



N° 169
18 février 2011

L'actualité du **MILITANT** des Industries Chimiques

+ de riches

Le terreau de la

révolte des peuples

victimes d'un système

d'exploitation !

+ de pauvres

Colère, frustration, révolte voient le jour dans plusieurs pays face aux conséquences de l'exploitation d'un système économique qui monopolise les richesses de la planète.

La seule crise réelle, elle est sociale, elle interpelle sur la place de l'homme au travail, dans la société.

Sarkozy et ses comparses ont choisi de soutenir les banques, les financiers, les multinationales contre les intérêts collectifs de la population. Il est faux et mensonger de dire que la

de richesses créées par moins de salariés.

Crise ? Non, racket, vol de nos vies, notre santé, l'avenir de nos enfants !

La lutte des peuples tunisiens, égyptiens, nous enseigne, nous montre la voie pour que ça change.

Imposer une autre utilisation des richesses.

L'urgence, c'est de s'organiser CGT, de construire l'action collective autour des revendications et d'engager la lutte avec esprit de responsabilité, ténacité, jusqu'à imposer, gagner des avancées sociales.

Le Colloque sur les Risques industriels et la sous-traitance organisé les 30 et 31 mars sera l'occasion de renforcer notre bataille syndicale.

Le 28 avril 2011, journée nationale de mobilisations, d'initiatives pour dénoncer la pénibilité, la souffrance au travail, et exiger des négociations sur la prévention et la réparation. Une initiative qui doit être au cœur de l'action revendicative de chaque syndicat.

Les Assemblées Générales de branches seront l'occasion d'organiser l'action.

Tunisiens, Egyptiens, Algériens, etc... luttent avec ténacité pour une meilleure vie, pouvoir se nourrir convenablement, avoir un emploi, un toit, un avenir pour leurs enfants, exprimer leur avis : **c'est cela la démocratie revendiquée !**

Alors qu'en Europe, les populations sont confrontées à une idéologie de reculs sociaux, dans d'autres pays c'est l'accès à la nourriture qui est le

principal problème ! Mais, il n'y a qu'une et même cause à ces problèmes, **c'est l'exploitation des ressources humaines de la planète et la répartition des richesses créées par le travail** : la crise dont on nous rebat les oreilles et avec laquelle on pollue nos consciences et qui vise à détourner les réalités.

Exemples :
173 milliards d'€/an, de quoi financer 5 766 666 emplois à 2 500 €/mois (ces 173 milliards représentent la totalité des aides de l'Etat, régions, localités en une année !).

L'Oréal qui déclare 3,2 milliards d'€ de résultats en 2010, en redonne 50%, soit 1,6 milliard aux actionnaires, et seulement 1,5 % de revalorisation sur les salaires (alors que l'ensemble des 65 000 emplois ne représente que 600 millions d'€, la moitié des dividendes des actionnaires).

Total : +10 milliards d'€; **Sanofi Aventis** : +9 milliards d'€. Leurs profits explosent, résultat de l'exploitation, de restructurations, avec toujours plus

Sommaire

■ **Edito** : + de riches + de pauvres = le terreau de la révolte des peuples victimes d'un système d'exploitation ! (page 1)

■ **Congrès UGICT CGT**
Projet de synthèse/ remarques—document d'orientation 16ème congrès de l'UGICT CGT

(pages 2—3—4)

FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 0148188036 - Fax. 0148188035
http://www.fnic.cgt.fr - E-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de publication : Carlos MOREIRA
ISSN : 1762-4991 - N° CPPAP : 0613 S 06566
Imprimé par nos soins

Pour l'égalité tous les jours et tout au long de la vie
Le 8 mars, mobilisons-nous toutes et tous !

Février 2011

20—AG syndicats de la Droguerie pharmaceutique à Montreuil (93)
 21—AG des syndicats du Caoutchouc à Montreuil (93)
 Réunion Collectif Orga à Montreuil (93)
 22—réunion CEF à Montreuil (93)
 23— AG syndicats de la branche Chimie à Montreuil (93)
 Journée d'études syndicats ETHYPHARM à Montreuil (93)
 24— Réunion Bureau UFIGT à Montreuil (93)
 Réunion collectif 2SPE à Montreuil (93)

Mars 2011

2—AG des syndicats de la Plasturgie à Montreuil (93)
 3— AG des syndicats du Pétrole à Montreuil (93)
Initiatives fédérales :
 7—réunion syndicats Côte d'Armor à UD St Briec (22)
 Colloque risques industriels **30 et 31 mars 2011**
 Patio CGT à Montreuil (93) - voir bulletin participation page 4

Formation syndicale

21 au 25 février—stage de base à Courcelle (91)
 14 au 18 mars—stage Eco/CE à Courcelle (91)
 21 au 25 mars—stage fnic région centre à UD Orléans (45)

Avril 2011

1— réunion syndicats Loire Atlantique à UL St Herblain (44)

Paritaires

Février 2011

23-Plasturgie—CMP
 24—UIC—paritaire
 - FIN—Classifs/
 Salaires/Egalité
 Salariale et profes.

