou une entreprise qui fait les 3/ 8 et cette crèche là, à côté, va permettre une garde de nuit, par exemple.
Ou, par exemple, les centres de santé, s'ils se retrouvent dans des endroits à la montagne ou isolés, il va falloir permettre des visites à domicile plus qu'en ville. Donc, ça, c'est vraiment s'adapter au fur et à mesure. Pour se faire, le 100 % Sécu réorganise complètement la Sécurité sociale. Et je laisse la parole à Fabienne qui va vous montrer 1 petit schéma pour l'expliquer.

On a essayé de schématiser ce qui est pas forcément simple mais au moins ça donne une idée de qu'est-ce que ça veut dire.



On a pris l'exemple des centres de santé et du pôle public donc on voit bien une caisse unique nationale et ensuite ce qui va être important notamment pour les assurés, c'est la partie caisse primaire de Sécurité sociale. Et en fait c'est toujours la même logique, c'est-à-dire que la caisse primaire va prendre en charge, s'occuper des prestations et derrière c'est ce qu'on disait, c'est-à-dire que la prise en charge à 100 % dans le cadre de la Sécurité sociale, on le fait en gestion directe, c'est-à-dire que la Sécu paye et ça va être la démocratie sociale qui va gérer directement avec une prise en charge en gestion directe, donc des centres de santé, par exemple.
Alors, ça veut dire quoi alors ? D'abord, ça peut paraître comme ça un peu, utopique. Il faut savoir que, déjà, des centres de santé y en a à la Sécurité sociale, que de la gestion directe il y en avait alors de moins en moins, des crèches, et cetera. Et après, on a l'exemple du régime minier qui, aujourd'hui encore, perd. J'ai envie de dire ça existe encore, alors évidemment pas partout mais ils ont encore des centres de santé où il y a des médecins, pharmaciens, ils ont même des aides à domicile, et cetera. Donc c'est pas quelque chose comme ça qui serait complètement utopique, et c'est ce que disait Béatrix, c'est-à-dire qu'en faites la démocratie sociale, la Sécu, elle garantit un droit pour tou. Donc, à partir du moment où on dit de toute façon n'importe quel parent aura une place en crèche, donc ça c'est garanti.
Par contre, la démocratie sociale elle va venir adapter, évidemment, en fonction du territoire, parce que c'est eux qui sont le plus à même de répondre à ça sur le territoire. Et donc c'est très efficace la sécurité sociale ; et ça c'est des choses qui existent déjà, mais qui ont été dégradées, qui ont été remises en question. Dernière chose par rapport au schéma, on peut le voir, on a fait entrer aussi dans la Sécurité sociale, on a élargi son périmètre à des nouveaux droits, mais des droits quand même qui relèvent d'une logique de Sécurité sociale. Et donc vous pouvez voir comment on y fait aussi rentrer le droit à l'emploi, parce qu'on estime que ça relève complètement de la logique de Sécurité sociale. Sachant que, là aussi, on va de la prestation à l'accompagnement, l'insertion, jusqu'au centre de formation, hors universitaire évidemment, mais jusqu'au centre de formation. Pourquoi ? Parce qu'on est toujours dans cette logique marchande d'aujourd'hui de ces centres de formation et que, à financer quelque chose, et bien on va le gérer avec démocratie sociale, c'est assez simple.
Le 100 % Sécu, évidemment que ça nous permet aussi de remettre la Sécurité sociale au cœur de la lutte des classes et comme outil vraiment d'émancipation.

Alors on l'a vu sur l'unité de classe, à travers les droits collectifs, on l'a vu à travers la démocratie sociale, mais comme aimait aussi le formuler Ambroise Croizat, la Sécurité sociale, ça permet quoi aussi ? Ça permet, en protégeant les travailleurs du lendemain, de pouvoir collectivement se battre, ça permet le rapport de force, ça permet, au final, de se réapproprier les moyens de production et de remettre en question le capitalisme. Là, on est vraiment au cœur de la double besogne, c'est-à-dire que quand la Sécu ils l'ont mis en place, y avait d'abord à la CGT cet objectif là.

Pour nous, la double besogne c'est avant tout ça, parce qu'aujourd'hui on réduit ça au carreau cassé et après, à partir du carreau cassé, peut-être qu'on arrivera. Non, c'est pas ça du tout, c'est-à-dire qu'il nous faut, en amont, un projet de société révolutionnaire et qui fait qu'après, notre stratégie de lutte, elle va être pensée différemment et évidemment que ça vient complètement en lien ensuite avec le rapport de force dans l'entreprise. Alors évidemment c'est compliqué parce qu'aujourd'hui on n'a pas le rapport de force, ok, mais quand on a des projets, qu'on a de l'espoir derrière, on ne sait pas comment ça peut partir. Aujourd'hui, il y a une colère profonde dans le pays. Tout ce qu'on s'est dit hier sur la santé, on est d'accord sur le fait que on n'arrive pas à se soigner, et cetera. Donc le projet, il permet de ramener ça, de dire, mais il y a des solutions et derrière, à un moment donné, ça peut faire boule de neige. Par contre si on ne porte plus rien ou si on accompagne ce qui existe déjà…

Sur la retraite : alors, déjà contrairement à ce que j'ai pu entendre la semaine dernière qui m'a fait un peu

crisper de notre représentant, enfin notre direction confédérale qui était venue aux 80 ans, qui nous a expliqué que c'était une grande victoire, l'Agirc-Arrco, là on va régler les choses. C'est pas une grande victoire du tout. C'est une défaite par rapport au système de retraite. C'est ce que j'expliquais tout à l'heure. Une victoire, ça aurait été que le système de retraite soit unique, aille au bout.

Et, sur justement ces fondamentaux, c'est-à-dire la prestation définie, la prestation définie, c'est quoi ? C'est ce que je disais tout à l'heure, on se met comme objectif un revenu de remplacement. L'objectif du système de retraite au départ, ça a été progressif. Après, je dis pas que ça y répondait en 45, mais c'était de dire que les travailleurs ont le droit à un moment donné d'arrêter de travailler et de passer à autre chose.

Quand Le Cornu vous dit aujourd'hui qu'il faut changer le modèle social, c'est ça qu'ils attaquent. C'est à dire que ce qu'ils veulent mettre en place c'est la fin de la retraite comme fin de l'activité professionnelle. C'est l'inverse. C'est à dire qu'en fait ils veulent revenir comme avant. On va devoir continuer à travailler. Et le système de retraite, il va être là juste à minima pour venir compenser finalement le fait que on est moins productif parce qu'on est plus âgé, en moins bonne santé, c'est ça l'objectif qu'ils ont en face. Donc nous il faut qu'on garde toujours cet objectif là.

Le système actuel qu'on a défendu en 2019, je tiens à le dire, par rapport au système à points, on a été assez clair là-dessus. C'est en ça que le système actuel est dégradé, mais c'est fait pour. Il faut qu'on soit très clair dans nos revendications. Alors je le dis d'autant plus que, ce qu'on commence à voir, c'est que autant en 2019 on avait un projet finalement assez frontal, le projet de le voir de changement de système, donc c'était plutôt simple à expliquer, système à points tout ça, aujourd'hui, c'est moins frontal, on l'a vu au sorti du conclave, c'est-à-dire qu'on nous dit, «écoutez, finalement le système il pourrait être géré. Voyons, vous gérez super bien là les partenaires sociaux, l'Agirc-Arrco. Donc finalement on pourrait faire que le système à la fois Sécurité sociale-Agirc Arrco, soit géré par le paritarisme dans le cas d'Agirc-Arrco».

À partir du moment où on accepte ça, c'est tout le changement de système derrière, c'est pas qu'une question de gestion. Ça sera le changement de système derrière, et c'est ce qu'ils veulent, ils veulent qu'on passe à ce que je disais tout à l'heure, un système à points individualisés, et cetera. Et j'espère, ne jamais entendre à la CGT que, parce que si déjà c'est une conquête l'Agirc-Arrco, j'espère qu'on n'en viendra pas nous expliquer que finalement on est des bons gestionnaires à l'Agirc-Arrco. Alors moi je vous invite sur cette question là, de lire un 4 pages qui a été fait par l'UCR qui est très bien fait, où il y a des exemples très précis qui montrent combien le système à points est à l'origine de la baisse des pensions aujourd'hui de manière globale dans le système actuel.

Sur la question des 37 ans et demi, simplement dire que la question de la carrière, elle était présente dès le départ. C'était un paramètre important dans le système de retraite. Parce que, toujours pareil, rattaché au travail, au salaire, et cetera, toujours pareil : 2 objectifs par rapport au système de retraite, assurer un revenu de remplacement.
Mais derrière, déjà à l'époque, il y avait le souci de dire attention, on a des carrières heurtées, on a des inégalités au niveau de la carrière. Et pour ça dans le système de retraite issu de 45, et c'est ça qui est aussi révolutionnaire, il y a déjà ce qu'on appelle des dispositifs de solidarité qui viennent agir justement sur les inégalités de carrière.

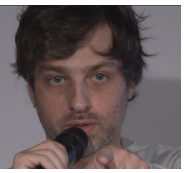
Alors nous aujourd'hui on défend les 37 ans et demi dans le cas du 100 % Sécu mais ce qui est essentiel, c'est qu'il y a des dispositifs qu'on a améliorés du coup dans le projet qui viennent agir, c'est-à-dire qu'ils vont venir réduire les inégalités.

Ce qui est connu c'est, par exemple, les trimestres pour enfants et cetera, aussi très important à partir du moment où il y a cette notion de carrière. Toujours dans la même logique que la Sécurité sociale, toutes les périodes où on est empêché de travailler par la maladie comptent, ce sont les trimestres assimilés, dispositifs de solidarité. Ce qui veut dire que n'importe qui aujourd'hui, dans la majorité des cas, utilise ces dispositifs de solidarité, quand on part à la retraite, donc c'est très important. De la même manière, les départs anticipés font partie des dispositifs de solidarité et du coup, nous, dans ce qu'on a apporté, les années d'études parce que ça c'est quelque chose qui revenait en terme de trimestres assimilés mais de la même manière les salariés qui partent tôt au travail et bien on a mis en place un dispositif de solidarité qui permet que quand on a travaillé 37 ans et demi, on partira en départ anticipé. Voilà comment on peut agir. Par contre enlever la carrière, toute notion de carrière du système, ça veut dire qu'on remet en question le système et nous, aujourd'hui, c'est là qu'on se bat à la fédération par rapport au fait que à la CGT, on porte la revendication du 60 ans taux plein, alors taux plein, on sait pas trop, parce que quand même, dans le taux plein y a la notion de carrière, mais en tout cas 60 ans. Sauf qu'attention, à partir du moment où vous avez qu'un repère comme 60 ans, on revient à ce que je disais tout à l'heure sur qu'est ce qui va compter ? Et prenez la fiche revendicative, c'est marqué en plus. Et bien ça va être les périodes travaillées. Dans un système comme ça, c'est comme un système à points, y a plus d'histoire, de dispositifs de solidarité. Ce qui comptera c'est les périodes qui seront travaillées de façon effective. Et donc là on voit bien comment finalement

on est en train de porter un système inégalitaire sur la question de la retraite.

Et dernière chose, ça c'est un petit argument en plus sur cette question là, c'est que ces systèmes là, individuels, alors il y a plus de notions de carrière, ça c'est sûr, par contre il y a un autre paramètre qu'on appelle l'espérance de vie. L'espérance de vie c'est quoi dans un système de retraite, c'est en fait le coût. Chacun, là, combien on va coûter au système ? C'est-à-dire que, potentiellement, si on vit tant de temps, si on part à la retraite à tel âge, on va coûter tant.

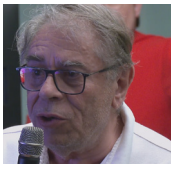
Et donc par rapport à ça, qu'est ce qu'on nous dit sur l'égalité hommes-femmes ? Puisque je veux dire, on est à la CGT, on porte les questions d'une égalité hommes- femmes haut et fort, on nous dit «mais vous inquiétez pas, un système à points ça vient rééquilibrer ; les femmes, elles ont une espérance de vie plus longue, du coup ça légitime complètement qu'elles aient des pensions plus basses». Voilà, et ça c'est pas moi qui le dis hein, c'est le COR. Parce que je suis au groupe de travail du COR pour la CGT et là je peux vous dire que ça, ça se dit par les spécialistes notamment, qui vous défendent, notamment à l'Institut des politiques publiques, Bozio, le système à points en est issu, qui vous explique que l'inégalité entre les hommes et les femmes, elle sera réglée.



Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Effectivement, on revendique une gouvernance de la Sécurité sociale par les salariés eux-mêmes. Mais si vous êtes là et que vous vous êtes à la CGT des organismes sociaux, c'est que nous avons aussi des salariés, des syndicats de salariés dans les organismes. Et ça il faut aussi le dire, parce qu'elles n'oseront pas le dire, mais la Sécurité sociale avec des syndicats de CGT à l'intérieur, dans les organismes, c'est pas la même que sans la CGT parce qu'ils sont au cœur du réacteur.

Et c'est aussi un syndicat de lutte et de résistance pour nous garantir une Sécurité sociale qui va vers le 100 % Sécu. Donc je je tiens quand même à le dire. Et puis ils subissent aussi les restrictions budgétaires liées au PLFSS et aux enveloppes budgétaires restreintes donc il faut quand même le souligner.
Et puis je voudrais juste dire, faut se rendre compte quand même de l'intelligence des camarades pendant la guerre et après guerre parce que, effectivement, là on est en train d'en parler encore, donc 80 ans après.
Les camarades quand ils ont fait le projet de la Sécurité sociale, ils savaient pas qu'ils allaient la mettre en place la Sécurité sociale. Moi, j'y étais pas pendant la guerre, j'en ai entendu parler comme vous, c'était quand même quelque chose de fou, je veux dire le nazisme et cetera, mais le projet ils l'ont monté quand même et ensuite ils ont pu le concrétiser. Donc il faut se rendre compte de l'intelligence des camarades qui ont tout de suite compris que la bataille de la Sécu c'était une bataille contre le patronat. Et ils nous ont construit une forteresse, ils nous ont construit une forteresse parce que 70 attaques. Bon la forteresse est toujours debout, elle est fragilisée, on va pas se mentir. Il faut qu'on ait, nous aussi, l'intelligence de la conserver, de la défendre, de l'améliorer et de consolider ces murs.

Débat



Gilles HELLIER
RESPONSABLE UFR
Si il fallait démontrer que la Sécurité sociale c'était le meilleur outil qu'on avait pour lutter contre le capital, la démonstration a été faite par les camarades des organismes sociaux. Tout ce qui a été présenté nous conforte que ce projet, il doit être défendu par la CGT mais toute la CGT.
Pourquoi je dis ça ? Parce que on a quand même l'impression que toute la CGT n'est pas sur la même longueur d'onde, et notamment les arguments qui sont sortis.
On a parlé de sortir des mutuelles, mais vous comprenez mes camarades, si aujourd'hui on sort les mutuelles, que vont faire les salariés ? Les mutuelles, ils vont être au chômage. Et bien non, parce que dans le 100 % Sécu, on aura besoin d'eux pour recréer la Sécurité sociale telle qu'elle était en 45, avec la proximité aussi bien dans les entreprises que dans les territoires. Parce que maintenant les accueils à la Sécu, malheureusement les salariés n'en sont pas responsables. Mais je vais prendre mon exemple personnel, il a fallu que j'aille rendre la carte de mon épouse quand elle est décédée. On m'a dit «Monsieur, vous avez pas pris rendez-vous», j'étais obligé de leur dire que je ne savais pas que il fallait prendre rendez-vous quand ma femme allait mourir parce que je savais pas quand est- ce qu'elle allait mourir. Donc, vous voyez les énormités de ce genre de gestion et d'ordre donné.

Et puis, l'autre point, mais ça reviendra aussi dans les discussions et de préparation du 50ème Congrès dans les syndicats, c'est la place négligeable qui a été donnée sur le projet de revendication de 100 % Sécu par la Confédération dans le document d'orientation. Où on met d'autres artifices en place qui sont des vieux serpents de mer qui reviennent : le nouveau statut du travailleur salarié, la Sécurité sociale professionnelle, qui sont plus des outils individuels que des outils collectifs.
Mais ça, on aura le débat et on s'en expliquera, comme l'a dit Serge, puisqu'on attend toujours une réponse officielle de la Confédération qu'on n'a pas. Mais on a eu, en partie, la réponse au colloque puisque tout était parfaitement bien dans les premières présentations, jusqu'à la conclusion où est ressortie la Sécuri-

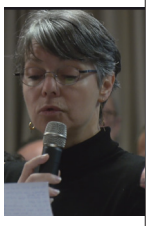
té sociale professionnelle.
Et puis, le point sur les retraites, tous les éléments dans l'Agirc-Arrco sont remplis pour démontrer que la retraite à points, la capitalisation, ça fonctionne notamment dans les complémentaires. Là, les réserves sont énormes dans l'Agirc-Arrco, à tel point qu'ils font même des placements dans les groupes de La Défense, ce qui est dénoncé, qui a été dénoncé dans le 4 pages de l'UCR, d'ailleurs qui est très bien fait, où ils démontrent par des calculs qu'on va tout droit à la capitalisation si on accepte ce système.

