

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

DOCUMENT D'ORIENTATION 41^{ÈME} CONGRÈS

N° 586

du 8 novembre
2019

◆ Bulletin d'inscription au 41 ^{ème} Congrès	P. 3
◆ Candidature 41 ^{ème} Congrès	P. 4
◆ THÈME 1 : Notre projet de société	P. 5-6
◆ THÈME 2 : Paix et désarmement	P. 7-8
◆ THEME 3 : Le temps de travail	P. 9-10
◆ THEME 4 : Le salaire : Paiement de la qualification	P. 11-12
◆ THEME 5 : Politique industrielle	P. 13-14
◆ THEME 6 : Emploi, formation professionnelle	P. 15-16
◆ THEME 7 : Santé : Risques industriels, environnement	P. 17-18
◆ THEME 8 : Protection sociale : La santé	P. 19-20
◆ THEME 9 : La retraite : Un enjeu social et sociétal	P. 22-23
◆ THEME 10 : Protection sociale : Le chômage	P. 24-25
◆ THEME 11 : Protection sociale : La famille	P. 26-27
◆ THEME 12 : Les conventions collectives	P. 28-29
◆ THEME 13 : Libertés, droit syndical	P. 30-31
◆ THEME 14 : Egalité professionnelle, syndicale et sociétale	P. 32-33
◆ THEME 15 : Le tourisme social	P. 34-35
◆ THEME 16 : Les moyens d'action CGT	P. 36-37
◆ THEME 17 : Pour une démarche CGT à partir du travail	P. 38-39
◆ THEME 18 : Le syndicalisme de l'entreprise à l'international	P. 40-41
◆ THEME 19 : La sous-traitance	P. 42-43
◆ THEME 20 : La précarité et la lutte syndicale	P. 44-45
◆ THEME 21 : Renforcement des syndicats et de la Fédération	P. 46-47
◆ THEME 22 : La Fédération, son organisation, ses activités avec les syndicats	P.48

41^e
CONGRÈS

LOUAN - 30 NOVEMBRE AU 04 DÉCEMBRE 2020
DE LA CONVERGENCE À LA VICTOIRE

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :

Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €





Formation santé au travail

TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ-VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1** Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2** Pour intervenir et mener des investigations : inspections, enquêtes, DGI...
- 3** Pour proposer des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des salariés.



**FORMATION
FINANCÉE
PAR
L'ENTREPRISE**

La formation légale est d'au minimum **3 jours pour les entreprises de - de 300 salariés** et au minimum de **5 jours pour les + de 300 salariés.**

Un parcours dédié à votre secteur professionnel, sur plusieurs jours en inter-entreprises ou chez vous en intra.

Tarifs, nous consulter.



www.secafi.com

Tél. : 01 53 62 70 00 - contactcse@secafi.com

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75





LOUAN - 30 NOVEMBRE AU 04 DÉCEMBRE 2020
DE LA CONVERGENCE À LA VICTOIRE

41^{ème} CONGRÈS DE LA FNIC-CGT

LOUAN du 30 novembre au 04 décembre 2020

INSCRIPTION AU 41^{ème} CONGRÈS

NOM				
PRENOM				
N° TEL (OBLIGATOIRE)				
SYNDICAT :				
ADRESSE :				
CONVENTION COLLECTIVE :				
TRAIN ou AVION	INSCRIPTION pour le bus qui partira du siège de la Fédération, porte de Montreuil : Dimanche 10H <input type="radio"/> Dimanche 17H <input type="radio"/> Lundi 10H <input type="radio"/> Vendredi (retour départ Louan) 9H <input type="radio"/>			
VOITURE : Adresse : Route de Montaiguillon, 77560 Louan. GPS : Lat N48°37'48.414, Long E30°29'28.729				
↓ CHOIX DE LA FORMULE CI-DESSOUS ↓				
Ce que comprend chaque formule ↓	FORMULE n°1 "Congrès" en hébergement double 420 euros/ pers.	FORMULE n°2 "Congrès avec arrivée le dimanche soir" en hébergement double 505 euros/ pers.	FORMULE n°3 "Congrès + séance internationale" Arrivée dimanche matin en hébergement double 525 euros/ pers.	FORMULE n°4 "sans hébergement" 305 euros/ pers.
Participation aux frais de tenue du congrès (infrastructures, etc.)	X	X	X	X
Hébergements pour 4 nuits (du lundi au vendredi) y compris petits déjeuners	X	X	X	
Hébergement dimanche soir + repas soir		X	X	
Repas dimanche midi			X	
Déjeuners du lundi midi au jeudi midi	X	X	X	X
Dîners du lundi, mardi, mercredi	X	X	X	
Soirée fraternelle (repas et spectacle)	X	X	X	X
Nombre de délégués à inscrire				
TOTAL EN EUROS :				
<i>Indiquer ici le nombre de paniers repas pour le vendredi midi :</i>				

HÉBERGEMENTS : les hébergements se font en bungalows doubles, composés d'une pièce commune, de sanitaires communs et de couchages dans des pièces séparées.
Les infrastructures du village ne nous permettent pas de vous proposer des hébergements individuels.

PARTICIPE AU SOUTIEN FINANCIER EN PRENANT EN CHARGE :

- Solidarité nouveaux/ petits syndicats (420 €)
- Membres du personnel administratif (420 € x nombre)
- Ou verse la somme de :

Si des problèmes de financement vous empêchent d'avoir un délégué au congrès, contacter la Fédération !

Pour que ces pré-inscriptions soient effectives, elles doivent être accompagnées des règlements correspondants à l'ordre de la FNIC-CGT - Case 429, 263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX. mail : secretariat.general@fnic-cgt.fr

41^e
CONGRÈS

LOUVAIN - 30 NOVEMBRE AU 04 DÉCEMBRE 2020
DE LA CONVERGENCE À LA VICTOIRE

Candidature 41^{ème} congrès



SYNDICAT

NOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

TELEPHONE : E-MAIL : @

ENTREPRISE/GROUPE :

CONVENTION COLLECTIVE :

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | CHIMIE | <input type="checkbox"/> | OFFICINES |
| <input type="checkbox"/> | CAOUTCHOUC | <input type="checkbox"/> | NAVIGATION DE PLAISANCE |
| <input type="checkbox"/> | DROGUERIE | <input type="checkbox"/> | NÉGOCE ET SERVICES MÉDICO-TECHNIQUES |
| <input type="checkbox"/> | INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE | <input type="checkbox"/> | LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES |
| <input type="checkbox"/> | PÉTROLE | <input type="checkbox"/> | RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE |
| <input type="checkbox"/> | PLASTURGIE | | |

CAMARADE CANDIDAT.E

NOM :

ADRESSE COMPLETE:

TELEPHONE : E-MAIL : @

STAGES SYNDICAUX SUIVIS :

RESPONSABILITÉS ACTUELLES :

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL COMMISSION EXÉCUTIVE DÉLÉGUÉ SYNDICAL RSS AUTRE

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE :

OUVRIER / EMPLOYÉ TECHNICIEN / AGENT DE MAITRISE CADRE

CANDIDATURE

COMITE EXÉCUTIF FÉDÉRAL

COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

COLLECTIFS FÉDÉRAUX :

- | | | | |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | VIE SYNDICALE / RENFORCEMENT | <input type="checkbox"/> | COLLECTIF UFICT |
| <input type="checkbox"/> | COLLECTIF FORMATION SYNDICALE | <input type="checkbox"/> | COLLECTIF SANTÉ / TRAVAIL |
| <input type="checkbox"/> | COLLECTIF MIXITÉ-ÉGALITÉ | <input type="checkbox"/> | COLLECTIF FÉDÉRAL JEUNES |
| <input type="checkbox"/> | COLLECTIF D'HISTOIRE SOCIALE | <input type="checkbox"/> | UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS |

ACTIVITÉ FÉDÉRALE :

RÉGION / DÉPARTEMENT / POLE CONVENTION COLLECTIVE / BRANCHE

TAMPON ET SIGNATURE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SYNDICAT

--	--

NOTRE PROJET DE SOCIÉTÉ

Le constat est largement partagé : le modèle de société qu'on nous présente comme le seul possible ne répond pas aux besoins humains : économiques, sociaux, environnementaux. Ce que chacun subit au quotidien n'est pas le résultat d'une fatalité mais bien la conséquence d'un plan de société cohérent, le capitalisme.

Face à ce plan de société, il nous faut réagir en classe sociale en construisant l'action revendicative d'abord de manière unitaire dans la CGT, à l'opposé du syndicalisme rassemblé dont l'échec est patent au niveau interprofessionnel..

Cela pose la question de ce qu'on a en commun à défendre et à gagner, entre toutes ces professions. : la revendication commune à toutes ces professions, c'est le projet de société de la CGT, organisation révolutionnaire.

Paix et désarmement

C'est le combat pour la justice sociale et la réalisation concrète de tous les droits humains qui feront reculer les menaces de guerre et les impérialismes.

La FNIC-CGT se prononce pour l'interdiction immédiate et générale des armes de destruction massive, pour le démantèlement maîtrisé et réglementé de tous les types d'armes, ainsi que la dissolution de l'OTAN. La défense et la sécurité du pays étant des conditions indispensables au progrès et à la démocratie, les industries d'armement, doivent être nationalisées et maîtrisées démocratiquement et travaillées à leur application civile.

Salaires et revenus

Le salaire est le paiement de la qualification des travailleurs. Il doit permettre de répondre aux besoins individuels et collectifs de toutes et tous.

La réponse aux besoins essentiels de tout travailleur est arbitrairement fixée à un salaire minimum de 2000 € brut mensuel. C'est le SMIC revendiqué par la FNIC-CGT. Aucun revenu ne peut y être inférieur : salaire de base, pensions de retraite, minima sociaux, etc.

En fonction de la qualification, le salaire est fixé sur une échelle allant de 1 à 5. Ainsi, le salaire des travailleurs ayant les plus hautes qualifications est fixé à 10 000 € = 2000 x 5, si le salaire minimum de l'entreprise est à 2000 €.

Le salaire comporte une part mutualisée : les cotisations sociales versées aux caisses de protection sociale et destinées aux besoins collectifs (santé, chômage, retraite, parentalité, etc.). Il comporte également une part directe, le salaire net, destiné à répondre aux besoins individuels.

Planification économique et environnementale

La réponse aux besoins par le salaire nécessite par ailleurs une offre correspondante impliquant une maîtrise collective et démocratique de l'économie et de la monnaie, subordonnant les intérêts particuliers à l'intérêt général.

La FNIC-CGT porte en conséquence le retour à la nation des grands moyens de production, des secteurs de l'énergie, des transports, de l'eau, du médicament et du secteur bancaire.

La monnaie doit être replacée sous contrôle démocratique et politique, donc soustraite aux banques privées, associées dans la BCE.

La réponse économique aux besoins doit intégrer l'ensemble des droits humains, y compris le droit inaliénable à un environnement sain, dans le cadre de coopérations internationales.

Protection sociale

Le plan complet de Sécurité sociale, initié en 1945 par Ambroise Croizat, a été interrompu, puis dévoyé par les reculs imposés par les patrons et leur bras armé, les gouvernements successifs. Il doit être mené à son terme.

La prise en charge collective de la santé, incluant la perte d'autonomie, le risque chômage, la retraite, les années d'études, la parentalité, entre autres, doit être assurée exclusivement par la Sécurité sociale. Elle doit ainsi absorber l'ensemble des acteurs de la protection sociale en France. Son financement est assuré par la cotisation sociale. Sa gestion doit être confiée aux assurés sociaux eux-mêmes.

Retraite

L'âge de la retraite à taux plein est fixé à 60 ans, 55 ans pour travaux pénibles, avec un trimestre d'anticipation, au départ, par année de pénibilité. La durée des travaux pénibles est donc plafonnée à 20 ans sur la carrière.

Le montant de la pension doit s'établir à 75 % du salaire calculé sur les dix meilleures années. Une revalorisation immédiate des pensions de 10 % doit être mise en œuvre, puis une indexation sur les salaires avec un minimum de 2000 € par mois.

Les régimes spéciaux ainsi que la retraite AGIRC des cadres doivent être maintenus durant une période suffisante pour unifier les retraites dans un régime unique aliéné sur le mieux disant.

Plein emploi

Baisse du temps de travail

La ponction par le Capital des gains de productivité doit cesser. Pour ce faire, le temps de travail doit diminuer de manière drastique à salaire constant, avec une première étape immédiate à 32 heures, soit 4 jours de travail hebdomadaires pour les travailleurs à la journée, 28 heures hebdomadaires pour les salariés en équipe tournante (travail posté).

Tous les forfaits jours doivent être supprimés. Une garantie, et non seulement un « droit » de déconnexion, doit être établie.

L'autorisation administrative de licenciement doit être rétablie.

Industrie

Une reconquête industrielle doit être engagée sur des bases d'indépendance vis-à-vis du Capital, et répondant aux besoins de notre société.

Une maîtrise collective des investissements doit être assurée, afin que l'intérêt général supplante la recherche de rentabilité privée. Les investissements doivent être financés par la création d'une cotisation économique, sur le modèle de la cotisation sociale, alimentant une caisse nationale d'investissement, dont l'utilisation doit être placée sous contrôle citoyen et démocratique.

La FNIC-CGT porte l'interdiction générale de la sous-traitance, puis sa ré-autorisation au cas par cas, par avis positif des instances représentatives.

Conventions collectives

Doivent être constituées des conventions collectives uniques pour une même communauté de travail, cohé-

rentes avec les filières de production partant d'une matière première jusqu'à l'obtention du produit fini. La hiérarchie des normes et le principe de faveur sont rétablis.

Services publics

Une réforme de la fiscalité doit être engagée, basée sur le remplacement des impôts indirects par une fiscalité directe.

Un audit de la dette publique doit être organisé pour en identifier la part illégitime et l'annuler.

L'implantation et la réimplantation sur l'ensemble du territoire de services publics de plein exercice et de proximité sont nécessaires, en particulier dans les domaines suivants : enseignement, santé, transports, énergie, services publics régaliens et territoriaux, télécommunications, poste, sport, culture, etc.

