

L'enjeu des retraites



SOMMAIRE

Dossier **4**

Engager la mobilisation sur
les retraites

Les branches **10**

Bilan 2007

Société **15**

L'allongement du temps de travail





MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr

Des paroles aux intentions, passons à l'acte : la mobilisation

Alors que les médias s'attardent lourdement sur la baisse de la cote du président, nous aurions tort de penser que cela suffira à inverser la tendance sur les intentions du duo Medef/Gouvernement.

Car, même si la réalité est ce qu'elle est, dans le concret, la situation des salariés de ce pays continue de se dégrader.

- Un pouvoir d'achat en berne,
- Une pauvreté qui s'amplifie et à contrario des richesses qui augmentent,
- Une politique de santé en danger.

Tout cela masqué par des campagnes de peopolisation qui n'ont pour effet que de cacher cette politique qui assomme les retraités, les chômeurs, les actifs, tous ceux qui contribuent à la richesse de ce pays.

Car, contrairement au discours lénifiant des libéraux, largement véhiculé par les médias aux ordres, qui prétend que les caisses sont vides, l'argent existe bel et bien. En 30 ans, la richesse produite en France a été multipliée par 4 pour atteindre 1700 milliards d'euros, un record historique. Sans oublier que les profits des entreprises n'ont jamais été aussi élevés au détriment des salaires, dont la part dans le PIB a baissé de 10 % ces dernières années.

Les échéances politiques à venir sont aussi le symbole du manque de perspective, d'alternative pour mettre un frein à la monarchisation de ce pays, où un seul homme a fait croire à des milliers de français qu'il pouvait améliorer leurs conditions de vie.

A la FNIC CGT, dès le mois de mai 2007, nous avons alerté sur la politique de tous les dangers qui se mettait en place.

Alerter est une chose, mais créer les conditions de la riposte en est une autre.

Cette année 2008, avec la perspective d'étapes de mobilisations, doit nous aider à retrouver la confiance dans l'irrésistible force qu'ont les salariés, avec la CGT, pour inverser le cours des choses :

- **Le 4 mars**, des appels à la grève, des rassemblements multiples pour exiger du Medef une prévention sur les conditions de travail, mais aussi l'exigence de réparation pour ceux qui souffrent dans des métiers pénibles.
- **Le 6 mars**, un appel à une journée d'action nationale des UCR sur les revendications spécifiques des retraités et tout particulièrement sur le pouvoir d'achat.
- **Le 29 mars**, à l'offensive dans une action nationale pour s'opposer à la réforme des retraites où le gouvernement, avec la complicité du Medef, veut encore nous faire travailler plus longtemps.

Alors que des salariés meurent au travail, certains par suicides, d'autres de maladies ou encore dans des accidents du travail, conséquences des politiques de rationalisation des effectifs et des coûts, on voudrait encore nous faire travailler plus.

Il y a urgence à reprendre la voie de la lutte.

Les récentes victoires sur les salaires au niveau de certains groupes, la mobilisation des salariés de l'audiovisuel, des taxis, etc. sont la démonstration que nous pouvons inverser la tendance et nous faire entendre.

Le 4 mars et le 29 mars 2008, entre autres, la voix des salariés de nos industries chimiques doit se faire entendre.

n°470

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429 - 93514 Montreuil cedex

Tél.: 01 48 18 80 36

Fax : 01 48 18 80 35

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

E-mail) : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Allages - 01 41 98 37 97

ISSN = 0763-7497

Engager dès maintenant la mobilisation sur les retraites, c'est créer les conditions pour imposer un socle commun de

Au 2ème trimestre 2008, se dérouleront les négociations sur l'avenir des retraites. Un rendez-vous d'une importance capitale pour celles et ceux qui aujourd'hui bénéficient du système par répartition, c'est-à-dire tout le monde, et pour les générations à venir qui en bénéficieront demain.

3 sujets y seront traités :

- L'évolution du montant des pensions,
- La retraite minimale,
- L'équilibre financier des régimes.

A cela s'ajoute la durée de cotisations (loi Fillon de 2003) qui prévoit de porter à 164 trimestres le temps de cotisations (41 ans) d'ici 2012 pour le régime général et les fonctionnaires.

Ce rendez-vous de 2008, s'annonce donc crucial.

Les patrons et les gouvernements, n'ont cessé de s'attaquer à notre modèle de protection sociale, car il s'oppose aux lois du marché, de la concurrence.

Dans ce modèle solidaire basé sur un régime par répartition, chaque salarié, à partir des richesses qu'il crée par son travail, cotise, tout comme l'employeur, pour que ces cotisations soient immédiatement transformées en prestations sociales hors de tout placement financier et de toute redistribution fiscale.

Le salaire indirect (salaire socialisé = cotisations) est le fondement du financement du système, dont celui des retraites. Il fait preuve d'une grande efficacité en dépit du fait que tout soit mis en œuvre par les tenants du capital pour démontrer que le régime de solidarité est quelque chose d'usé, d'inadapté ou d'obsolète.

Les manœuvres du patronat :

1. Sur les salaires garantis :

Depuis plus de 20 ans, le salaire est attaqué par la politique libérale qui veut l'englober dans un système de rémunération plus large : il est néces-

saire de distinguer le **salaire** des **revenus** du salarié, ces derniers ayant un caractère de plus en plus individuel et variable en fonction des résultats de l'entreprise.

En effet, tant dans nos branches d'industries que dans les entreprises, les négociations qui se sont tenues ces derniers mois sur les salaires, aboutissent à des augmentations sur les salaires minima en dessous de l'évolution du coût de la vie. De fait, le manque à gagner sur les cotisations sociales, assises sur les salaires, ampute d'autant la protection sociale, donc les retraites.

Alors que dans le même temps, les rémunérations aléatoires (épargne salariale, intéressement, participation...) se développent de manière importante et souvent avec des sommes non négligeables. "L'argent" existe, il ne peut s'agir que d'un choix délibéré des patrons pour casser la structure du salaire.

2. Le soi-disant coût du travail :

Prétendre s'attaquer au coût du travail, c'est casser les garanties collectives, les grilles de classifications, par la non reconnaissance des qualifications. L'objectif est de ramener les salariés au plus près du SMIC, afin de bénéficier des exonérations de cotisations sociales (appelées charges par les patrons) jusqu'à hauteur de 1,6 fois le SMIC.