Le 2ème point, c'est comme sur les maladies professionnelles en 2023, la Confédération a fait le forcing pour avoir la signature et l'aval des organisations pour signer l'accord Agirc-Arrco. Cet Agirc-Arrco, au-delà du fait que d'après eux, ils préservaient que Macron puisse aller piquer l'argent des complémentaires pour renflouer certaines caisses, ce qui est faux parce que si il veut le faire il a pas besoin de consignes, il le fera.

Et puis surtout, le risque qu'il y avait c'est que dans cet accord que la CGT a signé, il est spécifié que si on augmente l'Agirc-Arrco on ne peut pas aller au-delà de l'inflation et la revendication de l'UCR, qui était une augmentation de 10 % des complémentaires, comprenez bien que ça peut poser un problème, et qu'il faudra attendre 2027 pour renégocier l'accord. En espérant que y aura pas de forcing pour avoir la signature.

Je pense que on démontre qu' il faut que la CGT s'empare du projet. Et à ce sujet, on a prévu une journée de formation le 26 juin à Clermont-Ferrand en Auvergne, avec des camarades de Michelin, avec un camarade des organismes sociaux qu'on va contacter et ce sera ouvert à d'autres syndicats de la FNIC. Et je pense que on verra avec l'UD 63 si on peut le faire. Interpro, parce qu'on a besoin de convaincre les autres professions.

Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUPE LORRAINE



Tout à l'heure, on a parlé du système des mines, enfin de la Caisse des mines qui maintenant est passé à la CPAM. Ils ont perdu ça, mais ils avaient des centres de soins, un peu comme on parlait où tout était pris en charge, ils ne dépensaient rien du tout, tout était pris. Voilà, et y a pas que eux, y a toutes les caisses qui existent, que ce soit la CAMIEG, ça c'est EDF gazière, la SNCF, la MGEN, là maintenant ils sont passés à la CPAM, aussi la caisse militaire ils sont passés aussi à la CPAM.

Enfin y en a beaucoup qui avaient des spécificités et qui étaient indépendantes. Et maintenant pour beaucoup ils sont passés à la CPAM. Pas tous encore mais bon voilà donc, du coup, il faut aussi que nous on reprenne la main sur ça.

Muriel SOTTO
CGT SYNLAB



Quand j'entends parler que la Sécu a été créée après guerre, c'est pas rien. C'est à dire que c'était, on n'avait plus rien, on n'avait plus rien à perdre. Aujourd'hui, on vit dans une société qui est dite, industrialisée, riche. Je me pose la question, est ce qu'on n'a pas encore trop de choses dans la bouche, c'est-à-dire qu'on est encore goinfré et on a encore, malgré toutes les restrictions et toutes nos pertes sociales et financières. Est ce qu'on en a pas encore trop sur la table pour être capable d'envisager d'agir aussi fort que ceux qui l'ont fait après-guerre ? Quand je vois la situation que Suzanne nous a exposé dans son pays, en Palestine comme dans tous les autres pays en guerre.

Quand on n'a plus rien à perdre, on y va. À ce jour, si on n'y va pas, c'est que, finalement, on se contente encore de ce qu'on a. On a encore individuellement des choses à perdre, ou en tout cas, on nous fait croire qu'on a des choses à perdre. À titre personnel, la première des choses que j'ai dites à mes collègues salariés c'est si je me syndique, si je me présente au CSE, je n'ai pas peur de perdre mon emploi. J'espérais que ça pourra porter un réflexion.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE

C'est vrai que du coup, ça pose clairement la question des capacités financières après-guerre. Si on trouve le financement, on se dit que aujourd'hui, à quel moment on ne le trouve pas.

Beatrix MARQUES
FNPOS CGT



En fait l'histoire sociale nous montre quand même que c'est pas quand on est au fond du trou qu'on se relève. Et finalement, quand on a plus rien à perdre, c'est pas forcément là où on s'organise et on lutte, les camarades. Ce qui s'est passé pendant la guerre c'est que ils savaient pas que c'était impossible, donc ils l'ont fait. Vous connaissez ça ? Mais en fait, c'est ce qui nous manque aujourd'hui, cette histoire de collectif. On nous a individualisé, on nous a fait croire que plus rien n'était possible. Et on s'est dit que c'était vrai et que on allait, du coup, avoir un système D où chacun se débrouille dans son coin pour s'en sortir dans la vie. Y compris concernant la Sécu, depuis des années, des décennies, on nous dit que de toute façon elle est en difficulté, qu'il faudrait être responsable, et cetera.

Et donc aujourd'hui, moi je pense pas que c'est parce que on a encore des choses à perdre. Je pense plutôt que c'est qu'on a cassé des collectifs, y compris dans le travail et l'organisation des travailleurs. La CGT aussi s'est affaiblie. Il faut savoir quand même que à la construction, à l'époque, ça a été réalisé d'ailleurs

dans le programme national du Conseil national de la résistance, donc pendant la guerre, et ça a été mis en place après-guerre grâce à un rapport de force. Parce que la CGT, elle avait 5 millions d'adhérents.

Parce que, le Parti communiste était à 26 % des voix et parce que aussi, le patronat était discrédité pour fait de collaboration. Donc certainement, il y a eu aussi une fenêtre historique, on va dire. Mais il y a aussi la volonté des travailleurs et l'organisation des travailleurs et des perspectives pour les travailleurs et bien sûr un prolongement politique d'accord.

C'est à ça qu'il faut travailler aujourd'hui, je pense, parce que on manque d'organisation. Tout ce que vous avez dit depuis ces 2 jours aussi, c'est de retourner sur le terrain à les convaincre, aller parler aux travailleurs, faire le lien entre le carreau cassé et la transformation de la société. Parce que leurs carreaux cassés, c'est souvent une des conséquences, des causes, des choix qui viennent de plus haut.

Donc vraiment, il faut se dire que tout est possible quand vraiment on a des perspectives et on le souhaite. Et faut savoir, on trouve, nous, difficile aujourd'hui, mais comme tu le rappelais ma camarade, comment ils ont pu faire eux ? En 43, Ambroise Croizat il est au bagne, en 47, il est ministre, en 46, il est ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Donc, rien n'est fini d'avance, rien n'est écrit d'avance. Par contre c'est notre rôle à nous, chacun, de continuer et d'aller porter, malgré les difficultés qui sont pas peut-être les mêmes qu'en 45 mais qui sont quand même fortes aujourd'hui dans un capitalisme complètement décomplexé. Mais on a les moyens, les camarades, chacun à notre niveau en jouant notre rôle, de renverser la table et d'imposer notre projet.

Christophe SALIBA
CGT ARKEMA



Si le régime local imparfait au vu de la revendication du 100 % Sécu, il doit nous donner quand même un petit peu de baume au cœur parce qu'il démontre qu'on peut faire autrement et que quand on fait autrement, on peut avoir un régime excédentaire, contrairement à ce qu'on nous vend toute l'année.

Alors par contre, sur les frais de gestion, je vais rester prudent parce que le 26 mars, il y a une camarade des retraités des organismes sociaux qui nous a rappelé que les frais de gestion, c'est un peu vos salaires et qu'il fallait faire attention sur le sujet. On se dit qu'entre 5 à 6% et les 20% que vous appliquent les assureurs, on a de quoi largement augmenter les salaires des camarades du secteur. Alors ils se sont pas trompés parce que comme en 2008 ils ont mis des mutuelles obligatoires, on est tranquille, la Sécu, peut transférer par le biais du PLFSS vers les mutuelles.

Nous, on est devenus les délégataires des besoins des travailleurs c'est-à-dire qu'en fait le reste à charge le moins possible et on est enferré dans ce sujet. Et pourtant, si on faisait le travail d'expliquer à nos collègues combien coûtent les mutuelles par mois, ça mettrait un petit peu de perspective. Effectivement, mais c'est certainement qu'on oublie un petit peu ce travail, parce que si on tire ce fil là, on se dit on n'est pas idiots à la CGT. Comme on a réussi à minima à faire payer 50 % de la cotisation, je dis bien à minima de la mutuelle à l'employeur. Si on n'est pas les seuls baisés, en fait, le patron il va payer aussi un peu le sujet mais sauf que là-dedans on oublie juste certaines catégories de travailleurs. Les travailleurs qui sont empêchés de travailler alors pour les bonnes raisons, parce qu'ils ont fait leur temps et qu'ils sont à la retraite pour d'autres raisons, ceux qui sont privés d'emploi par exemple.
On oublie que ceux-là, eux, ils le prennent plein à faire l'augmentation de la sécu, de la mutuelle. Pour faire lien avec ce que tu disais sur le fait que notre notre confédé, elle oublie de prioriser certains sujets. Ça tombe comme nos mandatés au cinquatrième 54ème Congrès, ils ont en seulement leur bâton de pèlerin, il faut pas oublier de leur rappeler le sujet.

Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE



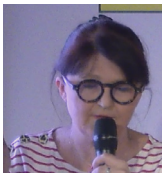
Juste pour répondre aussi un peu à la camarade. Là, sur la question qu'il faut avoir faim pour pouvoir se battre, c'était effectivement pas toujours le cas. Parce que, comme le rappelle souvent Serge, les accords de 36, y avait, on va dire, un gouvernement nouveau, enfin le Front populaire à l'époque. Mais y avait des gens dans la rue qui ont permis, justement, d'aller chercher ces conquis sociaux. Et en 68, les 30 glorieuses, le plein emploi et il y a eu une révolte également.

Donc en fait, l'histoire, c'est quand la classe ouvrière se met en tas et a envie de se battre qu'on obtient des choses. Je voulais aussi rebondir sur ce que vous avez proposé au niveau des crèches et le 3x8. Moi ça m'a un peu fait tiquer. Je pense que c'est important qu'on continue à travailler ensemble parce que nous le 3x8, on le combat tous les jours, on n'en veut pas et on veut certainement pas que les crèches elles fonctionnent également avec des postes de nuit. En fait il faut répartir le travail sur des journées de semaine normales et avoir une vie qui soit en lien avec une partie au travail et le reste ailleurs.

Je m'interroge également sur le 100 % Sécu sur peut-être son élargissement parce qu'on parle beaucoup de la santé dans ce colloque mais moi je me rappelle, après avoir étudié un tout petit peu, que l'assurance chômage ça faisait partie de la Sécurité sociale, les

prestations sociales, la CAF ça faisait partie de la Sécurité sociale. Et est-ce que le projet comporte cette réintégration globale et générale, est-elle prévue pour qu'on puisse la mettre en œuvre ? Ça, c'est une vraie question.

Fabienne CLAMES
FNPOS CGT



Complètement en fait. Alors, c'est vrai qu'on ne peut pas développer tout, mais vous avez le livret. Du coup, quand on parle, par exemple, des établissements pour pour la petite enfance, ça fait partie évidemment du droit à la famille, ça fait un peu bizarre, mais ça fait partie en tout cas de ça.
Et justement c'est ce qu'on disait, c'est-à-dire qu'on a introduit, alors tu dis l'assurance chomage, effectivement on est sur une mécanique, est sur des enjeux qui sont des enjeux de sécurité sociale, avec l'assurance chômage, donc ça fait partie du du 100 % Sécu, on l'intègre. C'est-à-dire qu'on va de la prestation à l'accompagnement, l'insertion jusqu'à la formation de la même manière, un peu comme pour la santé, pour l'autonomie, et cetera. Donc là, on est vraiment sur des droits qu'on fait rentrer dans la Sécurité sociale, mais toujours attention, des droits qui relèvent d'une logique de sécurité sociale.
On a eu la même réflexion et en fait c'est pas du tout pour dire que il faut maintenir les 3x8 et qu'on va apporter une réponse aux 3x8. En fait, c'était plutôt sur vraiment des métiers comme l'hôpital et cetera, où il y a pas le choix d'avoir des personnels qui vont travailler le soir, et cetera.

Donc, c'était juste pour donner des exemples et montrer jusqu'à quel point la Sécu elle va. Elle peut répondre à la réalité du quotidien des travailleurs, aux besoins qu'ils ont sur ces questions-là.
Sur la question des mutuelles, on voit bien combien on revient sur des inégalités de droit complètes et c'est là qu'on est dans d'autres systèmes. Si on prend les retraités c'est pire que tout parce qu'en fait, plus vous vieillissez, plus les mutuelles sont chères, parce que évidemment vous êtes potentiellement à risque et derrière moins vous êtes couvert et vous payez entièrement, c'est-à-dire ça coûte très cher. Or la Sécu, c'est l'inverse. C'est ce qu'on dit.

On disait, c'est des droits collectifs uniques, c'est l'universalité et l'unicité de la Sécurité sociale. Ça répond à ça en fait, c'est-à-dire les mêmes droits collectifs pour tous. Et ça, ça change tout. Qu'on soit retraité, qu'on soit en emploi, pas en emploi, que ça soit privé d'emploi, là aussi par exemple, on a pris l'exemple du handicap, on est allé au bout. C'est-à-dire que oui, la Sécurité sociale c'est de la solidarité de classe. À partir du moment où on est empêché de travailler, qu'on le soit parce qu'on a un problème de santé à l'instant T ou qu'on le soit parce qu'on a un problème de santé ou d'handicap dès la naissance, ça rentre complètement dans la Sécurité sociale avec les mêmes droits pour tous au titre de la solidarité de classe.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
Merci Fabienne pour tes réponses. Alors moi j'ai la chance de vivre le paritarisme de l'intérieur à la Sécurité sociale, à la branche famille notamment. Et effectivement, c'est vrai que les crèches, si c'était ta question, subissent aussi la tarification à l'heure au niveau des enfants, la marchandisation. C'est vrai quet, c'est vrai que la sécurité sociale, on parle beaucoup de la santé et beaucoup de la retraite à juste titre parce que c'est très important. Mais il y a aussi la famille, il y a aussi les accidents de travail, maladie professionnelle. Et il ne faut pas oublier la branche de l'urssaf qui va chercher l'argent pour que tout ce système fonctionne. Et et effectivement, il y avait avant des gestions directes de crèche, mais il y a aussi les centres sociaux, il y avait aussi les centres de vacances pour faire partir les enfants qui sont repris, qui sont mis en en en délégation. Et du coup forcément que dans le 100 % Sécu on veut reprendre tout ça.

Julien DI FURIA
CGT SANOFI



On perd certains repères revendicatifs et donc c'est ce que j'allais dire. Je suis fier d'appartenir à la CGT, surtout la FNIC justement, qui peut rappeler ces repères indictifs, le 100 % Sécu, les 32 h, le partage des richesses, la lutte des classes et la retraite à 60 ans parce qu'on disait on était 2 millions dans les rues en 62, surtout mes camarades.
Et donc, juste pour donner l'exemple du régime de l'Alsace-Moselle, où ils ont 100 % Sécu. Pourquoi pas le dupliquer ? Par rapport aux régimes spéciaux, j'ai l'exemple des mines où ils avaient un régime spécial et où ils englobaient la famille aussi.
Donc après, c'est juste de savoir comment on peut dupliquer certaines choses qui se font avec des régimes excédentaires ou à l'équilibre tout simplement.

Beatrix MARQUES
FNPOS CGT



Oui, c'est vrai que l'intérêt de reprendre le régime de l'Alsace-Moselle comme exemple, c'est de montrer qu'on n'a pas besoin de complémentaires et que les complémentaires nous coûtent cher.
Mais par contre c'est pas réellement du 100% Sécu. Le 100% Sécu c'est pas juste le remboursement de de soins. Le 100 % Sécu repose sur la cotisation sociale, c'est-à-dire une partie de notre salaire, alors que l'Alsace-Moselle c'est pas l'employeur qui paye le salaire, c'est juste le salarié qui paye une cotisation salariale pour son adhésion au régime. Donc il y a pas ce rapport capital travail, c'est vraiment une contribution de la part du salarié seulement et c'est pas son salaire. Donc, pour nous, la Sécu, le 100 % Sécu, ça doit vrai-

ment reposer, comme à l'origine de 45, sur la cotisation sociale pour toutes les raisons qu'on a essayé de développer.
Mais l'exemple de l'Alsace-Moselle c'est juste pour dire quand même que les complémentaires santé, avec aussi l'obligation maintenant des complémentaires santé d'entreprise, laissent certains sur le carreau.
Mais surtout, n'ont pas de justification économique.