Mars 2011

1— LEEM— CPNEIS
 4— UFIP—négos emploi handicap
 17—UFIP-CPNE

Projet de synthèse/ remarques Document d'orientation du 16ème congrès de l'UGICT CGT

Les fédérations, les UD, les UL et les autres structures de la CGT se sont engagées à impulser les débats pour réfléchir de quelle structure CGT – UGICT- nous avons besoin pour intégrer les spécificités des salariés Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres dans les revendications de la CGT. Et cela se fait dans le cadre de la préparation au 16e congrès de l'UGICT.

Sans vouloir élaborer un document alternatif, la FNIC CGT porte à la connaissance des syndicats les éléments essentiels du document d'orientation qui sera soumis au vote du 16e congrès de l'UGICT.

L'objectif est dans un premier temps de susciter le débat dans les structures, puis dans un deuxième temps, d'y apporter nos réflexions, nos propositions d'amendements en lien avec les résolutions prises au 38e congrès de la FNIC notamment dans le chapitre 3 « Renforcer et organiser la CGT. Urgent et nécessaire ».

Il relève bien de la responsabilité de notre Fédération et de nos syndicats de mettre en place au sein des structures existantes une organisation spécifique pour les ICTAM qui leur apporterait des éléments de réponses quant à leurs sujets de préoccupations que sont leur déroulement de carrière, leur positionnement dans les entreprises au regard de leur fonction mais aussi sur l'organisation du travail et ses conséquences (stress, souffrance au travail, etc.). Car, **ils ne sont plus le plus petit groupe du salariat puisque dans nos industries, ils en représentent 43%.**

En ce qui concerne le document d'orientation du 16^e congrès de l'UGICT proprement dit, il est structuré de la manière suivante :

Dans le 1^{er} chapitre, globalement nous sommes en accord avec l'analyse faite de façon précise et complète sur la crise et ses impacts sur les salariés ICT et les enjeux d'un syndicalisme de masse à définir chez les cadres et technicien-ne-s. Peut-être est-ce un oubli, mais il est peu fait mention des Agents de Maîtrise qui relèvent aussi du périmètre de l'UGICT.

Mis à part ce point particulier, nous sommes amenés à formuler quelques remarques sur le fond dans les paragraphes suivants :

- **Paragraphe 1-3 :** La montée en puissance du pouvoir du capitalisme financier s'opère sur fond de hold-up politique de la valeur « travail ». Tout est réexaminé à l'aune des diktats financiers au service des actionnaires, des banques, des plus riches, de la plus forte puissance, en l'occurrence les USA. **Pour la FNIC CGT, il n'y a que le travail qui produit des richesses. L'écriture proposée laisserait à penser que le capitalisme en de-**

venant financier pourrait se passer de l'exploitation de l'homme. Or sur les marchés financiers, les capitalistes vont chercher à faire une plus value supplémentaire sur la valeur ajoutée créée par le travail et rien d'autre !

- **Fin du paragraphe 1-11 :** La généralisation de ces manifestations a percuté l'idée qu'il ne s'agissait que de fragilités individuelles, mais au contraire de phénomènes liés à l'organisation du travail, à l'évolution et la conception de la hiérarchie, bref à la gouvernance des entreprises qui constitue le cœur du management. **La proposition : « Bref au système d'exploitation ».**

- **Paragraphe 1-12 :** Au cours des évolutions managériales des années 90 -où l'on est passé d'une vision entrepreneuriale à une vision spéculative de l'entreprise, avec pour étalon sa valeur boursière- cette logique de financiarisation est devenue le support d'un modèle unique de management, pourvoyeur de cash. **Ce paragraphe, comme le paragraphe 1.3, laisserait sous-entendre qu'il n'y aurait pas que le travail qui produirait des richesses.**

- **Paragraphe 1-14 :** Ce mode de management provoque une



profonde déstructuration de la place et du rôle de l'encadrement. Les cadres dirigeants **-les ingénieurs et cadres plutôt que les cadres dirigeants-** sans visibilité de la stratégie des entreprises, ...

