

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

535 du 25 avril 2014

document d'Orientation

ADOPTÉ au



39^{ème} Congrès
Fédéral
**Un syndicalisme
de luttes**
Île de Ré 31 mars - 4 avril 2014



Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie, Répartition, Droguerie, Officines, Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Sommaire

Chapitre 1.

NOTRE SOCIÉTÉ

1.1	Les ravages du capitalisme	3
1.2.	Les industries chimiques utiles pour l'emploi et le progrès social	4
1.2.1.	Les industries chimiques au cœur de nos vies	
1.2.2.	Industrie et territoire	
1.2.3.	L'emploi industriel dans le pays, indispensable pour la création de richesses	
1.3.	Socialiser l'entreprise, les lieux de travail et nationaliser les grands secteurs	6
1.3.1.	Socialiser les lieux de travail pour placer l'Homme et le citoyen au cœur de l'entreprise	
1.3.2.	Nationaliser les grands secteurs	
1.4.	La lutte des classes s'accroît à l'échelle de la mondialisation capitaliste	8
1.5.	L'action internationale de la FNIC CGT	9
1.5.1.	La FNIC CGT et IndustriAll, Fédération européenne de l'industrie	
1.5.2.	Pour une affiliation internationale de luttes des classes	

Chapitre 2.

NOS REVENDICATIONS

2.1	La place de l'homme et de la femme dans la société et dans le travail	11
2.2.	Eradiquer le travail pénible, une nécessité	11
2.3.	Le salaire enjeu de justice sociale, de développement économique	13
2.3.1.	Du partage de la valeur ajoutée au coût du capital	
2.3.2.	La socialisation du salaire contre la modulation des cotisations	
2.3.3.	La CSG : un impôt contre le salaire	
2.4.	Salaire/emploi/protection sociale/services publics :	15
2.5.	Etablir un « bouclier social »	17
2.6.	Les conventions collectives nationales : des solidarités indispensables	18
2.6.1.	L'importance des conventions collectives	
2.6.2.	Les CCN, bases des statuts d'entreprises, de groupes	
2.6.3.	Le triptyque qualification/classification/salaire, colonne vertébrale de toute CCN	
2.7.	Droits aux vacances pour tous	18

Chapitre 3.

NOTRE ORGANISATION

3.1	Une organisation adaptée à notre syndicalisme de luttes	25
3.2.	Quelle qualité de vie syndicale pour répondre aux besoins des syndiqués, des salariés ?	26
3.2.1.	Comment doit fonctionner un syndicat CGT	
3.2.2.	S'informer et se former	
3.3.	Un syndicalisme d'adhérents pour changer de société	27
3.3.1.	Pourquoi nous devons nous renforcer	
3.3.2.	Revenir à l'essentiel : revendiquer impose rapport de forces, syndicalisation	
3.3.3.	Se réappropriation des dimensions revendicatives avec nos outils indissociables que sont : les CHSCTE, CE et LES DP	
3.3.4.	Les outils pour construire des projets de syndicalisation	
3.4.	La Fédération, son organisation	30

En lien avec la « charte de l'égalité » de la CGT, les termes « salarié, travailleur, militant, coordinateur, délégué, référent, technicien, ingénieur,...etc s'entendent au féminin comme au masculin.

Chapitre I. NOTRE SOCIÉTÉ

1.1 - Les ravages du capitalisme

L'activité économique, industrielle subit une baisse massive ces dernières années dans la plupart des pays européens tout comme en France : L'économie est en récession.

La récession est le moteur de la pauvreté et de l'exclusion. La situation des populations s'aggrave dangereusement, en particulier pour les femmes et les jeunes. Le taux de pauvreté atteint 23 % chez les chômeurs, 16 % chez les inactifs mais aussi 11,7 % chez les travailleurs dits « indépendants ».

Une enquête de l'Insee de septembre 2013 révèle que plus de 14 % des Français vivent dans la pauvreté, soit 8,7 millions de personnes avec moins de 977 euros par mois. Les inactifs et les privés d'emploi représentent à eux seuls la moitié de la population démunie, et le nombre de salariés « pauvres » progressent de plus en plus. Les femmes sont les premières touchées, souvent dans des familles monoparentales : Elles représentent 56% du total de la population pauvre.

Cette situation est le résultat de la politique d'austérité imposée dans l'union européenne, plongeant les populations dans un recul du niveau de vie, l'insécurité, la précarité tout au long de la vie avec des conséquences économiques et sociales, réduisant le niveau de consommation des ménages et par ricochet l'économie, les « carnets de commandes » des entreprises.

L'obsession libérale de la réduction du déficit budgétaire est au cœur des politiques des États. L'objectif avancé est de « donner des gages aux marchés financiers », mais, en réalité, il sert à justifier l'austérité des peuples tout en créant une nouvelle rente par des emprunts d'État chèrement payés par les contribuables.

Une obsession confirmée par la commission européenne qui exige de la France des réformes destructrices pour l'économie et le pouvoir d'achat des salariés et retraités en contrepartie du desserrement du calendrier de réduction des déficits publics. Cette politique a pour but de « brader » à la finance internationale les biens et « marchés » publics qui lui échappent.

L'idéologie libérale impose un débat sur le « coût du travail », culpabilisant les salariés qui sont sommés d'accepter de nouveaux sacrifices. Jamais ne sont évoquées ni la progression des richesses, créées par le seul travail, ni l'augmentation aberrante du coût du capital qui se les accapare.

C'est le coût du capital, la sous-rémunération du travail et la précarité des salariés qui sont la cause de la dérive récessive de notre économie.

Les dividendes versés aux actionnaires sont autant d'argent détourné, du salaire socialisé, de la recherche, de la qualification des salariés et des investissements d'avenir pour le développement de nos industries.

Chapitre I. Notre société

Au mépris des attentes de la population, le Président de la République et son Gouvernement, reprennent la feuille de route de leurs prédécesseurs, écrite des mains du MEDEF :

- Le chômage s'installe durablement en France en continuant à frapper durement, les femmes, les jeunes, les immigrés et les seniors, atteignant la barre des 10,7 %.
- Les cadeaux vers les employeurs augmentent avec + 20 milliards d'euros pour atteindre désormais 200 milliards d'euros/an, soit l'équivalent des salaires de 5,5 millions de salariés, cotisations sociales comprises (un tiers des salariés du privé en France, payé par les contribuables).
- Refus d'augmenter le SMIC, pression sur les salaires, attaques contre les pensions entraînent des pertes de pouvoir d'achat aux conséquences graves pour l'économie et le niveau de vie de la population. Selon l'Insee, le pouvoir d'achat, la consommation enregistrée en 2013 le second recul le plus important depuis 1949 avec une chute de 0,4 %, après celui de 1993 (- 0,2 %).

Selon les données de la Banque Mondiale, la consommation des ménages représente entre 57 % du Produit Intérieur Brut de notre pays. Tout ralentissement de cette dernière nuit gravement aux perspectives économiques.

A contrario, l'augmentation du pouvoir d'achat, des salaires et des pensions aurait un impact positif qui permettrait de renouer avec la croissance économique par le progrès social. Mais pour cela, il faut commencer par mettre à plat les richesses, les utiliser pour servir l'intérêt général, ce que les riches propriétaires refusent, engageant une lutte de classes face à toutes les forces progressistes pour maintenir leur rente au détriment des intérêts de la collectivité.

Investir dans l'outil de production, les projets d'avenir, pour assurer le développement de nos industries, de nos entreprises sur les territoires est déterminant pour l'avenir de notre société, notre niveau de vie.

1.2 - Les industries chimiques utiles pour l'emploi et le progrès social :

Les industries chimiques, présentes dans notre vie quotidienne, notre logement, jardin, voiture ou vélo sont au cœur de la satisfaction des besoins. Le niveau de vie de la population, son bien-être, sont liés à nos industries, à leur capacité à toujours améliorer les conditions de vie.

Pour un pays, le terme « développé » est synonyme « d'industrialisé ». Il est illusoire de vouloir assurer la réponse aux besoins du plus grand nombre sans industrie. Et c'est l'industrialisation, dans l'histoire, dans tous les pays où elle existe, qui a permis de sortir de l'économie de subsistance strictement locale.

Nos industries représentent donc l'un des moteurs essentiels du progrès économique et social, incontournables et irremplaçables : leur avenir doit être placé sous contrôle public.

Chapitre I. Notre société

1.2.1 - Les industries chimiques au cœur de nos vies

La quasi-totalité des produits et services de la vie courante passent à un moment ou un autre par les industries chimiques, ou en sont tributaires : des transports à l'électronique, de l'hygiène aux loisirs, de l'habitat à la nourriture en passant par les vêtements, etc. Sans les industries chimiques, on ne vivrait pas dans le même monde.

Non seulement nos industries sont à l'origine de milliers de produits indispensables à la vie quotidienne, mais la chimie est aussi la « mère des industries », indispensable à la mise en œuvre de la totalité des autres industries telles que : agroalimentaire, informatique, métallurgie, bâtiment, verre, etc..

Les industries chimiques sont tout autant indispensables pour assurer les besoins en énergie, transports, eau, environnement, logement, santé. Et pourtant, les casses industrielles se suivent dans l'indifférence des pouvoirs publics, précarisant l'avenir, l'indépendance nationale, ces leviers pour garantir l'avenir de sa population, son bien-être, sa sécurité.

1.2.2 - Industrie et territoire

Ce sont les implantations industrielles qui sont à l'origine du développement des territoires. Ces implantations se sont d'abord réalisées dans des régions rurales. Pour assurer les débouchés comme pour acheminer les matières premières, des voies de transports, des chemins de fer, des routes ont été créés. Des paysans sont devenus des ouvriers, des maçons ont construit des bâtiments et des logements, des entreprises sous-traitantes ont vu le jour à leur tour. Les villes se sont étendues avec des services publics, hôpital, université, et des commerces.

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

1.2.3 - L'emploi industriel dans le pays indispensable pour la création de richesses :

Pour chaque emploi dans nos industries, il y a deux emplois chez les fournisseurs. Ces emplois en génèrent d'autres dans les services aux entreprises et aux particuliers. Chaque emploi industriel génère en tout cinq emplois induits dans le bassin d'emplois où se situe l'entreprise.

L'entreprise se développe dans le territoire par l'apport des services publics, les écoles qui apportent la formation initiale des salariés : elle a une responsabilité sociale et des comptes à rendre à la collectivité.