Ça a vraiment une justification idéologique et politique : gaver les assurances privées, les gros groupes parce que même les mutuelles disparaissent les unes après les autres. Donc à la CGT, quand on défend la mutuelle, la mutualité, c'est même un mauvais calcul. Vaut mieux qu'on soit tous ensemble plus fort dans l'unicité de notre Sécurité sociale, plutôt que de mourir petit à petit les uns après les autres.

Christophe MASSON
PRESIDENT DE SEANCE
C'est vrai que on nous dit toujours qu'il y a les cotisations salariales et les cotisations patronales. La vérité c'est que c'est du salaire, c'est des cotisations. On pourrait faire qu'une seule colonne, le résultat financier serait le même. C'est la valeur que nous que nous créons et c'est vrai que c'est déjà une attaque patronale que de nous faire penser qu'il y a des cotisations qui viennent de nous et des cotisations qui viennent de lui. L'ensemble vient de notre de notre travail.

Idir SEDEKI
CGT SANOFI



Moi je pense que on est tous là dans la salle et même au niveau de toute la FNIC on est convaincu par le 100 % Sécu et quand on est convaincu par quelque chose et qu'on veut que ça aboutisse, la première chose à faire c'est d'informer. Ma question est simple, le document là est très bien fait. Est ce qu'on peut le distribuer aux salariés ou pas ? Et où est ce qu'on peut l'avoir ?

Beatrix MARQUES
FNPOS
Vous pouvez le demander à nos fédérations parce qu'en plus on en a commandé voilà 10 000 en tout et t c'est vraiment fait pour ça. C'est vraiment une priorité de notre fédération que partout il faut aller au débat d'idées sur cette question là. Alors évidemment malheureusement il va falloir convaincre en interne, ce qui est quand même un peu un peu dramatique, mais par contre au contraire il faut s'en saisir, il faut en parler.
On a aussi des diapos, c'est à dire qu'on a transformé le livret en diapos pour peut-être faire des journées d'information ou même 2 h, passer 2 h en AG dessus. C'est notre priorité donc vous pouvez nous demander y a pas de souci.
On avait fait une petite version aussi, ça il faudra qu'on le réactualise qui correspondait à l'expo puisque tout va ensemble. Un petit livret qui résume aussi, qui des fois est intéressant pour à distribuer parce que ça résume bien le projet c'est schématique. Voilà donc on a ça aussi qu'on peut rééditer d'ailleurs ou même vous transmettre par email si vous voulez en imprimer, sachant que le projet est aussi sur notre site de la Fédération des organismes sociaux, il y a un QR code je pense, où on peut y accéder directement. Et il y a le 100 % Sécu dedans aussi.

Isabelle CREMADES
CGT OXYPHARM



Moi, je voulais répondre un peu dans le même sens.
On va devoir subir encore combien de temps ? Ambroise Croizat a 13 ans quand il rentre à l'usine et très vite il met au point les fondements de notre Sécu d'aujourd'hui. Aujourd'hui on se fait tout piquer par les patrons et le par le premier escroc, l'État. Jusqu'à quand allons nous subir ? Jusqu'à quand allons nous servir de paillasson. Aujourd'hui même quand les manifs ont lieu le samedi, y a très peu de monde. Réveillons nous avant de finir au fond du trou.

Annabelle BAUDOIN
CGT BIOGROUP LORRAINE



Je reviens sur le régime local. Le régime local, c'est un régime complémentaire au régime général.

Donc du coup le régime général prend en charge 60 %, le régime local 30 %.Et pour ces 30 %, tous les salariés du régime local cotisent 1,3 % de leur salaire. Et ensuite il y a les 10 % de la part mutuelle quand même hein, c'est pas du 100 %. Voilà, c'était pour juste être plus précis.

Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT



Moi, les camarades, encore une fois, vous allez dire que je me répète, mais la richesse des débats fait bien entendre qu'on est dans la bonne fédération.

La problématique de la Sécurité sociale, le 100 % Sécu, les camarades, réside aussi dans le manque de connaissances dans nos syndicats et surtout quand on regarde tous autant que nous sommes dans cette salle, on est né avec la Sécurité sociale, c'est-à-dire que on a été très longtemps en étant gamin, adolescent et puis même en ayant commencé de travailler à se dire que bon, on n'avait pas la carte vitale, ça existait pas, mais par contre on savait qu'on avait la Sécurité sociale, mais on se posait pas la question de savoir d'où elle venait, comment elle avait, été construite et par qui.
Et aujourd'hui, la problématique qui est toujours exis-

tante, c'est ce manque de connaissance de comment a été créée la Sécurité sociale et comment est son fonctionnement.

Quand on entend la présentation des 2 camarades des organismes sociaux, Béatrix et Fabienne, nous faire une présentation très raccourcie, mais qui était forte en connaissances, nous apporter un système révolutionnaire anticapitaliste, c'est des mots qu'on emploie pratiquement dans chaque paragraphe qu'on écrit.
Aujourd'hui, une des difficultés c'est, malgré toutes nos connaissances, d'être obligé d'adresser un courrier à notre Confédération qui prend le risque de vouloir modifier ce fonctionnement en nous imposant la Sécurité sociale professionnelle qui va de fait nous enlever l'unicité, l'universalité, et ouvrir la brèche aussi à à l'assuranciel. Donc on peut pas accepter ça.
Adrien il l'a dit tout à l'heure, dit que il faut qu'on s'empare de cette question lors de nos réunions de région sur la construction du 54ème Congrès, mais bien sûr il faut de suite s'en emparer.
Et si la Confédération a prévu de nous faire une réponse à nous, organisation, Fédération des organismes sociaux et FNIC CGT, c'est qu'il semble quand même que le vent tourne. Parce que ce courrier qu'on a envoyé à notre direction, je pense qu'on a dû l'envoyer aux syndicats, on l'a envoyé à toutes les organisations du CCN, c'est-à-dire toutes vos unions départementales, vos comités régionaux, toutes les fédérations. Tout le monde a reçu le courrier. Aujourd'hui, il faudrait quand même être assez fort pour pouvoir nous expliquer à nous qu'on a besoin d'un autre système, un autre modèle social.

Pour le livret, il y en a effectivement, 10 000 de commandés. Si il faut en commander 25 000, on en commandera 25 000. S'il en faut 30 000, on en prendra 30 000. Les camarades, surtout, ce qu'il faut c'est que si on en commande 30 000, ils restent pas dans la sacoche ou en train de caler l'armoire dans le syndicat. Ça, ça sera déjà la meilleure des des solutions. Il sera aussi sur sur le net, sur nos sites fédéraux respectifs qui pourront bien sûr être téléchargés.

Parce que ce qui serait bien, c'est que vos salariés on leur explique ce que c'est que la Sécurité sociale à nos syndiqués dans un premier temps, pour avoir aussi des porte-paroles auprès des salariés. Mais surtout qu'on ait cette connaissance. Et parler de «cotisations patronales», ça n'existe pas. Ça a jamais existé, puisque le fait révolutionnaire et anticapitaliste, c'est d'avoir fait comprendre à ces bourgeois de patrons qu'on allait prendre sur notre richesse.C'est pas la leur. Eux, ils ont rien. Ils créent rien eux, ils servent à rien, la preuve en est, quand vous enlevez un patron d'une usine, l'usine, elle tourne toujours. Et ce qui est d'autant plus vrai, c'est que eux, ils maîtrisent aussi bien la langue bourgeoise en disant « Oh toi, tu payes que ça comme cotisations, comme charges ? », parce que eux ils disent charges, « mais toi tu payes que 23 % de cotisations, moi j'en paye 40 %. » Mais tu n'a rien payé du tout, c'est le travail que j'ai fait qui fait que ça paye et en plus de ça, toi qui en bénéficie aussi. Parce que on parle de nos patrons, mais on a aussi les salariés de l'encadrement qui passent leur temps à faire passer les messages patronaux et qui passent leur temps à nous expliquer comment on leur coûte trop cher avec le salaire brut et qu'il faudrait un moment ou a un autre que ça s'arrête.
Mais quand, eux, ils ont besoin de la Sécurité sociale, qu'est ce qu'ils font ? Ben ils s'en servent. On est tous malheureusement pas égaux devant la maladie mais quand ils sont malades, quand ils ont besoin d'une chimio à 70 000 balles, qu'est ce qu'ils font ? Ils prennent prennent le régime collectif.

Voilà moi les camarades, ce qui est important, ce qu'il faut qu'on arrive à faire entendre aux salariés. Et j'ai un exemple flagrant, on avait pour ceux qui l'ont pu la connaître, Samantha qui était comment dire, secrétaire administrative, qui était la Secrétaire de la branche du caoutchouc à la fédération et qui était aussi au pôle communication, un jour, elle a eu à écrire un dossier qu'on a mis dans La voix et le dossier c'était sur la Sécurité sociale, les camarades. Et quand elle a eu fini de le mettre en page et que j'ai récupéré le dossier, je lui ai dit, alors qu'est ce que tu en penses ? Elle me dit de quoi ? De ce que tu as repris dans le dossier de La voix. Bah elle me dit, je l'ai mis en page. Mais je dis, tu l'as pas lu ? Alors j'ai dit à Samantha, écoute, moi je t'autorise, tu prends le temps que tu veux, et lis-le parce que toi tu es né aussi comme moi avec la Sécurité sociale. Mais la différence entre tous les 2 c'est que moi je sais comment elle a été mise en place, comment elle était gagnée dans les larmes, le sang, tout ce qu'on peut connaître. Elle a pris effectivement ces 2 h pour pouvoir lire le dossier qu'elle avait retranscrit mais qu'elle avait pas lu. Et après, quand je suis retourné la voir le lendemain et je dis alors ? Je sais pas tout ça, Ben voilà les camarades.

Le problème où il est ? C'est que on est tous nés avec la Sécurité sociale. Nous, on a nos valeurs militantes qui font qu'on a l'obligation, de connaître. Et puis pour pour pouvoir partager, faut connaître. Si on connaît pas, on peut pas partager. Et c'est ce qui s'est passé ce jour-là avec Samantha et les Samantha, les camarades, y en a des millions.

Et tant qu'on n'aura pas convaincu ces millions de salariés, on aura quelques difficultés. Alors notre boulot à nous, c'est ça, c'est d'aller convaincre ces millions de salariés.

Thème 7
ORGANISATION VIE SYNDICALE RENFORCEMENT



Président de séance :
Ludovic SIECKER
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche Répartition pharmaceutique
CGT SMURFIT

Tribune :
Serge ALLEGRE
Secrétaire général FNIC CGT
Timothée ESPRIT
Secrétaire fédéral FNIC CGT
Branche Négoce et Prestations de services dans les domaines médico-techniques
Rébecca SAMBA
CGT SANTE SERVICE ASTEN

Introduction

Timothée ESPRIT
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT



Chers camarades,

Pour parler vie syndicale, syndicat et lutte de classe, commençons par un petit état des lieux : les 6 branches industries et services de santé que compte la fédération sur les 11 au total représentent dans CoGeTise 2 390 syndiqués (dernier exercice clos 2024) sur les 21 793 que compte la fédération, soit un peu plus de 9%. Il faut relativiser ces nombres car de nombreux syndicats ne sont pas « fléchés » dans leur branche mais simplement à la FNIC quand certains ne sont même pas dans la bonne fédération (cela reste rare). Pourtant ces 6 branches représentent la moitié du salariat des 11 branches (888 400 salariés au total). Cela ne démontre qu'une seule chose : le taux de syndicalisation dans les branches ISS est bien plus faible que dans la chimie, le pétrole ou le caoutchouc…

À cela on pourrait donner des raisons factuelles, de « bon sens » :

- Le fait que des branches comme la chimie ou le caoutchouc sont des industries ancrées dans l'histoire de France depuis ses débuts ce qui a fait naître une véritable culture syndicale longue de plus d'un siècle ou au moins de décennies pour d'autres. À contrario, le syndicalisme dans les labos, le médico-technique, etc. est plus récent,

ces ISS sont tout simplement plus récentes dans l'histoire industrielle de France, la culture dans les services par exemple est plus récente que dans l'industrie.

- De même, la structuration des entreprises n'est pas la même, et plutôt sous forme de questionnement, on peut se dire que dans la chimie on voit une usine = un syndicat avec la concentration des salariés sur un point géographique. C'est tout autre chose dans les ISS généralement : une entreprise dispersée en dizaines d'agences sur tout le territoire de la Bretagne à la Corse, de la plus belle chaîne de montagnes au monde, les Pyrénées jusqu'au plat pays dans le Nord. Là il faut se creuser les méninges pour arriver à connaître, rencontrer et mobiliser des salariés dans des agences de 10/15 personnes éparpillés… Avec un seul délégué syndical souvent sans moyens syndicaux…

Alors bien sûr la forme de l'action syndicale peut être disons freinée par des conditions objectives mais au fond, camarades, là où il y a le capital, il y a forcément de l'exploitation et là où il y a exploitation, il y a forcément les germes de la révolte. Et c'est bien de celà dont il est question, c'est bien les germes de la contestation engendrés par l'exploitation capitaliste qui est le sujet primordial. Ici il nous faudra faire une première observation : que fait-on de la colère engendrée par ce capital ? Il y a deux voies qui se présentent à nous comme c'est le cas pour tous les sujets du syndicalisme. Soit on prend la défense des salariés comme point d'horizon, on se positionne en syndicat qui règle les problèmes engendrés par le capital les uns après les autres, cela devient une routine, cette forme appartient au syndicalisme d'accompagnement, réformiste.
L'autre voie, qui est celle de la CGT historique, de lutte de classe et de masse, on cherche à dépasser le cadre de la défense des salariés, on vient se fixer comme objectif prioritaire : l'organisation des salariés dans notre syndicat CGT. L'objectif réformiste pour régler les problèmes les uns après les autres va privilégier le dialogue social. Le syndicaliste révolutionnaire quant à lui va soutenir que l'organisation et la conscientisation de l'ensemble des salariés dans l'objectif de la socialisation des moyens de production est notre programme, notre voie, etc.

Cela n'empêche pas le syndicaliste de lutte de classe de poser la question des revendications immédiates mais dans le même temps et tout en revendiquant pour le carreau cassé de l'atelier, le syndicaliste CGT doit poser la question de l'émancipation des travailleurs.

C'est à partir de cette ligne que l'on organise notre syndicat dans l'entreprise et qu'on le fait vivre sur des lignes de classes. Si on respecte cette ligne de fond, on adapte sur la forme l'organisation du syndicat, on cherche à le structurer dans ce seul objectif. Là où le syndicaliste qui « défend » les salariés par le biais principal du dialogue social n'a pas besoin de syndiquer la masse puisqu'il agit en son nom, le syndicaliste de classe a besoin que cette masse soit agissante et donc de les syndiquer, de les former et de les mettre en action (aucune école n'est meilleure que l'action dans la lutte de classe !).

Revenons malgré tout sur l'un des points vu précédemment vis-à-vis de la structuration des entreprises et donc des syndicats dans la plupart de ces 6 branches ISS : souvent on rencontre de grosses entreprises de plus de 500 salariés dispatchés par agences/laboratoires sur toute la France avec un seul CSE… pour toute la France.

Cela donne des lieux de travail où on se retrouve avec une quinzaine de collègues très éloignés des autres agences/ateliers/labos. Certains partiraient du principe 1 agence ou 1 labo = 1 syndicat, sauf qu'il devient compliqué à terme de monter un syndicat dans ces multitudes de petites agences d'une même entreprise. La CGT Oxypharm nous offre une solution = une structure CGT nationale Oxypharm avec, à l'intérieur, des sections syndicales dans les différentes agences. À contrario, nous rencontrons dans des entreprises des camarades qui montent un syndicat dans une entreprise dispersée au national mais dans une ville donnée (là où travaille celui ou celle qui monte le syndicat au départ généralement) et qui va syndiquer tout le monde même si la personne est à 600km. Le hic c'est qu'on peut se retrouver avec un syndicat dans l'Hérault, par exemple, avec sur le papier 200 syndiqués à Montpellier mais la réalité est que ces 200 syndiqués sont pour l'un de Bordeaux, l'autre de Perpignan, etc. Le camarade de Perpignan cotise ainsi dans la mauvaise UD et dans la mauvaise UL et fausse notre vision de nos implantations.

Revenons sur les questions de fond, comment faire vivre son syndicat sur une ligne de classe, car aujourd'hui un danger nous guette. Combien de nos syndicats CGT basent leur activité, leur ordre du jour, leurs buts à partir de l'activité CSE seule ?