- **Paragraphe 1-15 :** La crise provoquée par la financiarisation, qui a éclaté fin 2008 et se poursuit, si elle est mondiale, prend aussi sa source dans les choix de gestion des États et les modes de management des entreprises elles-mêmes.

La France paye au prix fort une absence de politique industrielle de plusieurs décennies au nom d'une spécialisation forcée sur les niches les plus rentables. **Cette crise a atteint le socle de création de richesses, avec une perte de 25% des capacités de production industrielle française et ayant pour conséquence une perte de compétitivité = cette phrase semblerait être un contresens car la question de la compétitivité se pose de partout du moment où nous produisons. Si nous produisons plus ou moins, nous pouvons parler d'indépendance nationale etc..., mais pas de perte de compétitivité, terme utilisé par nos patrons.**

Elle a aussi révélé les contradictions liées à la nécessité de sortie de crise. La dislocation – **ce terme paraît exagéré. Si nous en faisons trop sur le sujet, nous allons rencontrer des difficultés à mobiliser les salariés (exemple de la chimie française qui est la 2^e en Europe, la 4^e dans le monde).**

Dans le 2^e chapitre intitulé « pour un syndicalisme de masse des ICT », se pose la question de la structuration et du fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT, et plus généralement de toutes nos organisations et unions spécifiques.

Au-delà du constat général qui est que les ICTAM ne sont plus une minorité dans notre société et qu'ils sont encore trop peu à être syndiqués, la proposition faite dans le document d'orientation qui est la « création » d'une activité spécifique UGICT dès lors qu'un nombre suffisant de salariés de cette catégorie existe, en dehors des structures existantes de la CGT que sont notamment les syndicats généraux et les UL, et qui plus est en dehors des entreprises, nous semble **dangereuse**.

■ **Dangereuse** parce que cette organisation mettrait en opposition ces catégories au lieu de les rassembler au sein d'une même organisation. Rappelons-le, la CGT n'est pas une organisation syndicale catégorielle ! Et c'est nier en quelque sorte le rôle important tenu par ces structures.

Selon la FNIC CGT, ce n'est pas en les divisant dans les entreprises que nous arriverons à rompre avec l'isolement dans laquelle se retrouve la majorité des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. C'est, au contraire, en créant au sein de la structure de proximité un « collectif » spécifique que cela pourra se faire. Des convergences de revendications existent, alors créons les conditions pour construire ensemble des plans d'actions. Cela ne pourra qu'être bénéfique au syndicat et à la CGT dans son ensemble. C'est là l'enjeu que nous avons à relever.

■ **Dangereuse** parce qu'avec la loi d'août 2008 sur la représentativité, quelle légitimité de l'organisation spécifique UGICT en tant que CGT en dehors du syndicat général ? Cela ne pourrait qu'affaiblir la CGT.

Pour toutes ces raisons, la FNIC CGT ne se retrouve pas dans la partie du 2^e chapitre du document d'orientation qui traite des moyens à mettre en œuvre pour développer la syndicalisation chez les ICTAM. Elle est donc en désaccord avec les résolutions II.73, II.82, II.89 et II.90.

Elle propose plutôt :

« Afin de développer la syndicalisation des ICTAM et de les fidéliser à la CGT, il est indispensable de créer les conditions nécessaires dans les structures de la CGT existantes (syndicat général, UL, UD, ...FD) un collectif ICTAM prenant en compte leurs spécificités. Cela aiderait à la construction d'un cahier de revendications commun à l'ensemble du salariat. »

Pour la résolution II.118, la FNIC CGT propose la modification suivante :

« L'Ugict propose de mieux faire connaître son offre de formations, afin que le plus grand nombre de syndiqués puissent en bénéficier. Ceci impose de recaler l'offre de formation UGICT avec celles **organisées par les syndicats généraux**. Dans ce cadre, il est indispensable de gagner l'implication de tous **les syndicats généraux** pour diffuser le catalogue de formations de l'UGICT à tous leurs syndiqués, pour fournir des stagiaires au regard des besoins de formation et pour s'impliquer dans l'organisation de ces formations. »

Toujours selon la FNIC CGT, c'est en œuvrant de cette manière que nous changerons l'image de la CGT perçue encore comme l'organisation syndicale des ouvriers alors qu'elle est l'organisation syndicale de tous les salariés (des ouvriers comme des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise) !