Les emplois industriels font l'objet d'une véritable saignée à blanc, qui s'est aggravée depuis la « crise ». Depuis 2009, près de 150.000 emplois industriels

Chapitre I. Notre société

ont été rayés de la carte. La première cause de ces destructions d'emplois est la captation par le capital des gains de productivité, viennent ensuite l'externalisation d'une partie des activités industrielles vers le secteur des services, et ensuite les délocalisations financières pour augmenter la rentabilité, puis en dernier lieu seulement, la concurrence internationale.

Imposer une reconquête industrielle, cela signifie donc qu'il faille reconquérir d'abord les gains de productivité induit détournés par le capital. Pour les récupérer, il faut donc diminuer le profit et augmenter massivement les salaires tout en diminuant le temps de travail pour tous. Au cœur des gains de productivité se trouvent des espaces d'action syndicale à renforcer sur les dimensions d'organisations du travail, incluant santé et bien-être du salarié, sécurité, sens du travail, qualifications / salaires, droits et libertés individuels et collectifs.

Cela signifie aussi d'agir contre le développement de la précarité, de l'intérim, d'agir pour **l'interdiction générale de toute sous-traitance**, sauf pour des cas exceptionnels nécessitant une expertise technologique non présente en permanence dans l'entreprise.

1.3 – Socialiser l'entreprise, les lieux de travail et nationaliser les grands secteurs

1.3.1 - Socialiser les lieux de travail pour placer l'homme et le citoyen au cœur de l'entreprise :

Les diktats de l'économie libérale placent la liberté d'entreprendre au-dessus des choix de société ou de civilisation. A contrario, socialiser l'économie, c'est mettre cette dernière sous contrôle du politique et de la citoyenneté.

Concrètement, la socialisation de l'économie consiste à faire de l'entreprise un lieu de vie démocratique, où les salariés travaillent avec des espaces leur permettant d'exprimer leurs opinions sur leur activité professionnelle, les projets, le contenu et l'organisation de leur travail, les moyens, etc. Que l'on travaille dans une entreprise du service public ou du privé, chaque travailleur doit disposer des mêmes droits, des mêmes garanties.

L'entreprise se développe dans le territoire, le bassin d'emplois, à partir des savoirs des salariés acquis par leur formation initiale dans les écoles de la République, qui a permis de développer des infrastructures de services publics. Son évolution, sa stratégie engagent toute la collectivité. Il en est de même pour ses choix, de l'organisation du travail sur la santé des salariés à l'environnement, la santé publique, avec toutes les conséquences financières pour la protection sociale.

Etre « citoyen » dans l'entreprise est aujourd'hui impossible, l'organisation actuelle du travail s'inspire plus d'un fonctionnement autoritaire que d'une société à visage humain. C'est souvent la peur au ventre que les salariés vont travailler, comme le montre malheureusement le nombre de suicides de salariés.

Chapitre I. Notre société

Nombre de travailleurs n'aspirent qu'à fuir l'entreprise, devenue un lieu de souffrance.

Socialiser l'entreprise, le lieu de travail, impose des droits individuels et collectifs renforcés dans l'entreprise, dans l'atelier, le service, créant des espaces de démocratie pour exprimer, peser sur des choix tels que l'organisation du travail, les moyens humains et financiers.

Cela passe nécessairement par une extension des droits des instances représentatives, dans les Comités d'Entreprises, d'établissements, les CHSCTE, les DP comprenant :

CE : Droit de veto suspensif sur la gestion de l'entreprise ouvrant des négociations avec obligation de résultat : Accord entre les parties, à défaut, constitution d'instance décisionnelle regroupant les pouvoirs publics (DDTE ; municipalité), la direction et les représentants des salariés. Ce droit de veto peut être étendu à l'extérieur de l'entreprise si le territoire ou son développement sont impactés par les décisions de gestion de l'entreprise.

DP/CHSCTE : Instauration de Conseils d'ateliers qui se réunissent mensuellement avec les salariés, portant sur l'organisation du travail. Aucun projet touchant les conditions de vie, les droits, l'organisation du travail ne peut être mis en œuvre sans la consultation et l'avis de ces instances.

1.3.2 - Nationaliser les grands secteurs :

Les leviers d'action dans le système économique nécessitent que le pays ait la maîtrise des secteurs essentiels : nationaliser une entreprise, un groupe, c'est garder, utiliser les richesses créées par le travail au service de la collectivité. Cela nécessite parallèlement une autre politique industrielle que celle mise en œuvre depuis 30 ans et plus.

Alors que les nationalisations de 1945 avaient permis de réindustrialiser le pays dévasté par la guerre, celles de 1981, partielles et surtout sans remise en cause des fondements du capitalisme, ont amené une déception à la hauteur des espoirs qu'elles avaient suscités.

Pour autant, cela ne signifie pas l'échec des nationalisations en général, mais met en lumière le rôle de l'État, de son contenu de classe dans la gestion des intérêts économiques et politiques des classes possédantes.

Soustraire du capitalisme les pans les plus importants de notre économie est une nécessité, cela ne peut se réaliser qu'au niveau le plus large.

Chapitre I. Notre société

La FNIC CGT revendique la nationalisation du secteur pétrole, des industries de santé, des grands secteurs de la chimie, et des activités structurantes de notre pays, de façon à soustraire ces secteurs à la loi du profit. Ces nationalisations doivent prendre la forme de préemptions, c'est-à-dire d'expropriations sans contrepartie financière des grands actionnaires. Ces grands secteurs publics doivent devenir inaliénables, appartenant à la Nation. La FNIC-CGT exige qu'aucune privatisation d'un secteur nationalisé ne soit possible sans référendum national.

1.4 - La lutte des classes s'accroît à l'échelle de la mondialisation capitaliste

Les enjeux posés aux travailleurs vont de l'entreprise au groupe, du national à l'international. Cela impose à notre syndicalisme de s'organiser à tous les niveaux pour construire des passerelles, des convergences revendicatives suivies d'initiatives d'actions pour peser sur les choix nocifs aux intérêts des salariés.

Les travailleurs sont placés en situation de concurrence d'un pays à l'autre, à l'intérieur d'un même groupe dans un schéma idéologique de réduction des « coûts » salariaux. Le patronat critique hypocritement une « concurrence déloyale », tout en manœuvrant à déréglementer les droits sociaux et collectifs à l'intérieur des pays dans lesquels ils s'installent.

Depuis les mineurs d'Afrique du sud qui sont tués pour avoir osé revendiquer, jusqu'aux 1000 ouvriers du Bangladesh tués par l'effondrement de leur usine, dans de nombreux cas, l'économie mondialisée n'est pas destinée à satisfaire aux besoins des populations locales, mais sert à alimenter les marchés en Europe, Etats Unis, etc.. Les conditions de vie de ces travailleurs sont celles que le patronat envisage dans l'avenir pour nos sociétés, pour les salariés de nos industries : leur combat pour des droits démocratiques est le nôtre.

Soucieux de la réaction des salariés dans les pays industrialisés où demeurent encore les débouchés (marchés), le patronat agit comme dans les années 1930, désignant des boucs émissaires, hier les communistes, les juifs, aujourd'hui les Roms ou les musulmans. Le Front National est ainsi « l'arme extrême » qui distille son venin en opposant les travailleurs, masquant les responsabilités des riches propriétaires des multinationales : *Etre pauvre et immigré devient un délit, mais être riche et immigré, c'est l'accueil au Fouquet's sans difficulté : tels sont les intérêts défendus par le FN et le MEDEF opposant les travailleurs sur leur nationalité selon leur richesse ou leur pauvreté.*

Ce contexte grave force notre syndicalisme CGT à s'investir sur tous les fronts, au-delà du simple champ syndical, afin de défendre l'égalité des droits démocratiques pour tous les travailleurs, sans discrimination. Pas de FN à la CGT, nos valeurs sont incompatibles avec le racisme et la xénophobie.

Chapitre I. Notre société

Le syndicalisme CGT ne saurait être limité dans le champ de ses revendications, tel que le prône notamment le FN qui accuse la CGT d'agir dans le domaine politique, accusant en 2010 les manifestants « d'émeutiers », appelant ainsi à l'intervention policière pour faire taire les travailleurs en lutte pour leurs retraites.

Entre syndicalisme et politique, chacun agit dans le cadre de ses responsabilités. Pour la CGT, aucune neutralité ne saurait taire nos critiques, nos approches sur les projets qui ont des impacts sur la vie des travailleurs et leur famille. Et cela, quel que soit le gouvernement en place, notre feuille de route étant celles des orientations décidées en Congrès.

Les peuples du Venezuela, de Bolivie se sont investis pleinement en liant revendications à l'entreprise et choix de société. Ils engagent des projets qui placent leur économie sous contrôle politique pour répondre aux attentes sociales du peuple. Par exemple, la retraite à 60 ans (67 ans avant) devient une réalité en Bolivie au moment où en Europe, les droits à la retraite ont été remis en cause systématiquement dans tous les pays, les uns après les autres.

1.5 - L'action internationale de la FNIC-CGT :

1.5.1 - La FNIC-CGT et IndustriAll, Fédération européenne de l'industrie :

Deux syndicalismes se côtoient : l'un ancré sur un fonctionnement délégataire de relations sociales dominées par le contrat et les accords, dit « syndicalisme réformiste » tel que le prône la CFDT par exemple, refusant de faire de l'intervention des salariés une force pour négocier, reléguant celle-ci en dernier recours. L'autre syndicalisme, incarné par la CGT, porte l'intervention des travailleurs au cœur de son action, faisant de ceux-ci des acteurs et non des spectateurs de la vie économique et sociale.

IndustriAll, la Fédération européenne de l'industrie, regroupe en France des fédérations de CFDT, de FO, de la CFTC et de la CGT, dont la FNIC-CGT, ainsi que les centrales des autres pays européens. IndustriAll a une activité centrée sur le « dialogue social », marqué davantage par le « lobbying » syndical que l'action, comme le confirme par exemple la faible implication à organiser la lutte sur des enjeux communs qu'ont été les retraites.

Les enjeux que représentent les évolutions en Europe exigent une présence de la FNIC-CGT à tous les niveaux pour y exprimer nos avis et positions sur tout projet impactant les intérêts de nos industries, nos emplois. De plus en plus de textes législatifs sont définis au niveau européen, la législation française étant ainsi de plus en plus « vidée » de son contenu, mise en cause.

L'implication de nombreux militants CGT au sein des Comités d'Entreprise Européens instaurés dans les groupes doit être confortée, renforcée pour faire évoluer les pratiques syndicales et amener à plus d'initiatives convergentes pour mieux représenter les intérêts des travailleurs.