Nous verrons, là aussi, le sillon de principe qui traverse notre syndicalisme CGT car si le syndicat est tout orienté et n'a comme but que de répondre aux CSE et son corollaire : les élections dans l'entreprise, cela veut dire qu'il est sclérosé dans le dialogue social et l'institutionnalisation. SI, au contraire, le syndicat CGT dans l'entreprise à la conscience du but final qui est notre émancipation par la socialisation des moyens de production, le CSE deviendra l'un des outils de notre lutte et non une fin en soi. Si l'on ne fait que du CSE dans notre activité syndicale, plus besoin d'UL, d'UD ou de FD, puisqu'il suffit de répondre aux objectifs d'une institution du dialogue confiné aux frontières de l'entreprise. Ne faire que du CSE n'ouvre

aucune perspective plus large, restreint le champ de vision syndicale.

Au contraire, faire de notre émancipation l'alpha et l'oméga de notre activité nous contraint de nous lier d'une part à tous les exploités de notre bassin d'emplois mais aussi avec tous ceux de notre champ professionnel. Vouloir se débarrasser du capital en tant que sujet exploité nous impose de nous instruire au-delà des questions strictement d'entreprise. C'est ce que l'on nomme la double besogne.

Pour un syndicalisme de classe et de masse, nous situons notre activité sur la base de la double besogne. Cela impose d'œuvrer au quotidien dans l'amélioration de la vie des travailleurs (temps de travail, salaires, conditions de travail, etc.) et, dans le même temps, de lier cette lutte à l'émancipation générale des travailleurs et travailleuses par l'expropriation des capitalistes.

Dans une CGT à la hauteur des enjeux face à un système qui broie les vies, la perspective d'expropriation du capitalisme n'est pas un objectif lointain qui doit être caché derrière les revendications quotidiennes. Au contraire, chaque militant de la CGT, doit lier les objectifs immédiats de l'amélioration de la vie des travailleurs, à celui du changement de société. L'un ne va pas sans l'autre.

Le rôle de chaque militant ou organisation CGT dans la lutte quotidienne des travailleurs, c'est de leur faire prendre conscience que chaque conquis reste fragile tant que le pouvoir reste dans les mains du capital. Chaque lutte, que ce soit sur des revendications d'amélioration d'un vestiaire ou pour une élévation du salaire, doit s'inscrire dans une perspective de changement de société, et faire progresser la conscience politique des travailleurs en lutte. Tout syndicat se revendiquant et agissant de lutte de classes doit partir des réalités vécues par les travailleurs, de leurs aspirations, pour élaborer un cahier revendicatif qui amène à la remise en cause du capitalisme.

Notre syndicalisme CGT n'est donc en rien un syndicalisme détenant un mandat pour les travailleurs. Il n'est ni un syndicalisme institutionnalisé porté par des élus professionnels, ni une cogestion du système. Le syndicalisme CGT que nous portons, le seul qui soit à la hauteur des enjeux, se base dans la confrontation directe avec les capitalistes. Il impose la mobilisation de tous les travailleurs et se doit donc être de masse, à l'inverse du syndicalisme d'accompagnement qui ne nécessite nullement l'adhésion large des travailleurs, car il est un syndicalisme d'experts du dialogue social.

Face à l'enjeu de l'élévation de la conscience des travailleurs pour atteindre ces objectifs, les syndicats CGT ne peuvent s'enliser dans des revendications ou des batailles qui détournent le monde du travail de ses intérêts historiques. Ainsi : signer dans les entreprises des accords de suppressions d'emplois ou des accords de performance, va à l'encontre de cette démarche. En aucun cas notre action syndicale ne peut se baser sur des illusions dans les revendications ou les batailles que nous menons. Un plan de destruction d'emplois ne peut trouver face à lui un partenaire social ou pire, un accord avec la CGT. Les intérêts du patronat et ceux des travailleurs restent irréconciliables, de ce fait la lutte de nos syndicats (tant dans l'entreprise que de manière interprofessionnelle) reste la seule option politique.

L'objectif que nous portons impose, comme nous l'avons dit, non pas un syndicalisme d'experts, mais un niveau de conscience politique élevé, tant chez nos militants que chez les travailleurs que nous devons mobiliser en permanence. Cet objectif doit nous imposer une compréhension élevée du monde dans lequel nous agissons. C'est à ce titre que l'enjeu de formation syndicale doit être prioritaire.

Voilà ce qui a animé nos anciens, ce qui doit nous animer aujourd'hui et demain, place aux débats.

Débats



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT

Je voudrais lancer un peu une bouteille à la mer parce que la branche de l'Officine c'est très peu de syndiqués, très peu de politisation, très peu de conscience de classe, très peu de conscience politique, d'organisation, bref, pas grand chose.
Je pense qu'il faut considérer qu'on part à-peu-près au niveau du syndicalisme d' il y a 150 ans dans notre branche. Donc, si vous avez des idées pour nous aider à mobiliser nos camarades, si vous avez les moyens de faire se syndiquer vos préparateurs, préparatrices, pharmaciens, salariés quand vous allez à la pharmacie, ce dont je ne doute pas puisque tout le monde va régulièrement à la pharmacie à ma connaissance, on en aurait vraiment besoin. Si vous avez notion de d'officino-isolés dans vos UL/UD, faites le nous savoir aussi parce que là, en personne identifiée, on est très peu nombreux donc c'est difficile de pouvoir construire quelque chose, que ce soit un discours politique ou une stratégie pour pouvoir mobiliser, organiser notre branche professionnelle. Voilà, c'est une bouteille à la mer que je vous lance parce que c'est compliqué. Enfin là on est 2 donc c'est déjà chouette mais on part vraiment de très très très loin à tous les niveaux en termes de culture politique et syndicale.



Thierry CARDONNE
CGT TRELLEBORG

Je voulais répondre à Elsa. Moi Elsa, je suis référent de mon département donc si vous

avez des supports, nous on peut essayer d'organiser quelque chose pour aller distribuer au milieu des pharmacies quoi. Mais voilà, il nous faut le support et ça si vous votre branche elle est capable de faire du support, nous on va essayer de s'organiser pour aller distribuer dans nos pharmacies, c'est quelque chose que j'avais déjà en tête. Mais voilà, il nous faudrait le support de votre branche et on va organiser ça dans notre département.
J'ai discuté avec une copine qui était pharmacienne et il semblerait que dans la pharmacie ce soit beaucoup FO. Donc elle était prête à arriver, elle, elle a pas fait le pas mais sa collègue a dit «si je me syndique quelque part ça sera FO parce que chez nous c'est FO». Et donc peut être qu'il nous faudrait du support pour pouvoir aller discuter avec les salariés devant les pharmacies. Moi je suis prêt à m'engager pour essayer d'aller faire le travail au moins dans dans notre département.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON
Ayant double casquette, étant à la CGT en tant que petit secrétaire d'UL. Quand on parle de rayonnement de la CGT, de porter la parole de la CGT, on a un point d'appui. Donc tu parles d'officine, les 3/4 c'est des petites TPE, donc y a l'élection des TPE tous les 4 ans. Nous la porte d'entrée qu'on a c'est celle-là, c'est porter la parole de la CGT, porter du support CGT.
Et tout simplement pouvoir discuter, enclencher la discussion, se dire c'est les gros syndicats qui ont les moyens, c'est tout simplement d'aller militer dans les UL, dans les UD, parce que les 3/4 on est détaché à 100 %, on est concentré sur notre vivier ou le pré carré de notre entreprise, Sanofi Sisteron-Mourenx, parce que il y a l'entité sur Pau, mais si je reste que dans ma boîte oui je, je vais parler CGT et encore c'est dur de militer, on a 100 syndiqués, c'est ce que je vous disais tout à l'heure, demain on va lancer un mouvement de grève, on va se retrouver avec les personnes extérieures.

Y a ma mère, c'est des expériences personnelles, ma mère qui m'a élevé et c'est pour ça que j'en suis là et qui m'a éduqué avec des valeurs d'ouvriers qui me dit «mais comment ça se fait que tu n'as pas au moins tes 80 syndiqués qui répondent à l'appel ?» Alors d'accord, certes on est posté, mais au moins d'en avoir la moitié et donc tout le fondement il est là. C'est de se dire on est, on fait partie de l'organisation syndicale de lutte de classe. On porte des termes et des revendications qui sont forts. On se bat tous les jours contre le taulier et, l'un dans l'autre, à même notre boîte on n'arrive pas à mobiliser nos propres syndiqués.
Et après, par rapport au rayonnement, c'est de se servir des outils ou des élections TPE pour pouvoir justement entrer dans les entreprises, dans toutes les entreprises, faire passer le mot CGT et après justement d'avoir les copains aux permanences.
Et c'est pas des permanences juridiques, il faut pas tout mélanger parce qu'on pourrait débattre pendant un moment, mais l'interpro est importante, ce sont des outils, les camarades de l'UD, les camarades de des UL, les camarades du Comité régional, que ça plaise, que ça plaise pas, on enlève les égos, mais à un moment donné on parle et on porte de la voix CGT.

Et quand on doit taper du poing sur la table, à partir de là on tapera du poing sur la table quand on aura fait passer notre message CGT, qu'il soit revendicatif, révolutionnaire. Et de pouvoir renverser un jour cette table parce qu' il va falloir un jour la renverser. Et de pas avoir peur de nos mots, on parle comme on est mes camarades, je suis ouvrier mais a un moment donné, il faut pas avoir peur des mots et pas avoir peur de sortir de sa boîte et de faire passer le message quand on est justement dans des syndicats organisés et ne pas avoir peur de se dire je peux me tromper.



Muriel SUTTO
CGT SYNLAB SUD-OUEST
Synlab sud-ouest donc, comme vous l'avez peut être compris, au jour d'aujourd'hui, on est plus simplement en Gascogne, c'est-à-dire dans le Gers avec Synlab comme on était il y a encore un an et demi. Désormais nos sites de prélèvement et notre plateau technique se situent à Aire-sur-l'Adour, donc dans les Landes, village voisin, c'est sûr. On a aussi des centres de prélèvement sur le 65. Donc, effectivement, ça fait quand même des kilomètres que parcourent quand même tous les jours et 3 fois par jour nos coursiers. Juste pour le dire aussi, pour amener les prélèvements d'un endroit à un autre. En tant que toute nouvelle et toute débutante dans la CGT et dans la création d'un syndicat, j'ai été effectivement très appuyée par l'Union départementale de Auch.
Donc je les remercie aussi parce qu'ils ont été là pendant les mouvements de grève et ils sont là aussi pour nous apporter. Par exemple, avant de venir ici j'étais en formation, participer à la vie de la CGT. Donc on a cet outil là sur le département et merci de nous laisser cette opportunité là et d'avoir cette opportunité là.

Ma question c'est plutôt comment je fais là au jour d'aujourd'hui ? J'ai la chance d'être qu'à mi-temps donc j'ai mon temps pour pouvoir me former et pour pouvoir me déplacer, là sur un mois à peu près, j'ai entre guillemets cramé l'équivalent d'un SMIC entre le temps que j'ai occupé à réaliser des tracts, des réunions à venir ici, sur mes finances personnelles, sur mon temps perso, et cetera. Je dis rien contre ça parce que c'est ma propre volonté, c'est ma forme de combat. Comment on fait en fait au démarrage ? Moi mon problème il est là, vous avez l'air d'etre déjà bien implantés dans vos structures bien syndiquées. Certains sont même à 100 % dans la CGT. Mais comment

on fait au début ? Essayez de me donner les clés de comment vous avez démarré, merci.



Murielle MORAND
SECRETAIRE FEDERALE FNIC- CGT
Je crois que Stéphanie voudra répondre à ta question, donc je vais la laisser répondre. Moi je voulais juste un petit peu parler du projet de société qu'on porte et du fait effectivement que aujourd'hui, trop souvent, on entend des syndiqués qui nous disent « mais tu fais trop de politique et puis en plus les ouvriers s'en foutent de la politique », ça on l'entend dans nos syndicats, on l'entend dans les assemblées générales, on l'entend dans nos réunions régionales, mais les camarades, si nous on fait pas de politique, eux ils font de la politique en face, et ils la font à notre place.

Effectivement il y a des journées d'étude sur ce que c'est que le syndicalisme réformiste versus le syndicalisme révolutionnaire, nous on porte un autre projet de société. Et, que ce soit nos syndiqués, que ce soit les salariés, ils ne peuvent comprendre notre projet de société que si on en débat avec eux. Et il faut en débattre. Et effectivement, hier on a parlé de l'international et on a expliqué dans nos rapports introductifs, que ce soit lors en fait des AG, que ce soit lors des commissions exécutives dans nos syndicats, que ce soit lors des réunions de régions, nous faisons des rapports introductifs où nous parlons de la situation internationale avec notre analyse. On n'est pas des journalistes et on parle comme tu le dis très bien Julien, avec nos mots, on n'est pas des journalistes, on n'est pas des professionnels.
La seule chose dont on soit sûrs, c'est qu'on a un projet de société qui est l'expropriation des moyens de production de ces capitalistes : nous voulons tout récupérer. Et en fait avec cette logique là, on construit en fait nos rapports introductifs et on en discute et on en débat. Et moi je le vois en fait dans les réunions où on va, des fois, on a ces objections : « mais nous on n'est pas là pour faire de la politique. »
La politique de carreaux cassés, c'est simple. Sauf que la politique de carreaux cassés c'est rester dans l'entreprise, c'est isoler les salariés des autres salariés, c'est isoler les travailleurs de notre pays des autres travailleurs et ça c'est pas possible. On se tire une balle dans le pied si on fait ça et c'est sûr qu'on perd. Donc il faut qu'on arrive à expliquer que la logique c'est sortir de notre entreprise. Et effectivement on a des camarades dans les UL, dans les UD.

Je voudrais reparler de la grève qu'on essaye d'organiser pour le 4 mai. On a appelé des camarades, donc comme tu disais très bien Thierry, les URIC elles servent à ça. À nos réunions régionales, on a appelé des camarades à nous aider à aller distribuer des tracts là où on n'est pas. On va appeler les camarades des UL et des UD également à aller distribuer nos tracts sur les marchés. La convergence des luttes, on sait que c'est le seul moyen qui nous permettra de gagner. Et pour faire ça on va commencer là où on est. Et oui ça commence avec notre syndicat d'entreprise, mais c'est aussi aller au-delà et ça c'est hyper important. Et quand quelqu'un vous dit «j'ai pas envie d'entendre de la politique, c'est pas notre problème», t'as pas envie, mais je vais quand même en faire et sincèrement, et je pense qu'il faut qu'on persiste là-dessus et là on le voit bien en fait, la qualité du colloque, c'est parce qu'on fait de la politique les camarades, c'est parce qu'on s'intéresse à tout ce qui se passe. Et qu'on va bien au-delà de notre nos petites problématiques en fait de tous les jours.



Stéphanie FAYOL
CGT OXYPHARM
Je vais essayer d'amener des éléments alors pour Muriel, pour Elsa, mais pour les autres aussi.
Ça pourrait partir dans tous les sens. Je vais vous faire l'histoire du syndicat, ça va être plus simple je pense. On a commencé à 2, il y avait un camarade à Agen, moi j'étais à Bordeaux et concrètement on savait même pas qu'on existait. On s'est même rendu compte plus tard qu'il y avait une 3ème camarade à Lille sur une autre fédé, mais bon ça c'est pour l'anecdote. Et ce qui s'est passé c'est qu'en UL on a eu la chance de tomber sur des camarades de la FNIC qui nous ont mis en relation.
C'était Dominique Barbe pour ma part. Du coup, la FNIC nous a donné des moyens pour qu'on puisse se rencontrer. Ça a l'air un peu bête mais juste d'avoir un contact et une fédération qui nous mette en contact. Et donc on s'est rencontré une fois à Bordeaux début 2019, on avait des élections en octobre, on est parti un peu bille en tête, à l'arrache. L'autre camarade avait plus d'expérience que moi à cette époque là, moi je devais être la technicienne, je devrais pas être là, je devrais être cachée derrière mon écran d'ordinateur à gratter des rapports en fait.

C'était le plan de départ et puis au final la FNIC, elle nous a soutenu, elle nous a accompagnés, elle nous a aidé et on s'est lancé un peu comme ça en CSE. Je te rassure hein ma camarade, on pouvait pas bouger, on n'avait rien, on savait pas comment aller taper les autres agences, un peu comme toi les pharmacies et cetera. Et puis on est allé comme des grandes gueules à l'arrache et on a commencé à retourner les outils du patron contre lui puisqu'il nous a rien donné, on a utilisé ce qu'il nous donnait : PV de CSE. Le CSE, bien sûr que c'est pas là-dedans qu'on va faire la révolution. On est contre les institutions, mais on s'est servi de ça. La Fédé nous a amené de la formation derrière, ce qui fait que le fait d'être plus armés et d'avoir une meilleure culture, et cetera. Moi je me rappelle au début, quand j'entendais parler Murielle ou Timothée, ça me tétanisait. Je me disais, mais j'arriverai pas à parler aux gens comme ça, j'arriverai pas à faire ce truc.