Égalité Mixité

Chaque travailleur doit être couvert par les garanties d'un accord d'égalité professionnelle unanime. Le salaire ne dépendant que de la qualification individuelle, aucune discrimination fondée sur le genre, l'origine ou l'âge n'est possible. Tout employeur contrevenant doit être sanctionné.

Le congé de paternité est porté à un mois, le congé de maternité à 24 semaines, avec salaire maintenu dans les deux cas.

Le travail à temps partiel ne peut exister que sur demande exclusive des salariés, il doit être au minimum de 24 heures hebdomadaires.

Démocratie sociale

Les droits suivants doivent être institués : droit de réunion syndicale pour chaque salarié (5 heures par trimestre), droit de mise en place de conseils d'ateliers et de services, droit de renforcement du droit de grève, de manifestation et d'intervention dans les instances territoriales et les entreprises, incluant le rétablissement des CHSCT, droit aux mandats révocables.

Des coopérations syndicales internationales doivent être établies sur la base d'une analyse de classe de la société.

PAR CE PROJET, UNISSANT TOUS LES TRAVAILLEURS, PEUT SE DÉCLENCHER UN PLAN DE LUTTES CONVERGENTES QUI ABOUTIRA À SA MISE EN PLACE.

PAIX ET DÉSARMEMENT

« LE CAPITALISME PORTE EN LUI LA GUERRE COMME LA NUÉE PORTE L'ORAGE » (JEAN JAURÈS).

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

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

Etat des lieux

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

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

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

Après la deuxième guerre mondiale, se sont développées les difficiles et violentes luttes de libération des peuples, en Indochine, Tunisie, Algérie, Viêt-Nam, Madagascar, Cameroun..., soutenues par la CGT. Benoît Frachon (secrétaire général) a dû entrer en clandestinité durant un an. En 1962, 9 militants étaient assassinés par la police lors d'une manifestation pour la paix en Algérie (Charonne).

En 1991, après la chute de l'Union soviétique, les USA lancent la première guerre d'Irak, puis l'éclatement de la Yougoslavie conduit à de multiples guerres. Et s'enchaînent la deuxième guerre d'Irak, les interventions en Libye, en Afrique, au Yémen, l'arrivée de l'Etat islamique, la guerre en Syrie, et le calvaire du peuple palestinien se poursuit. La mondialisation capitaliste a globalisé le concept de guerre : guerre hybride, cyberguerre, sanctions économiques et guerre commerciale, révolutions de couleur, etc. Tous ces conflits causent la mort de millions de civils et en poussent des millions d'autres à l'exil. Et ils continuent à engraisser les multinationales de l'armement et certains Etats. La France reste le troisième exportateur d'armes de la planète. Les dépenses militaires du pays s'élèvent à 63,8 milliards de dollars en 2018, qu'il vaudrait mieux consacrer au progrès et au développement économique et social !

La paix est une construction politique quotidienne qui nécessite un processus généralisé de développement de tous les droits humains, à commencer par les plus élémentaires : se nourrir, se loger, se soigner, ... Cela passe par l'accès à l'éducation et au savoir pour remplacer la croyance par la connaissance et la raison, repousser ainsi tous les obscurantismes, religieux ou non. Cela implique des changements dans les politiques mises en œuvre, qui ne mettent pas en modèle la notion de compétition ou de concurrence des peuples et des hommes et femmes mais au contraire la notion de coopération, qui compense les inégalités naturelles et s'appuie sur la démocratie. Cela implique une remise en cause du capitalisme mondialisé, la socialisation des moyens de production, de l'énergie, de l'eau, ... sous contrôle des salariés, des populations.

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

Construire la paix, dans un monde dominé par les rapports sociaux capitalistes, passe nécessairement par la construction de la paix économique.

Nos objectifs

Nos revendications

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

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

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

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

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

Imposer la paix commence par construire la paix économique, l'inverse de la concurrence capitaliste. Répondre aux besoins humains, établir des coopérations, prendre des mesures concrètes pour éradiquer la misère et l'ignorance sont des actes positifs pour construire la paix.

LE TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

Etat des lieux

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

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

l'économie » (citation de Daladier).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La révolution numérique ne doit trouver qu'une seule traduction pour le monde du travail : les gains de productivité qu'elle génère doivent se retrouver dans la réduction du temps de travail à 32 heures, et pour ses autres dimensions, se traduire en progrès social pour l'ensemble des citoyens.

Il faut donner un coup d'arrêt à l'hémorragie vers les profits des gains de productivité et leur établir une autre utilisation, en les affectant selon une "règle des trois tiers" : à la création d'emplois par baisse du temps de travail, à la revalorisation des salaires en commençant par les plus faibles, et à l'augmentation des ressources de la protection sociale.

Plutôt qu'une société divisée entre stressés du travail, précaires et chômeurs, il faut aller vers une société du temps libre où tout le monde travaille, mais moins.

Nos objectifs

Nos revendications

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

- D'une manière générale, c'est aux salariés de construire eux-mêmes leur réduction du temps de travail, en tenant compte des différents degrés de pénibilité des postes, avec un droit de veto pour les salariés sur les formes de réduction du temps de travail non bénéfiques aux travailleurs, car assorties de toute une série de formes d'intensification, d'annualisation, etc.
- Les syndicats de la FNIC-CGT revendiquent la semaine des 32 heures pour tous les salariés travaillant à la journée, sous forme de la semaine des 4 jours. Dégager un troisième jour de repos dans la semaine est une revendication qui touche le maximum de catégories de travailleurs, de l'ouvrier au cadre,
- Le salaire doit être maintenu, et même, augmenté en s'appuyant sur la grille fédérale des salaires revendiqués,
- Pour les salariés travaillant en équipes successives, en quarts continus 24/24, pour les rythmes atypiques incluant le travail de nuit, c'est la semaine des 28 heures qui doit être imposée, avec un week-end sur deux à la maison, pour reconstruire une vie sociale et familiale digne du 21^{ème} siècle,
- Entre les rythmes de travail à la journée (32 h) et 3x8 continus (28 h), on doit construire avec les salariés concernés une revendication de durée de travail intermédiaire, par exemple de 30 h / semaine.
- Il faut établir, non pas un droit, mais une garantie de déconnexion : au-delà d'un temps de travail donné et mesuré, les outils (informatiques ou autres) se coupent automatiquement, comme cela existe dans le transport routier.

LE SALAIRE : PAIEMENT DE LA

QUALIFICATION

Le salaire paye la mise à disposition par le salarié, durant une période dénommée « temps de travail », de sa « force » de travail, ou qualification. Cette qualification individuelle, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments :

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

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

Ce principe est décliné dans la grille fédérale FNIC-CGT (voir au verso)

Etat des lieux

Salaire socialisé et lutte des classes

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

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

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

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

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

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

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

Nos revendications

SMIC revendiqué 2 000 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.

C'est aussi le salaire d'un travailleur sans formation **initiale ou continue**, ni expérience professionnelle.

■ Comment construire la grille des salaires ?

1. On considère que le salaire minimum est de **2 000 €**.

2. On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5. Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, soit :

$$2\ 000\ € \times 5 = 10\ 000\ €.$$

3. On place le premier salaire de **2 000 €** au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de **10 000 €** au dernier coefficient (ici le 880).

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

$$\text{Salaire} = 2\ 000\ € + 10,67\ €$$

$$\times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

5. Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de **10,67 €**. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.

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

GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 40^{ème} Congrès de la FNIC CGT



Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

$$1900\ €^* + 10,13\ €^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

* 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	Echelonnement 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 € + (30 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 Maîtrise	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 existant actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.



Mars 2017



Classification

Qualification

Salaire

POLITIQUE INDUSTRIELLE

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

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

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

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

L'INDUSTRIE EST NÉCESSAIRE

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

L'Histoire, en particulier en France, montre qu'il n'y a pas d'industrialisation sans intervention publique forte. Cela passe aussi par une

revalorisation du travail ainsi que par une politique de formation permettant l'intégration des jeunes dans l'industrie. Cela nécessite une revue à la hausse des salaires, car, c'est par le salaire qu'on crée des emplois, et non l'inverse, et l'emploi industriel est générateur de nombreux emplois induits.

Les industries chimiques, présentes dans notre vie quotidienne, sont au cœur de la satisfaction des besoins. Le niveau de vie de la population, son bien-être, sont liés à nos industries, à leur capacité à toujours améliorer les conditions de vie. La quasi-totalité des pro-

duits et services de la vie courante passent à un moment ou à un autre par les industries chimiques, ou en sont tributaires : des transports à l'électronique, de l'hygiène aux loisirs, de l'habitat à la nourriture en passant par les vêtements etc. Non seulement nos industries sont à l'origine de milliers de produits indispensables à la vie quotidienne, mais elles sont quasi indispensables à la mise en œuvre de la totalité des autres industries telles que : agroalimentaire, informatique, métallurgie, bâtiment, verre, etc. Les industries chimiques sont tout autant indispensables pour assurer les besoins en énergie, transports, eau, environnement, logement, santé.

INDUSTRIE ET TERRITOIRE

Ce sont les implantations industrielles qui sont à l'origine du développement des territoires. Pour assurer le déplacement des salariés, comme pour acheminer les matières premières, il a fallu créer des voies de transports, chemins de fer, routes.

Il a fallu que des paysans se transforment en ouvriers, que des maçons construisent des bâtiments et des logements, que des entreprises sous-traitantes naissent à leur tour.

Il a fallu qu'une ville s'étende, avec ses services publics, hôpital,

école, université et 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 par disparaître à leur tour. C'est le maintien de l'industrie qui garantit la pérennité dans le temps des territoires, des services.

Nos industries représentent l'un des moteurs essentiels du progrès économique et social, incontournables et irremplaçables ; et pour-

tant, les casses industrielles se suivent dans l'indifférence des pouvoirs publics, mettant en danger l'avenir, l'indépendance nationale, qui sont les leviers pour garantir l'avenir de sa population, son bien-être, sa sécurité.

Imposer une reconquête industrielle, cela signifie que nos syndicats engagent, avec les salariés,

un débat sur la nécessité du développement industriel dans les territoires, dans le cadre de nos orientations, non seulement sur la défense de leurs emplois dans les entreprises, mais aussi sur la réflexion de la stratégie syndicale mise en œuvre pour proposer des alternatives face aux démantèlements de nos industries.

SOCIALISATION

La question du secteur public ne se résume pas à la question de la propriété, l'expérience des nationalisations des années 80 l'a montré. Se pose aussi la question de la gestion des entreprises et des administrations publiques, dont la finalité et les stratégies doivent être définies par une intervention des salariés et plus globalement de la collectivité.

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

peut se faire en aucun cas entreprise par entreprise.

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

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

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

La socialisation des lieux de travail vise à remplacer le « dialogue social » stérile, en vogue et recherché par certaines organisations syndicales complices des stratégies des multinationales, par une « démocratie sociale » exercée au plus près des travailleurs. La socialisation de l'économie vise à contrebalancer la gestion capitaliste dans les multinationales privées. Elle vise aussi à contrebalancer la gestion planifiée dans une entreprise nationalisée.

NATIONALISATION

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

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

Mettre en œuvre ce choix politique suppose des mesures concer-

tées de grande ampleur pour faire reculer graduellement, mais effectivement, la domination des multinationales, par exemple par des nationalisations en coopération avec la construction de réseaux européens et mondiaux d'entreprises publiques et socialisées.

Ce choix vise, non pas à créer ou recréer un ou des acteurs publics sous forme d'entreprises nationalisées, évoluant dans un environnement concurrentiel et géré selon des méthodes et des critères capitalistes, il vise à créer un vaste secteur public qui reforme des monopoles, dans une économie planifiée, donc non concurrentielle, mais aussi que cette planification ne soit pas dirigée par un Etat cen-

tralisateur au détriment de ceux qui créent les richesses, les salariés.

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

Aucune privatisation du secteur nationalisé ne doit être possible sans référendum. La FNIC-CGT revendique la nationalisation du secteur du pétrole, des industries de santé et des grands secteurs de la chimie. Ces nationalisations doivent prendre la forme d'expropriation sans contrepartie financière des grands actionnaires.

41^e

CONGRÈS

LOUAN - 30 NOVEMBRE AU 04 DÉCEMBRE 2020
DE LA CONVERGENCE À LA VICTOIRE

Fiche revendicative

5

EMPLOI,

FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

Etat des lieux

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

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

de notre protection sociale.

De même, selon les patrons, la formation devrait être limitée à ce qui est strictement utile à l'emploi, renvoyant les savoirs généraux au monde de l'inutile et donc, du chômage. Les conséquences de cette doctrine sont multiples, justifiant l'apprentissage dès 14 ans, la formation professionnelle hors temps de travail, ou la négation des diplômes de l'Education nationale et leur remplacement par des certifications de qualification professionnelle (CQP) contrôlées par les employeurs. Avec une formation professionnelle inféodée à la notion d'employabilité, les salariés sont suspectés de s'écarter, en permanence, de leur capacité à tenir leur emploi, dont le contour fluctue au gré du marché. La FNIC récuse toute notion « d'employabilité », idée patronale selon laquelle le salarié serait en permanence en décalage avec ce qu'on attend de lui, et qui réduit la formation à ce qui est utile pour l'entreprise et ses objectifs de rentabilité.

Cette situation a créé d'énormes déficits et d'inégalités en matière de formation : l'illettrisme progresse, la formation des jeunes cache leur précarisation généralisée, la formation professionnelle concerne surtout les grandes entreprises et celles et ceux qui sont déjà les plus formés (typiquement : les cadres des grands groupes). Enfin la formation offre peu de perspectives de promotion sociale, car elle s'accompagne rarement de reconnaissance par le salaire. Soumise à l'unique objectif d'accroître la productivité, elle est souvent vécue comme une contrainte, mais pas comme un outil d'épanouissement.

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

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

Nos objectifs

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

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

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

Nos revendications

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

C'est le travail qui doit être valorisé, et non l'emploi, avec au cœur la qualification individuelle du salarié, dans laquelle s'inscrit très largement la formation professionnelle.

Les privés d'emploi sont des salariés, l'allocation (même insuffisante) qu'ils perçoivent étant issue des cotisations, et donc une part du salaire.