Chapitre I. Notre société

Le choix politique de la FNIC-CGT d'adhérer à IndustriAll, regroupant depuis son dernier congrès les secteurs de sept Fédérations de la CGT, trouve là toute son utilité même si cela demande un travail considérable pour travailler tous les dossiers.

1.5.2 – Pour une affiliation internationale de luttes des classes

La situation vécue par les travailleurs, quel que soit le pays, trouve les mêmes causes, souvent du fait des multinationales présentes en France.

Lorsqu'en Europe, les politiques vont à l'austérité, dans les pays du Maghreb et d'Afrique, ce sont les denrées alimentaires qui deviennent inaccessibles par la hausse des cours de la Bourse, qui iront gonfler les profits des multinationales présentes dans nos pays. Les révoltes des peuples dans un certain nombre de pays ont vu le jour autour de leurs revendications sociales, puis d'attentes de démocratie mettant en opposition les intérêts des familles riches et celles du peuple.

Les échanges et rencontres organisés par la FNIC-CGT confirment cette analyse. Nos camarades du CITU, en Inde, témoignent que là-bas aussi, les travailleurs sont accusés de « coûter cher », comme dans l'ensemble du continent asiatique ; tout comme au Mexique où la Fédération Syndicale Mondiale a tenu le congrès des industries du pétrole, chimie, caoutchouc, plasturgie, avec la participation de syndicalistes de tous les continents ; ou en Serbie, dont une délégation est venue au Colloque du caoutchouc organisé par la FNIC CGT à Clermont Ferrand ; et encore les échanges avec les syndicalistes palestiniens, tunisiens, algériens, sénégalais, marocains, portugais, etc.

La mondialisation mise en œuvre par les multinationales exige un engagement syndical à la hauteur des enjeux.

Pour avoir, depuis près de 10 ans, participé à plusieurs initiatives avec les organisations de la Fédération Syndicale Mondiale, la FNIC-CGT y trouve des intérêts pour nos industries, avec des organisations partageant pleinement les analyses et revendications portées par la Fédération, partageant aussi la conception d'un syndicalisme de luttes pour peser sur les choix économiques et sociaux.

Est adoptée par le Congrès la résolution suivante :



Il est proposé au Congrès de donner mandat à la direction fédérale qui sera élue, de travailler à renforcer l'action internationale de la Fédération par l'adhésion de la FNIC-CGT à la Fédération Syndicale Mondiale des Industries du pétrole, chimie/pétrochimie, caoutchouc, plasturgie, ce qui permettra de développer des solidarités et initiatives à l'intérieur des multinationales de nos secteurs.



Chapitre 2

NOS REVENDICATIONS

2.1 - La place de l'homme et de la femme dans la société et dans le travail :

Le travail est émancipateur pour tous, comme le montre l'histoire sociale au travers de l'exemple du travail des femmes. Notre vie en collectivité, en ce début de troisième millénaire, est très sophistiquée. Paradoxalement elle ne permet pas l'intégration de tous et ne permet pas que le travail, pour la grande majorité, soit facteur d'émancipation et d'épanouissement.

Nos exigences syndicales doivent porter, avant tout, sur la finalité du travail ainsi que la juste répartition des richesses créées.

Cela nous renvoie à nos fondamentaux, quelle citoyenneté dans l'entreprise aujourd'hui avec le chantage à l'emploi, la précarité, la sous-traitance, etc.

Quelle finalité, quel sens peut avoir le travail quand celui-ci n'est organisé que pour répondre, non pas aux besoins des populations, mais à ceux du système capitaliste ?

2.2 - Eradiquer le travail pénible et destructeur, une nécessité :

Les luttes pour obtenir de bonnes conditions de travail et pour obtenir la reconnaissance de la pénibilité sont des batailles historiques du monde du travail.

Le conflit des retraites de 2010 a mis en avant, d'une façon très particulière, les attentes sociales fortes sur la reconnaissance du travail pénible, ceci pour bon nombre de salariés aspirant à une retraite bien légitime.

La pénibilité, la souffrance au travail peuvent être physiques ou/et mentales. L'usure physique prématurée est une réalité vécue au quotidien par les travailleurs dans l'entreprise et notamment y compris celle liée aux métiers à prédominance féminine. Par contre, l'approche individuelle de la souffrance au travail est plus difficilement mesurable et quantifiable pour définir la part de travail pénible, chaque travailleur la vivant et la subissant de façon différente. Elle est souvent liée à la surcharge de travail, à l'organisation du travail, aux relations hiérarchiques, etc...

A priori il n'y a pas de pénibilité ressentie, par exemple, à être exposé chaque jour à un produit cancérigène et pourtant, quand la maladie se déclenche...

Les travailleurs de notre Fédération sont parmi ceux qui sont les plus exposés aux produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques). Au nom d'une lutte incessante contre les « coûts du travail », de plus en plus de patrons font

Chapitre 2 Nos revendications

le choix des **EPI** « Equipement Protection Individuel » plutôt que celui des équipements de protection collective ou de la suppression du risque avec une lecture partisane des principes généraux de prévention, édictés par le législateur dans l'article L4121-2 du Code du travail.

Un autre danger insidieux nous guette : celui des nanoparticules. Notre Fédération est à la pointe sur ce dossier, c'est elle qui a demandé un moratoire sur la fabrication de ces produits, demande restée lettre morte. Les nanoparticules sont produites sans que leurs toxicités n'aient été étudiées. Seul l'avenir nous dira si nous avons raison d'être inquiets ou pas. Il ne faut pas oublier que ces particules sont les seuls objets manufacturés à passer toutes les barrières biologiques. De plus leur cycle de vie n'est absolument pas maîtrisé.

N'oublions pas non plus les risques émergents comme ceux générés par les ondes électromagnétiques ou les fibres céramiques réfractaires.

La pénibilité au travail revêt donc plusieurs formes, posant des enjeux liés tant à la démocratie, droits du salarié pour exprimer, peser sur le contenu de son travail, tout comme globalement sur l'organisation du travail.

Une cessation anticipée d'activité pour un travail reconnu pénible ne doit pas être la seule et unique solution. Il faut nous attaquer aux causes pour éradiquer la pénibilité, la souffrance au travail, donc agir sur la prévention et sur la réparation.

Les revendications de la FNIC –CGT sur la réparation de la pénibilité subie par les travailleurs sont :

- **Une cessation anticipée d'activité de 1 trimestre par année de travail pénible, payée à 100 % par l'entreprise responsable de l'organisation du travail, soit pour 4 ans de travail pénible, 1 an de cessation anticipée d'activité.**
- **Mise en œuvre d'une prévention ayant pour objectif d'éradiquer la pénibilité.**
- **Baisse du temps de travail à 32 heures hebdomadaires pour les salariés à la journée, et à 28 heures hebdomadaires pour les salariés en 3x8 continus (6^{ème} équipe), avec hausse simultanée du salaire mensuel (en lien avec la grille fédérale).**
- **Respecter notre moratoire sur la fabrication des nanoparticules**

Chapitre 2 Nos revendications

2.3 - Le salaire enjeu de justice sociale, de développement économique.

2.3.1 – Du partage de la valeur ajoutée au coût du capital :

Le capitalisme est un mode de production particulier, vieux de quelques siècles seulement, et basé sur l'existence de la propriété lucrative.

Une action boursière donne le droit, par sa simple possession, de réclamer une part de la valeur créée dans l'entreprise dont on est actionnaire. Ainsi, si la valeur n'est créée « que » par le travail, elle doit être partagée entre ceux qui la « créent », les travailleurs, et ceux qui la « revendiquent » sous prétexte d'en être propriétaires, les actionnaires.

Les actionnaires se présentent comme des investisseurs : Ce ne sont que des rentiers.

Entre ce qui revient aux travailleurs, le salaire, et ce qui revient aux capitalistes, le profit, se crée un conflit d'intérêts.

Quand le salaire augmente, le profit diminue, selon le principe des vases communicants. Ce conflit d'intérêts est la conséquence directe du détournement capitaliste d'une partie de la richesse créée, il se nomme « lutte de classes ».

Pour un actionnaire, ou pour un patron, l'objectif est de maximiser le profit. Pour ce faire, plusieurs solutions : augmenter le chiffre d'affaires en produisant plus, diminuer les consommations intermédiaires, baisser la masse salariale, payer moins d'impôts, ne pas investir et/ou délocaliser le travail. Toutes ces méthodes peuvent être combinées.

Pour faire accepter l'idée même du profit, et sa maximisation, la bataille des idées est primordiale.

Le « coût du travail » est un terme inventé par les patrons. En réalité, il désigne le salaire socialisé, c'est-à-dire le salaire net + les cotisations sociales salariales et patronales.

La bataille idéologique du « coût du travail » consiste à nous faire avaler une modification du partage de la richesse créée, au détriment du salaire, pour augmenter le profit. Vases communicants.

L'idée selon laquelle on créera des emplois et qu'on reviendra à une situation d'excédent commercial du simple fait de baisser le « coût du travail » pour les entreprises du secteur marchand et en particulier de l'industrie, est donc purement idéologique.

L'Allemagne est de ce point de vue un modèle à ne surtout pas suivre !

L'effondrement des salaires en Allemagne à partir de 2000 a provoqué une baisse de la consommation intérieure allemande, qui n'a pu être compensée que par une augmentation des exportations.

Les salariés allemands subissent depuis 2003 la création du contrat Mini-job avec des salaires entre 400 et 800 euros par mois, réduction des indemnités

Chapitre 2 Nos revendications

versées aux chômeurs de longue durée qui refusent d'accepter des emplois en-dessous de leur qualification, réduction des allocations des chômeurs dont les familles ont des économies.

En réalité, la France et l'Europe sont en manque de salaire (salaires trop faibles, chômage, etc...)

Quoi d'autre pour le patronat, afin de maintenir son taux de marge, que de baisser la part de la valeur ajoutée qui revient aux travailleurs sous forme de salaire en s'attaquant à la part indirecte du salaire que sont les cotisations sociales. Et les moyens nous les connaissons : exonérations, modulations, remplacement par la TVA, par la CSG, et conséquemment la baisse de la protection sociale.

Le coût du capital est le problème qui gangrène l'activité économique.

Le patrimoine accumulé par les 10 personnes les plus riches de France en 2011 est égal à celui détenu par les 6,6 millions de français les moins aisés.

La fortune de Bernard Arnault, l'exilé fiscal belge, se monte à 29 milliards d'euros, soit 2,2 millions d'années de SMIC. Cet argent a été ponctionné sur la valeur créée par les travailleurs des entreprises dont il est propriétaire (actionnaire).