Mais en fait, grâce aux camarades, on a de la formation, on a du débat, on a de l'échange, on grandit. Et moi je trouve que ce colloque particulièrement, enfin, je le trouve riche, et cetera. Et après on a tapé dans tout ce qu'on pouvait. Dès qu'on choppait un numéro perso, on faisait un WhatsApp. Quand on a commencé à avoir quelques contacts sur quelques sites, on a créé des WhatsApp, enfin des trucs. On a réussi à faire déclencher une expertise dans l'entreprise. Alors sur un truc bidon, les chiffres on sera pas expert comptable, on le saura jamais. Simplement l'avantage c'est qu'on a réussi à coupler avec l'enquête sociale et comme on était des bons soldats du CSE, on a dit nous on veut bien expliquer aux salariés ce que c'est qu'une expertise et on leur explique que c'est confidentiel. On a ciblé une agence au hasard où on savait que c'était compliqué. Bon en fait on est arrivé en rouge et on avait oublié qu'on était là pour le CSE. Ça arrive, voilà et comme on avait ce discours, on était politisé sans même s'en rendre compte finalement. Mais rien que de parler de nos valeurs, la solidarité, le collectif, de parler de nos problèmes aussi, et puis de la ramener parce que on se fait trop souvent écraser et éteindre la voix.

Et tout ça pour dire que en fait, on a du réseau, on a du collectif. Faut pas qu'on hésite à aller voir les camarades, à parler. Depuis, on s'est un peu structuré. De 2, on est passé à 20, ce qui était plutôt, enfin pour nous en tout cas, une belle victoire. Et puis on a essayé de faire parler, nous on a fait un Facebook.
Alors notre problème à nous c'est la communication. Clairement on est des chèvres, il faut savoir ses faiblesses. Mais on a commencé à faire des grèves à Troyes comme des idiots, un à Lyon, un à Agen, l'autre à Bordeaux, ridicule, mais au moins ça mettait des jolies photos avec des jolis logos sur Facebook.
Et puis à un moment, les gens, ils ont commencé à s'y intéresser. Alors on avait plein de questions de salariés, officiellement pour nos premiers CSE. Bon en vérité, y en avait pas mais nous on en avait plein et du coup on a ciblé, on s'est servi de ça aussi pour passer des messages, et cetera. Et la politique, on l'a amené aussi comme ça, parce que les tauliers, même eux, ils savaient pas ce que c'était en fait, mais on a mis des thèmes qui leur parlaient jusqu'en 2023, au moment des NAO salaires, et tout ça toujours en continuant avec l'appui de la Fédération, avec le réseau qu'on avait en urique, avec les camarades des structures locales, et cetera.

Je veux dire, en fin de compte, on en a pris plein la tronche, je vous laisse imaginer notre direction. Comme elle était ravie de nous voir arriver, on en a pris plein la tête, on a eu des moments durs, moi j'ai pleuré plusieurs fois, j'étais à bout, je me sentais seule, j'avais l'impression qu'on y arriverait pas, mais y a toujours eu au moins un camarade ou une camarade pour nous tendre la main et c'est ça le truc, c'est que il faut surtout pas rester enfermé, il faut prendre son téléphone, il faut aller dans les réunions, il faut dire ce qu'on a comme problème, y a pas de problème anodin quand on milite, au contraire faut tout dire et il faut compter sur les autres.
Moi, maintenant, les nouveaux quand ils arrivent je leur dis que le C de CGT c'est pour collectif.
Je trouve que ça résume pas mal le truc et du coup maintenant tout ce que nous on a mangé sur le terrain au début, et bon on en mange encore et on essaiera encore de trouver des magouilles pour en faire plus, mais on s'est un peu structuré on va dire.
Et puis surtout on n'a pas voulu que nos nouveaux camarades disent que c'est difficile. On a voulu les préserver aussi, alors maintenant on a mis en place des formations d'accueil, ce qui est quand même la base et ce qu'on fait une fois qu'ils ont fait l'accueil, on les encourage légèrement. Bon en fait non, on fait, on fait les gros relous pour qu'ils aillent en urique et qu'ils essayent de faire des niveaux 1 en région et tout ça. Enfin c'est grâce à la fédé, je vous rassure, on paye pas les formations, enfin on n'a pas de rond. L'avantage c'est que nous on peut combattre le capitalisme, ça va pas nous faire mal sur le compte du syndicat. Et grâce à ça et en trouvant les bonnes personnes, en gardant nos valeurs aussi parce que, nous, on a eu une nana d'extrême droite qui est rentrée dans les rangs, et elle est ressortie, ça a pas été simple mais au moins on est resté droit parce que voilà, on est comme ça et du coup grâce à ça, on a une V2 dans le syndicat.

En 7 ans d'existence, on a renouvelé tout le bureau, on a une nouvelle secrétaire générale, on a une nouvelle secrétaire à la politique financière, on a doublé notre représentativité en entreprise qui nous a amené à un délégué syndical supplémentaire donc on a 2 DS.
Tout ça, ça nous fait des moyens sur le dos du patron, tant mieux, mais c'est pas tant ça en fait, c'est ce réseau, ce collectif. Et si on a structuré le syndicat, comme l'a expliqué Timothée, en fait, on a une structure basée à Bordeaux qui est le point historique on va dire du syndicat et qu'on a fait des sections, c'est aussi parce que toutes ces structures qui localement nous ont aidés, et cetera, on veut que ce soit juste dans le reversement de ce qui leur revient.

Et c'est pour ça qu'au nom du syndicat et au nom de tous mes camarades, j'ai 2 messages à vous passer, un, créer un syndicat c'est pas facile sur tous les plans, s'il y a besoin, appelez nous, envoyez nous des mails, harcelez les secrétaires fédéraux, ils les ont nos numéros, ils vont vous les passer. Mais voilà, nous si on peut aider n'importe qui, on le fera. Et c'est ce qu'on essaye aussi de construire en branche qui a été amorcée par Christophe et que Timothée travaille aussi au niveau de la branche. Mais il faut aussi qu'on dépasse ce clivage là, donc si y a besoin de quoi que ce soit pour qui que ce soit, et cetera. Enfin voilà, nous on sera disponible et il est hors de question qu'on tende pas la main, qu'on nous a tendue. Donc n'hésitez pas, pareil s'il faut aller tracter en région, Muriel c'est pa-

reil, on s'est rencontré sur votre piquet, tu vois, c'est pour ça aussi qu'on était là mais dites le, appelez envoyer des mails, harceler on s'en fout, on est entre nous et on sera là pour vous parce que tout ce qu'on pourra vous éviter comme sueur inutile, on le fera.
Et aussi on tient à remercier la Fédération qui a toujours été là pour nous soutenir et qui nous a fait grandir politiquement et qui a fait paraître des articles dans certaines choses, c'est quand même grâce à eux.

Et baissez pas les bras parce que des fois on n'y croit pas et au final nos petites grèves là qu'on a fait à 3 personnes, les premières c'était désorganisé, mais on s'en fout, on était devant et on se montrait. Et résultat des courses, en 2023, y a des salariés qui avaient des questions sur pourquoi on peut faire grève ? Enfin écoute, on va pas tous leur expliquer comment ça marche, fait un WhatsApp et puis on va leur répondre. On a commencé à 6, on a fini un peu plus de 100.

En 2023, on a fait notre première grève en touchant une dizaine d'agences dont 6 où on n'avait jamais mis les pieds là-bas, on les connaissait même pas les collègues. Et au final, en 2025, on a fait notre plus grosse grève historique grâce à l'investissement de tout le monde aussi et à tous ces efforts et tout ça, on a été une centaine de grévistes sur 700. Et ça, c'est le fruit d'efforts communs et pas communs qu'à nous. C'est le fruit commun des camarades qui sont sur le terrain qui vont au front tous les jours. On a pris des claques, des machins et des trucs, mais ça vaut le coup de se battre et ça vaut le coup d'impulser ce genre de choses. C'est le fruit de la solidarité. Donc merci à tous les camarades.

Catherine EYMERY
CGT SANOFI



Je voulais revenir sur ce que disait Muriel. Moi j'ai le même souci quand je vais voir les collègues, ils me disent : « ah mais moi ça m'intéresse pas la politique ». Et à cette réponse, moi je leur dis : « ok, ça t'intéresse pas donc ça t'intéresse pas, un jour, de pouvoir partir à la retraite avec une retraite décente et continuer à vivre en étant en pleine forme, ça t'intéresse pas que tes enfants puissent aller à l'école, ça t'intéresse pas que ta famille, tes amis puissent se faire soigner, tout ça, ça t'intéresse pas ? » Parce que ce que je leur dis c'est que la politique c'est s'intéresser à la chose publique et on est tous des citoyens, donc on devrait tous s'intéresser à nos conditions de vie dans dans notre pays et dans les autres pays aussi.

Mais au moins si je pouvais toucher mes collègues et en général après je pars et je laisse la petite graine germer en me disant peut-être que je reviendrai plus tard et bon après comme Sisyphe, je reviens pousser ma pierre tous les jours, mais au moins, je me dis que si ils se syndiquent pas, peut-être qu'ils éviteront de voter pour des fachos ou qu'ils penseront peut-être un peu moins égoïstement.

Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON



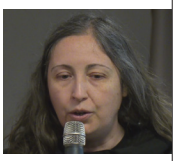
Je voulais juste te dire ce que tu as dit, ça m'a beaucoup touché, mais je te dis moi, j'ai jamais été syndiqué de ma vie. Et puis en 2013 on s'est fait racheter par Sanofi aussi, et on a vu un changement de politique, et être maltraité au niveau humain. On n'avait pas d'argent, pas une thune, on était 2. Donc mon ami m'a dit : « j'ai besoin d'un trésorier pour faire les statuts, comment on fait ? » Ben on appelle, on appelle des potes, on appelle des gens, j'ai pas de thune pour faire les formations, on l'appelle l'UL de Vez. À Vez, c'est un arrondissement de Lyon, on nous paye les formations, on nous paye le repas. Je pense qu'il y a beaucoup de solidarité et beaucoup de valeurs humaines dans la dans la CGT donc tu vas les retrouver et, petit à petit, on rentre dedans, on fait des élections, on fait des premières majoritaires parce que c'est des valeurs humaines, et à la CGT y en a beaucoup, et tu vas trouver beaucoup beaucoup de choses.

Après on a fait un peu de bêtises, on est trop resté ancrés sur notre société. Après il fallait faire des formations, des journées d'études, tu vois d'autres métiers qui ont des plus gros problèmes. Je suis de Sanofi Lyon Gerland, on a des problèmes de riches, de CGT riche. Quand j'ai vu ce qui se passe dans les autres, ça m'a beaucoup touché. Je me suis dit, déjà, il faut que tu montes ta compétence, il y a des valeurs à aller chercher, il y a de la sémantique qui a changé, des idées, comment les développer, comment contrer, comment justement contrer quand tu fais trop de politique, comment je réponds.
Non, la CGT fait pas de politique ? si tout le monde en fait la politique. Après ces idées qu'il faut voir et à force de faire ça, on a récupéré des élus de CFDT, ils sont venus chez nous, des élus qui votaient chez nous, il y en a un là, tu vois c'est des anciens et on les a récupérés, ça veut dire : aller voir les gens et leur parler.

Mais surtout ce qui m'a fait du bien c'est les formations. Avec tous les métiers, faut pas rester que dans son métier. Si vous restez vous entre filles qui sont que dans la Pharma ou que dans la distribution vous allez parler que de vos problèmes, que de ce que vous vivez, vous allez pas évoluer. Vous allez juste vous retrouver entre vous et parler de vos problèmes et peut-être que quelqu'un va vous toucher.

On est plus que camarades, on est des frères et sœurs et si on a besoin de quelque chose ou de quelqu'un, il faut l'aider. Ça va être naturel puisqu'on a ces valeurs d'aller s'aider et de s'entraider. Donc si tu as besoin de

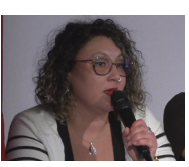
quoi que ce soit, je pense que ici on est tous aptes à t'aider.



Nathalie MUNIER
CGT BIOMERIEUX MARCY L'ETOILE
Je voulais réagir à ta réflexion sur le fait que vous étiez nuls en communication pour te dire une expérience qu'on a, nous, dans notre syndicat.
Avec le site de Craponne on s'est mis d'accord pour faire une communication, un journal. On a notre tract chacun sur nos sites, des fois on a des tracts en commun. Et puis on a mis en place depuis ce mandat là, donc depuis 2 ans, un canard, donc c'est une double feuille mensuelle ou voire bimensuelle dans laquelle, justement, on traîte un peu des questions de fond, ça permet de creuser un petit peu plus, de poser des choses un peu politiques clairement. Et ça touche un plus grand nombre de personnes aussi, parce que autant les tracts en prod ça va, ça prend bien, autant les tracts chez les cadres c'est un peu plus compliqué mais avoir u un truc qui prend un peu de distance avec leur vécu, qui replace. Et c'est assez apprécié, les salariés, quand ça vient pas dans le mois ils nous disent mais ça en est où là, il est quand le prochain ? Et cetera.
Donc voilà, c'est du boulot, mais c'est pas mal et je pense que ça fait son chemin aussi, ça sème ses petites graines. J'ai même des cfdtistes qui sont jaloux de notre journal quand même.



Hassen JEBARI
CGT SANOFI LYON
Je voulais répondre à Elsa. Moi l'officine j'y connais pas grand chose. Par contre si je peux aider avec des supports à distribuer vers chez moi, c'est avec grand plaisir que je le ferai. J'ai aucun problème à justement aider malgré les petits moyens que j'ai, donc si y a, je suis preneur.
Pour répondre à Muriel, la politique, malheureusement, on est obligé d'en faire parce que ça fait partie des armes que l'on a aussi et le problème c'est que eux la manie mieux que nous. Mais bon, nous on apprend, on apprend grâce aux anciens qui nous montrent la voie et c'est grâce à ça qu'on peut justement ensuite transmettre. Ce que vous vous nous donnez lorsque l'on arrive dans les syndicats, moi de mon œil nouveau, clairement la première chose qui me saute aux yeux, c'est la formation où j'ai fait un stage niveau 1. J'ai appris énormément de choses, maintenant j'attends de faire le stage 2 et ainsi de suite, de monter encore en formation, pour être mieux préparé à me confronter à tout ce qui va pouvoir arriver dans le futur.



Rebecca SAMBA
CGT SANTE SERVICE ASTEN
Moi je suis Rebecca, on travaille chez Asten santé, je dis on parce qu'on est plusieurs, on est prestataire de santé à domicile sur toute la France. On représente 47 sites, 120 000 patients, 1 370 salariés et notre boulot premier, c'est intervenir chez les patients en assistance respiratoire, en perfusion, en nutrition et sur le diabète. À l'origine, nos structures étaient issues du monde associatif et en 2019, ils ont décidé de créer Asten santé. Notre actionnaire majoritaire, c'est La poste à 89 %. Donc avant, on était des CSE d'établissement. Il a fallu qu'on devienne des CSE uniques et les syndicats, les présents dans la société, c'était la CFDT qui acceptait tout, qui signait tout et il nous restait plus qu'un seul élu CGT.

Donc quand il y a eu les élections en 2023, on a eu plein d'élus FO/CFDT et sans étiquette qui se sont ralliés à la liste CGT du seul élu qui restait parce qu'on avait les mêmes valeurs et la même lutte. Et en 2023, on a remporté les élections à 60 %. Donc je pense que vous pouvez tous y arriver. C'est une grosse fierté et ça a été du boulot. Mais on avait les mêmes valeurs, la même lutte et voilà où on en est aujourd'hui. Donc perdez pas espoir, tout est possible et on peut tous y arriver.
Comme je vous ai dit donc la poste nous détient à 89 %. Ils nous annoncent, là, 2 % de baisse de masse salariale, donc on renouvelle pas les départs en retraite, on renouvelle pas les CDD. Et puis les NAO ça a été un enfer. On nous donne une enveloppe minime, on veut pas nous écouter et on nous dit qu'il y a pas de fric mais en fait il y en a du fric parce que 12 membres du CODIR se sont permis de se verser à la fin de l'année une enveloppe chacun pour une prime de surperformance. Donc c'est quand même des mecs parce que c'est que des mecs qui ont des salaires à 5 voire 6 chiffres et ils se versent une prime chacun de 5 000 balles. Ça fait 50 000 € de moins qu'on a eu pour faire des augmentations générales. Pareil, tous les ans, grâce à nous, petites mains qui trimontent toute l'année avec des salaires minimums, on verse aux actionnaires 4 millions d'euros par an. Sur ces 4 millions d'euros, il y a 89 % qui revient à La poste et nous on a rien. Zéro, pas de participation, pas d'intéressement.
Et pour la 2ème fois, la CGT elle signera pas les NAO parce qu'on n'est pas des chiens, on trime comme des cons toute l'année et on n'a rien. Et on a beau leur dire que sans nous la boîte elle tournerait pas, ils en ont rien à foutre parce qu'ils s'en foutent plein les poches.