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

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

Nous revendiquons la mise en œuvre d'une éducation permanente, d'une formation tout au long de la vie. Celle-ci doit être à hauteur d'au minimum 10 % du temps de travail. La formation a pour effet d'accroître les connaissances, savoirs et savoir-faire du salarié, c'est-à-dire sa qualification. Cette élévation de qualification doit être reconnue par la classification (coefficient) et le salaire.

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

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

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

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

- ▶ Trouver une équivalence aux diplômes de l'Education nationale,
- ▶ Ne jamais venir en opposition aux diplômes de l'Education nationale.

SANTÉ AU TRAVAIL

La FNIC-CGT fait sienne la définition de la santé selon l'Organisation Mondiale de la Santé : « C'est un état complet de bien-être physique, mental et social ». Les revendications concernant la santé au travail priment sur les autres, y compris sur les salaires et les « primes ». Nous devons nous fixer pour objectif d'éradiquer toute atteinte à la santé dans le cadre du travail, en particulier par la prévention et le principe de précaution.

Les questions de santé au travail englobent les risques psychosociaux, le stress. C'est dans l'organisation du travail qu'il faut en rechercher les causes.

► PÉNIBILITÉ

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

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

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

Dans ce but le congrès de la FNIC-CGT décide d'une

obligation de résultat sur les 2 volets suivants :

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

► MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

RISQUES INDUSTRIELS

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

La démarche de prévention des risques consiste à :

- Eliminer les dangers à la source, remplacer un produit dangereux par un produit non dangereux, ou à défaut, moins dangereux.
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités.

- Mettre en place des protections collectives.
- En dernier recours, garantir la sécurité du salarié par des protections individuelles.

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

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

Il faut également continuer d'exiger que le règlementation en matière de prévention des risques ne se résume pas à isoler les usines des populations,

comme si la santé et la sécurité des travailleurs dans l'usine n'était pas aussi affaire de santé publique. Au delà de limiter l'impact d'un éventuel accident industriel sur les riverains, il faut imposer aux employeurs des contraintes, y compris économiques, telles que l'accident ne survienne pas.

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

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

* Centre Local d'Information et de Coordination

** Comité Inter-entreprises Santé Sécurité au Travail

ENVIRONNEMENT

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

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

Nous ne sommes pas partisans de la décroissance, qui implique un programme de régression sociale pour les salariés des pays développés, et l'interdic-

tion pour des milliards d'humains de sortir de l'économie de simple subsistance.

Pareillement, nous ne faisons pas la promotion d'une « économie non-carbonée » (nous sommes nous-mêmes composés en grande partie de carbone), mais d'une économie planifiée en termes d'utilisation de ressources. Les émissions de CO₂ à l'atmosphère doivent être réduites, cela ne signifie pas forcément l'abandon de l'utilisation des ressources fossiles, du moment que ces ressources sont utilisées en respectant l'environnement, celui-ci incluant l'être humain vivant en société. Concernant le pétrole, produit naturel d'une richesse et d'une complexité sans équivalent, la FNIC-CGT réaffirme que le brûler sous forme de carburant est un énorme gâchis et qu'il faut l'utiliser comme matière première et non comme énergie.

Le développement des techniques a permis par le passé le développement humain, pas de raison que cela ne soit pas le cas pour l'avenir.

Le développement humain incarne un défi pour une industrie chimique respectueuse, assumant ses responsabilités dans la protection de l'environnement et dans le développement de l'emploi qualifié, stable, afin de promouvoir une nouvelle efficacité économique et sociale.

PROTECTION SOCIALE : LA SANTÉ

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

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

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

Etat des lieux

Le poids du chômage pèse considérablement sur les ressources de la Sécurité sociale. Le Patronat en a la responsabilité. Il fait payer la note trois fois aux salariés : par le chômage, par l'augmentation des cotisations et par la baisse de la qualité et les coûts pour le patient de plus en plus élevés.

Les gouvernements successifs de droite et du PS (Michel Rocard) ont inventé la CSG, un impôt qui, en augmentant au fil des années, dépouille la Sécurité sociale de son caractère autonome et autogéré et n'a jamais été remis en cause par les gouvernements successifs de droite, comme du PS, en renvoyant à chaque fois plus vers l'impôt au détriment du financement basé sur la répartition des richesses créées par les travailleurs, et la solidarité.

Soumise à une propagande de dénigrement systématique, la couverture santé en France s'est fortement dégradée ces dernières années. Le patient, qu'il soit salarié, privé d'emploi ou retraité, paie de plus en plus pour des prestations toujours plus faibles. L'accès aux soins de qualité, pour un coût raisonnable, diminue fortement et des millions de Français font l'impasse sur des soins de base pourtant indispensables.

La paupérisation grandit dans notre pays et des maladies disparues, depuis des années, réapparaissent. La médecine privée est privilégiée avec des augmentations d'honoraires scandaleuses au détriment du secteur public de la santé qui se rabougrit.

Le secteur du médicament est livré aux appétits insatiables capitalistes et nombre de médicaments qui pourraient se développer, ne le sont pas, car jugés insuffisamment rentables, alors qu'en parallèle, des médicaments dits « de niche » ou « princeps » sont eux mis sur le marché et remboursés à prix d'or par notre Sécurité sociale. La mainmise du système capitaliste sur le système de protection sociale en France est importante, mais il lui reste du chemin à faire avant de la dépecer complètement. Il faut donc stopper la spirale infernale par la mobilisation de ceux qui en sont les principaux bénéficiaires : les salariés actifs et retraités.

Enfin la perte d'autonomie, dont celle liée à l'âge, ont augmenté du fait de l'augmentation de l'espérance de vie, obtenue grâce au progrès médical et social.

Ces situations constituent un risque au sens de la Sécurité sociale, qui doit être couvert par une nouvelle ponction sur la richesse créée en restant au sein de la branche Maladie.

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

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

C'est pour cela que la défense de notre système de protection sociale doit recueillir, de la part de notre Fédération et de ses syndicats, une attention toute particulière et un effort revendicatif soutenu. En effet, la protection sociale est comme les salaires, le temps de travail, les conditions de travail, la bataille pour l'emploi, les retraites, un enjeu dans la bataille que les salariés doivent livrer au capitalisme. Elle est tout aussi prioritaire que les autres axes revendicatifs, car ces derniers sont tous liés par le même paradigme : comment récupérer de la valeur ajoutée au Capital pour la satisfaction des besoins des salariés et de la population toute entière ? La FNIC-CGT réaffirme que le financement de la protection sociale doit être totalement assuré par le salaire socialisé, qui est une ponction sur la richesse créée par le seul travail. Il s'agit bien d'une revendication de diminution du profit, jusqu'à sa disparition à terme. La santé pour tous, accessible et de qualité, le droit de vivre dignement quels que soient les aléas de la vie, sont un préalable en ligne avec les valeurs d'égalité, de solidarité et de fraternité dont la FNIC-CGT et ses syndicats sont porteurs, tout comme toute la CGT.

Nos objectifs

Nos revendications

Pour la FNIC-CGT et ses syndicats :

- le financement de la protection sociale par l'impôt (CSG, TVA, exonération, modulation) ou la baisse du financement par les exonérations ou modulations de cotisations, doivent cesser et être remplacés par une augmentation des cotisations sociales. Les ressources de la protection sociale doivent augmenter de façon significative, non seulement pour couvrir correctement les risques sociaux prévus par la Sécurité sociale, mais pour élargir la couverture à des risques non **ou mal** couverts aujourd'hui, comme la perte d'autonomie.
- la FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent une gouvernance de la protection sociale, ni par l'Etat ni par le paritarisme, mais par les assurés sociaux eux-mêmes (retour à des élections par et pour les assurés sociaux).
- la FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent l'intégration, à terme, de la totalité du risque santé, y compris « complémentaire » (mutuelles, etc.), dans la Sécurité sociale. Il faut réorganiser une offre de soins de proximité, publique, et régler définitivement la question des dépassements d'honoraires des médecins libéraux par la mise en place d'un seul secteur conventionné et mettre fin au paiement de l'acte.
- La FNIC-CGT revendique la mise sous contrôle exclusivement public des secteurs de la santé et de l'action sociale qui ne sont pas des biens marchands. Cela vaut pour l'hôpital, les centres de santé, les structures associatives, la médecine du travail, etc...
- la FNIC-CGT et ses syndicats affirment, avec fermeté, qu'il faut nationaliser l'industrie pharmaceutique : les médicaments ne sont pas un bien marchand. Ils conditionnent la santé et la vie de milliards d'êtres humains, c'est un bien commun de l'humanité.
- en matière de handicap/invalidité la règle générale doit être l'adaptation du poste de travail aux salariés et non le contraire, ainsi que le principe de non-discrimination. Par définition, aucun poste de travail ne doit être fermé aux personnes atteintes d'un handicap. Le taux d'emploi de 6 % doit être respecté. La formation professionnelle qualifiante doit être un axe fort pour l'insertion, le maintien dans l'emploi, l'évolution de carrière.
- la prise en charge des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, dans les cas où cela est nécessaire, doit relever de la Sécurité sociale (Assurance maladie ou ATMP, selon les cas).

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Votre contact :

decideurs-sociaux@
aesio.fr



Le Groupe AÉSIO est composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd et propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de près de 360 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix mais également d'un réseau de près de 400 ostéopathes sélectionnés pour la qualité de leur pratique professionnelle.
- ... **Un service d'assistance** composé d'une offre socle pouvant être renforcée en cas de pathologies lourdes, d'hospitalisation et d'immobilisation, d'aide au retour à l'emploi ainsi que pour les salariés aidants.
- ... **Un service de consultation à distance** pour toute question médicale avec un médecin généraliste ou spécialiste, en toute sécurité et confidentialité.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

 GROUPE
AÉSIO
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

aesio.fr



ADREA
mutuelle



EoviMcd
mutuelle

LA RETRAITE : UN ENJEU SOCIAL ET SOCIÉTAL

Imposé en 1945 au patronat, le financement de la retraite est basé sur le salaire, rémunération des seuls producteurs de richesses : les salariés. C'est bien pour cela que notre système de retraite n'a eu de cesse d'être attaqué par le patronat et le grand Capital, dans un esprit de revanche, mais surtout parce que les retraites représentent un marché potentiel gigantesque qui aiguise les appétits des capitalistes et autres spéculateurs.

Aidé par tous les pouvoirs politiques depuis des décennies, le patronat avance dans ses objectifs : se défaire au maximum de sa participation financière au système de retraite et récupérer cette manne en mettant en place des systèmes non basés sur la solidarité et la répartition des richesses et en lien avec les marchés financiers.

Les grandes luttes de 1995 et de 2010, n'ont pas permis de repousser ces attaques, luttes qui peut être restaient trop sur la défensive. Aujourd'hui, comme hier, la Fédération Nationale des Industries Chimiques et ses syndicats s'engagent à œuvrer pour préparer la nécessaire mobilisation des salariés, afin de conquérir la retraite que les salariés veulent : digne, permettant un épanouissement après une vie de dur labeur, sécurisante et sécurisée.

Etat des lieux

6,5 millions de privés d'emploi ou de précaires extrêmes, 240 milliards d'euros de pseudo aides à l'emploi, notamment par le biais d'exonérations de cotisations, n'ont aujourd'hui apporté aucun résultat probant. Les salaires en baisse ou en stagnation constante depuis 2008, la fiscalité en hausse mais de façon inégalitaire, sont des éléments très défavorables à notre système de retraite car ils lui coupent d'importantes sources de revenus.

Cette situation volontairement mise en place a fait que les réformes portées par la droite, l'extrême droite, le Parti socialiste et LREM ne se sont jamais attaquées à la racine du mal, sauf à doubler les cotisations salariales pour la protection sociale alors que dans le même temps celles des employeurs restaient identiques, sauf à repousser toujours un peu plus l'âge de départ à la retraite et les conditions pour avoir accès à une retraite digne. Aujourd'hui se profile une réforme modifiant en profondeur le système, remplaçant la solidarité par une logique d'accumulation, d'épargne de points. L'objectif étant de baisser le niveau général des pensions pour insérer dans la retraite le poison de la capitalisation.

Les gouvernement successifs n'ont eu de cesse de montrer du doigt les salariés, de stigmatiser ces derniers, les chômeurs, les étudiants, les jeunes, les vieux, responsables selon eux de la situation alors que ce sont eux les vrais responsables, les fossoyeurs de notre système de retraite par répartition. Chômage de masse, misère, retraites en constant recul, salaires en berne ont été les seules réponses apportées par le gouvernement et le patronat pour, officiellement, « baisser le coût du travail », alors qu'en vérité c'était pour augmenter les profits.

Réforme après réforme, ils ont repoussé l'âge de départ à la retraite alors que la catégorie Ouvriers a une espérance de vie en bonne santé de 59 ans, soit trois ans avant l'âge de passage en retraite et qu'elle est de 10 ans inférieure à celle des cadres. Les ouvriers ne peuvent donc ne pas avoir accès à une retraite digne et humaine.

Toutes les organisations syndicales françaises, hormis la CGT portent une lourde responsabilité dans l'accompagnement de ces réformes rétrogrades et elles ont toutes, à des degrés divers, participé au démantèlement de notre système de retraite. Il nous faut donc le reconquérir par la lutte avec les salariés.

Le système de retraite reflète un modèle de société. Nous le voulons solidaire, humain, sans injustice, intégrant tous les salariés vivant et travaillant dans notre pays. Cette vision s'oppose, avec violence, à celle des tenants du système capitaliste. Car ces derniers la veulent à minima, et surtout qu'elle n'écorne pas leurs profits. Leur objectif est un système à deux vitesses : d'une part, une retraite minimaliste, faisant partie des minima sociaux financés par les contribuables (tel est le cas des retraites par comptes notionnels ou à points), d'autre part, une retraite complémentaire facultative, basée sur la capitalisation (PERCO, assurances) financée par l'épargne des salariés.

L'enjeu des retraites est donc identique à celui de la protection sociale en général et des salaires à savoir : la répartition des richesses qui est la clé pour les salariés et leur bien être avec, en ligne de mire, l'abolition de l'exploitation de l'homme par l'homme.

C'est la bataille des idées qu'il nous faut continuer, intensifier, élargir pour aboutir à une plus grande mobilisation des salariés.