Il existe 1.226 milliardaires sur la planète en 2012, un record absolu. Le nombre de privilégiés progresse régulièrement.

« Coût du travail ?? » : cette logique suicidaire développe, non seulement, une régression sociale intolérable mais a des conséquences économiques désastreuses avec la récession qui se développe dans les pays européens, une situation similaire aux années 1930.

2.3.2 - La socialisation du salaire contre la modulation des cotisations

Un seul choix s'impose : la réhabilitation la cotisation sociale !

Le financement de la protection sociale n'est pas une ponction sur le salaire, mais constitue une partie du salaire, la part indirecte du salaire socialisé. Le salaire est le salaire total dont les différents composants sont le salaire net et l'ensemble des cotisations salariales et patronales. Alors que le système pèse exclusivement sur le travail, la cotisation sociale est, pour ce dernier, un moyen de résistance et d'émancipation, pas un fardeau !

Le salaire socialisé comporte trois facettes :

1. Il est la reconnaissance sociale de la qualification, avec un talon, le SMIC, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification.
2. Il est constitué d'un revenu direct qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
3. Il est constitué d'une part indirecte, la cotisation sociale, qui est mutualisée pour répondre aux risques sociaux (au sens de la Sécurité sociale) : santé, chômage, retraite, parentalité.

Chapitre 2 Nos revendications

La cotisation sociale est donc une part intégrante du salaire. La baisser ou la moduler, c'est baisser ou moduler le salaire et cela entraîne la baisse des cotisations patronales. Alors que dans le même temps des groupes font d'énormes profits depuis plusieurs années, suppriment massivement des emplois, et font tout pour écraser la progression des salaires en n'investissant que pauvrement en France sans hésiter à avoir recours au chantage à l'emploi.

Malgré 20 ans d'exonérations de cotisations, les employeurs n'ont jamais adopté de comportement vertueux en matière d'emploi. Espérer qu'ils le fassent en modulant les cotisations relève de la naïveté.

En conséquence le Congrès de la FNIC-CGT confirme l'exigence qu'il faut stopper toute revendication de modulation de cotisation sociale.

2.3.3 - La CSG : un impôt contre le salaire.

Au cours de sa mise en œuvre par des gouvernements de droite ou socialistes, les hausses successives de la CSG ont souvent été compensées par des baisses de cotisations sociales, en particulier, de cotisations employeurs. Si bien qu'aujourd'hui, ce que l'on paye en CSG était naguère payé par les employeurs.

La FNIC CGT revendique la suppression de la CSG et de la CRDS et le rétablissement simultané des mêmes sommes, prélevées en cotisations sociales.

Transformer la CSG en cotisations sociales permettrait d'augmenter le pouvoir d'achat de 7 %. **La CSG doit donc disparaître et être remplacée par une véritable cotisation sociale et ne doit pas se faire au détriment du salaire, qui reste la meilleure taxe sur le capital en baissant les profits, jusqu'à les supprimer, comme le porte la FNIC CGT**

2.4 - Salaire/ emploi/ protection sociale/ services publics

La hausse des salaires ne s'oppose pas à l'emploi, au contraire, elle est indispensable pour dynamiser l'économie et créer des emplois. La consommation représente près de 60% de l'activité économique dans notre pays. Pour décider d'investir, les entreprises regardent d'abord du côté des débouchés, donc, en dernière analyse, de la consommation des ménages.

Chapitre 2 Nos revendications

L'augmentation des salaires et des retraites n'est pas seulement juste et possible, elle est nécessaire pour assurer la croissance et le développement de demain.

C'est le facteur qui contribue le plus à la demande et donc à la croissance économique. En 2014 et 2015, la croissance de la consommation devrait expliquer plus de la moitié de la croissance économique. Avec un taux de chômage qui dépasse aujourd'hui 10 % et qui touche plus de 3,6 millions de personnes, sans compter les bénéficiaires du RSA et les précaires (plus d'un million), cette nécessité d'augmenter les salaires et les retraites se pose de manière urgente. De véritables potentialités existent pour augmenter les salaires, investir et créer des emplois.

Il s'agit surtout de modifier en profondeur le système d'aides aux entreprises qui crée un effet d'aubaine pour elles au lieu de créer véritablement des emplois.

L'ensemble des aides publiques (Etats ; Régions ; communes, etc...) au bénéfice des entreprises du privé représentent 200 milliards d'euros/an, l'équivalent du financement de 5,5 millions d'emplois à 2000 €/mois, plus les cotisations sociales : on peut considérer que 1 salarié sur 3 dans le privé est payé par les deniers publics, nos impôts. Pourtant les richesses créées par ces travailleurs alimentent des profits privés ! Ainsi, nos impôts vont directement dans la poche de quelques riches privilégiés !...

Depuis le début des années 1990, la réduction des cotisations patronales sur les bas salaires et le travail dit "non qualifié" a constitué l'un des outils principaux de lutte contre le chômage. Ces exonérations ont pris une ampleur considérable. Le montant cumulé des exonérations de cotisations de 1991 à 2008 : 260 milliards, des milliards d'euros de cadeaux au nom de l'emploi ?

Avec quel résultat puisque le chômage progresse ? **Les exonérations de cotisations patronales doivent être intégralement et immédiatement supprimées.**

Au final augmenter les salaires et les retraites est bon pour l'emploi, et bon pour la protection sociale, alimentée par les cotisations. Le secteur de la protection sociale est lui-même grand pourvoyeur d'emplois, si bien que, augmenter les cotisations sociales crée directement de l'emploi.

Les services publics :

Une Nation ne peut exister sans un service public étoffé qui répond aux besoins de l'ensemble de la population, le service public étant la fondation d'un Etat.

Le rôle du service public est de permettre l'exercice des droits fondamentaux d'égalité des citoyens, quel que soit leur lieu de résidence, dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'énergie, des transports, du service postal, de la justice et aussi par ses agents dans la vie des territoires. Ainsi, payer des impôts, loin d'être la « plaie » décrite par le discours libéral, est un acte citoyen qui permet au collectif de se doter de services qui échappent à la logique marchande.

Chapitre 2 Nos revendications

Casser les services publics, c'est pour le patronat un objectif financier autant que politique : Politique parce que moins l'Etat dispose de leviers économiques, mieux c'est pour ses intérêts ; Financier puisque les besoins rendus aujourd'hui par la collectivité seront demain de juteux profits pour les entreprises privées qui prendront ce qui deviendrait « un marché ».

Plus un pays se dote de services publics, moins il est soumis à la pression du capital, plus l'égalité des citoyens est renforcée.

Si les services publics deviennent la cible à atteindre, c'est parce que les grandes entreprises industrielles nationales sont aujourd'hui privatisées, que leurs richesses entre les mains des multinationales échappent à la collectivité nationale. La reconquête d'une industrie nationale est un besoin pour que le pays se donne les moyens de garantir la réponse aux besoins de la population ; qu'il dispose de richesses pour construire l'avenir sans subir le diktat de la finance internationale et renforce les secteurs publics du pays. **Pour développer l'emploi public, la reconquête de l'emploi industriel est nécessaire.**

2.5 Etablir un « bouclier social »

Le capitalisme, c'est dans sa nature, exploite les richesses qu'il ne crée pas. Sa priorité, c'est de faire de l'argent, vite, et sans tenir compte des intérêts collectifs, du tissu économique dans les localités, les régions, le pays.

Les casses industrielles deviennent le quotidien en France, avec :

- ✓ leurs cortèges de familles jetées à la rue, sans avenir
- ✓ une jeunesse à qui il est refusé le droit de se construire un avenir par un travail stable,
- ✓ et pour ceux qui arrivent à trouver un boulot, c'est la négation de leurs savoirs, de leurs qualifications, avec des demi-salaires liés à une législation du travail faite sur mesure pour les attentes du patronat.

Protéger notre niveau de vie, nos droits, santé, sécurité, nécessite mieux que de belles paroles sans lendemain. Aucun pays en EUROPE ne dispose du même système de protection sociale incluant notamment les retraites, la santé, chaque système étant le résultat de sa propre histoire. Mettre au même niveau tous les pays, avec des droits identiques pour tous les salariés, c'est l'enjeu au cœur du rapport de forces qui nous oppose patronat et salariés.

Il est inadmissible que les multinationales trouvent intérêt à vendre leurs produits en France, mais pas à les produire : Les GOODYEAR ; TOTAL ; RE-NAULT ; SANOFI ; PEUGEOT ; HUTCHINSON ; MICHELIN ; SOLVAY ; PLASTIC OMNIUM ; CONTINENTAL ; etc... produisent ailleurs et vendent sur le territoire sans difficultés, et en prime, les gouvernements successifs leurs donnent des aides publiques !!! La « concurrence » est ainsi organisée au sein d'un même groupe, entreprise, pour imposer aux travailleurs toujours plus de sacrifices.

Il nous faut un outil qui bloque le dumping social faute de quoi nous continuerons à subir le chantage emploi contre droits, etc... Un outil qui combatte

Chapitre 2 Nos revendications

idéologiquement la notion patronale de « coût du travail » qui réduit le travail à une simple marchandise. Pour la FNIC-CGT, le travail est bien plus, il est l'activité permettant de répondre à nos besoins fondamentaux, par ce qu'il apporte en termes de salaire, protection sociale, reconnaissance sociale, épanouissement personnel, en ce qu'il permet d'avoir des services publics, mais aussi en termes de réponse aux besoins d'investissements pour l'emploi et le développement industriel en limitant l'impact environnemental. C'est ce que nous nommons la « valeur sociale du travail ».

La FNIC-CGT propose l'instauration du **bouclier social**.

Le bouclier social est une contribution financière sur chaque produit importé, calculée sur la différence de la valeur sociale du travail entre le pays de production et le pays de la vente. Le produit de cette contribution financière ira directement dans les caisses de la protection sociale.

L'instauration de cette contribution permettrait d'annuler ainsi le dumping entre territoires ou pays, puisque tout bien qui serait produit dans des conditions non conformes au standard, se verrait taxer par le bouclier social.

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

Que les entreprises s'installent dans un pays, un territoire n'est pas un problème dès lors que leurs productions servent à satisfaire les besoins de la population du pays concerné en respectant le standard social en vigueur.

2.6 - Les Conventions collectives nationales : des solidarités indispensables

2.6.1 – L'importance des conventions collectives

Les Conventions collectives nationales (CCN) sont les bases et boucliers des accords d'entreprises, de groupes instaurant des droits minimaux pour tous les travailleurs des mêmes industries.

Chapitre 2 Nos revendications

Elles sont issues d'une longue histoire de luttes et de rapports de forces. Il faut remonter à 1936 pour voir naître la première convention collective, c'était celle des métaux, Benoît Frachon en était un des maîtres d'œuvre. Elles ont été remises en cause par Pétain et sa charte du travail. La résistance ouvrière et la libération en 1945 ont permis de les imposer de nouveau au patronat. Pour notre Fédération qui compte 12 CCN, les dates sont les suivantes :

- 1952 : industries chimiques
- 1953 : caoutchouc et pétrole.
- 1955 : droguerie pharmaceutique et répartition pharmaceutique.
- 1956 : industrie pharmaceutique.
- 1962 : plasturgie.
- 1964 : officines
- 1973 : instruments à écrire
- 1978 : laboratoires d'analyses médicales.
- 1979 : navigation de plaisance
- 1997 : négoce et prestations de services médicot techniques.

Les CCN étaient et restent, aujourd'hui encore, supérieures au Code du travail.

Combien de travailleurs, de représentants du personnel CGT connaissent leur convention collective ? S'ils ne la connaissent pas, ils ne connaissent pas leur feuille de paye non plus. Comment défendre les intérêts des travailleurs dans ce cas ?

Non seulement, il est primordial de connaître et de défendre sa convention collective, mais nous devons aussi appréhender l'ampleur des coups que le patronat leur porte, n'ayant jamais admis ces garanties collectives, que seuls l'action et le rapport de forces ont imposé au cours de l'histoire sociale.

Les accords collectifs, constituent un élément essentiel et structurant des rapports sociaux dans les entreprises. Fruits et acquis des luttes, ils ont pour objectif premier de concrétiser des avancées sociales.

Sans la convention collective, l'ingénieur, le technicien ou l'agent de maîtrise pourrait être embauché au SMIC, sans reconnaissance ni paiement des savoirs et des savoir-faire, bref pas de classifications. La CCN, c'est une grille salariale avec des niveaux de qualification liés aux diplômes de l'Éducation nationale.

Les inquiétudes ne manquent pas quant à leur avenir.

Le patronat a « détourné » les syndicats des enjeux de la CCN. Les négociations sont devenues « l'affaire d'une délégation de quelques camarades » et non plus des syndicats.

Un affaiblissement conduisant à ce qu'une partie des branches ait des minima inférieurs au SMIC. La négociation collective a donc évolué vers des accords multipliant les dérogations, entérinant des reculs sociaux.

Un rapport gouvernemental veut réduire le nombre de conventions collectives. Le patronat, réfléchit et prépare ces regroupements de conventions collectives

Chapitre 2 Nos revendications

qu'il voudrait édifier sur la négation des droits existants. Ces enjeux ne peuvent rester l'affaire de quelques camarades mais doivent devenir l'affaire de tous les syndicats CGT.

Chaque syndicat doit donc s'emparer des problématiques liées aux CCN, mais aussi les faire partager par les militants syndiqués et par les salariés. La meilleure protection individuelle, c'est la protection collective la plus large.

2.6.2 - Les CCN, bases des statuts d'entreprises, de groupes :

Le droit du travail a longtemps été hiérarchisé, c'est ce que l'on appelle la hiérarchie des normes. La législation voulait que les avantages ou acquis ne puissent être réduits, du code du travail jusqu'à l'entreprise : c'est le principe de faveur. Ce principe se décline ainsi :

- Le Code du travail
- Les accords interprofessionnels
- Les accords de branches
- Les accords de groupes
- Les accords d'entreprises
- Les accords d'établissements

Cette construction est le fruit de plus d'un demi-siècle de combats syndicaux, c'est la traduction des objectifs de luttes de classes que porte la CGT pour améliorer la vie des salariés, imposer la citoyenneté dans l'entreprise et la société.

Aujourd'hui, cette construction est remise en cause par la **loi de modernisation du dialogue social** et de l'ANI de janvier 2013, devenu **loi de sécurisation de l'emploi**, qui permet maintenant d'aller du mieux vers le pire, et qui autorise des dérogations multiples.

Mais les patrons de nos industries n'ont pas attendu 2004, 2008 ni 2013 pour s'attaquer à nos conventions. Aujourd'hui on voit bien que les cibles privilégiées du patronat pour déstructurer nos CCN, sont bien les salaires, les classifications et les qualifications.

Les paritaires de branches (conventions collectives) ne se tiennent plus que sur les exigences patronales, aidées en cela par certaines organisations syndicales, les réunions se multiplient sans pour autant que de véritables négociations aient lieu ou aboutissent sur des avancées pour les salariés.

Le développement de la sous-traitance et de la précarité est un des facteurs aggravants de l'affaiblissement de nos CCN, tant pour les salariés organiques que pour les salariés des entreprises extérieures. Avec les délocalisations, les ventes, les fusions, les restructurations, c'est toute la cohésion sociale qui vole en éclats.

Chapitre 2 Nos revendications

En même temps avec la PMSation des entreprises, l'éclatement des groupes et les externalisations, bon nombre de salariés se retrouve avec les seules conventions collectives pour garantir leurs statuts et acquis. Il faut savoir qu'en cas de cession d'une entreprise, voire de fermeture, la seule garantie légale est celle de la Convention collective, en aucun cas l'accord de groupe ou d'entreprise.

Trop souvent, nous nous plaçons en position défensive, cherchant à éviter les mauvais coups que porte le patronat contre les salariés dans des accords qui ne visent à répondre qu'à ses seules exigences. C'est pourquoi nos axes revendicatifs doivent répondre à l'attente des salariés quels que soient leurs catégories ou statuts.

Tous ces éléments nous démontrent clairement qu'il faut redonner du contenu revendicatif dans nos Collectifs paritaires. Mais pour cela **l'ensemble des syndicats de notre Fédération doit assumer ses responsabilités et s'impliquer pleinement pour défendre nos conventions collectives.**

2.6.3 - Le triptyque qualification/classification/ salaire, colonne vertébrale de toute CCN :

La grille fédérale des salaires revendiqués démarre au niveau du SMIC revendiqué par la FNIC-CGT, avec une évolution de 1 à 5 entre le salaire le plus bas et le plus élevé. Une valeur de point complémentaire identique est fixée selon la formule : Salaire k 880 – salaire K 130 : 750 points. Elle doit être un repère pour la bataille revendicative au sein de chaque entreprise et de chaque Convention collective.

Notre grille fédérale offre à chaque salarié, quelle que soit sa branche d'activité, des points de repères importants quant à son positionnement dans la grille, son déroulement de carrière, et par voie de conséquence son salaire. **Elle est interprofessionnelle.**

La grille de classifications est déterminée par les différents niveaux de qualifications dans la branche : ouvrier spécialisé, qualifié, très qualifié, technicien, agent de maîtrise avec différents niveaux de qualifications, ingénieur, les cadre.

Ces principes en sont :

- ☞ Classer les connaissances, savoir-faire, expériences, autonomie, qui sont individuelles, et non pas classer les postes ou les machines comme voudrait le faire le patronat.
- ☞ La grille est continue, sans barrière (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre) pour permettre une évolution de carrière et garantir à tous le même statut, les mêmes avantages.
- ☞ Elle doit garantir le niveau d'embauche pour les diplômés, et elle établit des correspondances entre diplômes et expérience, la qualification étant la somme de trois éléments : formation initiale, formation professionnelle, et expérience.
- ☞ Les écarts entre deux coefficients doivent être suffisants pour éviter la multiplication des étapes dans l'évolution.

Chapitre 2 Nos revendications

Au regard des politiques salariales dans nos branches, on mesure non seulement la pertinence de notre grille revendicative fédérale s'articulant à partir du SMIC revendiqué, mais aussi sur la nécessité de faire mieux prendre en compte cette dimension revendicative essentielle et incontournable par nos syndicats, nos syndiqués et les salariés.

La reconnaissance des qualifications est un enjeu majeur, car la société actuelle ne répond pas à l'image d'une société de progrès permettant l'épanouissement de chaque individu, notamment sur le plan professionnel.

Est adoptée par le Congrès la résolution suivante :

La grille fédérale actuelle établit le premier salaire à 1.700 €, comme paiement d'un travailleur sans diplôme ni expérience. Nous proposons que le congrès décide une revalorisation du SMIC revendiqué à hauteur de 1.900 € bruts.

GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS adoptée au 39^{ème} Congrès de la FNIC CGT.

Avril 2014



Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :
1900 €* + 10,13 €** x (coefficient du salarié – 130)

* Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,13 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc 7600 ÷ 750 = 10,13 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés	1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (20 x 10,13 €) =	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM)	Techniciens Agents de Maintenance	1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (120 x 10,13 €) =	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (150 x 10,13 €) =	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient	Ingénieurs & Cadres	1900 € + (180 x 10,13 €) =	3724 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C)		1900 € + (220 x 10,13 €) =	4129 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, etc.) Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)		1900 € + (270 x 10,13 €) =	4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (320 x 10,13 €) =	5143 €
550			1900 € + (420 x 10,13 €) =	6156 €
660			1900 € + (530 x 10,13 €) =	7271 €
770		1900 € + (640 x 10,13 €) =	8385 €	
880		1900 € + (750 x 10,13 €) =	9500 €	

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

Chapitre 2 Nos revendications

2.7 - Droit aux vacances pour tous

Notre Fédération se donne comme objectif de faire du droit aux vacances pour tous, un droit au même titre que celui au travail, à la santé, à la culture, à l'éducation et au logement.

La Fédération porte les valeurs du tourisme social et impulse les syndicats et les Comités d'Entreprises à travailler en priorité avec les acteurs du tourisme social, notamment avec le pôle dont nous nous sommes dotés. Cela passe par un maintien et un développement du patrimoine à disposition des salariés et agir pour que le droit aux vacances pour tous devienne une réalité.

Un tourisme social pour toutes et tous

Le tourisme social se veut ouvert à tous. Sa vocation sociale est de permettre à chacun de partir en vacances et d'aller à la rencontre d'horizons et de personnes différentes. Nous devons attacher beaucoup d'importance au maintien de la mixité sociale.

Le tourisme social se réfère aux programmes, aux réalisations et aux actions qui visent à rendre effectifs le droit aux vacances et l'accessibilité au tourisme à tous les groupes de population, notamment les jeunes, les familles, les retraités, les personnes à revenus modestes, les personnes à capacité physique restreinte, mais qui visent aussi la qualité de la relation entre les visiteurs et les communautés d'accueil.

Elle inscrit cet objectif au cœur de sa démarche revendicative dans une volonté affirmée de développer l'accès au droit aux vacances pour tous, en accordant une attention particulière à celles et ceux, qui pour des raisons diverses, n'y ont jamais accès.

En ce sens, nous devons veiller, au regard notamment, des diversités du salariat dans les branches professionnelles, quelques soient le type d'entreprise, leurs qualifications, ne se trouvent pas exclus de ce droit fondamental.

Mettre tout en œuvre pour permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises dans nos industries, comme dans les TPE, de bénéficier de droits et prérogatives spécifiques pour qu'ils ne soient plus les « oubliés des vacances ».

Cette bataille redonne aux Comités d'Entreprises, toute sa place comme acteurs des actions pour faire du droit aux vacances de qualité pour tous, une réalité palpable pour des millions de salariés de notre pays.

En cela, nous ne partons pas de rien ! Au sein de notre fédération, nous pouvons nous appuyer, sur des expériences existantes à l'exemple de nos camarades de l'ACCE PCUK, qui ont décidé d'ouvrir leurs patrimoines à l'ensemble des syndicats de notre fédération. L'objectif étant d'élargir l'accès de ces patrimoines aux plus grands nombres de salariés et d'en assurer la pérennité.

Nos actions portent l'empreinte indéfectible des valeurs d'un Tourisme Social et Solidaire ayant pour objectif le développement d'un tourisme alternatif comme engagement d'avenir pour :

- ✓ Poser au travers des problématiques des vacances en France comme à l'étranger la question du développement humain, dans la paix et en harmonie avec son environnement.

Chapitre 2 Nos revendications

- ✓ Concilier en permanence la question sociale et d'une économie fondée sur la primauté du développement de l'humain et des peuples.
- ✓ Répondre aux besoins des salariés d'ici et d'ailleurs sur les bases d'un véritable développement durable.

Pour cela, nous avons besoin de renforcer notre engagement collectif au sein de notre outil CGT, l'ANCAV-TT, dont notre Fédération est membre fondatrice, association nationale de coordination créée par la CGT et qui agit en permanence pour faire du droit aux vacances pour tous un élément à part entière et structurant de notre démarche revendicative.

Nos syndicats, nos Comités d'Entreprises doivent se réappropriier les questions liées aux vacances, aux activités sociales et à la culture. La Fédération encourage nos syndicats, nos Comités d'Entreprises à se rapprocher des antennes locales du tourisme social.

La Fédération préconise lors des stages Eco/Ce, qu'une partie soit consacrée aux outils de la CGT dans les valeurs du Tourisme Social, opposées à celles du tourisme marchand.

La FNIC CGT, la Confédération et trois autres fédérations professionnelles (Mines Energies, Cheminots et Transport) militent, depuis qu'elles ont en 1985 créé l'ANCAV-TT, pour une politique de solidarité, de mutualisation de moyens humains et financiers pour l'accès au droit aux vacances de qualité, à la culture, aux sports et aux loisirs.

Colonies de vacances

La part des enfants ayant bénéficié de ce genre de séjours a été divisée par deux depuis 1995. Un constat inquiétant, qui montre un creusement des inégalités face au droit aux loisirs. En 1995, le taux de départ des jeunes de 5 – 19 ans en colonie de vacances était encore de 14 %. Un chiffre déjà modeste mais qui, près de vingt ans plus tard, a encore été divisé par deux ! Effondrement des départs, avec cette conséquence : 3 millions de jeunes de 5 à 19 ans ne partiraient « jamais » en vacances.

La CGT doit proposer des actions pour permettre aux enfants de bénéficier de séjours en colonies de vacances.

La conquête de droits nouveaux se posent dans nos Comités d'Entreprises notamment pour :

- ✓ L'aide à la personne sous la forme de contributions aux séjours, calculée à partir du quotient familial, gage d'équité.
- ✓ Pour la constitution et l'investissement pour les CE qui le peuvent dans un patrimoine social mutualisé et solidaire de qualité.
- ✓ Faire participer les entreprises donneuses d'ordre par une contribution supplémentaire aux financements des Activités Sociales et Culturelles pour tous les salariés détachés de la sous-traitance.

La future direction fédérale aura la tâche de refaire fonctionner le collectif fédéral CE.

Tous ces engagements doivent se retrouver au cœur du déploiement de nos actions syndicales et permettre ainsi, à chaque individu, un meilleur épanouissement et un enrichissement dans et hors travail.

Chapitre 3

NOTRE ORGANISATION

Notre 39^{ème} congrès doit être le moment de construire, avec nos syndicats, les dispositifs nécessaires pour mener la bataille des idées avec les salariés, les syndiqués, et les militants du périmètre des douze conventions collectives de la Fédération.

Cela passe par une amélioration de notre qualité de vie syndicale afin de nous donner les moyens humains indispensables pour gagner sur nos revendications, une autre répartition des richesses.

3.1 – Une organisation adaptée à notre syndicalisme de luttes

Alors que les multinationales dictent leur loi en pesant sur les choix politiques dans les Etats, elles développent des espaces de « dialogue social » à différents niveaux, de l'entreprise au groupe, entre « partenaires sociaux » disent-elles, les ministères faisant de même à tous les niveaux, etc. Et cela alors que sur les lieux de vie et de travail des salariés, les droits et libertés sont attaqués, générant souffrances et stress.

Ce « dialogue social » instauré par le patronat et le gouvernement n'est-t-il pas devenu un instrument destiné à mieux faire passer leurs projets, en modifiant les rapports sociaux et en instituant un syndicalisme institutionnalisé ? Une fois que la CGT a exprimé sa position, quelle prise en compte, sachant que l'ordre du jour est fixé soit par le gouvernement ou le MEDEF, qui savent tous deux déjà quel objectif ils veulent atteindre.

Le dialogue social est un « jeu de dupes » en l'absence de rapport de forces, destiné à donner l'illusion d'une démocratie sociale inexistante, occupant les centrales syndicales là où elles ne seront de toute façon pas entendues.

Après des années d'expérience amères sur ces méthodes, la CGT ne doit-t-elle pas, sans faire « la politique de la chaise vide », privilégier le rassemblement de toutes les bases de la CGT, en priorité pour construire efficacement la mobilisation des salariés et asseoir l'expression syndicale sur ce rapport de forces ?

Nous devons construire nos revendications les syndiqués CGT en partant du terrain, avec toutes les catégories professionnelles de salariés, afin de les rassembler le plus largement possible sur l'objectif poursuivi, sans nous enfermer dans une unité d'appareils avec des organisations syndicales qui n'ont pas ces objectifs revendicatifs. **Le syndicalisme rassemblé ne doit pas être un préalable** à toute action CGT, mais un soutien, sur des revendications partagées, à l'action de lutte et l'expression du rapport de forces nécessaire aux conquêtes sociales.

Chapitre 3 Notre organisation

3.2 – Quelle qualité de vie syndicale pour répondre aux besoins des syndiqués, des salariés ?

3.2.1 – Comment doit fonctionner un syndicat CGT

- Le syndicat n'est pas, ne doit pas être dirigé par les seuls élus, les syndiqués étant, et devant être, les « décideurs » du syndicat. Chaque syndiqué doit donc disposer de moyens, tels que la formation, l'information, et les réunions pour débattre dans le syndicat et avec les salariés. Cela signifie avoir une véritable vie démocratique dans le syndicat.
- Une vie syndicale de bonne qualité exige une implication forte des principaux responsables du syndicat. Un syndicat est une organisation, où le rôle de chaque responsable doit être identifié, ce qui veut dire bien sûr mettre en place un Bureau du syndicat, composé d'un secrétaire, un responsable à la politique financière (trésorier), un responsable ou un animateur à la vie syndicale (orga).
- Mettre en œuvre ce fonctionnement est vital pour l'avenir de notre organisation, tout comme le devoir de **rendre compte de ses mandats doit être une règle de vie**. Les difficultés quotidiennes nous amènent de plus en plus à négliger ce rôle.
- Pour rendre notre syndicalisme CGT efficace, faisons vivre et respecter des règles de vie communes dans le syndicat :
 - ✓ la tenue d'assemblées générales, de congrès tels que définis dans les statuts,
 - ✓ la mise en place de la Commission exécutive et du Bureau,
 - ✓ la mise en place d'un collectif chargé spécifiquement d'animer la vie syndicale, en tenant compte de la diversité de l'entreprise, de la répartition des mandats et des moyens du syndicat.

Tenir un congrès, une assemblée générale n'est pas une formalité : c'est un moment qui impose aux responsables mandatés de rendre compte de leurs mandats. Cela permet de faire le point sur les évolutions dans l'entreprise et de décider d'un nouveau plan de travail CGT autour de revendications définies démocratiquement. C'est le moment de faire le bilan sur nos forces organisées dans l'entreprise.

Le 39^{ème} Congrès de la FNIC-CGT engage tous les syndicats à tenir un congrès dans le mandat avec une participation massive de ses syndiqués et le renforcement du syndicat.

Chapitre 3 Notre organisation

3.2.2 – S’informer et se former

Le syndicat a le devoir de donner du temps et des moyens aux syndiqués pour se former, de leur apporter plus de connaissances sur le fonctionnement de la société, sur l’histoire du syndicalisme C.G.T., etc... Tous nos syndiqués et militants doivent avoir accès aux publications de la CGT, en particulier la NVO, Options et Vie nouvelle, pour qu’ils soient en capacité de porter les éléments permettant d’argumenter dans les débats sur nos revendications et nos valeurs.

Les publications fédérales (L’actualité du Militant, le Courrier Fédéral, la Voix des Industries Chimiques (à distribuer à chaque syndiqué), le courrier UFICT, le bulletin « On continue », L’Echo des LAM et des officines) sont aussi des outils incontournables pour la réflexion de nos militants, pour aller au débat avec les salariés. Il en est de même avec les circulaires et les dossiers thématiques.

Toutes ces publications doivent servir à l’ensemble de nos syndiqués pour proposer l’adhésion et renforcer notre organisation.

Le site Internet de la FNIC (www.fnic.cgt.fr) est également un moyen important de communication avec nos syndiqués.

3.3 – Un syndicalisme d’adhérents pour changer de société

3.3.1 - Pourquoi nous devons nous renforcer

Nos orientations de classe, pour être imposées, nécessitent un syndicalisme de masse. Cela passe par une ambition collective de faire de **la syndicalisation un axe politique majeur** dans notre activité syndicale au quotidien. Quand 30 % des salariés sont syndiqués CGT dans une entreprise, le syndicat n’a pas forcément besoin d’appeler à la grève pour se faire entendre car l’employeur tient compte de ce rapport de forces permanent.

Depuis plusieurs années la syndicalisation est en débat dans la CGT. Des constats ont été faits, nous les connaissons. Nous sommes bien loin de l’objectif que nous nous sommes fixé ensemble, lors de notre 37^{ème} Congrès (Villepinte), de gagner 20 % de syndiqués supplémentaires, dans chaque structure de notre organisation. 20 %, ce sont 5 syndiqués supplémentaires pour un syndicat aujourd’hui avec 25 syndiqués. C’est à notre portée si nous le décidons, si nous nous en donnons les moyens.

Souvenons-nous que pour maintenir un nombre de syndiqués constant dans un syndicat, il faut un apport d’adhésions nouvelles de 10 % chaque année environ.

Quelle est la situation actuelle ? Une diminution de nouvelles adhésions dans les syndicats et une forte augmentation des syndicats ne respectant pas les règles statutaires de reversement des cotisations ; C’est un constat alarmant pour toute la CGT.

Chapitre 3 Notre organisation

Les choses ne se font pas toutes seules et que ce n'est qu'au prix de la volonté, de la persévérance et de la rigueur que nous parviendrons à renforcer notre syndicalisme en nombre d'adhérents, indispensable pour gagner le rapport de forces.

L'adhésion, aujourd'hui encore plus qu'hier, **est rarement spontanée**. Elle est le résultat de l'engagement des militants dans l'action et dans les luttes, dans les débats avec les salariés sur la nécessité de construire un outil CGT pour les luttes et pour la satisfaction des revendications.

3.3.2 - Revendiquer impose rapport de forces, syndicalisation

Les syndicats réformistes ont une conception délégataire du syndicalisme. Pour eux, quelques délégués sur lesquels sont concentrés les moyens (cumul des mandats, moyens financiers, etc.) suffisent à négocier des accords dans des salles de réunion à l'écart des salariés. Nous n'avons pas cette conception du syndicalisme. La CGT dans l'entreprise, ce ne peut pas être que des élus ou mandataires.

La force de la CGT repose sur sa capacité à mobiliser les travailleurs, ce qui impose débats, revendications, interventions. Cette mobilisation est nécessaire non seulement pour des raisons démocratiques, car les salariés deviennent alors des acteurs de leur destin, mais nécessaire aussi au regard de **nos ambitions revendicatives, qui nécessitent l'expression d'un puissant rapport de forces**.

Que la CGT se contente de recueillir de bons résultats aux élections ne permettra pas de gagner sur les revendications. Que pèsent quelques élus CGT ? De quels moyens disposent-ils pour imposer des avancées à l'employeur ? Les résultats électoraux ne sont pas « l'alpha et l'oméga » de l'activité syndicale. Ils permettent, avant tout, de dégager des moyens en temps pour assurer la véritable activité syndicale, celle qui se construit au quotidien, au contact des salariés.

Un salarié syndiqué à la CGT est un travailleur qui s'est engagé à partir des revendications proposées par le syndicat, une force susceptible de contribuer à renforcer le syndicat si on le sollicite. Il est au contact avec ses camarades de travail pour porter les idées de la CGT.

Construire le syndicalisme dont chaque salarié a besoin est l'affaire de tous, dans et hors de l'entreprise. A chaque moment, apportons les arguments pour aider à faire franchir le pas à des collègues, afin qu'ils se syndiquent. Pour cela, **il est nécessaire de proposer systématiquement l'adhésion aux salariés**.

La situation sociale et politique actuelle, les attaques contre le monde du travail, la précarisation, la déréglementation, la casse de nos industries et de nos garanties collectives, offrent de multiples occasions de rappeler que la construction du rapport de forces passe forcément par le renforcement de la CGT.

Les retraités restent des salariés. Exploités durant leur vie active, ils le demeurent une fois à la retraite. Ils subissent de plein fouet, comme les actifs, la politique anti-sociale menée par les gouvernements successifs. Dans ce contexte, le syndicalisme retraité a toute sa justification, il participe au rapport de forces. Il

Chapitre 3 Notre organisation

est donc de la responsabilité des actifs, au sein des syndicats, de mettre en place la continuité syndicale pour garder les retraités dans la CGT.

3.3.3 - Se réapproprier les dimensions revendicatives avec nos outils indissociables que sont : le CHSCTE, CE et les DP :

Comment militer dans la CGT sans faire un lien permanent entre les différentes IRP ? Les IRP sont l'outil de la CGT, mais en réalité on constate souvent qu'il existe des spécialistes du CE, d'autres des DP et des spécialistes CHSCT.

La responsabilité pour le syndicat lors des réunions de bureau, en lien avec l'actualité nationale, la convention collective, est de travailler les propositions transverses à toutes ces composantes, il n'y a pas une instance plus importante que l'autre. C'est de la mise en commun des débats, issus des réunions de ces instances, que va pouvoir être mise en place une stratégie syndicale globale. Ce qui se dit en DP doit alimenter les débats d'une réunion de CE, de même les débats d'une réunion de DP peuvent alimenter des questions CHSCT.

Cette question est centrale, la CGT est le cerveau et le corps, les IRP les membres, les uns sans les autres ne fonctionnent pas.

Cette unité et cette unicité dans les réflexions que nous menons au quotidien pour préserver et/ou améliorer les conditions de travail des travailleurs doit guider tous nos débats, toutes nos réunions, toute notre activité. L'adversaire est le capital représenté par le patronat, et c'est tous réunis que nous parviendrons à imposer d'autres choix dans l'entreprise comme dans la société.

3.3.4 - Les outils pour construire des projets de syndicalisation

Décision du 39^{ème} Congrès : Chaque direction syndicale s'engage à ce que le renforcement de la CGT soit la priorité. Un plan de travail de renforcement sera décidé et mis en œuvre; Un suivi régulier se fera à chaque réunion de la direction du syndicat. Un compte rendu sera fait aux syndiqués et aux instances CGT sur l'évolution du plan de travail :

Chapitre 3 Notre organisation

Ce plan doit être établi :

- En direction des jeunes, diplômés ou non, confrontés à la précarité, la non-reconnaissance de leurs diplômes, la difficulté de l'accès au logement, etc, pour les organiser dans la CGT afin défendre leurs revendications en termes d'emplois et de salaires.
- En direction des Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres, confrontés à leur positionnement dans les entreprises, à leur fonction, à leur déroulement de carrière, l'organisation du travail, et le stress, pour les organiser dans la CGT et les mettre en mouvement.
- En direction des futurs retraités, pour les inciter à poursuivre leur activité syndicale, en lien avec les actifs, pour garantir et conquérir des droits nouveaux, continuer d'échanger et de construire des luttes en convergence avec les salariés actifs.

Notre force CGT ne peut se réduire au seul niveau de l'entreprise, là où nous sommes déjà présents. Nous avons besoin, pour être en capacité de peser sur les revendications, de nous renforcer partout, là où nous sommes, et là où nous ne sommes pas, par la création de nouvelles bases CGT. Comment y parvenir ?

- ✓ **Dans les groupes**, organiser les sous-traitants, qui peuvent représenter jusqu'à 50 % des effectifs sur un site.
- ✓ **Dans les TPE**, mettre en place, sur son territoire, un parrainage d'entreprises, chaque syndicat se donnant pour objectif de mener une activité envers une ou des entreprises non organisées CGT (tracts, réunions...) afin d'amener à la création d'une base CGT.

3.4 – La Fédération, son organisation

L'avenir de la Fédération passe, avant tout, par la construction d'un rapport de forces face aux enjeux de société actuels, avec au cœur le besoin de renforcement de notre organisation.

Le syndicat reste la base de la Fédération. L'action du syndicat se construit dans l'entreprise à partir du débat avec les salariés et les syndiqués.

Le manque de clarté et de visibilité, quant à la stratégie de luttes dans un cadre unitaire national, avec interrogations quant aux objectifs des uns et des autres, pèse tout autant sur les perspectives dans les directions syndicales, le corps militant.

Dans le même temps, des luttes pour le devenir industriel dans nos entreprises marquent l'actualité sociale pour imposer d'autres choix.

Dans ce contexte, la Fédération doit renforcer son action à tous les niveaux, de la branche professionnelle à la région, au pôle.

Le rôle et l'implication de nos syndicats seront déterminants pour faire vivre, fonctionner et renforcer les initiatives et actions engagées par notre Fédération.

Chapitre 3 Notre organisation

Pour ce faire la Fédération mandate :

- **des coordinateurs et délégués syndicaux centraux** : leurs rôles sont prépondérants au niveau de l'entreprise, du groupe. Ils sont les premiers représentants de la Fédération dans l'entreprise, leur première mission étant d'impulser les orientations et décisions de la Fédération. Ils sont les garants du respect des règles de vie des syndicats et le relais entre la Fédération et les syndicats de leur périmètre. Ils se doivent donc de travailler avec la Fédération qui les a désignés. Ils doivent rendre compte de leur mandat à la Fédération et aussi aux syndicats qui les ont proposés pour ces responsabilités. Impulser et participer à l'ensemble des initiatives de la Fédération sont aussi de leur responsabilité. La Fédération leur apporte toute l'aide et la formation dont ils ont besoin, ainsi que le soutien nécessaire à toute action ou initiative. DSC et coordinateurs sont donc des rouages au fédéralisme de nos syndicats, c'est un engagement qui implique des droits mais aussi des devoirs envers la Fédération.
- **des référents régionaux et départementaux** ont permis de développer la mobilisation des syndiqués et des salariés dans les régions. **Le référent est un délégué fédéral**, représentant la Fédération dans son activité syndicale au quotidien, des syndicats aux territoires.

Pour élargir le rayonnement de la Fédération dans les territoires, l'implication des syndicats est incontournable, avec plus de référents régionaux et départementaux dans les territoires, là où existe déjà une structure, et à leur mise en place dans les pôles et régions qui n'en sont pas pourvus.

➤ Le Comité Exécutif Fédéral (CEF) :

Le Comité Exécutif Fédéral assure la direction de la Fédération entre les congrès, dans le cadre des orientations déterminées lors du dernier congrès. Chacun de ses membres est en responsabilité et doit les assumer.

Pour une efficacité pleine et entière, la composition de la direction fédérale peut aller jusqu'à 80/90 membres, afin de comporter des représentants des différentes branches, régions, et des outils fédéraux.