Adrien POIRIEUX
CGT TREDI SALAISE
En fait, pourquoi c'est difficile de prendre la parole sur ce sujet. C'est parce qu'on touche aux difficultés que le capital nous impose : atomisation du travail, précarisation, turn-over, discrimination et répression syndicale mais c'est aussi et surtout, être en capacité à affronter nos propres difficultés.
L'enjeu de la démocratie syndicale : la réduction de nos droits qui engendre la diminution du temps que

l'on consacre à la syndicalisation.
Mais il ne faut pas minimiser la mauvaise conduite de notre confédération sur les derniers mouvements de grève contre la réforme des retraites. La collaboration de notre direction confédérale avec les syndicats traîtres. Et surtout le mensonge. Car dans le doc d'orientation, on nous ment quand il est inscrit à l'intérieur que l'intersyndicale a appelé à l'arrêt de l'économie le 7 mars 2023, c'est un mensonge car on était que 5 ou 6 fédés de la CGT à appeler à cela.

Pour moi, il faut remettre nos revendications, comme sur la question du 100 % Sécu.
Il faut une confédération au service des syndicats et pas le contraire et il faut des stratégies de luttes qui nous conduisent vers une victoire. Un intervenant disait il faut commencer à traiter la tête du poisson si il est pourri.

Ensuite, c'est comment on organise une vie syndicale comme je le disais au début.
À Tredi, on a vécu une désertification progressive lors des AG. C'était le soir, après le boulot vers 18h, et on était une dizaine, toujours les mêmes…
Du coup on s'est dit on va utiliser le droit syndical, et désormais on utilise le congé de formation pour tenir nos AG, et on est plus d'une vingtaine sur 31.

La communication, autre faiblesse. Désormais les après-midi des repas de CSE, et bien on fait des équipes et on tourne sur les différents secteurs de la boîte pour parler des problèmes que les salariés rencontrent.
Après, vu qu'on a des syndiqués bien formés, le dernier obstacle ce sont les désaccords et le respect de l'acceptation des décisions à la majorité et si la majorité s'est trompée, et bien il faut apprendre de nos erreurs et ne pas faire un procès envers ceux qui ont fait le travail pour lequel ils avaient mandat.
J'en termine avec une initiative, alors je sais pas si elle est nationale, mais mardi prochain, le 7 avril, c'est la journée de la syndicalisation en Isère, et l'interpro a fourni des petits kits à distribuer avec pour objectif : 1 syndiqué doit faire 1 nouveau syndiqué.
Alors j'espère qu'on va réussir à le déployer et que ça va marcher.

Élodie DUMONT
CGT OXYPHARM



Moi je vais vous partager mon témoignage si ça peut aider.
Comment je suis arrivée là aujourd'hui ? Je pense que j'ai le parcours le plus atypique de nous 4 donc je vais, je vais en parler.

Nous, notre société, elle a grossi rapidement. J'ai 7 ans d'ancienneté aujourd'hui, c'est une société qui faisait même pas 600 salariés, aujourd'hui 700. Et donc il y a 10 ans, ils étaient beaucoup moins.

Et donc en grossissant forcément, on s'est heurté à tout ce que tout ce que tout ce qu'on a pu voir là depuis ces derniers jours, le capitalisme et tout ce qui va avec. Et je regardais ça de de loin à l'époque. Et j'ai vu les premiers combats de la CGT à sa naissance au sein de notre entreprise. Forcément ça m'a interpellée. Et puis j'avais envie de voir, d'aller plus loin et peut être de participer à ça.

Donc aux élections CSE en 2023, j'ai été me syndiquer mais pas à la CGT. Je vais vous dire, j'ai été chez FO. Tout le monde a le droit de se tromper, on a tous droit à l'erreur, c'est comme ça qu'on apprend. Et en fait chez FO je suis pas restée très longtemps hein, ça se compte en mois parce que j'ai très très vite été déçue. Nous, au sein de l'entreprise et FO y a pas de collectif, il y a pas de réunion de syndicats, il y a rien en fait. J'avais envie de m'investir et apparemment ça s'est remarqué et donc j'ai été démarché par la CGT.
J'ai pas mis très longtemps à signer parce que parce que je voyais qu'il y avait quelque chose, une structure dans dans ce syndicat normalement opposé au mien mais donc j'ai fini par signer en je sais pas 6 ou 4 mois, je suis restée 4 mois chez FO, voilà et en fait à la CGT, là j'ai trouvé ce que je cherchais.

Déjà on m'a accordé une place puisque je suis élue mais je ne suis que suppléante. Donc à la base je pouvais pas assister au CSE, j'aurais jamais eu de place si j'étais restée chez FO. Et à la CGT on m'a proposé une place.

Je participe depuis à quasi tous les CSE, donc déjà merci à mon syndicat. Et j'ai rapidement trouvé ce que je cherchais, ce fameux collectif dont tout le monde parle avec des réunions mensuelles du syndicat. On se réunit, on prépare nos dossiers. On a une solidarité, notamment en CSE, même si je sais que c'est pas là que tout se joue, mais en CSE quand on a déjà préparé nos dossiers, quand un prend la parole, il est systématiquement appuyé derrière pour chacune de nos idées, on se renvoie la balle, donc on n'est jamais seul en fait.

Donc les valeurs que je portais et qui sont portées par la CGT finalement me représentaient très bien. Et on a eu des combats quand même depuis 2023, pour un premier mandat, on n'a pas été épargné . Il y a eu une grève comme tu l'as dit, on a eu des fermetures d'agences avec une expertise économique et sociale. La fusion dont je vous ai parlé, il y a 2 jours, qui se prépare et qui va, là aussi, pas nous épargner dans les années, les mois et les années à venir, du coup, on a fait une nouvelle expertise, on aime bien ça. Voilà pour les combats qu'on a eu à mener.

Ça fera 3 ans en octobre qu'on a été élu, j'ai quand même réalisé la formation d'accueil CGT, le niveau 1 et aujourd'hui je suis déléguée syndicale.



Ludvic BUFKENS
SECRETAIRE FEDERAL FNIC CGT
Je suis secrétaire fédéral, aussi accessoirement, je travaille chez Bostik. C'est une boîte qui fait de la colle. La branche chimie, la très grande branche de la chimie et la mère de toutes les branches.

Deux, trois bricoles les camarades sur l'organisation. Quand on arrive à la CGT, on se pose plein de questions, on n'a pas forcément des réponses. Et à la Fédération, on essaie d'être organisé aussi dans les régions.
On pourrait dire : y a des unions départementales, y a des unions locales, ça suffit. Nous, on a pris le parti à la Fédération de s'organiser aussi dans les régions, donc on a déjà une approche aussi qu'on pourrait avoir de nos syndicats dans les régions et à travers ces régions, les camarades, ils ont essayé d'expliquer, c'est ces fameuses réunions URIC.
Moi, je voulais être sûr que tout le monde ait compris, quand on parle des URIC, qu'est-ce que c'est que les URIC ? Les URIC à la Fédération, chaque secrétaire fédéral a en responsabilité des régions. Alors pour certains, ils ont même de la chance, ils en ont 2. Et dans ces régions, ce qui se passe c'est qu'on essaye de faire à peu près 3 ou 4 fois par an, alors ça dépend des régions, des réunions où on convoque tous nos syndicats de nos 11 branches professionnelles qui sont dans le département et plus largement dans la région.

Tout ça à condition qu'on ait des contacts. Et la base du contact, c'est le CoGiTiel. Si on a toutes les informations des camarades bien remplies, ça vous permet d'avoir non seulement les convocations pour participer à ces réunions, mais aussi les informations de vos branches professionnelles parce que vous nous entendez aussi beaucoup parler de branches. Il y a des copains qui participent à des réunions de branches qui sont ici et des fois on se dit mais qu'est ce qui s'y passe dans ces branches ? Puis comme la fédé, c'est un peu loin des fois, on envoie aussi beaucoup d'informations comme ça à travers les mails. Des fois aussi à travers les réunions de région, on aborde des sujets, des branches et de l'actualité des branches. Donc moi je voulais déjà expliquer qu'il y a les URIC et que les URIC c'est très très important parce qu'on sait que pour certains syndicats, et on l'a vu, il y a très peu de moyens pour certains et ça permet d'avoir la Fédération à proximité.

Alors les officines ? Elsa, je pense que en fait on va pas tous le faire un par un, mais je pense qu'au moins au niveau de la Fédération, on peut s'engager à le faire dans toutes les régions à partir du moment où tu nous fileras, les copains l'ont dit, de la matière, je m'engage un petit peu pour les autres mais je pense qu'ils m'en voudront pas et on pourra le faire, ça, dans toutes les régions, encore une fois, à condition de faire d'avoir de la matière. Moi je connais la chimie mais les officines je t'avouerai que c'est un peu plus compliqué pour moi.

La politique, Muriel, elle a bien parlé de la politique, mais moi aussi j'ai eu souvent ce problème dans des réunions, dans le syndicat ou des camarades vous disent « Oh attends moi je suis pas adhérent dans un parti politique, tu me fais chier avec ta politique ». Mais en fait on parle pas politique au sens politique, on parle pas de qui va se présenter aux prochaines élections municipales quand on parle de politique et je pense qu'on est dans notre rôle. Et des fois, faut savoir rappeler aux salariés que la dernière bagarre qu'on a menée, on l'a pas menée contre nos patrons, on l'a menée en premier lieu contre le gouvernement qui avait mis en place la retraite à 64 ans. Notre temps de travail, les 35 h, c'est le gouvernement. Les retraites, c'est le gouvernement. Tout se passe au niveau du gouvernement aujourd'hui. Dans l'Assemblée nationale, on voit tous les sujets qui sont abordés. C'est des sujets qui font notre quotidien, ils nous ont baisé nos CE, nos comités d'établissement. C'est qui ? Y a eu Macron qui nous a mis une série. Là, durant tout le mandat, on a fait que de perdre des choses au niveau des moyens qu'on avait dans les entreprises, c'est de la politique.

Moi je pense qu'il faut le rappeler tous les jours, que notre combat, en fait, c'est notre patron en premier lieu pour le carreau cassé comme on l'a dit tout à l'heure. Mais il y a des sujets, c'est plus avec le patron qu'on les traite. Quand on a parlé d'une reprise à la Fédération de Vencorex, le premier qu'on est allé voir, c'est forcément le syndicat. Mais derrière, on n'a pas cherché, nous, à parler au patron de Vencorex. On a fait quoi ? On a ameuté les politiques. Alors ceux avec qui on peut encore parler, alors il y en a plus beaucoup, mais on a ameuté les politiques, on a passé des heures et des heures à discuter avec eux. Alors je vous rassure, ils sont comme nos patrons, on n'en a pas tiré grand chose au final. Le gros boulot qui a été fait, c'est par les copains qui étaient sur le site, par le Cabinet Projexa, avec la fédé. Les politiques, on n'en a pas attendu grand chose pour ceux qui étaient à Pont-de-Claix, ils ont pu entendre Ferracci. Rappelez-vous à quoi ils nous ont servi, à pas grand chose.

Mais pour autant aujourd'hui faut pas qu'on soit gêné d'expliquer à nos potes que c'est de la politique ce qu'on fait. Et tous les jours quand on se lève, on se lève pour faire de la politique. Et je vais finir sur un petit conseil pour la camarade, moi je dis toujours dans mon syndicat : si on veut gagner des adhérents, si on veut être entendu, si quand on fait une grève, on veut avoir du monde derrière nous, faut qu'on passe du temps avec eux et tout le temps qu'on passera avec eux, c'est là où on gagnera. il faut s'y connaître

en tout parce que t'approches pas les gens en parlant des syndiqués en arrivant.
Si tu l'approches en lui parlant des 32 h, c'est mort. Il faut s'y connaître un petit peu en football, en cyclisme, en formule 1, en tennis, alors ce que tu fais, c'est que tu mets l'application le matin, tu regardes les résultats, tu vas dans l'atelier, tu l'attaques avec l'un à la formule 1, l'autre la pêche. Tu les connais tous à force, les mecs, c'est facile de les aborder. En fait, quand on connaît la boîte, c'est très facile d'aborder qui que ce soit, y compris le directeur, mais nos copains avec qui on travaille tous les jours, on sait ce qu'ils aiment et on sait comment les aborder. Moi, y a aucune de mes idées que j'ai eu du mal à faire passer à qui que ce soit. Après il les entend-il les entend pas, mais on doit-on doit pas avoir de problèmes à aborder qui que ce soit quand on connaît l'entreprise et c'est nous qui la connaissons mieux que quiconque.

Les directeurs, on les voit passer durant une carrière, des dizaines et des dizaines de chefs, c'est pareil. Les ouvriers c'est bien souvent les mêmes, on les connaît, donc parlons de ce qu'ils veulent entendre. On démarre toujours la conversation comme ça, c'est un petit conseil et après on y va, on balance et on y retourne le lendemain parce qu'entre 2 il y aura BFM, il y aura tout ce qui s'en suit. J'ai terminé.



Bader TEBAIBIA
CGT SANOFI LYON
J'avais oublié 2 choses, je voulais les dire et j'en profite là parce que je les ai jamais dites.

Faire une grève, un débrayage sur mon site. Quand j'ai commencé à l'intérieur avec un petit débrayage, j'arrivais à gérer, et puis quand on a fait la grosse grève, j'ai appelé Jean-Louis, c'était mon coordinateur, Fabien, comme j'avais pas la sémantique j'avais pas encore tout appris, il m'a traité d'extraterrestre de la CGT, il comprenait pas ma communication parce que j'avais pas toutes ses bases et même si j'avais pas toutes ces bases, pour moi c'était normal, mais pour Jean Louis, j'étais vraiment l'extraterrestre. Il m'a dit, en tout cas ça marche, je te laisse continuer. C'est pas parce que ma communication était différente qu'il m'a exclu. Ils m'ont quand même dit, non mais tu restes, ça marche, continue et petit à petit je suis monté en puissance, j'ai appris, tu fais des formations des réunions de travail.

Et je voulais rajouter, la CGT c'est pas que sur mon site, c'est toujours, partout et tout le temps.
Dès fois je vais à La poste, et ça fait une demi-heure que la dame au guichet elle avance pas, qu'elle râle, qu'elle envoie chier les gens. Bon il faut dire que j'étais pas CGT de cœur à ce moment-là, je veux dire j'étais CGT sur mon site mais, en fait, quand j'ai fait une journée de travail avec des gens de La poste ou ils m'ont dit « les gens, ils peuvent pas aller aux toilettes parce qu'il y a personne pour les remplacer, ils sont sur le guichet, si y a un problème avec un client, y a personne qui vient justement enlever la personne, il laisse cette personne gérer ce problème. Alors, aujourd'hui, quand je vois ça et que je vois une action comme ça, j'y vais, je parle avec les gens, si j'ai un piquet de grève, je vais parler avec ces gens-là et ainsi de suite. La CGT, c'est pas que sur mon site, et pas que de 8h à 17h, c'est tout le temps et partout.

Et sur la politique, sur les cotisations tout ça. OK d'accord t'aime pas la politique, c'est des charges, on paye trop de charges et je te donne un exemple : un gars, sa femme elle a couché, je lui dis « t'es content ta femme elle a couché c'est 12 000 € l'accouchement, t'as pas payé parce que c'est nos salaires qui payent donc t'es contre les cotisations comment t'appelles ça, les charges ? Par contre les 3 semaines de congés de paternité, on te la paye, c'est avec nos salaires qu'on te paye, tu crois que c'est comment ? C'est des traitements, c'est nos cotisations, nos salaires qui sont décalés dans le temps pour les payer». Et là, tu les ramènes à toi ces gens-là, c'est juste l'argumentation qu'il faut, les mots qu'il faut, sans aller à la confrontation, mais tous les jours quoi. Et puis ce que je dis surtout, tous les mois ils reçoivent un ticket de la CGT quand ils reçoivent la fiche de paie, le salaire qui est décalé, c'est du salaire. Et ça c'est la CGT qui l'a fait et ça je l'oublie pas et c'est dans les formations que tu l'as appris.