Nos objectifs

Nos revendications

La FNIC CGT et ses syndicats revendiquent :

- La revalorisation immédiate des pensions de 10 % pour apurer les pertes de ces dernières années, leur indexation sur les salaires et non sur les prix, avec une pension minimum égale au SMIC revendiqué.
- La mise en place d'un cadre de référence englobant régime général et retraites complémentaires, la garantie pour chaque salarié d'une retraite à taux plein à 60 ans.
- L'obtention de la retraite à taux plein après 37,5 ans de cotisations, incluant les années d'études et périodes d'inactivité forcée, pour un montant global garanti de 75 % du salaire de référence. Cela suppose un retour à 150 trimestres de validation et aux 10 meilleures années.
- La retraite à 55 ans pour travaux pénibles et une anticipation d'un trimestre par année de pénibilité pour ceux qui n'auraient été exposés que partiellement durant leur carrière.
- L'intégration à terme des retraites complémentaires dans la Sécurité sociale, pour aller vers un régime unique, les mêmes droits pour tous prenant en compte les spécificités professionnelles (pénibilité, travail posté, exposition aux produits à risque, etc.).

Ces revendications peuvent être obtenues par :

- L'arrêt des exonérations des cotisations sociales.
- L'augmentation des salaires (grille fédérale).
- L'obligation de supprimer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes
- L'interdiction des licenciements et des embauches massives par la mise en place des 32 heures.
- L'augmentation sans modulation des cotisations patronales de retraites, gelées depuis 20 ans.
- Le remplacement de la CSG par une cotisation sociale 60 % employeur/ 40 % salarié et baser le financement de la retraite exclusivement sur le travail.
- Soumettre à cotisation toute forme de rémunération (participation, intéressement, abondements, etc.)

PROTECTION SOCIALE : LE CHÔMAGE

Avant 1945, l'assistance aux chômeurs, là où elle existe, se traduit par le versement d'une allocation forfaitaire, sous condition de faibles ressources, et sous condition de durée de résidence dans la commune.

Suite au programme du **Conseil National de la Résistance**, les ordonnances de 1945 prévoient l'entrée ultérieure de l'assistance aux chômeurs dans le champ du régime général de la Sécurité sociale. Alors qu'un tel projet est élaboré en 1950-51, le rapport de forces ayant changé, il ne voit jamais le jour.

C'est dans les années 1960 que l'allocation de secours aux chômeurs d'avant-guerre, se transforme en véritable revenu de remplacement, avec la création de l'UNEDIC.

Depuis ce temps, le patronat n'a cessé de remettre en cause ce droit en cas de perte d'emploi.

La mise en place de Pôle Emploi est en droite ligne dans la métamorphose de l'assurance-chômage. Celle-ci devait assurer un revenu de remplacement, sa fonction devient tout autre : faire sortir les chômeurs des statistiques officielles, soit en leur proposant un emploi, qu'ils n'ont pas d'autres choix que d'accepter, soit en les radiant sous des prétextes arbitraires.

Lors de la négociation en 2016, la tentative du MEDEF d'imposer des baisses de droits aux allocataires a échoué. Son intransigeance oblige l'État à reprendre la main.

Etat des lieux

Dans la tourmente des crises régulières du système capitaliste, les salariés se retrouvent les premiers impactés, et confrontés à leurs conséquences, dont l'impact économique est indéniable sur nos industries, avec comme résultat des travailleurs qui se retrouvent sans emploi.

Pour le patronat, une certitude dans ce schéma, faire payer les conséquences de cette situation aux salariés et à la population, protéger au mieux ses intérêts financiers, en profiter même pour s'accaparer les marchés des concurrents, sans aucune considération pour les salariés.

Le chômage est un risque créé par la politique des employeurs, qui font de l'emploi la variable d'ajustement pour accaparer la totalité des gains de productivité. Les travailleurs français, parmi les plus productifs au monde, n'ont bénéficié de ces gains de productivité accumulés depuis des décennies qu'à la marge, avec les 35 heures. L'essentiel a été ponctionné par le capital, sous forme de l'explosion en parallèle des profits pour les actionnaires et du chômage pour les salariés.

Malgré sa responsabilité dans cette situation, le patronat refuse avec acharnement toute hausse de cotisations sociales pour la financer, et le gouvernement l'accompagne par des économies sur le dos des assurés : Pour 2019, ce sont 3,5 milliards d'€ d'économies à réaliser.

La situation financière fait apparaître un déficit prévisionnel du régime d'assurance chômage de 35 milliards en cumulé. En 2019, le financement du risque Chômage est transféré depuis la cotisation vers l'impôt. Puis après un nouvel échec du « dialogue social » des négociations, l'Etat prend la main et impose des mesures drastiques aux privés d'emploi, excluant 300 000 personnes du droit à allocation, faisant passer le taux des chômeurs indemnisés de 43 % à 35 %.

Les causes du déficit de l'Unedic sont connues de tous :

- L'insuffisance des taux de cotisations sociales, compte tenu du chômage massif créé par la politique de maximisation des profits des entreprises.
- La précarité qui, selon les chiffres de l'Unedic, coûte 9,3 milliards d'euros à l'assurance chômage.
- Les ruptures conventionnelles qui coûtent, elles, 4,8 milliards d'euros.
- Les 240 milliards € d'exonérations de cotisations et les aides publiques contribuent au déficit du régime.

Le résultat de cette politique est spectaculaire : alors que la crise financière et économique frappe les plus démunis, le nombre de chômeurs indemnisés n'a jamais été aussi faible. En 2019, moins d'un demandeur d'emploi sur deux est indemnisé, 41 %, l'indemnité moyenne est de 1 100 euros, 21 % des femmes touchent moins de 400 euros.

Pour baisser le chômage, les gouvernements successifs manipulent les critères des indices de l'emploi pour tenter d'occulter certaines réalités. S'il est vrai que l'on constate une baisse du chômage de catégorie A, on observe dans le même temps une hausse des catégories B et C, une forte augmentation des temps partiels et des contrats courts, ainsi que des radiations. Ce sont 6,2 millions d'inscrits à Pôle Emploi auxquels on peut ajouter 2 millions d'intérimaires.

Tout d'abord, la FNIC-CGT revendique une société de plein emploi stable, avec comme première mesure pour y contribuer, la mise en place immédiate des 32 heures hebdomadaires.

Par sa politique de l'emploi, comme variable d'ajustement, le patronat met en péril le régime, il faut qu'il soit mis à contribution et s'acquitte de hausses de cotisations sociales pour le financer et non, comme il le voudrait, faire financer le risque Chômage par nos impôts. Cela vaut aussi pour les dispositifs de chômage partiel.

Pour relancer l'économie et faire baisser le chômage, il faut mettre au cœur de l'économie la valeur du travail salarié.

Les richesses créées, ne sont pas la propriété des actionnaires, mais celle des travailleurs. Une autre répartition des richesses, d'où toute rémunération du capital est exclue, doit, avant tout, servir les besoins de la population, dans le respect de la qualité de l'emploi, de la protection des salariés et de leur environnement, et de la hausse des salaires, donc des cotisations.

Enfin, avec la création de Pôle Emploi fusionnant les Assedic chargées d'indemniser les chômeurs, avec l'ANPE chargée de gérer le marché du travail, Pôle Emploi a aujourd'hui pour rôle quasi-exclusif de sortir les chômeurs des statistiques officielles en les radiant, ou en les insérant dans un « emploi », une denrée dont la rareté, ou au contraire l'abondance, est organisée par la seule main des patrons. Le régime d'assurance chômage doit retrouver sa fonction première : octroyer un revenu de remplacement aux privés d'emploi, victimes des stratégies patronales.

Nos objectifs

Nos revendications

Outre la résorption du chômage lui-même par la baisse continue du temps de travail, pour résorber le déficit de l'Unedic et permettre

d'améliorer les droits des privés d'emploi, nous devons revendiquer :

- L'intégration de l'assurance-chômage dans la Sécurité sociale par la création d'une nouvelle branche de celle-ci.
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales, qui rapporteraient 240 milliards € à la collectivité, soit le paiement de 8 millions d'emplois par an sur la base d'un salaire moyen de 2500 €/mois socialisé.
- La taxation des contrats à temps partiel sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur. La taxation de façon significative, de chaque contrat précaire (intérim ou CDD), afin de le rendre dissuasif.
- La mise en place des 32 heures pour résorber le chômage de masse.
- La résorption de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, qui est de 24 % rapporterait 5 milliards d'euros, soit le déficit annuel de l'UNEDIC
- La socialisation des primes et rémunérations non socialisées (participation, intéressement..).
- La mise en place de la grille fédérale et l'augmentation générale des salaires.

PROTECTION SOCIALE : LA FAMILLE

Créée en 1945, la branche Famille est l'une des quatre composantes du régime général de la Sécurité sociale, avec la maladie, la vieillesse et les accidents du travail/ maladies professionnelles.

Elle constitue un des principaux acteurs de la politique familiale française qui mobilisait en 2015, environ 4 % du PIB, soit plus de 82 milliards d'euros, un des taux les plus importants au monde.

Depuis l'immédiat après-guerre, son objectif est d'améliorer le niveau de vie des familles, de faciliter leur accès à un logement de qualité et d'accompagner la politique familiale.

Mais depuis une trentaine d'années, la politique familiale s'est nettement dégradée, notamment sous la présidence de Hollande.

Etat des lieux

Les prestations familiales sont versées aux familles résidant légalement en France et ceci, quels que soient leur nationalité et leur statut juridique (célibat, mariage, pacs, union libre).

En matière de ressources, le financement de la branche Famille de notre Sécurité sociale provient, pour l'essentiel, des cotisations versées par les employeurs, des impôts, ainsi que du remboursement de certaines prestations qu'elle verse pour le compte de l'État et des départements (Allocation aux adultes handicapés, RSA, aides au logement pour les ménages sans enfant).

Concernant les dépenses, plus des deux tiers bénéficient aux familles, un tiers est versé aux ménages vivant en situation de précarité (sans enfant à charge pour la plupart d'entre eux). Dans ce second cas, les Caisses d'allocations familiales gèrent les prestations pour le compte de l'État et des départements qui leur remboursent ces dépenses.

Plus de six millions de foyers sont bénéficiaires d'une aide au logement. La finalité des aides au logement est de compenser, en partie, la dépense de logement pour les personnes qui ont les plus faibles revenus.

Avec sa politique d'action sociale, à laquelle elle consacre plus de 5 milliards d'euros chaque année, la branche Famille contribue, non seulement au développement des modes d'accueil des jeunes enfants, mais également à la vie sociale locale.

La branche Famille gère aussi 2 minima sociaux pour les plus démunis, et l'insertion sociale :

- l'allocation aux adultes handicapés (AAH), créée en 1975, versée aux personnes de plus de 20 ans dont le taux d'invalidité est au moins de 50 % et qui ont de faibles ressources financières.
- le revenu de solidarité active (RSA), est accordé aux personnes sans ressources ou avec des ressources très faibles qui ont plus de 25 ans (ou moins de 25 ans si elles attendent un enfant ou ont au moins un enfant à charge). Le montant du RSA dépend de la situation familiale du bénéficiaire.

La branche Famille de la Sécurité sociale doit être exclusivement financée, comme les autres branches, par la cotisation sociale, donc par le salaire socialisé, et les prestations versées doivent l'être sans condition de ressources.

Il faut mettre fin aux exonérations de cotisations, qui sont de véritables « exonérations de salaires ». La Cour des comptes a évalué celles-ci à 240 milliards, auxquels s'ajoutent les 36 milliards du CICE pérennisé. Cela représente plus de 5,5 millions d'emplois privés, payés par des fonds publics, nos impôts.

Utiliser cet argent pour augmenter massivement le SMIC et les salaires en France, devenu un pays de bas salaires et de chômage, pour relocaliser les emplois industriels, développer les services publics, créer des emplois dans les services qui manquent de personnel : éducation, santé, aide aux personnes âgées, etc.

La prise en charge financière de toute situation hors-emploi doit être assurée dans notre société, contrairement aux vellétés du patronat qui voudrait faire dépendre toute garantie sociale de l'emploi. C'est le cas pour la situation de parentalité, qui touche la grande majorité des salariés au cours de leur vie.

Non seulement les prestations familiales existantes doivent être significativement relevées pour correspondre aux besoins réels des parents, mais les ressources doivent augmenter, en diminuant les profits et donc en augmentant la part indirecte de nos salaires, pour couvrir des situations non compensées à ce jour, comme l'endettement ou l'arrêt de travail pour éduquer les enfants.

Nos objectifs

Nos revendications

- La fin des exonérations de cotisations, qui permettrait la prise en charge d'une grande partie des besoins en termes de protection sociale au sens large (Santé, Famille, Retraite, chômage, logement, etc.).
- Asseoir la totalité des financements de la branche Famille sur la cotisation sociale, cela permettrait de faire dépendre les allocations familiales des cotisations, et non des impôts payés par les contribuables.
- Que soit réaffirmé le principe d'universalité des allocations familiales. La FNIC-CGT revendique l'abandon des conditions de ressources, qui font réserver les prestations familiales aux pauvres.
- L'augmentation des prestations, qui dépendent de la branche Famille, par une hausse des cotisations patronales.
- La suppression de la CSG et son remplacement à l'euro près par une cotisation sociale. La CSG, payée aujourd'hui par le salarié, passerait dans ce cas à un financement à 60/40 (60 % employeur), ce qui aurait pour effet d'augmenter immédiatement le salaire net de près de 6 %.
- L'élargissement des prestations à des situations non compensées à ce jour, comme l'endettement, la continuité de ressources en cas de divorce, l'arrêt de travail pour l'éducation des enfants, etc.

Cent vingt ans de luttes, c'est ce qu'il aura fallu pour construire nos socles communs de garanties collectives que sont le Code du travail et les Conventions collectives, devenus au fil du temps, le seul rempart aux injustices et inégalités sociales pour tous les travailleurs.

Additionnées à la hiérarchie des normes qui détermine le niveau de nos acquis dans nos groupes et entreprises, les Conventions collectives nationales constituent la meilleure des « sécurités sociales professionnelles », si on décide tous ensemble de les améliorer.