Dans ce même souci d'efficacité, le CEF devra intégrer une partie représentative de militants femmes et hommes appartenant aux catégories techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, afin d'être au plus près de la réalité du salariat actuel de nos industries.

➤ Le Secrétariat Fédéral Elargi (SFE) :

Le secrétariat fédéral élargi est élu par le CEF en son sein. Son rôle consiste à aider le secrétariat fédéral permanent dans ses activités politiques : branches professionnelles, régions/pôles, outils de la Fédération (UFICT, UFR, CFJ, CHSIC), collectifs, coordinations.

Sa mise en place, faisant le lien entre le Secrétariat fédéral et le Comité Exécutif Fédéral a permis de nourrir la réflexion et l'activité de la direction fédérale.

Chapitre 3 Notre organisation

rale. Il a permis une meilleure implication des camarades dans la gestion des branches et des collectifs de la Fédération ainsi qu'une amélioration de la participation de nos syndicats. Cette organisation est à maintenir et son activité, à développer.

➤ Le Secrétariat Fédéral (SF) :

Le secrétariat fédéral, élu par le Comité Exécutif Fédéral, est le moteur pour impulser les décisions prises par le Comité Exécutif Fédéral dans le respect des orientations définies par le Congrès. Le secrétariat fédéral organise les relations avec les autres fédérations et espaces confédéraux. Dans les régions et dans nos syndicats, il travaille activement sur toutes les questions liées à l'industrie.

Le secrétariat fédéral a la responsabilité de faire fonctionner, au jour le jour, la maison fédérale en assurant les activités transversales comme la propagande, l'orga, ainsi que la gestion interne administrative et financière de la Fédération et du personnel administratif.

➤ La Commission financière de contrôle (CFC) :

Elle contrôle et évalue les orientations en matière financière. Elle vérifie que les dépenses sont conformes au budget fédéral décidé par le CEF, auprès duquel elle rend compte régulièrement, ainsi qu'au Congrès.

Les outils fédéraux :

➤ L'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UFICT) : un enjeu syndical de taille.

Dans les entreprises des industries chimiques, les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres (ICTAM), représentent un peu plus de 50 % des salariés. Dans certaines branches ou certains groupes, cela peut être beaucoup plus du fait principalement du développement des technologies qui requièrent des niveaux de qualification de plus en plus élevés mais aussi de par l'accroissement notable de la sous-traitance et de l'externalisation de certains travaux.

C'est pourquoi l'utilité et l'efficacité de notre syndicalisme CGT auprès de ces catégories se pose encore plus aujourd'hui qu'hier. Et avec plus de différence que l'on soit technicien, agent de maîtrise, ingénieur ou cadre du fait des nouvelles formes d'organisation du travail et de management qui impactent le sens et la finalité du travail et qui modifient substantiellement leur lien de subordination à l'entreprise.

L'adhésion à la CGT et la participation de ces catégories à la vie syndicale constituent un enjeu majeur pour l'avenir de la Fédération. Cela nous amène à interpeller l'ensemble des syndicats pour que l'activité UFICT devienne une ac-

Chapitre 3 Notre organisation

tivité à part entière dans chaque syndicat. Elle peut se matérialiser sous différentes formes visibles par ces catégories.

Faire progresser la CGT parmi les ICTAM, c'est créer des convergences avec l'ensemble du monde du travail sur des revendications communes, mais aussi reconnaître et travailler sur leurs revendications, en lien avec les valeurs de la CGT, en prenant en compte leurs contraintes.

C'est en lien avec cette logique que la Conférence Nationale de l'UFICT chimie des 12 et 13 juin 2013 a décidé du plan de travail suivant :

- poursuivre la rédaction des communications sous l'angle du spécifique
- mettre à disposition des syndicats les tracts inclus dans les courriers UFICT
- élargir la liste de diffusion du courrier UFICT en y incluant les DSC, coordinateurs et référents départementaux et régionaux de la fédération
- renforcer les liens avec les coordinations des groupes dans lequel nous avons de gros syndicats et continuer les rencontres avec les syndicats qui en feront la demande
- élaborer et diffuser une enquête sur « le temps de travail »
- organiser une journée d'étude en 2014 sur « la syndicalisation des ICTAM de notre fédération »
- réactualiser du livret jeune technicien et ingénieur

➤ **L'Union Fédérale des Retraités (UFR) : le retraité, un salarié et un citoyen à part entière.**

Les questions liées aux batailles pour la sauvegarde de notre protection sociale sont plus que jamais au cœur de l'actualité sociale. Elles sont autant d'éléments qui nous indiquent que notre activité en direction des retraités, préretraités doit encore se renforcer.

Au regard du nombre grandissant de salariés quittant l'entreprise dans les conditions les plus diverses, ces salariés sont en permanence confrontés à une diminution de leurs droits et de leurs pensions.

C'est pourquoi les retraités doivent rester ou rejoindre la CGT, en lien avec leur syndicat d'entreprise. Ce lien professionnel, en particulier par la mise en place et le développement des sections syndicales de retraités, est ici réaffirmé avec force. En effet, l'action syndicale des retraités passe par le rapport de forces dans l'entreprise, lieu où sont créées les richesses qui financent la satisfaction des revendications des retraités comme des actifs.

Cet aspect professionnel va prendre encore plus de dimension dans les années à venir, notamment pour le maintien d'une réelle protection sociale, que ce soit dans le domaine des retraites (régime général ou complémentaires), ainsi que pour la santé et la prévoyance.

Les orientations que nous avons prises lors des derniers Congrès et Conférences (*fédéraux et UFR*) afin de donner le droit de cité à l'entreprise se trou-

Chapitre 3 Notre organisation

vent largement réaffirmées dans les faits. Le rôle de la Fédération ainsi que de son UFR est de travailler à une dynamique de renforcement pour faire de la continuité syndicale un enjeu dans chaque syndicat.

➤ **Le Collectif Fédéral des Jeunes (CFJ) : l'avenir de la CGT, du syndicat à la Fédération.**

Le CFJ a connu des années de fortes activités par l'implication de quelques syndicats ayant le souci de former des jeunes militants. Mais depuis 2 ans, le collectif jeunes est devenu inexistant. Quelles sont les raisons qui font que les jeunes ne s'y investissent plus ?

La syndicalisation des jeunes est aussi un enjeu pour la CGT puisque son devenir en dépend. Les jeunes vivent de plein fouet la crise et en sont les premiers touchés : intérim, CDD, diplômés et formation non reconnus, bas salaires, logement... Cette société sacrifie les jeunes dès le départ en ne prenant pas en compte les années d'études dans le calcul des trimestres pour la retraite et ne leur laisse aucune perspective d'emplois avec la désindustrialisation massive dans notre pays.

Alors face à cela, il nous faut les organiser, leur donner toutes les possibilités d'adhérer à la CGT, les former et prendre toute leur place dans l'organisation.

La CGT est le syndicat qui est le plus plébiscité par les jeunes, à 68 %. Comment alors les mettre en mouvement et passer de l'étape de reconnaissance du syndicalisme CGT à l'adhésion CGT, et par là au militantisme CGT ? Place aux jeunes dans le syndicat, si on est tous d'accord pour le dire, il faut franchir le pas et le faire, l'organiser. C'est un défi pour chaque syndicat qui conditionne son avenir.

➤ **Le Collectif d'Histoire Sociale des Industries Chimiques (CHSIC) :**

« Pour mieux préparer l'avenir, tirons les enseignements du passé », une des raisons qui ont conduit la Fédération à se doter d'un outil appelé : Collectif Institut d'Histoire Sociale. L'objectif est bien de faire vivre la mémoire collective à partir de l'histoire de nos syndicats, de la Fédération.

Ce collectif de camarades travaille à archiver les documents d'histoire de la Fédération et nourrit nos syndicats de l'histoire, en lien avec l'actualité, pour aider à la réflexion collective et à la bataille idéologique. Le colloque sur la collaboration des patrons avec le nazisme pendant la seconde guerre mondiale, tenu en 2012, a ainsi permis de sensibiliser sur des dimensions et enjeux qui nous sont posés aujourd'hui autour du racisme, des crises d'un système qui est prêt à tout pour préserver ses intérêts de classe, illustrant avec force l'urgence pour la CGT d'occuper tous les terrains dans la bataille des idées.

Chapitre 3 Notre organisation

D'autres collectifs de la Fédération sont mis en place au gré des besoins et possibilités pour travailler en profondeur divers enjeux revendicatifs portés par la Fédération, en particulier :

- ☞ **Collectif Politique revendicative.** Rôle : faire converger les revendications fédérales dans toutes les branches sur des thèmes identifiés, pour établir une cohérence revendicative FNIC-CGT.
- ☞ **Collectif Orga/ vie syndicale.** Rôle : état des lieux des forces organisées. Impulsion, plans de travail concrets pour le renforcement de notre organisation.
- ☞ **Collectif Formation.** Rôle : élaboration des modules de formation. Intervention en tant que formateurs dans les stages fédéraux.
- ☞ **Collectif International.** Rôle : analyse de l'actualité et de la situation internationale. Organiser et développer les échanges entre les organisations et syndicats étrangers d'une part, la Fédération et nos syndicats d'autre part. Apport politique à nos représentants dans les comités européens, etc.
- ☞ **Collectif Protection Sociale.** Rôle : analyse des évolutions et des besoins en matière de protection sociale. Elaborer les revendications, construire les argumentaires pour les syndicats.
- ☞ **Collectif 2SPE (Santé Sécurité Précarité Environnement).** Rôle : analyses et revendications sur les domaines : santé, sécurité, précarité, environnement, risques industriels, maladies professionnelles, accidents de travail, etc. Restitution pour les syndicats de la Fédération.

Les outils et les collectifs alimentent la Fédération de leurs réflexions, entre autre d'un travail de suivi de dossiers, in fine les syndicats profitent de ce travail de fond. Ces outils et collectifs ne vivent que par les camarades qui les composent. Il ne faut donc pas hésiter à participer à leurs travaux pour en enrichir les réflexions.

La Fédération n'existe et ne fonctionne que pour et par ses syndicats sur les bases du fédéralisme. Son avenir, l'efficacité de ses initiatives et actions dépendront ainsi de « comment les syndicats s'approprient les décisions du 39^{ème} Congrès ? » et travaillent à la mise en œuvre des décisions prises collectivement. Les revendications fédérales exigent l'implication la plus large de toutes nos forces militantes pour mener la bataille des idées, renforcer la maison CGT en commençant par le syndicat.