Julien DI FURIA
CGT SANOFI SISTERON
Pour le sujet renforcement et comment faire vivre son syndicat. La politique comme on l'entend et comme on veut la faire vivre, c'est tous les jours mes camarades, avec nos valeurs CGT.
C'est alors je vais parapher les copains mais c'est important de le dire : si on veut faire changer le monde avec justement nos valeurs, c'est au café, lors de la distribution de tracts, dans la tournée d'atelier, c'est lors des AG, lors des réunions d'infos. Je vais arrêter là parce que ça a été assez dit.

Par contre moi je veux juste alerter l'ensemble des camarades par rapport au syndicat, c'est faire attention à la professionnalisation des mandats et quand je vais dire ça, je vais m'expliquer mes camarades : on est tous différents, nous sommes un collectif. J'ai l'habitude de dire et de revendiquer. Pour moi, nous sommes une armée dans notre histoire CGT : là où on veut aller dans notre but CGT, la finalité, l'État. Je parle bien, je parle fort, tu as des compétences, tu es plus effacé, mais par contre tu vas taper un bon tract, tu vas faire des déclarations.
Mais c'est ça notre valeur à la CGT, c'est le collectif qu'on est et tous ensemble. C'est la fraternité avec toutes nos différences.



Elsa BARTHELEMY
PHARMACIENNE D'OFFICINE CGT

J'entends dans vos réponses à ma bouteille à la mer que vous connaissez pas trop l'Officine. Du coup je vais vous donner 2/3 infos pour voir si ça vous aide sachant que c'est pas simple d'avoir les infos. L'officine, c'est des toutes petites structures pour la grande majorité. Il y a des titulaires qui sont des pharmaciens, qui sont les propriétaires des officines et donc nos patrons. Il y a des pharmaciens salariés qui sont sur le territoire à peu près au même nombre que les pharmaciens titulaires.

Il y a des préparateurs et des préparatrices derrière les comptoirs que en général, les gens appellent aussi pharmaciens parce que les gens ne savent pas les différents métiers qu'il y a dans les officines. Et il peut y avoir surtout dans les grosses pharmacies aussi, des secrétaires, des réunionistes, des gestionnaires de commande, évidemment, des stagiaires, des étudiants. Les patrons, c'est environ 25 000 personnes en officine. Les salariés pharmaciens, c'est à peu près pareil, c'est juste qu'on sait pas exactement puisque on est réuni dans la section D qui compte, à peu près, 25 000 personnes, mais il y a aussi les pharmaciens salariés de l'oxygène et ceux qu'on des postes un petit peu atypiques qui vont être avec nous en section D. La section D c'est 80 % de femmes, donc je vous laisse voir le biais de genre, sachant que la section A, donc les titulaires, c'est 55 % de femmes. Le ratio professionnel toutes sections confondues, c'est 60 % de femmes.

Donc on a une concentration des hommes dans le titulariat et une concentration de femmes dans le salariat. Je parle même pas du ratio chez les préparateurs et les préparatrices, je ne le connais pas, je ne sais même pas combien ils sont, mais on estime qu'il y a environ 100 000 salariés dans les officines non pharmaciens, 120 000 avec les pharmaciens et je pense que le ratio on est sur du 98 % de meufs avec beaucoup de personnes jeunes, donc de jeunes mamans qui font des horaires d'ouverture et qui peuvent avoir des amplitudes de 8h à 20h, potentiellement sans pause le midi, enfin elles vont avoir une pause mais sans fermeture de la pharmacie, des trajets à rajouter et donc après leur 35 h de comptoir debout sans possibilité de s'asseoir, parfois sans possibilité de boire un coup, sans possibilité d'aller aux toilettes, parfois en se faisant défoncer par leur titulaire, par les appels aux médecins, par les patients impatients, à devoir gérer les ruptures, les réceptions de commandes, les rangements de commande, ces femmes, quand elles rentrent, elles ont les enfants, elles ont la maison, le ménage et la cuisine.
À priori, aux dernières nouvelles, la répartition des tâches ménagères est toujours très genrée. Et donc aller mobiliser cette population qui n'est pas politisée, qui est exploitée à la fois dans son travail professionnel mais aussi dans son travail ménager, c'est pas simple.

Et moi personnellement je voudrais bien aller à une UL ou à une UD. Sauf que je suis nomade donc je suis pas attachée à un territoire. Pourtant j'ai essayé de contacter l'UD/l'UL dont je dépends, si je prends l'adresse de mes parents, ils m'ont jamais répondu.
Donc moi je veux bien qu'on aille à la rencontre des gens, mais les pharmacies d'officine c'est plus de 19 000 points de vente en France. Je vais pas faire les 19 000 pharmacies ; sur 8 ans d'expérience j'ai fait 30 pharmacies en faisant des remplins donc et c'est déjà beaucoup en fait 30. Donc voilà , c'est pour ça quand j'ai entendu le « il faut qu'on fasse des supports pour que vous puissiez aller à la rencontre des gens », j'espère que Noé sera au rendez-vous pour m'aider à ce qu'on fasse quelque chose et que les camarades qui étaient pas là aujourd'hui mettront la main à la pâte aussi.

Mais il faut avoir conscience de la démographie de la branche officine. Faut avoir conscience aussi, que, parmi les 25 000 pharmaciens de la section des salariés, une partie va devenir titulaire. Donc il faut qu'on arrive à s'adresser à eux sachant que ils sont peut-être nos alliés aujourd'hui mais ils seront peut-être nos patrons demain. Comment on fait pour gérer ça ? Moi j'ai pas la réponse. C'est compliqué, c'est vraiment compliqué et je pense que c'est une position très particulière que je sais pas si une autre branche qui qui a ce problème ou les alliés syndiqués d'aujourd'hui pourraient être les patrons syndiqués de demain.

Voilà, j'espère que ça vous ça vous donne un petit peu des idées sur les problématiques de la branche officine sur le faites que même s'il faut utiliser le vocabulaire révolutionnaire de la FNIC, moi j'y tiens à ce vocabulaire, pour autant, il va falloir y aller avec du tact pour aller réussir à embarquer cette population qui est pas politisée, qui est pas organisée, qui subit complètement la maltraitance d'une partie de son patronat. Ceux qui subissent pas cette maltraitance, ils considèrent que comme ils sont bien, ils sont logés à une bonne enseigne, ils ont pas de raison de se syndiquer, ils ont pas de raison d'aller défendre quoi que ce soit, alors même qu'il y aurait des choses à défendre au-delà de juste leur simple structure, que ce soit la passerelle des préparateurs pour pouvoir devenir pharmacien qui devraient être bien plus accessibles, que ce soit les différences cadres/non cadres qui sont complètement inadmissibles à mon sens puisque en tant que pharmacienne j'ai un pouvoir d'achat bien plus élevé que une préparatrice.

Sauf que moi j'ai pas les jours de carence si je reste en CDI alors que la préparatrice oui. Bref, y a plein de choses comme ça et il va falloir qu'on trouve le bon moyen d'accrocher cette population particulière. Et je pense pas que le vocabulaire syndical révolution-

naire de premier abord à cette population, ce soit le forcément le truc le plus adapté.

Je crois que c'est Élodie qui a fait l'erreur d'aller chez FO en premier, moi aussi, parce que comme tu disais tout à l'heure, la pharmacie d'Officine c'est majoritairement FO. Pourquoi ? Parce qu'ils communiquent sur les réseaux sociaux en mode « on se bat pour vous ».
Et puis maintenant que je suis syndiquée CGT, j'ai eu la chance d'avoir un petit compte rendu de CNPPI, et j'ai vu les postures de la CGT en commission et j'ai vu les postures de FO, sans compter les non postures des autres, et je me dis, peut-être qu'il va falloir partir de ça aussi pour convaincre les quelques syndiqués chez FO qui ne se rendent pas compte de l'arnaque que c'est que d'aller donner leur vote et et leur cotisation à FO. Moi personnellement, sur mes quelques mois de syndiqués chez FO, je leur ai dit que j'étais à leur disposition s'ils avaient besoin d'un coup de main, de soutien de quoi que ce soit. J'ai jamais eu de réponse, j'ai jamais été invitée à une réunion, j'ai juste reçu les newsletters que je continuais à recevoir en n'étant plus syndiquée.
Et la seule fois où j'ai posé une question, ils m'ont répondu un truc qui était au détriment des salariés, sans source ni légale, ni juridique, ni rien du tout et qui était l'inverse de la réponse faite par ce que j'avais pu avoir, une réponse d'un syndicat patronal, évidemment pas par écrit, parce qu'ils sont pas fous. Mais la réponse de FO allait à l'inverse de la réponse patronale et était au détriment des salariés. Voilà donc ça, en fait, si on l'a pas vécu, c'est difficile de remettre en question quelque chose quand on s'y intéresse juste pas.

Je vous donne toutes ces infos qui est juste ma petite expérience pour que vous compreniez un peu mieux le monde dans lequel on évolue en officine. Et enfin, moi personnellement, j'ai monté une communauté pharmaceutique sur Discord il y a 3 ans et demi, j'ai réussi à faire venir 350 personnes dessus. Il y a des prep, des étudiants, des Pharmas, des titulaires aussi et réussir à faire syndiquer des gens-là dedans, et bien on essaye encore.

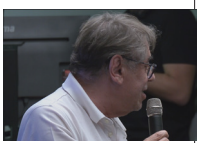


Serge ALLEGRE
SECRETAIRE GENERAL FNIC-CGT
Elsa, effectivement, on pourra pas t'apporter toutes les réponses aux questions que tu as posées, mais la plus importante c'est de te faire entendre qu'on est organisé sur tout le territoire et qu'on peut apporter notre aide comme plusieurs l'on dit, avec notre réseau d'URIC, de collectifs régionaux. Les petits ruisseaux font les grandes rivières, on peut y arriver. On a déjà vu tout à l'heure, on en a débattu un peu, y a Éric qui est aussi de la branche et qui connaît bien la branche qui pourra participer à ces travaux, mais on a aussi vu avec Alan de Projexa qui a déjà pris contact pour apporter tout un tas de réponses par statistiques et à tout ce dont on a discuté.

Il y a une chose qui est importante, c'est Julien, qui nous a interpellé sur attention au syndicalisme professionnel, et c'est pour ça que j'ai demandé à intervenir, pour apporter une réponse à ce sujet. Les camarades, tout à l'heure, j'ai entendu Bader parler d'extraterrestres, nous, à la Fédération, nous sommes des extraterrestres, c'est-à-dire on est tous salariés de nos entreprises, il y a pas de salariés politiques à la Fédération.
Les seuls salariés que nous avons à la Fédération, ce sont les salariés administratifs et administratives. On est chez Michelin, Smurfit, Toray, Sanofi, Biomérieux. On est tous détachés de nos entreprises, nous sommes toujours en contrat et en qualification dans nos entreprises. En ce qui me concerne, chez Michelin, quand tu parles de terrain, effectivement, on doit toujours garder le contact avec le terrain.

Parce que si on perd la notion de contact avec le terrain derrière, parler au nom des travailleurs, ça devient quand même assez compliqué. Et c'est pour ça que ça va si mal au niveau de la Confédération.
Mais je suis pas là pour juger ce qu'ils font, de bien ou de mal à la Confédération, mais c'est important de le rappeler qu'au niveau de la Fédération, y a aucun salarié politique. Nous sommes tous rattachés à un contrat de travail avec notre employeur et en relation avec notre syndicat. Et qui plus est, on a pris des décisions en secrétariat fédéral parce que bon, y a plusieurs instances. Y a le Secrétariat Fédéral, Secrétariat Fédéral Elargi, la direction fédérale, le CE qu'on appelle le CEF, et la décision qui a été actée dans le secrétariat fédéral pour s'assurer qu'on puisse continuer de garder le contact avec le syndicat, c'est le premier lundi de chaque mois, on s'arrange avec nos syndicats, quand ils le peuvent, à tenir la Commission exécutive du syndicat pour que nous on soit dans le syndicat.

Voilà les camarades, c'était important. C'était par rapport à l'interpellation de de Julien. Parce que je le redis encore une fois, si on veut parler au nom des travailleurs, faut être avec les travailleurs.



Gilles HELLIER
RESPONSABLE UFR
Moi je suis à la retraite et la lutte des classes, ça s'arrête pas quand t'es à la retraite. C'est-à-dire que on a dans nos statuts fédéraux, dans les syndicats, ce qu'on appelle la continuité syndicale et les sections syndicales de retraités. Quand Julien a dit, j'ai eu des expériences avec les anciens, c'est en échangeant avec nos prédécesseurs qui, si on remonte très loin, n'avaient pas forcément non plus les moyens pour militer, mais ils se sont battus pour les obtenir. Et ce qu'on a gagné et ce qu'on a aujourd'hui, c'est parce que certains se sont battus

pour l'avoir.
Au-delà de ça, ce que nous on appelle la continuité syndicale, elle ne peut se faire que si y a du travail intergénérationnel entre les salariés actifs et les retraités et notamment y a des choses, c'est que le Syndiqué CGT, quand il part à la retraite, il doit rester à la CGT. C'est difficile évidemment parce que on a beaucoup de camarades qui avec ce qu'ils subissent me disent, « Ah mais moi, l'entreprise, j'en ai marre, je vais à la retraite, je veux aller tranquillement me reposer ». Sauf que quand on est retraité, on est obligé de militer parce qu'on fait de la politique aussi, parce que dans le territoire où on est, même si on est coupé de l'entreprise, on a aussi des revendications puisque on passe pour des nantis, on passe pour ceux qui profitent de leur retraite qu'ils ont malheureusement, certains ne sont pas en bonne santé, d'autres sont en bonne santé. Donc on a plein de points communs avec les actifs et on est obligé de faire de la politique, qu'on soit retraité ou actif.

Être syndiqué et ne pas faire de politique, c'est assez difficile parce que un carreau cassé, il est la cause d'une décision qui a été prise, qui était pas au bon niveau et qui a été mal mal faite. Donc moi, je vous incite déjà à essayer de créer des sections syndicales pour ceux qui n'ont pas de retraités, mais aussi de contacter dans les effectifs que vous avez peut être pour ceux qui sont assez organisés ou qui sont dans des structures où ils ont des éléments, de voir quels sont leurs syndiqués qui sont proches de la retraite pour déjà commencer à discuter avec eux.

Voilà on a le droit de se tromper les erreurs de de se tromper de syndicat au début, mais on l'a fait qu'une fois l'erreur.

Virginie LEFEVRE
CGT SMURFIT WEST ROCK



Virginie, société Smurfit West Rock à Epernay. On produit des poches alimentaires, on est dans la plasturgie.
Nous, on a commencé le syndicat en 2003, on a fait des formations en local, ça nous a bien aidé, ça nous a mis le pied à l'étrier. Maintenant, on a notre ancien DS qui est à la fédé et on fait beaucoup de journées d'études sur Paris et ça nous apporte beaucoup
En un an de temps, on a doublé nos syndiqués, donc on est plutôt fier. On fait vivre régulièrement le panneau syndical, on met des tracts au réfectoire également pour maintenir les salariés informés. On a les tous les tracts de la fédé qui nous sont envoyés régulièrement.

Donc comme ça, les salariés sont bien informés de tout ce qu'on dit. Et aussi pour dire que les colloques ça nous importe beaucoup parce qu'on rencontre des gens qui sont de métiers différents de nous et donc ça fait du bien.

Timotée ESPRIT
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT



Je voulais juste m'inscrire un petit peu dans les débats par rapport aussi parce que ça fait réfléchir ce que nous dit Elsa dans les pharmacies. La réalité, c'est que les situations objectives pour tous les camarades, elles sont différentes. Ça, c'est ce que j'essaie de dire dans mon rapport, c'est qu'on a des structurations d'entreprises qui sont différentes. On a un paysage de de salariés qui sont différents.
Et comme j'ai dit dans mon rapport, il n'en demeure pas moins que là où y a le capital, il y a exploitation et là où là où y a exploitation, il doit y avoir de la colère. Donc moi par exemple, effectivement je pourrais dire à première vue que Ben moi je suis issu d'une usine de 450 salariés, on est tous au même endroit. Donc par rapport aux 100 000 salariés éclatés sur les 19 000 pharmacies, j'ai une certaine facilité objective.
Pour autant, dans ma boîte, sur 2 ans : 10 licenciements dont 4 CGT, des répressions en veux-tu en voilà. C'est une autre donnée objective, un bâton dans les roues.

On pourrait dire aussi et c'est ça qu'il faut se dire, c'est que y a pas une situation qui est plus facile ou plus difficile pour l'un ou pour l'autre. La question elle est que les situations sont toutes différentes, l'important étant d'amener la question du syndicalisme de manière quotidienne dans l'entreprise.