Pour le renforcement des Conventions Collectives Nationales (CCN)

Une convention collective est le socle commun pour tous les salariés d'une même branche d'activité avec des grilles salariales permettant la reconnaissance et le paiement des savoirs et savoir-faire reconnus par une classification professionnelle et un salaire en conséquence : ni CCN de métier, ni CCN multi professionnelle.

La quasi-totalité du statut des salariés de nos entreprises n'existe que grâce à la convention collective dont ils dépendent et notamment : classification des emplois, salaires et primes (la quasi-totalité des lignes de la feuille de paye), durée de travail, congés, RTT, maladie, conditions de travail et d'emploi, embauche, licenciement, travail posté, formation professionnelle.

Les statuts existants dans les grands groupes ne sont d'aucune protection lors des cessions/ventes et autres restructurations : toute entreprise sortant du groupe se retrouve au niveau de la convention collective. L'éloignement entre statut et CCN fragilise ce statut, et même, fragilise l'emploi. Si l'entreprise ferme, seules les dispositions de la convention collective sont contraignantes pour les employeurs.

De même, les statuts d'entreprises voient leur niveau limité par celui de la convention collective (argument patronal : « ne pas trop s'éloigner de la convention collective »).

Le « nouveau statut du travail salarié » tel que défini dans les derniers congrès confédéraux est défini en opposition aux conventions collectives, pensé comme une adaptation du statut des fonctionnaires au privé. Cette logique dissocie la défense de son emploi et la défense de son statut, ce qui laisse le champ libre au patronat pour mener ses stratégies industrielles, notamment les délocalisations.

La défense et l'amélioration des conventions collectives restent le meilleur rempart contre les stratégies patronales. Ces objectifs ne sont atteignables que par le développement des luttes au niveau des professions, à l'initiative de la Fédération et de ses dirigeants.

Pour le retour à la hiérarchie des normes

La revendication des CCN portée par la FNIC-CGT a toujours été de placer le plus haut possible en fonction de rapports de forces le contenu revendicatif de la convention (salaires, coefficients, emplois, emplois atypiques: tels les postés, les conditions d'embauche et de départ... etc.).

Mais une autre dimension est présente : celle de la concurrence entre capitalistes. La loi El Khomri, puis les ordonnances Macron, combattues avec force par la CGT, visent à amplifier la concurrence entre salariés dans les mêmes secteurs d'activités, détruisant le socle protecteur de la convention collective, faisant du travail salarié non une richesse mais un coût à réduire : c'est le dumping social généralisé.

Pour interdire cette concurrence défavorable aux salariés, il faut que le niveau de garanties soit le plus élevé possible et réimposer au patronat le principe de faveur, des normes minimales avec le triptyque Code de travail/CCN/accord d'entreprise, avec une hiérarchie des normes sociales au plus favorable pour le salarié.

Des conventions cohérentes avec les collectifs de travail

Si nous sommes tous d'accord sur les responsabilités patronales engendrées par la sous-traitance en cascade et pour nous opposer à l'éclatement des droits sociaux, la solution n'est pas pour autant de déconstruire les conventions collectives existantes, ou de les fragiliser sous un « statut social de produit marchand », mais de s'attaquer, de museler la sous-traitance; elle-même, en revendiquant des droits professionnels dans chaque entreprise, la communauté de travail étant le cœur de construction des droits, et le périmètre des droits de la convention collective.

Il faut nous attaquer à la sous-traitance née d'externalisations de métiers organiques indispensables au quotidien à l'entreprise, définir ce qui doit être des emplois et activités « organiques » internes à l'entreprise, constituant « la communauté de travail » et ce qui relève de la sous-traitance sur les activités spécifiques et non récurrentes pour le fonctionnement normal de l'entreprise.

La FNIC-CGT revendique un droit de décision dans les IRP à définir entre ce qui peut relever de la sous-traitance et ce qui relève de l'entreprise, la règle de base doit être d'abord l'interdiction générale de la sous-traitance, puis sa ré-autorisation au cas par cas, par avis positif des IRP.

C'est la communauté de travail qui est le cœur de notre démarche, avec le travail quotidien des salariés et leur lieu de travail. L'activité principale de l'entreprise détermine la convention collective.

Restructurations des branches professionnelles

Dans le chantier engagé sur la restructuration des branches professionnelles, avec la volonté d'en réduire le nombre, La FNIC-CGT doit se positionner et agir quant au devenir de nos branches.

Selon certains rapports, les périmètres des conventions collectives « redessinées » seraient sur des bases, de taille, d'effectifs, de « sensibilités entre chambres patronales », avançant des principes qui percutent les droits des salariés, l'affirmation est d'ores et déjà faite de laisser ces dimensions sociales de côté.

Pour la FNIC-CGT, la restructuration des CCN vise à tourner la page des conquêtes depuis 1936, un enjeu dont l'issue peut être fatale pour l'avenir de nos industries et les droits des salariés.

Dans l'industrie, ces champs professionnels se sont constitués sur l'activité de « transformation de la matière » afin de fabriquer des produits et répondre à des besoins dans la société, tant pour la population que pour d'autres industries ou services. Exemple : transformation du pétrole en produits chimiques, puis en caoutchouc, matière plastique et médicaments. C'est ce qu'on appelle des « filières de production ». Il y a dans ce cas, cohérence entre les aspects industriels, économiques et les garanties collectives.

Toute autre est la vision par « filière de produits finis » (Exemple : filière automobile). Le regroupement des CCN, selon cette logique, amènerait l'éclatement des collectifs de salariés organiques, dans les entreprises et les groupes, dont l'activité ne se limite pas à une seule, mais qui sont présents sur plusieurs productions. Ce serait aussi casser des conventions collectives telles que celles du caoutchouc, de la plasturgie répondant à des besoins dans de multiples secteurs d'activités, du bâtiment aux transports, de la communication à l'agro-alimentaire, etc.

La FNIC-CGT se prononce pour une cohérence industrielle par filières de production, partant du produit de base brut jusqu'au produit fini et doit être lié à un même statut des salariés sur l'ensemble de la filière.

Après une première séquence de restructuration des branches pour les amener à 200, le gouvernement veut imposer de les descendre à 100 voire moins, avec le risque de créer des conventions collectives « fourre-tout ».

Cette évolution étant imposée, après débat au Comité Exécutif Fédéral et pour préserver la cohésion des CCN au périmètre de la Fédération, il est décidé de proposer de conserver une cohérence revendicative en acceptant le regroupement des conventions collectives de la FNIC-CGT de la manière suivante :

- Pétrole et Chimie
- Caoutchouc, Plasturgie et Navigation de plaisance
- Industrie pharmaceutique et Droguerie
- Répartition pharmaceutique, officines de pharmacie, LABM et Négoce et prestations médico-techniques

Ces regroupements ne signifient en aucun cas accepter de brader les garanties collectives, qui ont été et seront toujours, dépendantes du rapport de forces exercé par les salariés.

LIBERTÉS, DROIT SYNDICAL

La liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la Constitution. Pourtant, les atteintes patronales aux libertés syndicales se comptent par milliers (pressions, intimidations, discriminations...) relayées par les pouvoirs en place qui n'hésitent plus à condamner des militants, des syndiqués, des élus et mandatés du fait d'actions menées dans le cadre de leur activité syndicale pour défendre les droits et les acquis des salariés.

Face à la répression patronale, se syndiquer est quasi devenu un acte de bravoure. Le droit et la liberté des travailleurs d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle n'existent pas, le faire valoir est trop souvent synonyme de sanction.

S'il est vrai qu'il n'est pas de conquêtes sociale sans lutte, il en va de même sans la liberté de se syndiquer, de militer ainsi que sans pouvoir de représentation des salariés par un syndicat et des instances représentatives renforcées dans leurs pouvoirs et prérogatives. Cela ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale sur le lieu de travail et pendant le temps de travail.

Etat des lieux

Depuis la loi Waldeck-Rousseau (21 mars 1884) autorisant et encadrant les syndicats, les patrons n'ont eu de cesse d'en diminuer la portée en s'attaquant directement aux représentants et délégués ouvriers, en vertu du principe qu'une cible individuelle est plus facile à abattre qu'un collectif, à savoir le syndicat.

Historiquement la première des discriminations, celle qui constitue encore aujourd'hui le danger le plus craint par les salariés, c'est le licenciement. La faiblesse du taux de syndicalisation en France, que l'on compare allègrement avec ceux de nos voisins européens, provient largement de cet acharnement des directions d'entreprises françaises à éliminer toute contestation de leur pouvoir de déci-

sion.

Les pratiques discriminatoires ont pour double but de fragiliser les discriminés et d'apeurer les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale. Nous verrons que contre ces deux objectifs doivent être mis en place deux processus associés : les victoires individuelles devant les tribunaux et un accord collectif de droit syndical.

De multiples atteintes aux libertés syndicales ont tenté (...et tentent) de mettre à mal la défense des intérêts collectifs et le syndicalisme, avec d'autant plus de virulence quand il s'agit d'un syndicalisme de lutte comme le nôtre.

Les grèves et manifestations de 2016 ont montré que les pratiques liberticides ressurgissent dès que nos gouvernants patronaux et politiques sont en difficulté sur la bataille des idées : chantages à l'emploi, menaces directes (y compris de licenciements), violations multiples de la loi, répressions et violences policières et même, le 23 juin 2016, interdiction de manifester sur la voie publique, retirée quelques heures plus tard sous le tollé général. Le mouvement des gilets jaunes est un exemple de répression policière en France, avec des morts, de nombreux blessés ayant parfois subi des amputations et des énucléations.

Dans l'entreprise, le respect des libertés ne s'impose pas par le « simple » droit, qui est insuffisant, mais par la conscience collective, la vigilance et la citoyenneté de chacun sur le lieu de travail. Ce principe s'applique aussi aux problèmes de racisme, de harcèlement, d'égalité hommes-femmes.

La mise en place des CSE, en lieu et place des comités d'entreprises, délégués du personnel et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail, est un recul historique dans les libertés syndicales et le droit syndical, pour la défense des travailleurs.

Face à la criminalisation de l'activité syndicale, la FNIC-CGT affirme son exigence de liberté, d'égalité et de solidarité. Le concept d'entreprise citoyenne est un leurre et nous engageons chaque salarié à rester libre citoyen dans son entreprise, en permanence, le lien de subordination ne devant s'exercer que dans le strict contexte de mise à disposition de la force de travail.

Pour la CGT, tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques, etc.

Nos objectifs

Nos revendications

Nous devons exiger le renforcement du droit existant, mais aussi de nouveaux droits.

Pour faire respecter les libertés syndicales dans et hors de l'entreprise, de nouveaux droits doivent être inscrits dans le Code du travail et le Code pénal renforçant la protection des militants, syndiqués, élus et mandatés et sanctionnant plus lourdement les employeurs.

Des droits et des moyens de représentation collective quelle que soit la taille de l'entreprise doivent être mis en place.

Des droits pour que les salariés dans l'entreprise, au sein d'un service, d'un atelier puissent se réunir régulièrement pour parler de leur travail avec leurs représentants (sans hiérarchie) sur le temps de travail avec une réunion mensuelle d'une durée d'une heure.

Le droit pour les organisations syndicales de réunir les salariés en assemblée générale, sur le temps de travail lorsque la situation dans l'entreprise l'exige et notamment lors :

- De négociations à raison d'une AG par réunion.
- De projets impactant l'emploi ou les activités.

Droit de diffuser tracts ou presse syndicale pendant le temps de travail et dans tous les locaux de travail des salariés.

Le temps dont disposent les élus et mandatés doit être réévalué. L'entreprise doit mettre à disposition des organisations syndicales les moyens de leur fonctionnement : locaux, informatique, téléphonie, bureautique.....Lorsque c'est nécessaire, l'entreprise prendra en charge le coût et les frais de déplacement des élus et mandatés lorsque ceux-ci sont dans l'obligation de se déplacer hors de l'entreprise (réunion statutaire de leur organisation, participation dans une institution...).

Les salaires des élus et mandatés, leur évolution doivent être garantis au même rythme que les salariés de même catégorie, de même pour la formation et l'évolution professionnelle.

Les militants, élus, mandatés et syndiqués doivent bénéficier de temps afin de participer aux réunions statutaires de leurs instances, celui-ci devra être considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le droit à la formation économique sociale et syndicale doit être effectif pour l'ensemble des salariés quelle que soit la taille de l'entreprise, sur le temps de travail et rémunéré comme tel, le coût et les frais pris en charge par l'entreprise.

Le droit des IRP doit être renforcé par des droits de veto : pour le CSE sur les questions économiques, de restructurations, de licenciements ; pour les CSSCT sur les questions de sécurité, santé et conditions de travail. Nous devons exiger que le CSE ait les mêmes droits et moyens que les CE + DP + CHSCT

En conclusion, les libertés syndicales ne sont pas négociables, elles sont déterminantes pour l'obtention de nouvelles conquêtes sociales, c'est dans ce sens et avec force que ces questions doivent être portées par l'ensemble de nos syndicats, militants, syndiqués.

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
 SYNDICALE ET SOCIÉTALE**

Etat des lieux

Depuis les années 1980, la part des femmes dans la population active augmente dans tous les pays de l'Union Européenne. Cependant, plus de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans 12 familles professionnelles. Elles sont très majoritairement présentes au sein des métiers de services (aides à domicile, assistant-e-s maternelles), parmi les enseignant-e-s, des agent-e-s d'entretien, les professions para médicales, les fonctions RH, juridiques ou l'assistantat.

Cette répartition sur le marché du travail renforce l'idée que, de la même manière qu'il y a des jouets pour les filles et d'autres pour les garçons, il y a des métiers faits pour les femmes et d'autres pour les hommes, et que les rôles de chacun et chacune dans la société sont distincts.

Néanmoins, les femmes anticipent de plus en plus les problèmes de discriminations et de mise à l'écart du marché du travail, ainsi les femmes se sont battues pour être plus diplômées, et tenter de contrecarrer les discriminations salariales. Elles ont d'ailleurs souvent aujourd'hui, à cursus équivalent, de meilleurs résultats que les hommes. Malgré cela, les inégalités persistent.

Pour rappel, chaque jour en France, à 15 h 40, les femmes travaillent "gratuitement", lorsque l'on prend en compte l'inégalité de salaire qu'elles subissent (26 % de moins que les hommes, toutes catégories confondues). Et ce n'est pas l'index Egalité professionnelle mis en place par le gouvernement Macron qui va permettre de réduire ces écarts.