- C'est faire faire aux salariés des heures supplémentaires, elles aussi exonérées de toutes cotisations sociales,
- C'est rationaliser les productions, pour augmenter la productivité, donc les profits, ce qui occasionne des milliers de suppressions d'emplois pris en charge par la collectivité. Cela représente un manque à gagner tant pour les comptes de la nation que pour assurer les ressources nécessaires des caisses de retraites,
- C'est développer la précarité. Le dernier accord en date sur "le marché du

travail" donne aux employeurs la possibilité d'organiser la flexibilité avec des remises en cause fondamentales du contrat de travail (voir courrier fédéral n°453 du 6/2/2008).

Nous ne le dirons jamais assez, ce n'est pas le travail qui coûte cher, c'est la rentabilité exigée par les actionnaires !

Les manœuvres gouvernementales :

L'allongement de la durée de vie pose la question des ressources nécessaires au financement des retraites.

Le gouvernement, médias à l'appui, matraque l'opinion publique de sa propre vérité et donne les seules solutions possibles à ses yeux pour assurer l'avenir du système, à savoir :

- L'emploi des seniors : des mesures en faveur des entreprises (600 millions d'euros de cadeau), une mesure de déréglementation du contrat de travail et d'effacement progressif du repère qu'est l'âge de la retraite, alors que des milliers de jeunes attendent un emploi.
- Allongement sans fin de la durée de cotisation. Ce sera 41 ans puis 42 alors que 20 % des salariés qui ont 60 ans aujourd'hui n'ont pas les 40 ans exigés. Avec l'entrée de plus en plus tardive des jeunes dans le monde du travail, c'est condamner ceux-ci à travailler toute leur vie.
- Continuer la même politique que celle qui a présidé aux réformes de 1993 et 2003 et fait baisser de 20 % le niveau des retraites.
- Dans ce cadre, développer l'épargne retraite (PERP, PERCO) en élargissant le dispositif aux petites entreprises. Outre le caractère inégalitaire entre les salariés qu'occasionne le dispositif, c'est transformer la solidarité en un patrimoine individuel. D'ailleurs, la plupart des établissements financiers se sont lancés dans l'épargne retraite pour un marché qui leur paraît juteux.
- Exonérations de cotisations sociales attribuées aux entreprises, celles

garanties élevées pour tous.

de 2007 se sont montées à 25 milliards d'euros, elles devraient être du même ordre de grandeur voire supérieures en 2008.

- Le chef du gouvernement, après avoir octroyé des milliards de cadeaux fiscaux et de multiples exonérations, déclare la France en faillite, propagande mensongère dans la mesure où les richesses produites dans le pays ont augmenté de 400 % en 30 ans pour atteindre 1700 milliards d'euros.

Dans ce contexte, la persistance d'un certain fatalisme s'installe dans la tête des salariés quant à l'avenir des systèmes de retraite : "les retraites vont baisser", 2 jeunes sur 3 ne croient plus qu'ils bénéficieront un jour d'une retraite convenable. 1 sur 3 pense qu'il ne bénéficiera pas de retraite du tout !

L'avenir des retraites est un enjeu de société dont l'avenir est lié au développement industriel, à l'emploi et aux salaires.

Alors que les profits des entreprises, réalisés par le travail des salariés, n'ont jamais été aussi gigantesques, le gouvernement, pour protéger les privilèges des patrons, nous propose le partage de la misère.

Nos revendications :

D'autres solutions doivent être mises en œuvre pour répondre aux besoins des salariés et des populations sur tous les aspects sociaux. L'entreprise a des devoirs envers les salariés qu'elle a exploités durant leur vie active pour que ceux-ci bénéficient d'une retraite pleine et entière à 60 ans.

Le salaire est la condition indispensable pour assurer à chacun de quoi répondre aux besoins de notre époque et assurer sa retraite.

Défendre et renforcer une socialisation du salaire de manière à permettre à tous, actifs et retraités, de bénéficier du progrès général de la société, est un objectif fondamental.

Par socialisation du salaire, il faut entendre 2 processus distincts, mais complémentaires :

1. La mise en place de normes collectives au travers du SMIC et des grilles intégrant qualification – classification – salaire.
2. La consolidation de notre système de protection sociale fondé sur le statut du travail. La retraite est fondée sur le statut du travail. Le salarié tire ses droits à la retraite de sa qualité de travailleur.

D'autre part, les enjeux revendicatifs sont les suivants :

- Introduire dans l'assiette de cotisations tous les éléments de rémunération qui y échappent actuellement : intéressement, participation, stocks-options. Elargir la cotisation employeur aux revenus financiers de l'entreprise.
- Un montant de retraite permettant à chacun un taux de remplacement de 75 % avec un minimum équivalent au SMIC.
- Un départ anticipé en retraite pour travaux pénibles, financé par les employeurs à 100 %.
- Elargissement des périodes prises en compte dans le calcul des droits à la retraite : périodes d'apprentissage, de formation, de chômage au delà de l'indemnisation.
- Augmenter les salaires, embaucher, c'est augmenter aussi le financement de la protection sociale et donc, pérenniser notre système de retraite par répartition.

L'emploi :

L'emploi de qualité (avec reconnaissance des qualifications dans la grille de classifications : voir grille fédérale) fait cruellement défaut dans les entreprises. Il doit se développer. Les conditions de travail, de plus en plus catastrophiques, doivent s'améliorer. Ceci implique l'embauche de milliers de personnes dans nos entreprises et permettrait de dégager des ressources supplémentaires.

L'expérience le montre, les salariés peuvent faire bouger les choses, une mauvaise réforme n'est jamais une fatalité. Face au diktat du gouvernement et à la surenchère du patronat, la CGT appelle chaque salarié à débattre des choix collectifs pour la retraite et à participer aux initiatives revendicatives, à commencer par celle du 4 mars 2008 sur les départs anticipés pour travaux pénibles et celle du 29 mars 2008 sur la retraite.

La suppression de toutes les exonérations de cotisations sociales, chiffrées par la Cour des Comptes, procurerait à elle seule 10 % des besoins de financement des retraites.

Développer nos outils industriels :

Les besoins de la France concernant les activités de nos différentes branches sont énormes.