Et c'est là où on voulait en venir sur la question de l'organisation du syndicat, si à partir du moment où le syndicat il est bien structuré, qu'il marche bien sur ses 2 jambes parce que le camarade il a dit qu'il y a 10 branches sur 11 qui sont représentées au colloque. Mais la réalité c'est que, bon j'ai pas forcément le chiffre, mais on a peut etre aussi représenté ici 30 UD.
La CGT c'est ça aussi, chaque syndicat a sa double affiliation qui est la profession et le département, donc la camarade peut-être qu'elle a pas un syndicat à part entière d'une pharmacie donnée ?
L'Union locale, c'est le quartier général de nos syndicats pour mener la lutte dans sur notre bassin d'emploi. C'est-à-dire qu'en fait la CGT qui a été construite par nos aînés, par nos anciens, y a maintenant plus de 130 ans, elle a été pensée, elle est même née dans les difficultés du moment pour répondre à toutes les situations difficiles avec toute la structuration qu'elle soit interpro, locale, départementale et de la Fédération. Elle répond à tous nos problèmes et on a la meilleure structuration. Et on est d'ailleurs le seul syndicat en France à avoir cette structuration parfaite. Mais elle ne peut être parfaite que si nos syndicats s'y investissent aussi.

Quand je suis arrivé dans ma boîte, on est arrivé sur un syndicat CGT moribond. Le syndicat passait pas

mal de temps avec la direction dans les bilatérales, mais on a, avec d'autres où on était tous embauchés en même temps, des jeunes, on a relancé non pas une activité professionnelle de CE donc CE-DP à l'époque, mais on a commencé à faire des tracts, des AG.
Ce qu'il faut, c'est que le syndicat, dans la boîte où on est, on soit en rupture permanente, rupture avec le discours qui est prôné à longueur de temps du patron, des chefs. On a fait cette rupture là, une rupture nette, sans concession, que ce soit dans notre acte, dans nos interventions orales. Et on n'a jamais laissé les salariés tranquilles, jamais. Moi-même j'ai des collègues qui sont devenus des amis qui racontent, aujourd'hui, à quel point je pouvais les embêter quand ils me voyaient arriver. Parce qu'ils savaient que quand j'arrivais dans la salle de contrôle ou dans le réfectoire, c'était pour leur dire qu'on devait faire grève. Donc c'est un peu de porter le combat en permanence.
Et moi j'aimerais aussi revenir sur la question de l'image de la CGT, au-delà de ce qu'on, de ce que nous on peut amener, et cetera, y a une image sulfureuse de la CGT, on va pas se le cacher.
Là, j'ai parlé plusieurs fois de l'entreprise Bastide qui subit une très forte répression. 1 800 salariés. Ils ont monté une section syndicale depuis même pas 6 semaines. On vient de m'indiquer qu'il y a un salarié de Montpellier qui a contacté le syndicat, un salarié du Jura, le camarade, il est à Orléans, ça veut dire que les salariés s'ils trompent pas. Ils ont dans dans l'entreprise des syndicats comme la CFTC, comme la CGC, ils savent quand la CGT se montre, ils se disent que ça va être différent, alors à nous d'être à la hauteur de ce que les salariés aussi attendent de nous. Souvent moi j'ai envie de dire que nous, les premiers combattants que nous sommes, des fois on n'est pas au poste de combat, aussi moi quand la camarade elle dit qu'il faut prendre du tact avec nos orientations révolutionnaires, au contraire, plus on les cache, plus ça nous porte du tort.

Mais moi je pense qu'en réalité on y a beaucoup de salariés qui ont eu une conscience de classe malgré nous, malgré même notre existence. Et d'ailleurs la CGT elle est pas tombée du ciel. Elle est bien arrivée à un moment donné, en 1895, parce que des salariés qui subissaient l'exploitation et que le syndicat n'existait pas, ils ont eu cette volonté de le créer, donc on a aussi autour de nous des salariés qui ont envie de s'engager, mais qui ont besoin des fois d'une locomotive, et tous les wagons ils vont s'accrocher derrière.

Comme le disait Karl Marx, mais on qu'est ce qu'on à perdre ? On n'a rien à perdre, « les prolétaires n'ont rien à perdre que leurs chaînes ». On n'a rien à perdre, on est tous des exploités. Donc, allons au turbin.
Et justement quand Julien de Sanofi disait « attention à la professionnalisation », effectivement la professionnalisation du syndicalisme et malheureusement des fois dans la CGT fait que ça fait pousser comme une mousse sur ces chaînes d'exploitation qui fait qu'on les voit plus. Ou des fois, ça va faire plus des chaînes rouillées, mais des chaînes un peu plus dorées. Mais faut jamais oublier que ces chaînes, elles sont toujours là et qu'elles nous raccrochent toujours au boulet de l'exploitation. Voilà mes camarades.



Ludovic SIECKER
SECRETAIRE FEDERAL FNIC-CGT
Camarades,
Je commencerai par rappeler dans l'article 2 des principes fondamentaux des statuts de la FNIC CGT.

Les syndicats qui, par leur nature même et par leur composition, rassemblent les travailleurs actifs, privés d'emploi et retraités d'opinions diverses, font preuve de l'esprit le plus large pour maintenir leur unité. Cependant, si un adhérent manifestait un comportement ou tenait des propos racistes ou xénophobes, le syndicat ne saurait lui confier un mandat, qu'il soit désignatif ou électif.

Si de tels faits se manifestaient, c'est l'assemblée générale ou le congrès du syndicat qui statuera en dernier ressort. De même, si le problème se posait de la part d'un élu ou mandaté, il appartient au syndicat de prendre une décision de retrait du mandat, celle-ci devant être ratifiée par l'assemblée général ou le congrès du syndicat.
Et je continuerai avec l article 34 des statuts de la CGT
La cotisation syndicale versée régulièrement par chaque syndiqué et sa ventilation à chacune des organisations qui constituent la CGT matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément essentiel du financement del organisation.
Il était important de rappeler ces statuts qui sont primordiaux avant de pouvoir mandater un camarade .

En ce qui concerne les mandats , il y a les locaux DS , RS et CSE et les nationaux DSC, RSC les mandats nationaux qui sont désignés par la fédération sur proposition des syndicats.
DSC, RSC et coordinateur .Ces mandats procure au camarade des droits mais surtout des devoirs.
Ils sont la vitrine de notre FNIC CGT, ils sont le lien avec la fédération et ces mandaté ,ils doivent rendre compte aussi bien au syndicat qu à la fédération de leurs activités, mais également
doivent consulter la fédération avant toute déclaration ou prise de décision. Les mandatés de la FNIC-CGT doivent porter la ligne de la Fédération dans toutes leurs activités militantes.
Ils ont le devoir également par le mandats qui leurs a été confié de participer aux événements initiés par notre FÉDÉRATION .
Ces mandats sont nominatifs mais personne n'est propriétaire de son mandat, ces mandats peuvent si nécessaire faire l'objet d'un remplacement si les orientations et statuts de la FNIC et de la CGT

n' étaient pas respectées.

Camarades les DSC, RSC et coordinateurs sont les premiers de cordé, vous êtes le lien qui uni la fédération au syndiqué, aux travailleuses et travailleurs , vous devez quand la fédération organise des événements, des rassemblements ou tout autres formes de luttes ,organiser les bases .
Vous les premières lignes que vous êtes en tant qu élus et mandatés , il est de votre de notre rôle d organiser la révolte de notre classe , d'organiser les camarades et les travailleurs pour être le plus nombreux dans la lutte . Trop souvent nous avons constaté que nous avons failli à ces obligations et pourtant ce n était pas une questions de moyens .

Le dernier exemple fût le rassemblement en janvier 2026 à Bercy nous aurons l'occasion d'en débattre et en tirer ensemble les enseignementsnotamment à la fédéération le 22 avril. Alors nous n' arrivons pas aujourd'hui mes camarades,à motiver la classe lorsque tout est payé. Je vous pose la question : comment allons nous demain pouvoir mener à bien la mission que nous portons qui est la double besogne, traiter les problèmes des travailleurs aujourd'hui et renverser ce système capitaliste demain . Ce n'est pas une utopie, il faut juste relever les manches, et assurer la mission qui a été confié par le mandat, organisez les travailleuses et travailleurs, organisons des assemblées, martelons dans les ateliers et renversons cette individualisme que les bourgeois essais d'inculquer. Il faut aussi regarder plus loin qu'aux frontières de sa taule, aux frontières de son pays, quand des travailleurs sont dans la tourmente, nous avons ce devoir de solidarité qu'il soit en France ou ailleurs.

Merci les camarades vive la FNIC CGT, vive la FSM .



CONCLUSION



Serge ALLEGRE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FNIC-CGT

J'ai eu plaisir à l'ouverture de ce colloque de chambrer mes Camarades du Secrétariat fédéral sur la panique qui était la leurs lors de la construction de ce 1er colloque réunissant 6 branches Professionnelles et recevant 10 branches sur les 11 branches qui composent la Fédération.

Force est de constater et je n'en avais aucun doute car j'étais le plus sereins de vous 5, que vous nous avez fait un excellent travail et que ce dernier nous a permis d'avoir des débats nombreux et de très grandes qualité. Alors mes camarades si vous en êtes d'accord j'aimerai vos applaudissements pour nos camarades, Murielle, Tim, Eric, Ludo, Jean Louis et les rapports intro de Stéphanie et Anabelle.
Pour réussir un colloque il faut une bonne préparation et pour cela, nous ne pouvons pas oublier l'équipe orga et Christophe qui à chaque instants trouve une réponse à chaque problème pour nous permettre de tenir de bons travaux.
Comme nous en sommes au stade des remerciements, que dire du personnel du village vacances Miléade qui nous ont permis d'avoir des conditions de vie et de travail optimum. Que ce soit lors des repas, des pauses et de l'installation dans nos chambres, nous avons eu droit à un accueil de qualité qui ne nous posera aucun problème de les proposer dans nos activités sociales et culturelles de nos CSE.
Pour les remerciements je terminerai par nos Camarades frères et sœurs des délégations étrangères qui nous ont, par leur retour d'expérience, de vie, permis d'avoir ce sentiment de fierté d'être leurs frères et sœurs de lutte et pour lesquels nous continuerons de porter haut et fort nos valeurs de fraternité, de solidarité et de lutte.

J'ai vue et échangé avec un grand nombre d'entre vous et vous m'avez rempli de la force dont le militant que je suis à besoin dans ses veines et dans son cœur pour continuer le combat contre le capitalisme qui s'en prend à nos frères et sœurs des délégations étrangères, qui nous tue au travail, qui nous fait souffrir et veux nous asservir comme au temps de germinal en réponse à la référence de notre camarade Jean Marie de Cidécos.

Au-delà de l'émotion, nous aurons à construire les enjeux dans nos branches professionnelles ou les débats que nous avons tenus pendant ce colloque tant sur les salaires, sur les classifications, les conditions de travail, l'IA pour laquelle je rappelle les deux webinaires du 23 avril et 18 juin, la financiarisation du médicament et de la santé en général, les gains de productivité et bien, ces débats nous ont apporté les réponses ou nous appelle à construire des revendications et de la propagande Fédérale.

Pour revenir sur un point qui a suscité de nombreux débats, les gains de productivités. Ces derniers ne doivent pas être pillés par les parasites que sont les actionnaires mais bien être redistribués à ceux qui créent les richesses par l'amélioration des salaires

qui permettent de vivre et non plus de survivre avec un droit aux vacances, aux loisirs et à la culture pour tous.
Ces gains de productivités doivent répondre aux enjeux de réduction du temps de travail sans perte de salaire ni de droits et comme démontré lors des échanges doivent se concrétiser par la mise en place de notre grille fédérale, afin d'avoir des salaires socialisés de haut niveau sans aucune exonération de cotisation sociale nous permettant ainsi de pouvoir assuré le 100% Sécurité Sociale.
La Sécurité Sociale mes camarades, elle ne souffre aucunement d'un problème de dépense mais bien d'un problème de recette organisée par les 94 milliards d'exonérations de cotisations sociales et fiscales.
L'association de malfaiteurs gouvernement patronat, qui nous vende la fin d'un modèle social rétrograde et ingérable du fait qu'il y aurait moins d'actif donc moins de recette et qui serait responsable des17 milliards de déficit à la Sécu en 2026 pour atteindre 23 milliards en 2027 n'est que pure invention et volonté capitaliste. Ces capitalistes, ces patrons qui ont comme tête de proue un macron aux ordres veulent tout simplement récupérer le budget de la sécurité Sociale qui est de 690 milliards d'euros et le donner aux capital que sont les assureurs privés.
La présentation de Jean Louis et les interventions des Camarades de la Fédération des Organismes Sociaux que je remercie infiniment pour avoir participé à nos travaux sont très claire sur le sujet. Nous connaissons parfaitement comment faire fonctionner le 100% Sécu qui n'est pas une nouveauté quand on revient seulement à l'origine de 1945.

Nous avons tous très apprécié la pièce de théâtre URGENCE, faisant référence aux mal être des personnels soignants et qui reflète les attaques constantes sur notre modèle révolutionnaire qu'est notre sécurité sociale. le manque d'humanisme provoqué par la recherche constante de financiariser le secteur de la santé faisant passer le patient à l'état de client est vraiment aux antipodes de ce que notre Camarade Ambroise Croisat a créé et mise en place en 1945 dans un pays détruit par la deuxième guerre mondiale.
« Jamais nous ne tolérerons que ne soit renié un seul des avantages de la sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie, cette loi humaine et de progrès ».
Nos débats ont aussi pu s'enrichir des expertises de nos experts en apportant la preuve s'il en était besoin, de la financiarisation ultime faisant le reversement de dividendes supérieur au bénéfices de l'entreprise.
Nous avons par le partage d'expérience réussi à démontrer la dégradation de nos conditions de travail avec des entreprises faisant de leur quotidien la destruction de la vie des travailleurs qui avec plusieurs interventions nous ont rappelé l'importance de nous servir du DGI et de ne pas laisser le médecin traitant décider d'un arrêt en maladie au lieu d'un accident de travail.
Nous avons aussi fait les tristes constats des maladies professionnelles tant sur les TMS que sur les cancers professionnelles mais aussi et surtout sur les morts au travail. Nous ne devons jamais banaliser les morts au travail, un mort au travail est un mort de trop qui mérite que nous fassions tout notre possible pour faire condamner le patron seul responsable de l'organisation du travail. Nous ne devons jamais passer sous silence nos collègues, ami et camarade mort au travail et nous leur devons ainsi qu'à leurs famille respective toute l'aide et la vérité.
Nous avons pris la décisions de continuer le combat sur la reconnaissance de la pénibilité au travail et de nous organiser pour le 28 avril journée d'action pour la défense des conditions de travail et la dénonciation des morts au travail.
A la Fédération nous portons le slogan suivant : nos vies valent plus que leurs profits.

J'ai pour habitude avec les nombreux colloques auxquels j'ai pu participé et ou organisé avec la Fédération de dire que ces initiatives sont des véritables moments de formation syndicale ou chacun d'entre nous se nourri de l'expérience de l'autre mais que dire du partage avec nos frères et sœurs de délégations étrangères qui nous dresse un constat ou la première des revendications est le droit de vivre, ou les commissions ouvrière Marocaine se battent pour une justice sociale avec la mise en place d'un service de santé avec un financement public, nos camarades de la FGTB qui nous décrivent un système de santé ou la liberté de marché fait exploser les prix les big pharma n'ont jamais fait autant de cash avec le doublement des profits, nos camarades Sénégalais qui nous donne l'espor d'une jeunesse qui veut reprendre sont pays en mains car il est insupportable d'être le continent avec le plus de richesses naturelles, d'avoir les plus grandes capacité de terre arable et de mourir de faim, toutes ses interventions resteront gravées à jamais dans nos mémoires à la vue de l'émotion, de la solidarité et de la colère qu'elles ont suscitées dans notre for intérieur de combattant.

Je terminerai par ces mots de reconnaissances à vous tous mes camarades nous sommes et nous faisons de cette Fédération qu'est la FNIC-CGT. Notre Fédération n'est pas qu'un sigle un logo c'est une idéologie de la CGT de lutte de classe tels que la CGT a été créé avec comme idéal l'éradication du capitalisme par la réappropriation et la socialisation des moyens de productions pour la réponse au besoin et ça mes camarades c'est tout simplement le projet de la CGT originel dans sa volonté de transformation sociale.

C'est donc ensemble que nous défendrons notre CGT, cette CGT au 54ème congrès.

Vive la CGT, vive la FSM et vive la FNIC-CGT.