Autres éléments d'inégalité :

Les ouvrières sont quatre fois plus nombreuses que les cadres à se retrouver sans emploi.

Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques, moins il y a de femmes (le fameux plafond de verre...)

Le temps partiel, en plus d'être subi, est organisé par les employeurs pour flexibiliser/précariser l'ensemble du monde du travail. C'est le résultat de politiques spécifiques issues des années 1980.

Le chômage, le sous-emploi, est également sélectif. Il éloigne les femmes du marché du travail. 30 % des femmes actives travaillent en temps partiel contre 8 % des hommes. Ce n'est ni un choix (puisqu'à l'initiative de l'employeur), ni même cohérent avec un rôle « traditionnel ».

Quelques chiffres clés :

26%	82%	17%	63%
D'ÉCART SALARIAL MOYEN	DES SALARIÉ.ES À TEMPS PARTIEL SONT DES FEMMES	SEULEMENT DES MÉTIERS SONT MIXTES	DE SALARIÉ.ES PAYÉ.ES AU SMIC SONT DES FEMMES
40%	59%	0.2%	2/3
DE PENSION DE RETRAITE (DROITS DIRECTS) EN MOINS POUR LES FEMMES.	DES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ.ES NE RESPECTENT PAS LA LOI ET N'ONT NI ACCORD NI PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	SEULEMENT DES ENTREPRISES ONT ÉTÉ SANCTIONNÉES	DES TÂCHES MÉNAGÈRES SONT RÉALISÉES PAR LES FEMMES
3	170	20%	Sources : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, ministère des droits des femmes, 2016 / Dares, 2016 / Direction Générale du Travail, 2016 / enquête INSEE Emplois du temps 2009-2010
TOUS LES 3 JOURS UNE FEMME MEURT SOUS LES COUPS DE SON CONJOINT OU EX-CONJOINT	VIOLS OU TENTATIVES DE VIOL PAR JOUR DONT 8 SUR LE LIEU DE TRAVAIL	DES FEMMES VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	

Nos revendications

Il faut viser l'égalité professionnelle et pas seulement l'égalité salariale ! Notre engagement syndical doit nous permettre de faire évo-

luer le marché du travail positivement pour les femmes et cela passe par le **décloisonnement des métiers**. En réalité, aujourd'hui les six catégories de métiers les plus féminisés le sont encore plus que dans les années 1960 ! Et c'est là que l'on retrouve bas salaires, temps partiels imposés, absence d'évolution de carrière ... Les femmes qui sont les moins diplômées sont cantonnées à des métiers spécifiques, les plus féminisés et donc les plus précaires.

Faire disparaître les violences sexistes et sexuelles et les assignations sexistes y compris sur les lieux de travail. Jamais en un siècle, autant de femmes ne seront descendues dans la rue, pour revendiquer leurs droits fondamentaux, qu'en 2018.

La confusion est entretenue entre les comportements de séduction et comportements de prédation y compris dans le monde du travail. Pire encore lorsqu'il s'agit de disqualifier une « concurrente femme » qui apparaît, souvent par le biais de « quotas ». Tout comme les inégalités salariales ne sont pas une conséquence de choix individuels, mais bien de politiques publiques et du système capitaliste, les violences, y compris au travail, sont inhérentes au système.

Réduire le temps de travail, c'est lutter contre le temps partiel, lutter contre l'aliénation au travail et organiser une meilleure répartition des tâches ménagères, de l'éducation des enfants, ou encore l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie, indépendamment de la réponse aux besoins que les services publics doivent assurer en permanence. C'est bénéfique pour tous.

Mettre fin aux actes LGBT phobes qui sont en constante augmentation.

Cela est d'autant plus préoccupant qu'on enregistre également une forte hausse des agressions physiques. Au travail, quand les personnes LGBT sont victimes d'agression, il s'agit à 49 % d'insultes, à 45 % de discriminations, à 35 % de harcèlement... et à 5 % de licenciement ! Pour la FNIC-CGT, ces chiffres sont alarmants et appellent des réponses collectives et des actions syndicales.

À l'entreprise et dans la vie, ici et partout, personne ne doit subir de discrimination en raison de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre, réelles ou supposées !

Travail & Handicap : mettre fin aux discriminations

La FNIC-CGT déplore le manque récurrent d'ambition et les échecs des politiques d'emplois des personnes handicapées, depuis des décennies. Alors que les travailleurs handicapés sont surexposés en matière de précarité, c'est une discrimination que nous devons combattre. Pour la FNIC-CGT, il y a nécessité à changer de paradigme notamment pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Nous ne sommes pas pour une approche de la grille de lecture classique sur le handicap qui serait une soi-disant zone réservée ou spécifique, faisant en apparence consensus, mais qui au final n'aboutirait pas à la mise en place de véritables mesures ou dispositions de transformation.

Les accidents ou les aléas de la vie peuvent conduire à une situation de handicap, l'emploi, les entreprises doivent s'adapter et être accessibles. Le travail doit s'adapter à ce que sont les individus tout au long de leur vie professionnelle. En ce sens le travail, et l'emploi doivent être accessibles à tous, c'est à l'entreprise et au travail de s'adapter aux femmes et aux hommes et non l'inverse.

Dans notre vie syndicale, comment cela doit-il se passer ?

De la même façon que devraient être notre environnement professionnel, notre société.

On respecte et accepte toutes les différences (genre, origine, handicap, identité sexuelle, etc...) des uns et des autres. Nos syndicats doivent être des lieux de tolérance, de mixité en tout genre sinon comment être crédible à revendiquer l'égalité dans nos entreprises et dans la société si nous mêmes nous discrimignons ?

Tout doit être mis en œuvre pour que chaque syndiqué.e ait sa place dans les prises de décision et les prises de responsabilités.

LE TOURISME SOCIAL

Depuis leur création, les congés payés ont été, pour beaucoup, synonymes de départ en vacance, d'évasion, de découverte de nouveaux horizons. Avec l'arrivée de ce nouveau droit on a vu se développer le tourisme populaire et de masse. La CGT, notamment par le biais des comités d'entreprise créés après-guerre, s'est engagée dans la bataille pour ce droit aux vacances des salariés et de leurs enfants.

Elle porte donc les valeurs du tourisme social : un tourisme ouvert à tous, permettant à chacun, quelle que soit sa condition sociale, de découvrir de nouveaux horizons, de nouvelles cultures et de nouvelles activités.

Mais force est de constater que de nombreux salariés, de nombreux enfants n'ont pas accès à cette « bouffée d'oxygène ».

Etat des lieux

On peut malheureusement constater qu'aujourd'hui encore des millions de Français n'ont pas accès aux vacances. Près de 40 % des français ne partent toujours pas l'été.

Chez les ouvriers ils sont 45 %. Le niveau de revenu est bien entendu déterminant pour partir en vacances : 54 % de ceux qui gagnent moins de 1000 € ne partent pas et ils sont encore 50 % à ne pas partir lorsqu'ils gagnent entre 1000 et 2000 €. Enfin ce sont les plus jeunes et les plus âgés qui sont également pénalisés puisque, 44 % des 18/24 ans et 40 % des 50/64 ans ne partent pas en vacances.

La consommation (chiffre d'affaires) touristique en France s'élève à 157 milliards d'euros (chiffres DGE de décembre 2015), et génère 42,7 milliards d'euros de recettes.

Sur ces chiffres, qui placent notre pays en tête des destinations touristiques, le tourisme social ne représente que 2,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

L'essentiel du tourisme en France est MARCHAND.

Le tourisme marchand se caractérise par :

- Une sélectivité par l'argent,
- Une standardisation pour maximiser le rendement financier,
- Le pillage des ressources locales et sociales, et notamment, un statut des salariés très souvent précaire.

Selon l'organisation internationale du tourisme social, celui-ci peut être caractérisé par son objectif de rendre effectif le droit aux vacances à tous les groupes de population, notamment les jeunes, les familles, les retraités, les personnes aux revenus modestes, les personnes à capacité physique restreinte et qui vise aussi la qualité de la relation entre les visiteurs et les communautés d'accueil.

La FNIC-CGT se donne comme objectif de faire du droit aux vacances un VRAI droit, au même titre que le droit à l'éducation, au travail, à la santé, au logement et à la culture.

Notre Fédération continue donc à promouvoir un tourisme de qualité, accessible à tous, jeunes, familles, retraités, handicapés, quels que soient leurs revenus, notamment par l'intermédiaire de toute structure associative partageant ces valeurs. Un tourisme qui doit être créateur de liens entre les vacanciers et les populations locales. Un tourisme dont la gestion s'affranchit d'une rémunération du capital, et qui favorise la répartition juste des richesses, la préservation de l'environnement et le réinvestissement des excédents dans les structures et les activités. Cette gestion désintéressée doit également permettre une politique tarifaire qui garantisse réellement l'accès pour toutes les populations.

Pour permettre que ce droit aux vacances pour tous devienne une réalité, il faut que nos syndicats, nos CSE se réapproprient les questions liées aux vacances et aux activités sociales et culturelles. Partout où des CSE existent, il faut militer pour que ces structures fassent la promotion du tourisme social et ne se contentent plus d'être des pourvoyeurs de subventions alimentant trop souvent le tourisme marchand.

Par ailleurs, le droit aux vacances des plus jeunes doit aussi être une priorité. La promotion des colonies de vacances doit donc être un de nos objectifs.

Nos objectifs

Nos revendications

► La participation des CSE aux séjours doit impérativement se faire sur la base

du Quotient Familial.

- La mise en commun des patrimoines des différents CSE doit permettre leur maintien en activité. L'élargissement de l'accès à ces installations aux sous-traitants des grandes entreprises doit aussi permettre à ces salariés, souvent dans des entreprises n'ayant pas de CSE ou avec des CSE ayant peu de moyen, d'accéder à des offres de qualité à des tarifs préférentiels.
- Des moyens financiers supplémentaires doivent être mis à disposition des salariés pour faciliter l'accès aux vacances. Il faut donc revendiquer :
 - Une participation supplémentaire des grandes entreprises aux dotations des CSE pour les salariés sous-traitants.
 - La mise en place d'une prime de vacances ou d'une subvention vacances dans toutes les entreprises ne bénéficiant pas de CSE.

LES MOYENS D'ACTION CGT

Le syndicalisme CGT, de classe et de masse, reste la « bête noire » du patronat, un adversaire de classe à abattre, notre syndicalisme portant dans ses gènes un changement de société mettant en cause fondamentalement son pouvoir et ses intérêts individualistes.

La CGT est la seule organisation qui ancre son activité, son action sur l'intervention des salariés là où les autres syndicats considèrent pouvoir décider à leur place, une fois élus, se limitant à les informer, rarement les consulter.

Le rapport de forces est permanent, évoluant au gré des capacités à rassembler, à convaincre autour des idées et propositions des uns et des autres.

Malgré toute la puissance financière dont la classe patronale dispose, en propriétaire des médias (journaux, télé, Internet), la force des travailleurs unis et rassemblés reste le rempart inébranlable à ses projets.

Limitier l'action syndicale, les droits et libertés dans l'entreprise pour empêcher la mobilisation, les arrêts de travail et de production c'est le cœur d'action des DRH et Directeurs, cette question étant affaire financière (arrêts de travail = perte de profits) et affaire de pouvoir patronal (+ démocratie = - pouvoir patronal).

Depuis des années, patronat et gouvernements œuvrent à remettre en cause et réduire les champs et les moyens d'action du syndicalisme en France pour institutionnaliser le syndicalisme, le « professionnaliser » : c'est ce qui a été engagé par la loi de 2008, les politiques de « dialogue social », l'organisation en cascades de réunions accaparant les militants, l'instauration de « service minimum » dans les services publics, la loi sur la formation professionnelle et syndicale (0,016% de cotisations), depuis peu des « financements au nom de la syndicalisation » etc...Le fil rouge de ces « investissements » c'est d'interdire ou de bloquer tout arrêt de production, tout blocage de la machine à profits, donc d'interdire le droit de grève.

Les enjeux actuels

Avec les lois répressives (ANI 2013 ; Lois REBSAMEN, MACRON 2015 et ordonnances 2017, EL KHOMRI) les pouvoirs politiques et patronaux ont porté un coup aux évolutions du droit du travail avec une régression des droits d'intervention ; régression des moyens syndicaux en nombre d'élus, d'heures de délégation, suppression des DP, CE et CHSCT; régression sur les socles de droits et la hiérarchie des normes.

La loi Travail porte, en son sein, et au nom « de la démocratie », des pouvoirs de décisions autorisant des modulations d'horaires au gré des exigences patronales et au mépris des contrats de travail.

Le référendum direct aux salariés en cas de résistance des syndicats est devenu une arme aux mains du patronat pour « bi-passer » et discréditer les représentants des salariés sur fonds-de chantage à l'emploi, comme en 2019 sur le site de Bridgestone à Béthune. Mais c'était sans compter le travail de terrain, d'informations, des élus et mandatés CGT auprès des salariés, faisant capoter le projet patronal.

Durant la bataille contre les ordonnances Macron, le patronat « a mobilisé » les non-grévistes pour aller voter contre la grève aux assemblées générales tenues par la CGT, cherchant à interdire la grève aux salariés.

Une « majorité » envoyée pour interdire à tous la grève. Mais lorsque la majorité des salariés bloquent leur entreprise, ils sont traînés devant les tribunaux pour être condamnés au nom de la « liberté de travail ». Si ce ne sont pas les salariés, ce sont leurs représentants CGT.

Le droit de grève individuel est la cible.

Le droit de se défendre est attaqué !

Pour rappel : la loi aux USA, ou en Angleterre, n'autorise la grève dans une usine qu'à condition de présenter au préalable une liste de + de 50 % de salariés favorables à la grève.

Les conséquences sont souvent dramatiques pour les salariés grévistes face à des non-grévistes, donnant jour à des violences et confrontations organisées par le patronat.

Le patronat, en France, œuvre à instaurer des lois pour interdire les grèves sous le paravent d'un syndicalisme de dialogue social de collaboration, financé au besoin, le but étant de faire tourner la machine à profits en permanence.