Les industries chimiques occupent une place stratégique dans la vie économique et sociale de notre pays, leur développement aujourd'hui devient un enjeu national.

Cela doit déterminer des choix politiques essentiels et la mise en œuvre de mesures industrielles indispensables pour créer de nouvelles richesses pour le pays.





Le 4 mars 2008 : agir pour une reconnaissance effective !

La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT,
La Fédération de la Construction CGT

appellent à l'action des salariés le 4 mars 2008

Les Fédérations des Industries Chimiques CGT, de la Construction CGT se sont rencontrées pour évoquer les perspectives d'actions pour que soit reconnue la pénibilité au travail par un départ anticipé.

D'ores et déjà, les Fédérations du transport, du textile habillement cuir, du verre et céramique ont décidé de mobiliser les salariés relevant de leur secteur respectif.

D'autres Fédérations, notamment la métallurgie, la santé et les ports et docks ont mis en débat dans leurs instances une journée de mobilisation le 4 mars également.

Les 23 janvier, 6 février et 4 mars vont se poursuivent les négociations sur la pénibilité qui doivent se clôturer le 25 mars prochain.

La politique gouvernementale sur l'emploi des seniors vise à supprimer toute possibilité de départ anticipé pour les salariés et de créer les conditions d'une fin de carrière aménagée. L'enjeu est donc de permettre à tous les salariés qui ont une espérance de vie diminuée par rapport à d'autres salariés de pouvoir bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente en pleine santé, c'est une question de justice sociale.

Si, après les trois ans de négociations, nous avons obtenu du patronat qu'il accepte un dispositif dédié aux salariés confrontés aux métiers pénibles, il nous

revient de le construire afin qu'il soit accessible à tous, qu'ils soient issus d'une entreprise donneuse d'ordre ou de la sous-traitance, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur dans lequel ils travaillent, qu'ils soient issus du public ou du privé.

Durant ces quatre dernières réunions de négociations, il nous faut imposer nos axes revendicatifs sur :

- les critères, le champ et les conditions à remplir par les salariés concernés pour bénéficier du dispositif de départ anticipé,
- la composition d'une commission interprofessionnelle de validation et le statut du salarié bénéficiant du dispositif (préretraité, retraité, suspension du contrat de travail...),
- le financement.

Pour réaffirmer leur détermination sur cette question, les Fédérations ont décidé de faire du 4 mars 2008, à l'occasion de l'avant dernière réunion de négociations, une journée de mobilisation pour contraindre les employeurs à prendre en compte nos revendications.

Elle se traduira par des actions sur les sites, y compris par la grève, par des rassemblements départementaux ou régionaux et rassemblera les salariés des entreprises donneuses d'ordre et les salariés de la sous-traitance.

Dans le secteur privé, aussi, il nous faut gagner un départ anticipé reconnaissant la pénibilité.

Les prud'homales 2008

Le renforcement de la CGT est incontournable pour gagner des batailles

Comme tous les 5 ans, l'année 2008 sera l'année de renouvellement des juges des prud'hommes. Cette institution, unique en Europe, règle des conflits de travail entre les salariés et les employeurs.

Dans un contexte de remise en cause des droits des salariés (recodification du Code du travail, atteintes des garanties collectives...), la réelle cohérence du gouvernement et du MEDEF qui vise à restreindre la possibilité des salariés de défendre leurs droits, nous démontre la place que représentent aujourd'hui les prud'hommes.

Les jugements sont rendus par des juges (les conseillers prud'homaux), élus par les salariés et les employeurs, à partir de listes présentées par les organisations syndicales, dont la CGT. Les élections prud'homales sont aussi l'occasion de mesurer l'audience nationale de chaque organisation syndicale.

En 2002, la CGT a conforté sa place de première organisation syndicale.

Pour 2008, le rôle et l'engagement de chaque syndiqué, dans cette nouvelle campagne, doivent être à la hauteur des enjeux pour que le vote CGT progresse de façon significative afin de peser dans le rapport de forces.

Cela passe aussi par le renforcement de notre organisation syndicale. A chaque moment, apportons les arguments pour aider à franchir le pas à des collègues de travail, à des proches, pour

qu'ils se syndiquent et qu'ils contribuent à créer de nouveaux syndicats.

Quelle que soit la situation, plus de syndiqués c'est plus de facilité pour s'exprimer, pour se battre. Plus nous serons de syndiqués à porter nos revendications sur les enjeux de la société, plus le patronat devra répondre à nos revendications.

Dans le fonctionnement, à tous les niveaux, du syndiqué à la Fédération, c'est donc la question du renforcement qui doit être au centre de notre activité avec une implication active de chacune et chacun d'entre nous.

Cela signifie aussi que nous soyons tous à jour de nos cotisations. Cela ne doit pas être l'affaire de quelques-uns, mais bien une approche collective.

Alors dès à présent, il est essentiel que dans chaque syndicat :

- les syndiqués se réunissent pour débattre de la situation et des initiatives de luttes,
- soient remis le FNI 2008 ainsi que les premiers timbres,
- soit soldée au plus vite l'année 2007.



Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse) :

.....

.....

Bulletin à remettre à un militant de la CGT de l'entreprise ou à retourner à la **FNIC-CGT** – Case 429, 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL cedex - Fax : 01 48 18 80 35 - E-mail : fnic@cgt.fr

DIESTER, entreprise de Pétrochimie à Saint-Nazaire

Une lutte exemplaire des salariés.

Alors que la production n'était pas encore commencée (entreprise nouvellement créée dans le cadre d'une reprise), les 30 salariés ont entamé une lutte qui a duré une semaine. Ils ont obtenu des augmentations de salaires de 10 à 15 % pour chaque salarié.

Ce tout jeune syndicat est composé de 18 syndiqués dont 2 de l'encadrement. Les élections professionnelles devraient avoir lieu aux alentours du 15 mars 2008.



Historique : l'action monte chez Sanofi-Aventis !

Plus de 3500 salariés de Sanofi-Aventis ont débrayé pour leur pouvoir d'achat.

La question du pouvoir d'achat est posée avec force dans le groupe Sanofi/Aventis comme dans toutes les entreprises du pays.

En novembre et décembre 2007, durant la période de négociations

salariales au sein du groupe, la CGT a appelé les salariés à se mobiliser, les propositions de la direction étant indécentes.

Plus de 1000 salariés ont ainsi participé durant la fin de l'année 2007 à

des débrayages et mouvements de grève.

Depuis le début, la CGT avait souhaité et proposé l'unité syndicale pour permettre le rassemblement du plus grand nombre de salariés.

Cette démarche a conduit à une proposition commune de quatre organisations syndicales, à savoir une augmentation collective de 3 % avec un talon de 100 €.



Face aux dernières propositions inacceptables de la direction (2,2 % d'augmentation collective pour 2008), les organisations syndicales (CFDT, CFTC, FO et la CGT) ont appelé, avec succès, les salariés à se faire entendre. Plus de 3 500 salariés ont débrayé le 31 janvier dernier pour défendre la revendication commune aux quatre organisations syndicales d'une augmentation collective de 3 % avec un talon de 100 €.

Une pétition nationale en cours a recueilli à ce jour plus de 8000 signatures.

En 2006, le résultat net du groupe Sanofi/Aventis a atteint les 7 milliards d'€. Chacun des 100 000 salariés du groupe dans le monde a donc généré un bénéfice pour le groupe de 70 000 €.

Pour l'année 2007, le résultat net sera encore supérieur.

La CGT ne peut accepter que les dividendes versés aux actionnaires augmentent de 15 à 25 % chaque année, tandis que les salariés perdent du pouvoir d'achat.

Que représente la somme de 20 millions d'€ au regard des 3 milliards

dilapidés dans le rachat d'actions au profit des grands actionnaires, même pas 1 % ?

Les actions achetées par la direction seront détruites dans le seul but d'augmenter le bénéfice net par action (BNPA) et donc le dividende versé aux actionnaires restants.

Malgré la publication des résultats officiels (en progression de 1 %) et l'assurance, par la direction, de verser de l'intéressement pour 2007, les exigences en matière salariale sont toujours là !

Même si cette prime d'intéressement

a été décidée afin de calmer les esprits, et elle est, de toutes façons, à mettre à l'actif des actions des salariés, la perte de pouvoir d'achat se fera sentir pour tous les salariés du groupe.

Pour la CGT, il est hors de question de "refermer le dossier" et d'attendre plus tard pour rediscuter des salaires.

Comment ne pas faire la comparaison entre les 2,2 % accordés aux salariés au regard d'une augmentation de 18,3 % pour les actionnaires ?



Bilan 2007



Pouvoir d'achat Négoces et prestations de service médico-techniques

L'année 2007 s'est conclue par la signature d'un accord salaires qui, sans en avoir discuté dans les paritaires, introduit de nouveaux coefficients.

Deux organisations syndicales ont signé cet accord, **les trois autres, dont la FNIC-CGT, ont fait opposition.** En effet, l'introduction de coefficients intermédiaires aurait déstructuré une bonne partie de la grille, et des salariés se verraient rétrogradés par rapport à leurs coefficients actuels.

Dans ces conditions, cet accord est nul et non avvenu, une majorité d'organisations syndicales s'opposant à l'accord. Nous demandons à reprendre les négociations pour que chaque salarié puisse avoir un véritable déroulement de carrière avec des salaires répondant à leurs besoins.

Laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers.

Les négociations piétinent dans la branche. Depuis le début d'année 2007, nous en sommes toujours sur les clca-tions.

Les nouveaux métiers (*infirmières, qualifiés, informaticiens*) sont sur le point d'être classés dans la grille par l'aboutissement d'un avenant, mais il y a encore à finaliser tout le reste de la grille. La négociation salariale, quant à elle, s'est conclue par un accord où seulement 2 % ont été appliqués à la grille.

Nous avons l'impression que les quatre paritaires par an, pour la chambre patronale, ne sont seulement qu'une formalité et non de réelles négociations.

Pour que 2008 ne ressemble pas à 2007, participez aux réunions de branche, la veille des paritaires, pour échanger et débattre sur la situation des salariés des LAM et construire des revendications qui répondent aux besoins des salariés.

Chimie

2008, inversons les rôles !

La branche Chimie au cours de l'année aura été non seulement marquée par une baisse importante des effectifs (- 15 000 emplois), mais également par une démarche patronale visant à créer les conditions d'un dialogue social à « sa sauce » faisant illusion sur un terrain revendicatif qui leur appartient, mais qui ne répond nullement aux revendications des salariés. En témoignent l'accord salarial signé par certains en 2007, garantissant une perte de pouvoir d'achat et l'accord sur la diversité qui ne met pas en péril la stratégie de nos entreprises, loin de là.

Par contre, rien sur la pénibilité, rien sur l'amélioration de la convention collective en termes de prime d'ancienneté, d'emploi, de conditions de travail.

Ce résultat est le reflet de la non prise en compte des négociations de branches par nos syndicats.

En 2008, si nous voulons changer la donne, agissons pour imposer nos revendications. Un dialogue social à la "sauce CGT" dans la chimie, à nous d'en décider.



Navigation de Plaisance

2007 a été marqué par l'échec de la négociation sur la refonte de la Convention Collective.

Le patronat a martelé les organisations syndicales de revendications répondant aux seuls objectifs de rentabilité financière. La faiblesse de la mobilisation des salariés a laissé la voie ouverte à cette chambre patronale et nous n'avons pu imposer d'autres choix.

Néanmoins, aucune organisation syndicale n'a apposé sa signature sur ce projet de convention collective, c'est vous dire si le contenu était des plus restrictif en matière de droits pour les salariés !

Nous restons donc soumis à la Convention Collective de 1979. S'il est vrai que des articles sont vétustes, les droits pour les salariés y sont maintenus. La chambre patronale, vexée de la position des organisations syndicales, a refusé de négocier les salaires minima pour 2007. Ce qui a conduit les 5 organisations à demander la mise en place de paritaires mixtes (en appelant à l'intervention du ministère de tutelle) sur ce sujet, car nous constatons que 5 coefficients se retrouvent en dessous du Smic.

Si la présence du Ministère peut faciliter une reprise de négociations, l'expérience des paritaires mixtes, dans d'autres branches, montre que cette présence n'a jamais obligé le patronat à prendre en compte les revendications des salariés.

Seule l'action menée par tous les salariés de la branche pourra contraindre la chambre patronale à répondre aux attentes et besoins de garanties collectives.

Plasturgie

Rien ne va plus dans la branche plasturgie, après une année 2006 vide de contenu, vide dans la négociation, nous avons démarré 2007 en paritaire mixte : *organisation syndicale de salariés, chambre patronale et une représentante du Ministère.*

Rien n'a fondamentalement changé pour cette année 2007. Toujours rupture dans la négociation, aucun point n'a abouti, rien sur les salaires depuis 2006 et cela toujours pour une seule et unique raison, l'accord classifications du 16 décembre 2004 dit "historique" à l'époque.

La chambre patronale ne veut plus de cet accord, trop contraignant pour elle. Cette façon de procéder est intolérable pour l'ensemble des salariés de la branche.

Nous avons négocié un accord sur l'égalité Hommes/Femmes pendant cette année 2007, mais nous n'avons, aujourd'hui, toujours pas abouti, cela devrait, en théorie, se finaliser en début d'année 2008, mais faute de changement majeur dans son contenu, nous ne signerons pas cet accord qui est au ras des pâquerettes. La CGT veut un accord contraignant pour les employeurs et donc des droits pour l'ensemble des salariés.

La situation économique dans la plasturgie s'est caractérisée par une casse industrielle, par des délocalisations vers les pays à bas coûts, des fermetures, des restructurations qui sont dramatiques pour l'emploi. Quelques exemples : FAURECIA, SMOBY BERCHET, PLASTIC OMNIUM, BERROD... etc.

Sans vouloir présenter un bilan trop sombre, il nous faut plus que jamais être solidaire dans toutes les actions que nous devons porter face à cette situation. Ensemble, nous pouvons inverser les choses.

Répartition Pharmaceutique

Les négociations paritaires ont, dans le courant de l'année 2007, vu se concrétiser les véritables objectifs de la CSRP. Après plus d'une dizaine d'années de péripéties, les patrons de la branche entendent conclure en 2008, un accord liant les classifications et les salaires, au travers d'un accord au rabais qui pourrait être signé par certaines organisations "complaisantes".

Les propositions en matière salariale sont plus qu'inquiétantes :

- volonté d'adosser l'accord sur une nouvelle grille de classifications avec l'objectif d'annualiser les rémunérations à partir du coefficient 240,
- évolution de 3 % des rémunérations mensuelles sur 2 ans, basée sur l'indice des prix pour 2009,
- pour 2008, au-delà du coefficient 240, la rémunération annuelle correspondrait à 12 fois la rémunération mensuelle soit + 7,85 % !

En ce qui concerne les classifications, malgré le nombre considérable de révisions qui se sont déroulées depuis plus de 10 ans, nous sommes toujours dans l'impasse quant à la prise en compte des revendications des salariés.

La CSRP entend maintenir des classifications de postes, tout en créant de nouvelles classifications (employé, technicien de la répartition,...) ceci afin d'élargir encore la polyvalence sans la reconnaître, ni dans les coefficients, ni dans les salaires !

La CSRP refuse également de reconnaître les diplômes et donc les niveaux de formations qu'elles soient initiales ou acquises. C'est ce qui a amené notre délégation CGT, ainsi que celles de la CFE-CGC et de la CFTC, à quitter la séance de négociation du 28 janvier dernier.

Sur la pénibilité au travail, quelle n'a pas été notre surprise d'entendre dire de la part du représentant de la chambre patronale que la pénibilité n'existait pas dans la Branche !

Seule notre délégation, à travers plusieurs exemples, a argumenté pour démontrer le contraire. Certaines organisations allant malheureusement dans le sens des patrons, la situation ne justifiant pas "un régime spécial" de départs anticipés.

Pour la CGT, au regard des conditions de travail qui se dégradent de jour en jour au travers de l'intensification du travail liée à :

- la réduction des effectifs et les périmètres de livraison qui s'élargissent,
- la suppression de "tours" de livraison,
- l'élargissement du travail de nuit,
- les pressions sur les salariés du fait de la concurrence effrénée des groupes entre eux,
- la précarité à outrance.

Il y a urgence à entamer de réelles négociations sur des possibilités de départs anticipés et de débattre des conditions de travail, de l'accroissement des maladies professionnelles, de la souffrance au travail vécue par les salariés, que ce soit au niveau des livraisons, des préparations de commandes, des magasins, de la prise de commandes.

Sur ces trois sujets (*salaires, classifications, pénibilité*), il est urgent que chacun des salariés de la répartition se mobilise et s'engage dans l'action. Il n'est plus supportable que les salariés fassent les frais de la politique du moindre coût pour les entreprises qui affectent le pouvoir d'achat et la santé des salariés, alors que, dans le même temps, les bénéfices pour les patrons et les actionnaires explosent. Une journée d'études pour la branche se déroulera le 21 février 2008 afin de prendre les dispositions qui s'imposent, y compris en s'inscrivant dans la perspective de la journée d'actions du 4 mars 2008.

Officines

L'année 2007 a vu se concrétiser un projet d'accord concernant les classifications. Ce projet a été discuté avec une seule des 3 chambres patronales.

Même si des avancées ont été acquises notamment vis-à-vis des possibilités de déroulement de carrières des prépara-

teurs (*passage possible du coefficient 300 au 330*), au regard de la faiblesse criante de la grille de salaires qui en découle, ainsi que de certaines contraintes incluses dans le texte sur la question des gardes notamment, il a été décidé de ne pas signer le texte.

Notre Fédération est convenue d'adresser un courrier aux Ministères de la Santé et de l'Education Nationale pour demander des rencontres sur :

- le référentiel du diplôme,
- la place du préparateur dans l'officine.

Sur la formation et l'OPCA – PL (*professions libérales*), nous ne demanderons pas (*contrairement à d'autres organisations*) la mise en place d'un observatoire de branche financé par la branche (*celui-ci est déjà possible au travers de l'OPCA*). Cela créant le risque de doublet et de confusion.

Sur la mise en place de formations "en ligne", la délégation CGT de la branche a décidé de ne pas les refuser si :

- elles étaient effectuées sur le temps de travail,
- elles correspondaient à de réelles formations et non pas à des contrôles de connaissances pouvant nuire aux salariés.

Les patrons des officines ne sont malheureusement pas prêts à accepter de telles revendications !

Pour 2008, la CGT proposera l'ouverture de négociations sur le droit syndical pour tenter de l'améliorer. Pour rappel, la branche des officines regroupe 22 000 pharmacies et plus de 120 000 salariés dont les moyens pour se défendre et s'organiser sont extrêmement réduits.

Un plan de travail va être mis en place pour relever les défis pour la reconstruction d'un vrai syndicalisme CGT dans cette branche.

Droguerie

Tout au long des différentes réunions de la branche, la question des salaires a été le sujet central et malgré la présence du Ministère, rien n'a avancé.

Bien au contraire, le blocage mis en place par la chambre patronale a permis une toute autre négociation.

Une difficulté dans cette branche est que la chambre patronale ne représente que les grandes sociétés et que chaque négociation, quel que soit le sujet, fait ressortir le fait que les TPE "Très Petites Entreprises" sont "livrées" à elles-mêmes. Ceci est totalement injuste, surtout, en ce qui concerne les salaires qui sont réellement peu élevés dans la branche étant donné l'existence de coefficients en dessous du SMIC.

La chambre patronale (UNIPHAR) bloque toutes les autres négociations (*Pénibilité, Egalité Professionnelle, Rapport annuel de branche*) et propose un accord sur le droit syndical et le dialogue social totalement inacceptable.

Elle assortit toute avancée salariale d'un chantage à l'annualisation d'une grande partie des salaires du niveau 7.

L'Uniphar propose, « pour solde de tout compte », que ces salariés bénéficient d'une augmentation de leurs salaires minima de 8 % alors que la différence entre les minima conventionnels de cette catégorie et les réels pratiqués est de + 10 %.

La mobilisation des salariés est plus que jamais nécessaire, afin de sortir de cette situation.

Caoutchouc

2007, une année de confrontations sur les garanties conventionnelles portant sur les salaires et l'indexation de la prime d'ancienneté.

Le syndicat du patronat du caoutchouc bloquait l'évolution des salaires, faisant un préalable de la désindexation de la prime d'ancienneté.

La CGT a engagé pétitions, informations aux salariés. En parallèle, nous avons pris l'initiative de réunir l'ensemble des fédérations syndicales, sauf la CFDT, qui se sont retrouvées à refuser la désindexation de la prime d'ancienneté, et ont élaboré une proposition salariale, aboutissant à une réunion avec le Ministère du travail qui a refusé de prendre position contre le patronat.

Mis en difficulté par les 4 fédérations, le SNCP a été obligé de lever son préalable sur la prime d'ancienneté et a fait des propositions pour caler les minis des salaires au niveau du SMIC. Trois Fédérations (CFDT, FO, CFTC) ont signé l'accord.

La CGT n'a pas signé, compte tenu du niveau des salaires qui reste bas, ne reconnaissant pas, à leur valeur, les qualifications des salariés.

Il est clair que pour faire évoluer la situation, il faudra que les salariés se mobilisent, agissent avec la CGT. 2008, sera donc le résultat du niveau de mobilisation des salariés, l'engagement de toutes nos forces militantes, du syndiqué CGT à l'élu CGT, sera incontournable pour cimenter les solidarités, les luttes.

Pétrole

L'année 2007 a vu dans la branche Pétrole la reprise des grandes manœuvres financières avec la vente des 3 raffineries Shell à Pétroplus (*Couronne et Reichstett*) et Basel (*Berre*), sur fond de flambée des cours du pétrole et d'explosion des profits. Jamais les richesses créées n'ont été aussi énormes, et pourtant des inquiétudes surgissent, dans la perspective des nécessaires investissements environnementaux dans le raffinage français.

Sur le plan social, l'année 2007 a commencé par la conclusion d'un accord sur la santé au travail le 18 janvier, résultat de près de trois ans de négociations sur la question avec la chambre patronale. Si cet accord signé par la CGT constitue un point d'appui pour notre syndicalisme revendicatif, il reste à le mettre en œuvre dans la réalité des entreprises et des sites. Un travail de la Fédération a été mené au plus près du terrain, dans les différentes régions organisées au cours d'assemblées où étaient convoqués les syndicats du Pétrole, pour aider les syndicats, les CHSCT à se saisir de cet accord "Santé au travail", qui doit être conçu comme un point de départ.

En février se sont ouvertes des négociations sur l'égalité professionnelle, selon

le rythme propre à la branche Pétrole. Treize thèmes ont été identifiés et seront encore discutés en 2008. Il est évident que là où l'UFIP ne désire qu'un catalogue de vœux pieux et sans contrainte réelle pour les employeurs, on ne pourra imposer de véritables droits nouveaux pour les hommes et les femmes, que si les salarié(e)s se mêlent des négociations à un moment ou à un autre, le plus tôt étant le mieux.

Comme à l'accoutumée, les négociations salariales de branche ont été préparées par les syndicats dès juin 2007. Si l'accord de décembre n'a pas été d'un niveau suffisant pour justifier la signature de la CGT, les salariés du Pétrole sont de plus en plus conscients de l'importance de la grille UFIP, qui reste cependant éloignée de notre revendication (grille fédérale). La faiblesse de l'accord de décembre a amené ensuite des grèves dans les groupes Total et Esso.

Suite à l'accord Santé au travail où le point est mentionné explicitement, l'UFIP a été contrainte d'ouvrir des négociations sur la Pénibilité, mais on s'est vite aperçu que la volonté de la chambre patronale était moins d'avancer réellement sur le sujet que d'opérer une sorte d'affichage médiatique indiquant l'existence de discussions. Loin de jouer les précurseurs, la chambre patronale du Pétrole a, au contraire, clairement indiqué qu'en matière de réparation, elle s'inscrirait en droite ligne des décisions du Medef et des discussions interprofessionnelles.

Dans deux groupes du Pétrole, la remise en cause de la loi de financement de la Sécurité Sociale a amené les directions à remettre en cause les droits à départs anticipés. Ce qui démontre leurs intentions si on les laisse faire. A méditer pour le 4 mars 2008 !

Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, délégués médicaux, la pénibilité, ça nous concerne aussi !

Travailler plus pour gagner plus, ce leitmotiv n'est pas non plus partagé par la majorité des cadres et des techniciens !

Le monde du travail subit de plus en plus le diktat du cahier revendicatif du MEDEF. Que ce soit sur les salaires, l'amélioration des conditions de travail, la prévention et la reconnaissance de la pénibilité au travail, les directions des entreprises refusent de reconnaître les dégradations réelles consécutives aux choix de gestion qu'elles imposent à tous les salariés quelle que soit leur catégorie.

Ainsi, de récentes enquêtes confirment qu'une forte majorité des cadres et des professions intermédiaires ne souhaite pas travailler au-delà de 60 ans. C'est le manque d'années de cotisations et des raisons d'ordre pécuniaire qui sont les principales raisons à la poursuite de l'activité professionnelle après 60 ans !

La revendication de la CGT de la validation gratuite d'années d'études post-bac prend ici tout son sens, ainsi que celles de l'augmentation du pouvoir d'achat, de la reconnaissance des diplômes dans les classifications, et des réelles possibilités d'évolution de carrière.

L'intensification du travail, la pénibilité liée notamment à la charge mentale s'est accrue. Les ingénieurs, cadres et techniciens, estiment que les moyens humains mis à leur disposition pour un travail de qualité sont insuffisants.

Longtemps physique, la pénibilité est devenue psychologique dans la plupart des secteurs y compris les services publics. Nos industries n'y échappent pas. Les objectifs à atteindre, la réactivité demandée, la complexité des tâches, la non adéquation des moyens et l'absence du droit qui caractérisent l'univers professionnel sont responsables du stress.

Qu'en est-il du management de salariés qui ont aujourd'hui entre 55 et 60 ans et qui ont exercé pendant au moins 15 ans des travaux pénibles, astreignants, ou des emplois qui les ont exposés à des produits dangereux ?

Le 4 mars prochain et sa préparation doivent amener l'identification de toutes les situations de pénibilité constatées dans l'entreprise et de dénoncer les raisons qui ont conduit à de telles dégradations des conditions de travail.

Faire le lien entre ces dégradations, ces situations d'atteintes à la santé des salariés et aux questions de l'organisation du travail, de la réduction des effectifs, c'est permettre :

- de poser les problèmes de la prévention,
- d'engager des démarches collectives sur des situations volontairement classées marginales ou individuelles,
- de faire reconnaître la responsabilité des employeurs dans ces domaines.

Les ingénieurs, cadres et techniciens sont les victimes de ces organisations du travail, à double titre, en subissant directement ou/et par ce qu'ils font subir.

La responsabilité sociale, l'éthique de l'encadrement sont directement engagées. Dans le cadre du rapport de subordination qui caractérise les relations salarié/employeur, le management par le stress doit être rendu impossible par des garanties collectives sur les salaires, les carrières, le temps de travail, le niveau et la nature des charges de travail, le maintien dans l'emploi, le droit de retrait, etc.

Si l'utilisation à outrance de médicaments, de tranquillisants est une situation connue de tous, le véritable "remède" est sans nul doute celui du renforcement de la CGT dans ces catégories.

La bataille contre la pénibilité au travail, peut être un vecteur permettant de rompre avec l'isolement de certains salariés et les amener à nous rejoindre sur des démarches collectives, et faire ainsi la démonstration de l'utilité de la CGT et de son renforcement.

La force du syndicalisme est dans la solidarité issue des liens entre tous les salariés.

L'UFICT-CHIMIE des industries chimiques appelle tous ses syndicats à travailler à la réussite de cette initiative du 4 mars prochain pour construire un rapport de forces dans toute la CGT, et obliger le patronat à prendre en compte nos revendications. La réussite du 4 mars conditionnera également notre capacité à mobiliser sur les aspects de prévention que nous aurons à faire prendre en compte lors des négociations de branches et dans les entreprises.

Allongement du temps de travail

"LE TEMPS, C'EST DE L'ARGENT" ; les 35 heures : une bataille qui se poursuit...

S'attaquer directement aux 35 heures, ce n'est pas l'envie qui manque, tant pour le patronat que pour le pouvoir politique en place. Mais pourquoi ouvrir une bataille frontale avec les salariés qui ont intégré cette question dans leur vie familiale alors que, dans beaucoup d'entreprises, selon l'application pratique des 35 heures, le patronat a « trouvé son compte », tant sur les gains de productivité que sur les généreuses aides financières de l'Etat et nos impôts ?

Plutôt que l'affrontement sur les 35 heures, Sarkozy, le gouvernement, s'attèlent à vider le contenu, le symbole qu'elles représentent pour y substituer des principes de dérogations de gré à gré, où le salarié et son employeur pourraient déterminer la durée de travail hebdomadaire.

Et pour mieux faire avaler la pilule, on ne parlerait pas des "35 H", mais de "liberté de travail" pour gagner plus de pouvoir d'achat, ou vendre ses RTT, ou faire des heures supplémentaires qui seront exonérées de cotisations salariales. En agissant de la sorte, le gouvernement veut tenter de faire oublier ses promesses électorales sur l'augmentation du pouvoir d'achat, des salaires et pensions de retraite.

Le syndicat des patrons, le Medef, y trouve son compte, exigeant même l'abrogation de toute durée légale comme il réclame l'abrogation du SMIC. Le gouvernement cherche, par la banalisation des heures supplémentaires, à rendre inopérante et virtuelle la durée légale à 35 heures. La même méthode avait été employée dès 1938 contre les

40 heures arrachées deux ans plus tôt. Les salariés n'ont rien à gagner : ils doivent au contraire se mobiliser pour une nouvelle impulsion politique pour que la RTT profite à tous, pour obtenir des négociations d'amélioration des conditions et de l'organisation du travail, pour l'augmentation des salaires et des embauches.

Réduire le principe des 35 heures à une référence de durée du travail, négociable, faisant des heures supplémentaires une variable d'ajustement répondant aux besoins de l'entreprise, c'est, en fait, disposer à sa guise du temps libre des salariés, faisant de la politique des bas salaires la base pour imposer ses quatre volontés aux salariés.

"Travailler plus", le patronat le garantit mais le "gagner plus" reste une publicité mensongère dans un projet de recul social. L'exemple des exonérations de cotisations salariales sur les heures supplémentaires est une supercherie qui ne profite qu'à l'entreprise puisque les diverses formules se traduisent par :

Pour le salarié :

Il perçoit directement le montant des heures supplémentaires ainsi que ce qu'il aurait payé pour sa protection sociale. Il a donc "plus" pour la fin de mois mais il n'aura plus aucun droit ouvert comme avant (*ça ne comptera pas pour sa retraite par exemple*).

**Ce doit être l'affaire de toute la CGT,
du syndicat et ses syndiqués !**

Pour l'entreprise :

Les diverses formules lui permettant de s'exonérer du paiement de la protection sociale des salariés, faisant ainsi payer une heure supplémentaire à la valeur d'une heure normale de travail.

C'est tout bénéfique pour l'entreprise qui gagne plus de flexibilité sur la vie des salariés. Ce dispositif amènera l'entreprise à ne pas augmenter les salaires pour mieux disposer du temps des salariés, selon sa guise.

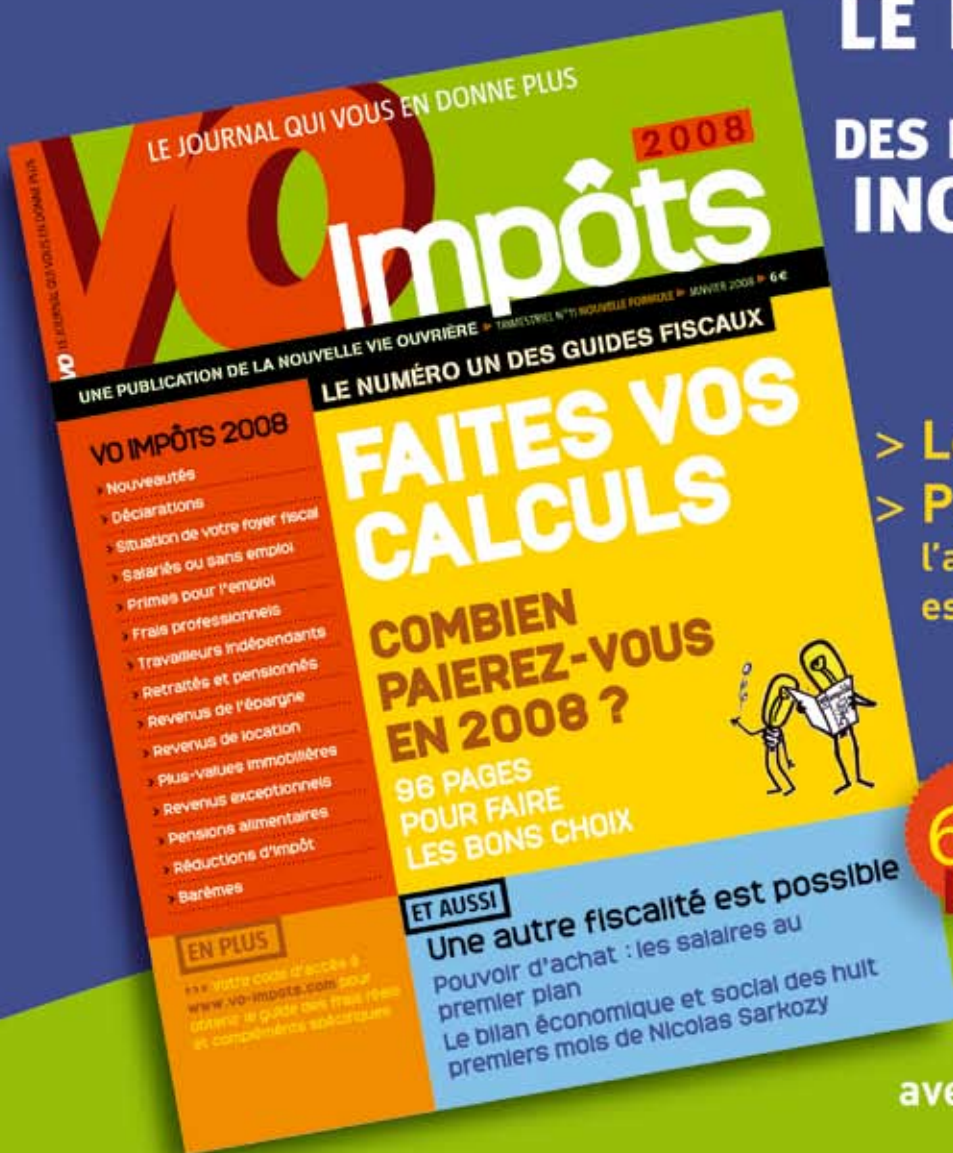
Bref, les dispositifs mis en œuvre visent :

- à réduire le niveau des salaires, le paiement des qualifications,
- à asservir les salariés, leur temps, aux besoins patronaux
- à continuer, ainsi, à engranger des millions, des milliards de profits pour quelques privilégiés.

La bataille sur le temps de travail est liée à celle de l'augmentation des salaires, de la revalorisation des classifications, une bataille qui trouvera des perspectives de progrès par la seule et incontournable intervention collective des salariés, une intervention large à construire sur nos lieux de travail avec nos camarades de travail.

AVEC LE CAHIER FISCAL
LE PLUS COMPLET,

DES DOSSIERS D'ACTUALITÉ
INCONTOURNABLES



- > Le budget passé au crible
- > Pouvoir d'achat
l'augmentation des salaires
est nécessaire

6 €

PARUTION
LE 28 JANVIER 2008

www.vo-impots.com
avec code d'accès personnalisé

Bon de commande VO Impôts 2008

Je commande au comptant Je commande sur compte (quantité minimum sur compte 20 ex.)

N° du compte diffuseur Tél. Féd.

Passez votre commande *

Code article 03080110 / Prix unitaire : 6 €

Nbr. ex. × 6 € = €

Pour les commandes au comptant ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de la Vie Ouvrière

d'un montant de

(Écrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ

(à préciser seulement si nécessaire à l'expédition)

NOM

PRÉNOM

N° RUE

CODE POSTAL VILLE

*Les invendus ne sont pas repris

Vous pouvez aussi commander sur www.librairie-nvo.com

BON DE COMANDE À ADRESSER : Nouvelle SA La VIE Ouvrière

Case 600 - 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 42 - 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66