Au premier abord, **le titre du chapitre 3 « du management alternatif au statut de l'encadrement »** pourrait sembler trop limitatif. Parce que l'UGICT n'est pas uniquement la structure regroupant les salariés ayant une fonction d'encadrant (ingénieurs, cadres et agents de maîtrise) mais aussi celle des techniciens.

Sur le fond, c'est bien cette image simpliste d'encadrant que nous voulons « casser ». Cette catégorie de salariés refuse d'être perçue uniquement comme des « collabos », la courroie de transmission des politiques des entreprises. Elle veut se réapproprier le contenu global de son travail, certes celui de gérer d'autres salariés, mais qui est aussi de pouvoir jouer son rôle contributif dans l'entreprise en orientant les choix technologiques, de gestion et de ressources humaines notamment.

Quand la partie III.39 évoque « les enjeux de l'emploi qualifié », nous parlons bien des emplois qualifiés correspondant à des diplômes supérieurs ou égaux à BAC+2. Parce que

les ouvriers ont des emplois qualifiés également.

En ce qui concerne l'importance de construire nos emplois de demain en lien avec les besoins de nos entreprises, nous ne pouvons qu'être d'accord. Et cela passe inévitablement par des contrats de professionnalisation de qualité. Cela nécessite de travailler en amont avec les organismes de formation, mais aussi dans les entreprises, afin que les « stagiaires » en contrat de professionnalisation aient de véritables garanties collectives. Souvent les stagiaires sont considérés par les employeurs comme de la main d'œuvre pas chère. En effet, ils sont globalement plus qualifiés que les besoins réels de l'entreprise.

Concernant la résolution III.2, la FNIC CGT propose la modification suivante :

- 3-68. L'Ugict décide d'intervenir autour des axes suivants :
- 3-69. un statut des stagiaires (tutorat, moyens, défraiements, **salaires en lien avec** la qualification du diplôme en cours d'acquisition, interdiction des stages hors cursus universitaire et de complaisance) ;
- 3-70. une professionnalisation des diplômes pilotée par l'université ;
- 3-71. des contrats de professionnalisation **contractualisés par des CDD par exemple**, avec embauche.

Et dans la continuité des contrats de professionnalisation, une attention toute particulière est portée aux jeunes diplômés. Compte tenu du marché actuel du travail, ils sont surexploités par le patronat, une main d'œuvre pas chère, étant surqualifiés pour les emplois occupés, corvéables à merci, avec une féroce volonté des entreprises de les exclure des garanties collectives. Donc agir sur leur situation c'est agir sur le modèle social et économique de demain. Car, ce sont eux qui vont contribuer à la construction de notre future société.

Concernant la résolution III.3, la FNIC CGT propose la modification suivante :

- 3-86. L'Ugict propose d'agir pour :
- 3-87. La mise en place d'une grille de salaires proportionnels à une valeur du point, et reconnaissant les qualifications, avec les seuils interprofessionnels : Bac + 2 BTS/DUT à 1,8 fois le SMIC revendiqué (1700 €) ; Bac + 3 Licence à 2 fois le SMIC ; Bac + 5 Master à 2,4 fois le SMIC ; Doctorat à 2,7 fois le SMIC .**
- 3-88. une allocation de recherche d'emploi à 50% du Smic, prise en charge des frais de transports ;***

3-89. le droit de bénéficier des services de l'APEC à partir **du BAC+2**;
 3-90. la mixité des filières d'études et professionnelles;
 3-91. la parité à l'embauche;
 3-92. la validation gratuite des années d'études supérieures dans le calcul des annuités de retraite;
3-93. le lancement d'un grand programme de construction de logements sociaux
3-94. l'aide au logement locatif pour les jeunes embauchés

*** nous n'y sommes pas opposés mais au préalable à quel moment et dans quel cadre se situerait cette recherche d'emploi «indemnisée» ?**

Dans la partie III.115 « sécurisons le travail », concernant le paiement de la force de travail = salaire, la FNIC CGT n'est pas favorable à des formes de paiement tels que les parts variables et les primes qui sont aléatoires et injustes. Aléatoires puisque les critères qui les définissent sont décidés par les directions générales des groupes en début d'année ; elles sont indexées sur des critères très majoritairement économiques et modifiables en cours d'année en fonction de l'argent à «distribuer». Injustes, car elles ne correspondent pas à la réalité de la force de travail mise en œuvre au quotidien par les salariés.