Les moyens de lutte CGT

Ils sont multiples mais tous reposent sur notre capacité à rester en permanence « connectés » aux syndiqués et aux salariés que nous représentons, en les associant pleinement à la vie du syndicat.

Face à ces défis, la CGT ne peut qu'opposer un syndicalisme construit sur la proximité, le débat, l'organisation des salariés au quotidien.

Le droit de grève est un droit individuel qui permet à chaque salarié d'exprimer ses exigences : une liberté fondamentale à protéger.

L'action syndicale ne peut se développer, se construire que sur un socle de confiance des salariés, informés, consultés régulièrement par leurs représentants CGT : c'est le ciment qui forge les solidarités de lutte.

A l'inverse, si nous nous présentons comme « des élus qui vont les défendre », dans un système délégataire où ils restent spectateurs, nous fragilisons la CGT.

L'unité syndicale peut se concevoir, non pas comme une alliance préalable d'appareils confédéralisés qu'on appelle le « syndicalisme rassemblé », mais au contraire, uniquement sous la forme d'une convergence aussi bien sur les revendications que sur la forme d'action pour les obtenir, et ceci au niveau de l'entreprise. C'est l'unité d'action des salariés qui peut amener à l'unité syndicale, pas l'inverse.

Les moyens d'action du syndicat ne manquent pas avec les motions, pétitions, assemblées, débats, tracts du syndicat en émanation des débats avec les syndiqués et les salariés, l'arrêt de travail, la grève.

Les droits individuels sont d'autant plus garantis qu'ils reposent sur les droits collectifs à conquérir :

- Réunions / Conseils d'ateliers ou services,
- Droit de consultation, avec avis qui s'impose, sur tout projet ayant des impacts sur l'emploi, les conditions de travail, la formation à l'entreprise, etc.
- Droit de véto au CSE/CSSCT tant que ces priorités démocratiques ne sont pas respectées et obligation de négociation sur les propositions des salariés.

POUR UNE DÉMARCHE CGT

À PARTIR DU TRAVAIL

POUR QUOI FAIRE ?

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

Si, au quotidien, les travailleurs ne prenaient pas d'initiatives pour faire du bon boulot, souvent contraires aux décisions venues d'en haut sans tenir compte du réel, rien ne fonctionnerait dans nos entreprises. C'est lorsqu'ils ne peuvent plus accomplir ces petites choses qui font que cela marche, que les salariés sont en souffrance ou se désengagent.

Permettre, par une démarche revendicative, de pouvoir exécuter ces petites choses, s'appuyer sur cette volonté de penser et d'avoir son mot à dire sur son travail pour bien le faire, permet déjà au salarié de relever la tête, de toucher du doigt que l'on peut changer des choses.

Le capitalisme s'est construit sur des organisations du travail décidées unilatéralement et jamais débattues politiquement avec les acteurs concernés. On ne changera pas de société, on ne dépassera pas le capitalisme si on ne modifie pas en profondeur l'organi-

sation du travail, et pour cela, il faut gagner la citoyenneté de toutes et de tous au travail.

► CONTRE LA FATALITÉ

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

► POUR CRÉER DU COLLECTIF

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

Ces lieux d'échanges, à l'abri de la hiérarchie, sont de plus en plus réduits. Nous devons reconquérir ces lieux, comme les pauses, les

temps de repas, car appréhender à plusieurs une situation de travail, c'est forcément construire du collectif et y donner un sens. Cela casse la mise en concurrence et favorise la construction du rapport de forces.

► UN PLUS AVEC LES JEUNES

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

► DANS NOTRE CAMPAGNE CONTRE LE COÛT DU CAPITAL

Le travail n'est pas un coût mais une richesse. Comment revaloriser le travail sans en parler, sans mettre en débat son contenu, son sens, son organisation ? Mettre en avant les enjeux du travail doit aussi nous permettre de nourrir notre campagne permanente contre le coût du capital.

COMMENT FAIRE ?

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

Trop souvent, les salariés ne mesurent pas tout ce qu'ils mettent en œuvre pour essayer de bien faire leur boulot. La plupart du temps, ils reçoivent des injonctions diffé-

rentes, voire contradictoires, et ils passent leur journée à trier ce qui est essentiel pour eux et ce qui ne l'est pas.

Parler, raconter, écrire son travail, c'est déjà commencer à rendre visible tout ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire. Les délégués, les syndiqués doivent favoriser des moments d'échanges sur le travail réel ef-

fectué dans un service ou un atelier.

► COMMENT TU TRAVAILLES AUJOURD'HUI, COMMENT TU AIMERAI TRAVAILLER ?

Ce sont les questions qui vont permettre le débat : comment tu travailles aujourd'hui, qu'est-ce qui va bien dans ton travail et qu'est ce qui ne va pas ?

Comment tu aimerais travailler ? Et quels moyens es-tu prêt à mettre en œuvre pour y arriver ?

Bien souvent, dans la discussion autour de ces questions, les salariés vont trouver des solutions pour bien travailler. Cette créativité va porter sur l'organisation du travail, la communication dans l'entreprise, mais aussi sur l'emploi, la formation professionnelle, les qualifications, les salaires, etc. Bref, à partir de situations concrètes de

travail, des aspirations vont se dégager, ce que le syndicat pourra traduire en revendications avec les salariés.

► PLUSIEURS ENTRÉES POUR CONTESTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Différents indicateurs peuvent alerter le syndicat pour aller à la rencontre des salariés.

Ces indicateurs peuvent être : l'augmentation de l'absentéisme,

l'accentuation de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de risques psychosociaux (RPS), des conflits dans un service, des accidents du travail, un produit ou un service mal effectué, etc. Le syndicat peut se servir de ces indicateurs pour poser les enjeux de l'organisation du travail.

Dans tous les cas, il doit construire les revendications avec les salariés, qui sont les experts du travail.

QUELLE DÉMARCHÉ CGT ?

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

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

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

► LE POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS

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

► PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR

Dans certains syndicats qui ont engagé cette démarche, nous sommes même parvenus à élaborer les tracts avec les syndiqués, voire les salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme plus « passeur de parole » que « porte-parole » car les experts du travail, ce sont les syndiqués, les salariés. Porter dans des réunions CSE ou CSSCT ou dans des négociations le « réel » du travail déstabilise les employeurs qui, bien souvent, ne le connaissent pas. Des syndicats ont pu gagner des embauches en permettant à des salariés de décrire une journée de travail.

Dans les réunions avec les directions, faisons entrer l'humain, la réalité du travail plutôt que les chiffres.

NOS REVENDICATIONS

- Obtenir 3 à 5 heures par trimestre pour que les salariés d'un service, d'un atelier puissent se réunir pour parler de leur travail (sans la hiérarchie) avec les représentants des salariés s'ils le souhaitent.
- Puis 3 à 5 heures par trimestre pour une réunion de ces mêmes salariés avec la hiérarchie N+1 et obligatoirement un Représentant de proximité, CSE ou de CSSCT. Cette réunion doit déboucher sur des déci-

sions.

- Cette négociation doit vous permettre de négocier une autre organisation du travail et notamment, la réduction du temps de travail pour travailler mieux.
- Faire respecter le droit à la déconnexion.
- Obtenir une valorisation du CSE ou du CSSCT avec plus de moyens, d'heures de formation (sans faire de ses membres des spécialistes coupés du quotidien de leurs collègues) et que le CSE ou le CSSCT soit le

lieu de débat du travail réel.

- Obtenir des moyens pour les Représentants de proximité allant dans ce sens.
- Obtenir la formation de tous les élus CSE ou CSSCT et Représentants de proximité.
- Obtenir que le travail réel soit pris en compte dans les décisions prises dans l'entreprise et jusqu'au plus haut niveau.
- Proposer une phase d'expérimentation puis d'évaluation, quitte à engager une nouvelle négociation 2 ou 3 ans après.

DE L'ENTREPRISE À L'INTERNATIONAL

SOLIDARITÉ CONTRE PROFITS

C'est une bien vaste question qui ne trouve malheureusement pas ou très rarement d'écoute et de débat dans nos syndicats. Et pourtant, il ne se passe pas un seul jour sans que les salariés ne soient confrontés à la mondialisation qui se traduit toujours par une mise en concurrence des salariés dans tous les pays.

Qui n'a jamais été mis en accusation par son patron sur le coût du travail du salarié en France ?

Qui n'a jamais été comparé directement à un salarié des pays de l'Est, asiatique et plus récemment au salarié anglais qui subit le contrat de travail 0 heure ou au contrat de travail allemand qui exploite la misère des réfugiés avec des tarifs à 1€ de l'heure et des salaires mensuels à 84 € ?

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

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

Cette mondialisation n'a qu'un seul objectif : celui d'une recherche constante de rentabilité et de profit mettant au premier plan les intérêts financiers des multinationales plutôt que d'apporter une réponse aux besoins des peuples.

Pour illustrer cette opposition entre solidarité internationale et impérialisme il suffit de faire référence au fameux TAF-TA (traité de libre-échange transatlantique), qui exclut toute solidarité au nom du profit où seul le droit des affaires primera en lieu et place des droits humains, tout comme le CETA traité entre l'Union européenne et le Canada. Ou encore, le Mercosur, regroupant le Brésil, l'Argentine, l'Uruguay et le Paraguay, qui concerne 770 millions de citoyens. Il aura des impacts en matière de production industrielle, industries chimique, pharmaceutique et pneumatique en particulier.

La devise du chacun pour soi, le repli sur soi dans et en hors de l'entreprise sont portés par le patronat, les gouvernements et les médias au travers de remises en cause des systèmes collectifs de solidarité.

L'INTERNATIONAL, LA FSM

La décision au 39^{ème} congrès d'adhérer à la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) se retrouve dans notre conception de syndicalisme de lutte contre l'impérialisme aveuglé par la finance. Nous avons besoin d'un syndicalisme international de lutte et non pas d'accompagnement des directives de Bruxelles. Le syndicalisme institutionnalisé tel que le pratiquent la CES et la CSI, organisations asservies idéologiquement et financièrement, est un syndicalisme fait par des « professionnels carriéristes » facilement corruptibles, signant des accords au nom des salariés sans les consulter. La CES et la CSI sont aujourd'hui le parfait exemple d'outils mis en place pour scléroser le mouvement syndical et l'inféoder au fonctionnement des institutions capitalistes telle la commission européenne. Elles ne sont là que pour organiser « la paix sociale ».

Est-il nécessaire de rappeler qu'elles ont fait le choix de ne pas soutenir notre grande lutte contre la loi travail du printemps 2016 ?

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

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

C'est cette vision qui a également amené la FNIC-CGT à prendre la direction de l'Union Internationale Syndicale Chimie Energie. L'UIS CE est la branche de la FSM ayant pour rôle de regrouper l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs de la Chimie, de la Pétrochimie, du Pétrole, de l'Energie, de l'Industrie Pharmaceutique, du Caoutchouc, de la Plasturgie à travers le monde. Notre objectif, grâce à l'UIS, est de mettre en place des luttes transnationales d'une part au sein des multinationales de ces secteurs et d'autre part au périmètre de ces professions.

Nos revendications

Combattre les délocalisations, les destructions massives d'emplois avec une revendication rassemblant et apportant une réponse positive aux

pays producteurs et pays consommateurs, est possible.

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

Ces délocalisations ne sont pas sans conséquence sur le marché de l'emploi local et national, ce qui pèse sur les droits, tels les salaires, le temps de travail, les effectifs, de ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi !

Par ailleurs, dans une société à dimension humaine et sociale, l'environnement touche à la vie, à la santé des citoyens et des familles.

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

Les multinationales, dans leur recherche de réduction du coût, d'appât du gain, imposent de travailler dans des conditions inhumaines, pillant les ressources et générant une pollution qui empoisonne l'environnement des travailleurs et de leurs familles, leur santé et leur vie souvent de manière irrémédiable (les ruptures de barrages miniers au Brésil ou l'utilisation intensive des pesticides type glyphosate en sont de tristes illustrations).

Ce « bouclier social international » vise à ce que l'implantation des entreprises dans un quelconque pays soit utile à faire progresser le niveau de vie des populations, et à ce que la production soit vendue là où elle est fabriquée, pour répondre aux besoins de la population.

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

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

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

Une **contribution financière** sur chaque produit importé, calculée sur la différence de la valeur sociale du travail entre le pays de production et le pays de la vente. Cette contribution financière va directement dans les caisses de la protection sociale, et doit aussi être utilisée pour le développement des territoires et des services publics.

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

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

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

LA SOUS-TRAITANCE

Etat des lieux

LA SOUS-TRAITANCE CONSISTE POUR UN DONNEUR D'ORDRE À TRANSFÉRER UNE PARTIE DE SON ACTIVITÉ À UNE AUTRE ENTREPRISE - LE SOUS-TRAITANT .

Dans le contexte actuel de mondialisation ultra-libérale, la sous-traitance est de plus en plus dévoyée par les employeurs pour se soustraire à leurs responsabilités et obligations sociales, juridiques voire fiscales, avec le seul objectif de réduire les coûts de production pour accroître profits et pouvoir dominateur et empêcher les travailleurs de s'organiser collectivement. D'origine technique, la sous-traitance est devenue de plus en plus stratégique et surtout perverse. La sous-traitance est devenue le moyen d'externaliser les risques professionnels. C'est ainsi que l'on constate, dans nos entreprises, que de nombreux emplois, activités voire ateliers à fort risque de maladies professionnelles, types troubles musculo-squelettiques, sont externalisés.

On constate aussi le transfert d'activités plus techniques comme l'ingénierie ou la recherche et développement. C'est une perte de compétence et de savoir-faire pour les entreprises donneuses d'ordre.

La pratique de la sous-traitance exerce des pressions à la baisse sur les salaires par le dumping social et génère l'instabilité du travail et la précarité.

Les salariés des entreprises sous-traitantes subissent de plein fouet la précarité et des différences salariales énormes (conventions collectives, salaires, conditions de travail,...).

En matière de formation et d'hygiène et conditions de travail, le constat est encore plus lourd. Les intérimaires et autres précaires en CDD ou en contrat de chantier (CDI-C) présents en masse chez les sous-traitants, sont les principales victimes des accidents du travail sur les sites industriels.