C'est pourquoi elle proposerait les modifications suivantes dans la résolution III.4 :

3-122. L'Ugict décide de poursuivre l'action pour que la notion de salaire prime sur celle de rémunération :

3-123. Comme les autres salariés, les cadres et les techniciens doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie.

~~3-124. Les parts variables doivent diminuer et leurs critères d'attribution doivent être transparents et négociés collectivement.~~

3-125. Tous les éléments **du salaire** doivent être soumis à cotisations sociales ;

3-126. Les augmentations individuelles doivent correspondre **au paiement** de l'accroissement de qualification, avec des règles précises de déroulement de carrière.

Dans la partie III.143 « sécuriser l'emploi et la formation », dans la mesure où la FNIC CGT est pour le maintien dans les conventions

collectives au niveau des branches, la résolution III. 6 lui paraît quelque peu inappropriée.

Quant à l'emploi des seniors dans l'entreprise, il faudrait au préalable que la CGT définisse à quel moment nous sommes considérés comme SENIORS et en lien avec une véritable GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Puisque la CGT réaffirme sa volonté d'un retour de l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans.

En ce qui concerne l'APEC et pour être homogène avec nos remarques faites pour la partie III.39 « les enjeux de l'emploi qualifié », quand nous parlons d'emplois qualifiés nous parlons bien d'emplois correspondant à des diplômes supérieurs ou égaux à BAC+2. Dans ces conditions, l'APEC devrait élargir son périmètre d'intervention au BAC+2.

C'est pourquoi la FNIC CGT propose les modifications suivantes dans la résolution III.8 :

3-156. En ce qui concerne l'APEC, l'UGICT CGT estime qu'il y a besoin d'un tel organisme pour traiter spécifiquement de l'emploi qualifié en élargissant son périmètre d'intervention jusqu'aux diplômés de niveau **BAC+2**.

~~3-157. L'Ugict propose de travailler unitairement au renouveau des missions de service public de l'APEC autour d'une sécurisation des parcours professionnels des cadres. Un cadre en recherche d'emploi, comme tout salarié, ne peut se satisfaire d'un emploi pour quelques mois, mais a besoin d'un accompagnement personnalisé de la sortie des études à sa retraite pour envisager des parcours de long terme avec les formations adaptées. Car cela devrait être ouvert à tous les salariés.~~

et la résolution III.9 :

3-161. L'Ugict propose ~~dans le cadre de la conquête d'une véritable sécurité sociale professionnelle~~ d'expérimenter la mise en place d'une vraie sécurité sociale professionnelle.

3-162. Elle propose :

3-163. l'anticipation des ~~restructurations d'entreprises pour qu'elles ne soient pas synonymes de suppressions d'emplois, mais qu'elles évoluent des métiers et la définition d'un plan d'embauches à venir~~ ;

3-164. le développement d'une GPEC ancrée dans les territoires **professionnelles** qui permette un travail

prospectif sur l'emploi des jeunes et des seniors;

3-165. un travail minutieux dans tous les lieux de formation initiale sur le suivi et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ~~en lien avec les territoires et l'État~~ ;

3-166. un rôle contributif de l'encadrement (avec des marges de manœuvre pour celui-ci) dans l'élaboration de plans de formation, en lien avec les équipes, au service du développement de l'emploi qualifié.

En s'assurant bien entendu que :

- les droits des salariés soient préservés en termes de maîtrise du temps de travail. C'est pourquoi, nous sommes en accord avec la résolution III.11. Elle est en phase avec la décision du Comité Européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe du 14 janvier 2011 qui a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail, issue de la loi du 20 août 2008, sur les deux points essentiels que sont les forfaits en jours, cadres et non-cadres et les astreintes.

- les conditions de travail soient respectueuses de l'individu ce qui nous amène à émettre des réserves au niveau de la résolution III.12, paragraphe III.206 où les accords sur le stress et contre le harcèlement, dans les entreprises de notre Fédération, n'ont pas été à la hauteur des enjeux qui sont d'imposer aux entreprises des normes de travail respectueuses de la santé de TOUS les salariés et pas que des ICTAM. Quant à développer la médecine du travail dans les entreprises (paragraphe III.208), c'est délicat quand nous connaissons qui emploient les médecins du travail et quelle indépendance ils ont vis-à-vis des directions...

A nous militants de la CGT de nous appuyer sur ce document afin de poursuivre nos échanges et travaux vers la construction d'un syndicalisme CGT solidaire et offensif pour toutes les composantes du salariat.