Les sites industriels sont devenus de vrais laboratoires, à travers la sous-traitance, où sont testées toutes les formes de domination sociale. Ils constituent aujourd'hui de véritables sanctuaires de la fraude et de la concurrence déloyale, qui justifient une réaction urgente de la CGT sur le législateur afin de renforcer la protection juridique des salariés et de signifier un coup d'arrêt au "massacre" des emplois et à une déstabilisation de la société humaine, porteuse de tous les dangers.

Les sites industriels sont devenus de vrais laboratoires, à travers la sous-traitance, où sont testées toutes les formes de domination sociale. Ils constituent aujourd'hui de véritables sanctuaires de la fraude et de la concurrence déloyale, qui justifient une réaction urgente de la CGT sur le législateur afin de renforcer la protection juridique des salariés et de signifier un coup d'arrêt au "massacre" des emplois et à une déstabilisation de la société humaine, porteuse de tous les dangers.

Les enjeux actuels

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

Le principe de mondialisation donne légitimité et pouvoir aux entreprises les plus puissantes de se développer là où les coûts sont les plus faibles et les profits les plus élevés. Les pratiques développées par les firmes utilisent deux mécanismes complémentaires : la délocalisation et LA SOUS-TRAITANCE, NATIONALES ET INTERNATIONALES.

Ce pouvoir des entreprises transnationales permet un transfert massif des risques, des travailleurs stables vers les travailleurs "extérieurs".

La généralisation de la sous-traitance permet aux donneurs d'ordre de **transférer les risques et travaux dangereux mais aussi les contraintes de productivité à des prestataires**. La sous-traitance constitue également un des facteurs très importants d'intensification du travail.

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

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

ACTIONS DE LA CGT

Les ordonnances et la loi « travail », avec dernièrement la loi PACTE, ont modifié les seuils d'effectifs pour la mise en place des IRP ainsi que le ca-

lendrier pour le calcul. De fait, les franchissements de seuil pour la mise en place d'un CSE, augmentant le nombre d'élus et leurs droits, deviennent difficiles à passer. Conjugué à l'éclatement du collectif de travail du fait de la sous-traitance, les effectifs des entreprises donneuses d'ordre sont donc sous-estimés et réduisent les droits et informations des représentants des salariés.

Face à ces enjeux, il est nécessaire de mettre en place des coordinations / coopérations entre les syndicats CGT des entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes, s'ils existent, ou d'œuvrer à la création de bases syndicales, sur la base de la communauté de travail.

Avant l'intervention d'une entreprise extérieure, il nous faut connaître la vie syndicale dans cette entreprise : se rapporter à l'annexe ci-dessous.

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

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

NOS REVENDICATIONS

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

les salaires.

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

La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent :

- ⇒ L'interdiction générale de la sous-traitance dans un premier temps par ré-internalisation des métiers et emplois sous-traités, puis sa ré-autorisation au cas par cas, après avis positif des IRP, pour des cas exceptionnels nécessitant une expertise technologique non présente dans l'entreprise et dont les besoins sont ponctuels.
- ⇒ L'obligation des entreprises sous-traitantes d'appliquer les accords conventionnels d'entreprise les plus favorables (entre donneur d'ordre et sous-traitant).
- ⇒ L'attribution d'un droit de véto aux Instances Représentatives du Personnel sur la sous-traitance d'un poste organique ou de moyens de production (externalisation)
- ⇒ Reconnaissance de la responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre sur les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes et l'exposition aux risques professionnels.

Annexe : Implantation et développement de la CGT dans une entreprise de sous-traitance

1) Déterminer dans une entreprise donneuse d'ordre quels sont les sous-traitants:

- a) Par le CSE avec les données comptables et en particulier sur l'Emploi
- b) Par le CSSCT qui peut demander les PPR (Plans de Prévention des Risques) qui sont une obligation légale entre donneurs d'ordre et sous-traitants

2) Une fois, connu le nom d'un sous-traitant :

- a) Aller chercher des éléments comptables et notamment le code APE-NAF de l'entreprise sur le Registre de Commerce et des Sociétés <https://www.infogreffe.fr/societes/>
- b) Avec le code APE-NAF, consulter la table de conversion afin de déterminer la convention collective sur <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociationcollective/conventions-collectives/article/table-de-passage-entre-secteur-dactivite-et-convention-collective>
- c) Voir s'il y a des élus (CGT ou autre OS) en allant sur <https://www.electionsprofessionnelles.travail.gouv.fr/>
- d) Voir UD(s) ou UL(s) CGT pour questionner COGITIEL et voir s'il y a des adhérents CGT

3) pour s'implanter et développer la CGT :

- CGT existante : En fonction de la convention collective existante, travailler d'une part entre syndicats de fédérations différentes au plan local et d'autre part avec les structures interprofessionnelles UD et UL
- CGT non présente : Travailler avec UL/UD pour des distributions de tracts devant l'entreprise afin de prendre contact avec les salariés – Ce travail peut se faire notamment pour les élections professionnelles et la négociation du protocole préélectoral ... Donc travailler à l'adhésion à la CGT et aux candidatures aux élections professionnelles.

LA PRÉCARITÉ ET LA LUTTE SYNDICALE

Etat des lieux

Depuis de nombreuses années le capitalisme mène une offensive générale sur les salaires et les conditions de travail, notamment par le biais de ce que l'on appelle la précarité.

Cela est en opposition à une situation d'un travail stable que représente en France un CDI ou un statut de la fonction publique. Ainsi, il y a eu la naissance de l'intérim en 1972 qui ne cesse d'augmenter (+ plus de 50 % ces 10 dernières années), la multiplication des emplois à temps partiel contraint ou subi, comprenant les temps partiels thérapeutiques liés aux conditions de travail, la création de dizaines de contrats instables et temporaires : CDI«(l)», CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi), contrats de chantier, etc. et plus récemment encore l'Uberisation de l'emploi qui permet de faire travailler du personnel sans même l'embaucher par le biais de l'auto-entrepreneuriat et

ne pas avoir ainsi à respecter le Code du travail ou une Convention collective par exemple, ni même un revenu minimum !

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

Le capitalisme a donc réussi, en générant l'instabilité de l'emploi (précarité + chômage) à déconstruire en partie la force collective du salariat à coup de précarisation massive.

Il n'est pas anodin que les deux plus gros secteurs employant des intérimaires sont l'industrie et ensuite le bâtiment. A eux seuls, ils représentent 79 % de l'emploi intérimaire en France ! (chiffres DARES, Ministère du travail, 1^{er} trimestre 2019).

Les enjeux actuels

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

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

plus le chômeur qui aurait « profité » d'un système poussant à la fainéantise pour quelques centaines d'euros mensuels, sans parler un instant des 110 milliards d'euros de Bernard Arnault et d'une façon générale de toutes les exonérations de cotisations sociales pour les patrons ainsi que les crédits d'impôts en tout genre (CICE pérennisé, CIR, etc.).

LA PRÉCARITÉ ET LES QUESTIONS POSÉES AU SYNDICALISME

L'offensive économique du Capital entreprise dans les années 70/80 contre les travailleurs (Thatcher, Reagan, Mitterrand, etc.) s'est aussi conjuguée à une attaque politique contre la classe des exploités. En effet la précarité pose une question essentielle : comment les bastions du syndicalisme, qui reposaient sur des contrats stables et des grandes unités de production, doivent-ils évoluer afin de regrouper en leur sein l'ensemble des couches du prolétariat ? Comment aujourd'hui syndiquer les intérimaires ? Mais aussi dans les entreprises sous-traitantes ? Au final comment réaliser l'unité des travailleurs que l'on soit en CDI, intérimaires, «Uber», salarié chez un sous-traitant, à mi-temps, etc. ?

ACTIONS DE LA CGT

La CGT porte dans son histoire l'unité des travailleurs et cela doit redevenir le moteur de nos actions en vue de réaliser cet objectif.

Faire l'unité de la classe prolétarienne, c'est faire front entre d'une part les salariés dits organiques et d'autre part tous les salariés qui sont intérimaires, sous traitants, etc. Finalement faire l'unité face à qui ? Face à la société donneuse d'ordre qui est celle qui réalise le maximum de plus-value sur l'ensemble de ces salariés. Faire l'unité tous ensemble face à cet employeur c'est d'abord établir un cahier de revendications commun qui exprime clairement le combat contre la précarité.

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

Nous devons intégrer dans la vie syndicale du syndicat de l'entreprise donneuse d'ordres un fonctionnement permettant l'expression des syndicats CGT et des salariés extérieurs ou précaires :

- S'il n'y a pas de syndicat CGT dans ces entreprises, nous devons, en lien avec les structures locales interprofessionnelles CGT (Union Locale et Départementale), œuvrer à la création de bases syndicales CGT par le biais de parrainages. Élaborer avec ces salariés des revendications que nos syndicats porteront.
- S'il existe un ou des syndicats CGT, nous devons mettre en place des coopérations ou des coordinations de syndicats CGT avec par exemple une participation de ces syndicats dans nos commissions exécutives, une participation dans l'établissement de nos cahiers revendicatifs et mettre en place des actions et luttes communes.

NOS REVENDICATIONS

La socialisation des moyens de production revendiquée par la FNIC-CGT impose que tous les travailleurs soient libérés des peurs de

perte d'emploi que fait peser la précarisation du travail.

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

La FNIC-CGT et ses syndicats revendiquent :

- ⇒ La fin des contrats précaires et le passage de tous les salariés en CDI
- ⇒ La suppression de toutes les réformes qui se sont attaquées à la sécurité du CDI, comme le plafonnement des indemnités de licenciement abusif
- ⇒ La réintégration de tous les emplois sous-traitants permanents dans les entreprises donneuses d'ordres
- ⇒ La mise en place d'une grille de salaire ne prenant en compte que l'ancienneté et la qualification afin de ne pas créer plusieurs strates salariales et construire via le salaire de la précarité
- ⇒ La rémunération des stagiaires, étudiants et alternants calculée sur la base du salaire pratiqué dans l'entreprise et non sur le SMIC
- ⇒ Un avis des membres du CSE, qui s'impose aux entreprises, si la sous-traitance ou l'intérim sont mis en place.

RENFORCEMENT DES SYNDICATS ET DE LA FÉDÉRATION

Nos orientations de classe, pour être imposées, nécessitent un syndicalisme de masse. Cela passe par une ambition collective de faire de la syndicalisation un axe politique majeur dans notre activité syndicale au quotidien. Quand suffisamment de salariés sont syndiqués CGT dans une entreprise, le syndicat n'a plus forcément besoin d'appeler à la grève pour gagner les revendications.

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

C'est le sens des attentes des salariés qui, très majoritairement, soutiennent nos propositions revendicatives et la lutte que nous menons pour l'emploi, les salaires, la protection sociale et les services publics.

Cette confiance se retrouve dans les résultats d'élections (CSE).

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

- Élaborer, à partir des aspirations des salariés, les revendications,
- Construire le rapport de forces,
- Animer les négociations, mettre en œuvre la démocratie syndicale,
- Former et informer les syndiqués,
- Construire et faire vivre les orientations de la Fédération,
- Participer et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

Toutes reposent sur un principe simple : la participation des adhérents à la vie du syndicat, l'implication des syndiqués auprès des salariés.

Etat des lieux

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

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

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

L'analyse des résultats aux élections professionnelles retenus pour la mesure de la représentativité syndicale 2017/2020 nous donne une image de notre implantation syndicale sur les champs professionnels de la FNIC-CGT sur :

- 586 623 salariés inscrits, y compris TPE, 457 400 hors TPE
- 2 477 entreprises hors TPE
- 4 611 PV d'élection

Entreprises avec présence de liste CGT:

- 304 389 salariés dans des entreprises avec présence CGT
- 1 168 entreprises,
- 1 914 PV avec liste CGT, 258 751 salariés inscrits
- 575 PV sans liste CGT pour 45 638 salariés inscrits

Malgré une présence syndicale CGT dans l'entreprise, près de 46 000 salariés ne peuvent pas voter pour une liste CGT faute de candidat, principalement dans les collèges 2 et 3.

Entreprises sans présence de liste CGT:

- 1 53 000 salariés
- 1 309 entreprises
- 2122 PV d'élection

En conclusion, plus de 198 000 salariés qui ne peuvent pas voter pour une liste CGT faute de candidat.

États de la syndicalisation:

Les femmes représentent:

- 50,4 % du salariat, toutes nos branches professionnelles confondues
- 18,2 % des syndiqués de la Fédération

Les techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs (TAMIC) représentent:

- 1 salarié sur 2
- mais 18,2 % des syndiqués de la Fédération

Les retraités représentent:

- 16 % des syndiqués de la Fédération sur l'exercice 2017

Les jeunes de moins de 30 ans représentent:

- 3,3 % des syndiqués de la Fédération

Implanter de nouvelles bases syndicales:

- Par un travail croisé entre Fédération, structures CGT territoriales, et syndicats, cibler des entreprises sans présence CGT. Définir les priorités avec les référents fédéraux en territoire.
- Organisation de tractage régulièrement sur les revendications de la Fédération, les actions.
- Parrainage par un syndicat de la Fédération en proximité d'une entreprise au moins.

Renforcement des syndicats existants :

- En lien avec les différents collectifs fédéraux, mettre en place dans chaque syndicat un plan de syndicalisation en direction des femmes, des jeunes,, des retraités et des TAMIC (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres)
- Implanter des listes de candidats aux élections dans les collèges TAMIC
- Organiser nos structures syndicales pour faciliter l'accès aux responsabilités de toutes et tous
- Renforcer nos plans de formations syndicales.

**Nos
objectifs**

LA FÉDÉRATION, SON ORGANISATION, SES ACTIVITÉS AVEC LES SYNDICATS

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

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

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

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

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

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

Les collectifs et outils fédéraux visent à aider les syndicats dans le développement de leurs activités pour un renforcement de la CGT.

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

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

L'actualité sociale et économique exige du temps, des moyens militants pour relever les défis à tous les niveaux.

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

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

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

Observations

A large rounded rectangular area with a double yellow border, containing 20 horizontal black lines for writing observations.

Observations

A large rounded rectangular area with a double yellow border, containing 20 horizontal black lines for writing observations.

Observations

A large rounded rectangular area with a double yellow border, containing 20 horizontal lines for writing observations.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES