



GRILLE FEDERALE DES SALAIRES REVENDIQUES

Calcul du salaire de base brut minimum garanti de chaque salarié :

$$1500 \text{ €} + 8 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

* SMIC revendiqué par la CGT = coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà de 130 : 8 €

La valeur du point maintient un rapport de 8 entre le 130 (1500 €) et le 880 (1500 € x 8 = 7500 €)

Soit écart salaire entre le 880 et le 130 = 6000 € pour 750 points, donc 8 € par point au-delà du 130.



Coef.	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions	Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN → Barème salaires	en €
130		Evolution des Ouvriers et Employés	1500 €	1500
140			1500 € + 80 € =	1580
150			1500 € + 240 € =	1740
180	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP...) (passe à 200 après 3 ans max)		1500 € + 400 € =	1900
200		Evolution des Techniciens et Agents d'Entretien	1500 € + 560 € =	2060
225	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC pro...) (passe à 250 après 3 ans max)		1500 € + 760 € =	2260
250			1500 € + 960 € =	2460
280	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT...) (passe à 310 après 4 ans max)		1500 € + 1200 € =	2700
310		Evolution des Ingénieurs et Cadres	1500 € + 1440 € =	2940
350	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (DEST, Maîtrise) (passe à 400 après 1 an)		1500 € + 1760 € =	3260
400	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, doctorats, masters...) (passe à 450 après 3 ans max)		1500 € + 2160 € =	3660
450				

SOMMAIRE

Les luttes 8

Initiative : poursuivre la mobilisation !

La formation 11

La formation professionnelle et ses enjeux

Vie fédérale 12

Colloque du caoutchouc au coeur des enjeux

Congrès 14

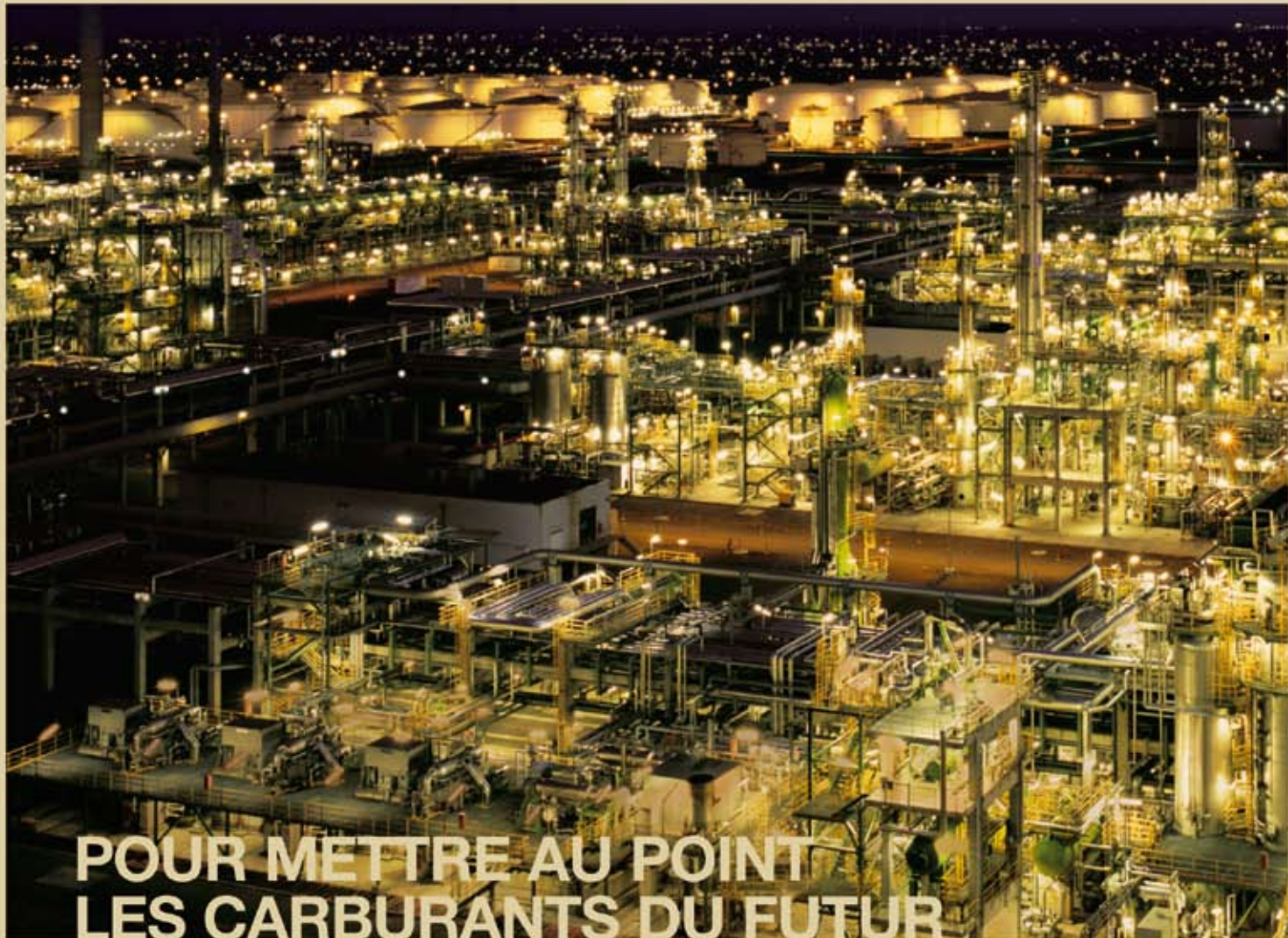
37e congrès

DOSSIER

GRILLE FEDERALE :

UTOPIE OU NECESSITE ?





POUR METTRE AU POINT LES CARBURANTS DU FUTUR NOUS FAISONS AUSSI APPEL À LA NATURE

Comment concilier demande de carburant et produits respectueux de l'environnement ? Premier raffineur en Europe, Total a été la première société pétrolière à produire et commercialiser des biocarburants et demeure le principal distributeur mondial de gazole contenant de l'ester de colza. Fort de cette position, Total poursuit ses programmes de recherche pour développer de nouveaux produits à partir de biomasse.
www.total.com



L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Pour vous, notre énergie est inépuisable.



TOTAL

Un gâchis industriel, économique, humain, qui n'a plus de limite !

Les centaines de millions d'euros d'aides et d'exonérations supplémentaires accordées aux grandes entreprises et au patronat dans son ensemble depuis 2002, que ce soit par l'intermédiaire des pôles de compétitivité ou au niveau national par la mise en place de «l'innovation industrielle», n'ont fait, pour l'essentiel, que de nourrir un flot conséquent de destructions des emplois dans nos industries.

De restructurations en délocalisations, le jeu de massacre du capitalisme financier a eu pour résultat entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006, une suppression de 16 000 emplois dans nos industries chimiques !

C'est dans ce contexte que le 22 mars dernier a été annoncée la suppression de 225 emplois à Arkema Pierre Bénite ainsi que la fermeture de Rhodia Mulhouse (140 emplois) avec un impact aussi sur les emplois induits (sous-traitance, intérim, etc....).

Il est bien évident que ce sinistre bilan est à relier à la course aux profits à laquelle se livrent les groupes du CAC 40 à l'instar de Total, L'Oréal, Sanofi Aventis, etc.

Nous assistons à un énorme gâchis !

C'est dans ce contexte que la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT et ses syndicats ont décidé de faire de la politique industrielle la priorité revendicative pour l'année 2007 en liant l'économique et le social, non pas pour subir, mais pour agir, préserver et développer nos industries afin de répondre aux besoins des populations.

C'est tout le sens de l'Assemblée Générale du 20 mars, qui s'est tenue à Montreuil et qui a rassemblé plus de 200 militants, qui, par sa décision d'une initiative le 12 avril 2007 vers les politiques, les populations, les salariés de nos entreprises, a démontré la nécessité de dépasser la fatalité et d'exiger une autre politique industrielle porteuse de progrès social.

C'est aussi le sens des actions des salariés de Chanel à Pantin, d'Arkema à Pierre Bénite qui entrent en résistance pour combattre l'injustifiable. Et ils ont raison, car c'est par la lutte, les propositions alternatives qu'ils portent pour stopper ce déclin industriel, que nous mettrons en difficulté le patronat et les pouvoirs publics.

Que disent les politiques face à tout cela ? Rien, on laisse faire, on collabore, on soutient.

Heureusement que dans cette campagne électorale, certains portent encore l'idée de transformation de cette société pour mettre à mal le capital.

Renforçons cela, et faisons abstraction du populisme, de la démagogie.

La réponse aux besoins de société, à la parité, aux salaires, aux problèmes de logement, à l'injustice, passe par des projets porteurs de progrès social.

Créons ensemble les conditions d'une société plus juste, plus solidaire par la lutte en commençant par la défense de nos industries.

n°465

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 : Alliages - 01 41 98 37 97



Grille fédérale : utopie ou nécessité ?

La financiarisation à outrance des entreprises, le dogme de la rentabilité financière maximum, ont des conséquences négatives fortes pour les salariés.

Cela se traduit en terme d'emploi tant quantitatif que qualitatif et notamment par une précarisation extrême touchant plus particulièrement les jeunes (CDD, CNE, ...).

De plus en plus relayé par le gouvernement, le patronat s'emploie aussi à casser le lien entre les salariés et l'entreprise notamment dans la forme de paiement de la "force de travail".

Pour le patronat, selon son approche libérale, le salaire doit être en lien avec ce que le salarié, pris individuellement, rapporte à l'entreprise, donc avec sa "productivité individuelle".

Au travers de cette approche, le patronat vise à casser la norme que constitue le salaire, résultante historique des rapports de forces sociaux.

Pour la CGT, le salaire doit :

- **Reconnaître la valeur individuelle et collective des salariés,**
- **Assurer à chacun de quoi répondre aux besoins de notre époque (maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale et sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,**
- **Reconnaître la qualification de chacun,**
- **Permettre à chacun de bénéficier des progrès scientifiques et techniques,**

- **Contribuer à l'épanouissement par l'élévation du niveau de vie.**

Derrière ses attaques contre les grilles de branches, les salaires mini, le Smic, le patronat vise tout à la fois à remettre en cause la socialisation du salaire en terme de protection sociale (financement à partir des cotisations sociales qui font partie intégrante du salaire) mais aussi la socialisation en terme de normes sociales collectives. Il s'agit pour le patronat de s'attaquer aux référents collectifs que représentent :

Le Smic, les grilles de salaires, le triptyque qualification/classification/salaire.

Face à cette stratégie patronale de casse du lien collectif au travers d'une politique de rémunérations non garanties et individualisées, de substitution au salaire socialisé par les éléments variables et aléatoires (intérêt, participation, bonus,...) la grille fédérale est, et reste, un outil fédérateur et porteur de progrès social.

Alors que souvent les grilles actuelles dans les branches et les entreprises sont synonymes de :

- Coefficients en dessous du Smic,
- Négation des diplômes,
- Négation des qualifications (formation initiale/formation professionnelle/expérience acquise) au profit des compétences (langage et définition patronaux)
- Déroulement de carrière très aléatoire.

A l'opposé, quelles que soient sa branche et son entreprise, la grille fédérale offre à chaque salarié des points de repères importants sur son positionnement dans la grille, son déroulement de carrière et, par voie de conséquences, son salaire garanti.

En s'articulant à partir du Smic revendiqué par la CGT (1 500 € brut par mois, ce qui représente le minimum que doit toucher un salarié entrant dans la vie active sans qualification) d'un rapport hiérarchique de 1 à 5 au travers d'une valeur de point complémentaire au coefficient 130, la grille fédérale concrétise les trois fonctions essentielles : assurer la réponse à ses besoins, reconnaître la qualification, contribuer à l'élévation de son niveau de vie.

On aurait tendance à penser que notre grille serait "l'arme absolue" contre la politique et la stratégie du patronat pour construire des convergences d'intérêts entre les salariés et ainsi permettre leur intervention collective. Mais soyons lucides, aujourd'hui dans les faits, nous sommes éloignés de cette réalité et notre grille fédérale est très souvent oubliée par nos syndicats voire elle est critiquée par son côté "utopiste" car trop éloignée de la réalité des politiques salariales pratiquées !

Le 37^{ème} Congrès de la fédération qui se tiendra du 19 au 23 novembre prochain à Villepinte (région parisienne) et notamment au travers de sa préparation, doit être l'occasion de débattre ensemble de cette forte contradiction.

Sans tabou, en parlant vrai, nous devons ensemble dans chacun de nos syndicats, de nos groupes, engager ou poursuivre le débat, afin d'examiner ce qui bloque, les raisons de nos difficultés à construire, notamment au niveau des branches, une intervention collective et massive.

Le document d'orientation qui sera adressé aux syndicats au mois de mai comportera un chapitre important sur cette problématique et sur la nécessité de revitaliser les négociations de branches.

Lors du CEF du 6 février dernier, la direction fédérale s'est saisie de ce sujet et en a largement débattu. Il est ressorti la nécessité de mieux expliciter la construction de la grille fédérale afin que nos syndicats, nos syndiqués, et plus largement les salariés, en aient une meilleure appropriation.

En ce sens, sans en modifier les fondements, la grille fédérale a été «relookée» et cette nouvelle version devra être validée à l'occasion du congrès fédéral (voir ci-dessus).

D'ici là, débattons ensemble de son contenu et de ses objectifs !

UTOPIE OU NECESSITE ?

La réponse sera déterminée par notre capacité à construire ensemble l'intervention collective indispensable pour que notre grille fédérale, pas à pas, devienne notre réalité quotidienne.

GRILLE FEDERALE DES SALAIRES REVENDIQUES

Calcul du salaire de base brut minimum garanti de chaque salarié :

$$1500\text{€}^* + 8\text{€}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

* SMIC revendiqué par la CGT = coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni expérience)

**Valeur du Point au-delà de 130 : 8€

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1500€) et le 880 (1500€ x 5 = 7500€)

Soit écart salaire entre le 880 et le 130 = 6000€ pour 750 points, donc 8€ par point au-delà du 130.



Coef.	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions	Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN → Barème salaires	en euros
130		Evolution des Ouvriers et Employés	1500 €	1500€
140			1500 € + 80 € =	1580€
160			1500 € + 240 € =	1740€
180	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1500 € + 400 € =	1900€
200			1500 € + 560 € =	2060€
225	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC pro,...) (passe à 250 après 3 ans maxi)	Evolution des Techniciens et Agents de Maîtrise	1500 € + 760 € =	2260€
250			1500 € + 960 € =	2460€
280	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT,...) (passe à 310 après 4 ans maxi)		1500 € + 1200 € =	2700€
310		Evolution des Ingénieurs et Cadres	1500 € + 1440 € =	2940€
350	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (DEST, Maîtrise) (passe à 400 après 1 an)		1500 € + 1760 € =	3260€
400	► Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, doctorats, masters...) (passe à 450 après 3 ans maxi)		1500 € + 2160 € =	3660€
450			1500 € + 2560 € =	4060€
550			1500 € + 3360 € =	4860€
660			1500 € + 4240 € =	5740€
770			1500 € + 5120 € =	6620€
880			1500 € + 6000 € =	7500€

Pas de barrière entre les catégories, la formation continue doit faciliter les évolutions.

Il faut rappeler que les coefficients proposés sont ceux établis au cours de nos précédents congrès pour redonner à une grille de classifications une cohérence, des écarts significatifs entre coefficients. Ceux-ci ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.

Assemblée générale du 20 mars

Réunis pour se défendre et agir.

Le 20 mars 2007, 112 syndicats se sont réunis à Montreuil afin de faire le point sur la situation de nos industries, mais aussi et surtout dans un besoin d'échanger sur les conditions de mobilisation à mettre en place pour s'opposer au gâchis industriel et humain qu'est en train de nous imposer le patronat avec l'aide des pouvoirs publics.

Dans son rapport d'ouverture, le secrétaire général, Jean Michel PETIT, a posé d'entrée la question de comment nos syndicats vont-ils porter le choix du progrès social et d'une politique industrielle porteuse de réponses aux besoins des populations pour une autre utilisation des richesses créées ?

Car le moins que l'on puisse dire, c'est que l'argent existe.

C'est aussi 224 milliards d'euros, ce montant est à comparer au 270 milliards d'euros du budget total de l'Etat, ces 224 milliards d'euros représentent la somme globale des intérêts et dividendes versés par les entreprises à leurs actionnaires en 2005 (le bilan final 2006 n'est pas encore connu, mais on sait déjà qu'il est en hausse).

Ces mêmes entreprises ont dépensé 173 milliards d'euros en investissements financiers. C'est aussi les profits du CAC 40 qui grimpent d'année en année et qui atteignent la barre fatidique des 100 milliards d'euros pour 2006.

Sans oublier les 65 milliards d'euros d'aides publiques accordées aux entreprises pour soi disant relancer l'emploi. Avec ces 65 milliards d'euros, nous aurions pu créer 2 166 666 emplois avec un salaire de 2 500 euros (cotisations sociales comprises).

En clair, à quoi sert tout cet argent, fruit du travail des salariés de ce pays ? A licencier, à délocaliser, à fermer nos entreprises et c'est ce que nous sommes malheureusement en train de vivre au niveau de nos industries chimiques.

Entre Arkema qui annonce un résultat net positif de 45 millions d'euros et qui, dans le même temps, supprime des centaines d'emplois. Rhodia qui annonce des bénéfices mais qui menace de fermer son usine de Mulhouse et le comble, Chanel qui annonce des profits record tout en supprimant 140 emplois à Pantin avec un effet d'annonce qui est le symbole de la course à la rentabilité à outrance dans un document intitulé «Horizon 2009», il est précisé : «Chanel progresse régulièrement, plus rapidement que ses concurrents». Dans ce contexte :

- anticiper, c'est essentiel pour notre groupe,
- il faut agir quand tout va bien. A ce moment là, on dispose des moyens nécessaires pour faciliter et accompagner ces changements au mieux.

Avant il se disait cela dans les couloirs, maintenant c'est sans scrupule qu'ils l'écrivent et le disent haut et fort.

L'argent existe, les profits des multinationales l'attestent, pour faire autrement, pour faire d'autres choix d'investissements, dans l'économie et dans le social, pour d'autres critères de choix de société.

Les besoins en consommation existent, les carburants pour l'automobile et l'aviation, le pétrole pour les bases pétrochimiques, la plasturgie, pour toutes les filières d'activités de nos industries (caoutchouc, produits d'emballage pour l'alimentation, le bâtiment, les produits de santé dans les hôpitaux, les articles de ménage, hygiéniques, lessives, peintures etc. jusqu'à la sortie au travers de l'industrie pharmaceutique).

C'est bien toute cette filière de production d'activités, cette cohérence industrielle au niveau de nos centres de productions, de services, de recherche, tout ce potentiel industriel, humain, au



2007 à Montreuil

travers des connaissances acquises par les salariés de nos industries, qu'ils soient dans la sphère productive, dans l'ingénierie, dans les centres de recherche, que le système économique actuel est en train de brader.

Devons-nous accepter l'abandon de l'Industrie des fertilisants, (la France, premier pays agricole Européen) et l'importation massive des engrais ?

Devons-nous accepter le bradage de la pétrochimie, de l'industrie du caoutchouc, de toutes les filières de productions chimiques, de l'industrie du médicament, des composants de la plasturgie indispensables à l'industrie automobile... ?

D'ailleurs, n'est-ce pas la même situation que nous vivons avec Airbus où les dividendes ont coulé à flot et maintenant on annonce la casse de 10 000 emplois.

A noter aussi, par rapport à cela, l'hypocrisie de certains politiques qui crient au scandale. Ce sont les mêmes qui ont ouvert à la privatisation ces grands groupes. Que reste-t-il de Rhône Poulenc, de Renault et des autres.

Des centaines de milliers d'emplois sacrifiés au banc de la finance.

Face à cette situation, ce n'est pas le fait du hasard si la FNIC CGT, le 9 janvier dernier, a décidé de faire de la politique industrielle son cheval de bataille pour l'année 2007.

Mener la bataille sur la politique industrielle, sur les salaires, sur l'emploi, les conditions de travail, la protection sociale, la politique de branche et ses conventions collectives est incontournable.

La branche et ses conventions collectives, dans un contexte de PME-PMISATION à outrance, où malheureusement les accords des grands groupes sont bien souvent réduits à néant, où les salariés redécou-

vrent le Code du Travail et la Convention Collective et, où il faut le reconnaître, nous avons du mal à mobiliser.

Et pourtant, aucune branche n'est épargnée par une politique salariale au rabais, des remises en cause des primes, des négociations et des accords qui reflètent nos difficultés sur cette question.



Face à ces situations, dans le temps qui nous est encore imparti dans la campagne électorale, comment allons-nous mettre les différents candidats face à leurs responsabilités ? Qui aura le courage d'arrêter la casse industrielle ?

Et ce n'est pas par l'intermédiaire de pacte, de politique de donnant-donnant, de gagnant-gagnant (les salariés ont déjà donné), en mettant en avant le dialogue social (on pourrait en parler au niveau des branches : de la réunionite à outrance), ni en remettant en cause le droit de grève, que l'on aura une société plus juste.

Dans la période, aller au débat avec les salariés afin de se renforcer là où le syndicat CGT n'est pas encore suffisamment présent, mais aussi aller à la rencontre des salariés là où la CGT n'existe pas, doit être une priorité pour se donner les moyens de se défendre, d'être respectés, entendus et reconnus.

Nous devons tous faire un effort particulier et aborder de façon plus concrète dans chacune de nos réunions la question de l'adhésion CGT.

Les réunions de branches, ainsi que le débat général, ont permis de s'appuyer sur ce qui a déjà été fait, mais aussi et surtout de mesurer nos difficultés sur ce qui reste à faire.

- 1) une meilleure prise en compte des négociations de branches liées à la convention collective,
- 2) une volonté réelle de dépasser l'état de fatalité, présent bien souvent dans le cadre de restructurations, de fermetures, etc.

En clair, imposer d'autres choix de société, d'autres alternatives.

C'est dans ce contexte que le 12 avril, partout, les syndicats CGT de la Fédération Nationale des Industries Chimiques ont diffusé massivement un tract sur la politique industrielle, en lien avec les questions économiques et sociales, actions dans les entreprises, vers la population, les politiques.

Dans la continuité, le 1er mai devra être un grand rendez-vous du monde du travail pour réaffirmer la nécessité d'une autre politique, avec une autre utilisation des richesses créées.

Dans le contexte, pourquoi pas une grande initiative nationale à la rentrée sur la défense de nos industries pour arrêter le massacre sur les salaires, les conventions collectives ?

**L'action est impérative,
n'attendons pas qu'il soit
trop tard !**

LES CHANEL Pantin en luttés !

Le 13 mars, à l'appel du seul syndicat CGT les Chanel étaient en grève devant leur entreprise qui vient de leur annoncer l'arrêt des productions sur le site de Pantin, site historique où sont nés les produits Bourgeois et Chanel.

130 emplois vont être touchés, plus le double impact sur les emplois précaires des sites de Chamants et de Compiègne où les productions doivent être transférées. Sans omettre les conséquences que cela aura sur les conditions de travail du fait de l'arrivée d'activités supplémentaires et pas forcément un effectif en adéquation. Il ne s'agit là que de rationalisation de l'outil de production à la seule fin d'accroissement

de rentabilité financière. En 2005, 175 millions d'euros ont été octroyés à la famille Weitemer (4^{ème} fortune de France) propriétaire du groupe, en 2006 c'est 250 millions qui leur seront versés. C'est inadmissible, le groupe n'est pas coté en bourse il n'en reste pas moins que la pratique est la même, rentabilité maximale. Preuve en est, ils ne se gênent même pas pour l'écrire dans un document transmis

au CE et au personnel : "Anticiper, c'est important aussi vis à vis de vous, nos équipes, nos salariés : il faut agir quand tout va bien, précisément quand on s'inscrit dans un contexte favorable, quand on a confiance dans l'avenir. A ce moment là, on dispose des moyens nécessaires pour faciliter et accompagner ces changements, au mieux". Bref, Chanel casse l'emploi quand tout va bien pour que cela aille encore mieux pour l'actionnaire. Bon courage à nos camarades victimes eux aussi de l'exploitation capitaliste et pour la lutte qu'ils ont à mener.

COLGATE PALMOLIVE Compiègne (60)

Les luttés ne sont pas toujours vaines, pour exemple celle qu'ont menée nos camarades de COLGATE à Compiègne dans l'Oise lors des NAO en janvier dernier. Après avoir subi successivement trois restructurations et toutes leurs conséquences, nos camarades étaient déterminés à ne plus subir le diktat patronal, et c'est ce qu'ils ont fait en janvier lorsque la direction, au cours des NAO, leur annonce que les salaires ne seront revalorisés que de 1,3 % ! Il n'en fallait pas moins pour déclencher le conflit.



Après consultation des syndiqués et des salariés, décision est prise de cesser le travail et de bloquer complètement l'entrée de l'entreprise, mouvement qui fût suivi à 90 % par les salariés excédés par la politique de

l'entreprise en matière de salaires et d'emploi. Le conflit a duré 3 jours avec un arrêt total de l'entreprise et de multiples réunions entre syndicats et direction. Cette lutte exemplaire a fini par porter ses fruits, de 1,3 % au départ, c'est 2,1 % d'augmentation des salaires, 5 € de participation employeur de plus sur la mutuelle, une prime de 100 € mais surtout 14 embauches d'intérimaires qu'auront obtenu nos camarades. Démonstration est faite une nouvelle fois, que seule la lutte permet de faire avancer nos revendications.

SANOFI AVENTIS Solidarité, dialogue social, reconnaissance et respect dans le groupe Sanofi aventis sont bafoués

Révolte chez les salariés... Ils refusent d'accepter une baisse de leur pouvoir d'achat, une baisse de leur statut, ils n'acceptent plus la précarité autour d'eux, ne supportent plus le manque de respect existant sur de nombreux sites.

Les résultats du groupe, annoncés le 13 février, montrent des profits record pour 2006 (environ 7 milliards d'euros) les actionnaires voient leurs dividendes exploser. Le chiffre d'affaires en 2006, est de 28,3 milliards d'euros, + 4 % par rapport à 2005. Les dividendes remis aux actionnaires sont de + 15,1 %. Pour les salariés du Groupe Sanofi Aventis, il n'est pas admissible que le travail de tous profite à une poignée, il n'est pas admissible d'accepter l'austérité pour favoriser une nouvelle fusion afin de satisfaire le rêve de grandeur du PDG. C'est pourquoi les salariés ont déclenché plusieurs luttés dans le Groupe.

Le 18 janvier : plus de 20 salariés du site de Vitry en grève (production).
Le 24 janvier : les salariés d'ARAMON ont suivi.
Les 1er et 2 février : ce sont les centres de Lisieux, Le Trait et Maison Alfort qui entrent dans la bagarre.
Le 8 février : grève à Sisteron, Neuville, Vertolaye, Aramon, Vitry (Recherche)
Le 13 février : les salariés sont présents devant la Bourse de Paris lors de l'assemblée des actionnaires qui annoncera les résultats du groupe.
EN TOUT, LE 8 FEVRIER, 1500 SALARIES ONT PARTICIPE A DES GREVES OU DEBRAYAGES.

Le 22 mars, arrêt de travail à Marly la Ville et Lisieux, sur les salaires, la précarité et les mesures spécifiques sur leur site. Le 22 mars, 200 salariés sont devant le siège social, avec les retraités, pour une prévoyance à la hauteur des profits du groupe. Sur 3 mois de luttés, les salariés obtiennent +0,6 % d'augmentation collective, un budget de 0,3 % de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles, 200 transformations de CDD en CDI au 1er semestre. A Lisieux, mesure spécifique de 44 € qui s'ajoute aux mesures collectives. Les salariés du groupe continueront toujours plus et encore plus pour faire respecter les valeurs de solidarité et de respect tant prônées par les dirigeants.

DEVENIR INDUSTRIEL DANS LA REGION ALSACE : les syndicats se mobilisent !

Au vu des baisses d'effectifs dans les industries chimiques haut-rhinoises, au regard de la casse industrielle (à l'image du textile, il y a quelques années), et dans la droite ligne de la stratégie fédérale, la coordination CGT chimie 68 a, en juin et juillet 2006, sollicité une entrevue avec le préfet et demandé l'organisation d'une table ronde avec l'ensemble des personnes concernées par le sujet.



Après un rendez-vous manqué à la Préfecture, nous sommes reçus le 30 août par le directeur de cabinet, à qui nous faisons part de nos inquiétudes et renouvelons notre demande de table ronde.

Mi septembre, la Préfecture nous informe que la chambre patronale est favorable à cette demande et que l'organisation est en cours.

Courant décembre n'ayant pas de nouvelle, nous interpellons, une nouvelle fois, la Préfecture pour lui rappeler ses engagements.

Le 15 février nous sommes informés que la table ronde se tiendra 5 jours plus tard à Strasbourg.

Nous décidons d'imposer notre présence avec une délégation d'une vingtaine de militants sérieusement décidés à se faire entendre et ne plus se laisser promener. Cette réunion ne devait être, en fait, qu'une présentation de l'observatoire régional des mutations économiques et sûrement pas un lieu de débats. Mais les camarades présents ne

l'entendant pas de la même oreille ont pris l'ascendant sur les organisateurs et exprimé leurs inquiétudes sur le devenir de la chimie dans le département. La réunion s'est terminée par une conférence de presse (convoquée par la CGT) où nous réitérons notre demande de table ronde où il y aurait de la place pour un véritable débat. Un courrier est parti le lendemain à la Préfecture pour appuyer notre demande.

Le 21 mars la réunion tant attendue a pu avoir lieu, en présence du Préfet et de son directeur de cabinet, du directeur régional de la DRIRE, du directeur de la direction départementale du travail, d'un représentant du conseil régional et général, du député maire UMP, de la sénateur maire PS, du président régional de l'UIC, d'un représentant CFDT, CGC, CFTC, FO et d'une délégation CGT de 9 camarades.

Sans notre intervention nous repartions pour un remake de la réunion du 20 février à Strasbourg avec les mêmes présentations de slides, et plus de temps pour le débat !

Nous avons fait part de nos inquiétudes quant à l'avenir de la chimie thannoise.

- ICIg se trouve étreint par un contrat de non concurrence avec Albemarle et vient d'ouvrir un livre 4 qui sera bientôt suivi du livre 3 (mais cela suffira-t-il à redresser la société ?)
- Millenium dépendant directement d'ICIg pour la fourniture de Chlore et qui vient d'être racheté par un industriel et un fonds de pension Saoudien

Malheureusement, personne autour de la table n'a été en mesure de nous rassurer !

Nous avons également pu questionner la DRIRE sur le devenir de la station d'épuration dont dépend TFL, CIBA, CLARIANT et NOVARTIS, et dont la disparition, due



au projet de "campus Novartis", mettrait en danger plus de 900 emplois directs. Le directeur de la DRIRE n'a pas connaissance du dossier mais Mr Gissinger président régional de l'UIC nous conforte malheureusement dans nos inquiétudes en nous expliquant que 3 projets alternatifs sont à l'étude (*pourquoi engager une étude si la station actuelle n'est pas menacée ?*).

Et, enfin, nous avons soulevé le problème des pertes d'emplois des 4 dernières années (Rhodia Mulhouse 40 % et fermetures d'ores et déjà annoncées, Rhodia Chalampé 25 %, DSM 21 %, Millenium 16 %) et on en oublie sûrement !

La réponse est sans surprise : la mondialisation est inéluctable et s'accompagne d'une évolution des métiers avec des mutations technologiques et géographiques.

Des recherches de facteurs d'attractivité sont en cours. Toujours plus d'aides et de cadeaux !

De gros efforts sont réalisés dans la formation et des moyens seront mis en place pour accompagner les entreprises dans ces mutations.

Devant la pression exercée par la CGT, le Préfet propose la création d'une commission de suivi, composée de représentants de l'Etat, des collectivités régionales, de l'UIC, et des organisations syndicales.

L'objectif de cette commission sera d'avoir une vision partagée de la situation de l'industrie chimique et de l'emploi sur le département pour pouvoir anticiper les évolutions et mutations économiques, et redynamiser ce secteur aujourd'hui en péril.

C'est une première étape, mais il est clair que c'est collectivement que nous arriverons à modifier la politique de casse industrielle, de course aux profits et de destruction de nos garanties collectives, tant dans la Région Alsace que dans le reste du pays !



La situation dans les branches

Le besoin se fait sentir de porter le débat idéologique sur d'autres enjeux de société où l'être humain, considéré plus que jamais comme un outil au service des entreprises, du capital, où le seul but est l'utilisation de sa force de travail pour satisfaire les actionnaires, qui ont de plus en plus soif de profits et deviennent de plus en plus riches.

Ceux qui produisent les richesses, les salariés, s'appauvrissent de plus en plus, subissent une forte détérioration de leurs conditions de travail souvent due aux restructurations, aux suppressions d'emploi, à la précarité à outrance afin de rentabiliser au maximum et toujours à moindre coût. Il est temps de renverser ce processus où chaque salarié doit reprendre la première place en tant qu'individu à part entière dans la société, avec une réponse à ses inspirations, à ses besoins en matière d'emploi, à une reconnaissance de sa qualification au travers du salaire, une protection sociale de haut niveau de la naissance à la fin de sa vie. Nous devons dépasser le constat et avoir une démarche d'informations et d'explications vers les salariés où l'on retrouve une transversalité des négociations dans les 12 branches.

Des questions se posent :

- Quel processus pour reconquérir un réseau de militants formés sur la politique syndicale ?
- Quelle prise en compte de ces négociations de branches par nos syndicats ?
- Quelle construction de rapport de forces nécessaire pour imposer nos revendications ?.....

Il ne faut pas se cacher, les négociations et les actions menées dans les branches se retrouvent souvent reléguées, par nos militants, après celles des groupes ou des entreprises. Nous ne pouvons plus rester sur cette démarche, notre responsabilité de militants est bien d'obtenir des droits et des garanties pour tous les salariés qu'ils se trouvent dans une petite, moyenne ou grande entreprise. Seules les conventions collectives peuvent y répondre si

nous décidons d'y mettre les moyens. Prenons appui sur certaines initiatives qui se mettent en place et prenons conscience des possibilités de convergences de luttes dans toutes nos branches.

Si ce n'est pas «le grand soir», ces initiatives ont quand même le mérite d'exister et permettront de construire par étapes, un rapport de forces significatif.

- Branche caoutchouc : le 11 mai 2007, journée nationale d'actions avec arrêts de travail sur la politique industrielle en lien avec les négociations de branches sur les salaires.
- Branche navigation de plaisance : avril 2007, distribution de tracts à tous les salariés pour dénoncer les dangers de la nouvelle écriture de la convention collective avec pétition pour exiger une convention qui prenne en compte les revendications CGT pour obtenir de réelles avancées sociales.

Les conventions collectives : socle commun de garanties minimums pour tous les salariés.



La formation professionnelle et ses enjeux

Les dogmes de la pensée unique, les orientations politiques prises par le gouvernement au nom de l'emploi, les stratégies économiques développées par les groupes industriels, se résument à la diminution des emplois, à la flexibilisation du travail.

Pour répondre à ces enjeux, la formation professionnelle est un outil utilisé par les entreprises pour mettre en place un nouveau mode de gestion d'organisation du travail tendant à :

- Remplacer le concept de «qualification» par celui de «compétence»,
- Favoriser la mobilité professionnelle pour répondre aux restructurations permanentes,
- Rendre le travail plus individualisé, donc rendre plus responsable le salarié, mais dans le cadre d'un projet d'entreprise déterminé et des objectifs à atteindre,
- Rémunérer ces responsabilités par un développement du salaire individuel et du salaire aléatoire au détriment des augmentations générales.

Dans ce cadre, la formation professionnelle se traduit par des formations ponctuelles, liées à «l'employabilité», à l'expression de ses compétences avec des objectifs prédéterminés.

La responsabilité première du détournement des objectifs de la formation professionnelle incombe aux patrons. La formation est devenue un élément de leur stratégie. Ils en maîtrisent souvent totalement les objectifs et les contenus.

C'est cette maîtrise qu'il est nécessaire de remettre en cause pour travailler mieux. Reconnaissance, maîtrise des évolutions techniques, déroulement de carrière, sont des aspirations légitimes des salariés, non seulement pour améliorer leurs conditions de travail, mais aussi l'efficacité de l'entreprise.

Cela implique d'inverser les stratégies patronales et de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail qui pren-

drait en compte l'évolution des connaissances et permettrait à chaque salarié de prétendre à un déroulement de carrière.

Les patrons de nos entreprises ont mandaté les chambres patronales pour remettre en cause les grilles de classifications de nos conventions collectives. Pourquoi ?

Parce que les évolutions technologiques, la polyvalence obligent les entreprises à recourir à des emplois de plus en plus diplômés et qualifiés, sans toutefois en reconnaître les obligations en terme de classifications et de salaires tel que le prévoit un certain nombre de Conventions Collectives de notre fédération, d'où la notion de compétences qui fait la négation des diplômes et des qualifications, car soumise à des critères de rentabilité. D'où la nécessité de distinguer la qualification, la classification, des compétences.

- La classification est liée à une grille avec des coefficients et des définitions de poste.
- La qualification est historiquement liée au métier, travail qualifié, ouvrier qualifié.
- L'emploi : compétence utilisée par l'employeur. Compétence liée à l'individu, performance liée à un résultat exigé.

La Qualification

Reconnaissance des qualifications acquises au cours de son parcours professionnel par la formation, l'expérience, les savoir-faire.
Reconnaissance du diplôme = un coefficient.

La compétence

Contrainte des critères de rentabilité. Développer son employabilité, formation subie et sans perspective de déroulement de carrière. Développer la polyvalence. Comportement performant. Acceptation de la démarche par les salariés. C'est sur la base de la reconnaissance des qualifications que doit s'établir notre démarche revendicative.

Notre grille fédérale répond aux exigences de reconnaissance des qualifications et de déroulement de carrière.

L'emploi

Les sous effectifs rendent le travail de plus en plus pénible, la formation, dans ces conditions, est dirigée bien souvent vers les mêmes salariés d'où la nécessité d'avoir des effectifs adaptés afin que chaque salarié puisse bénéficier d'une formation qualifiante lui assurant un déroulement de carrière.

10 % du temps de travail pour la formation sont indispensables pour couvrir l'ensemble des besoins.

C'est à partir des aspirations des salariés que le plan de formation prendra une autre dimension dont la réponse aux besoins de celles et ceux qui créent les richesses des entreprises (les salariés) et non aux objectifs de rentabilité financière exigée par les actionnaires.

La formation professionnelle ne réglera pas tout concernant la question de l'emploi et de sa reconnaissance, mais elle peut y contribuer si nous en faisons une action revendicative intégrée à celle de l'emploi et des salaires.

Colloque du caoutchouc au cœur des enjeux

206 syndicalistes se sont réunis pendant 2 jours à Clermont Ferrand et ont échangé, réfléchi, avec la présence de syndicalistes de Pologne, Serbie, Allemagne et Espagne.

Au cœur des débats, la situation vécue par les salariés dans les entreprises en lien avec la stratégie patronale, ses choix de gestion financière.



Partout, à l'étranger comme en France, le patronat met en œuvre les mêmes stratégies avec comme point permanent et central, la course aux profits et pour arriver à leurs fins : «un matraquage» idéologique sur les coûts salariaux ; le chantage à l'emploi, deux axes de stratégie patronale qui vise à créer un climat de peur pour empêcher les salariés de défendre, collectivement, leurs légitimes intérêts.

L'industrie du caoutchouc, nos emplois, sont au cœur d'une chaîne de filières inter-dépendantes : nous avons besoin des complexes pétrochimiques pour nos "mélanges synthétiques" qui représentent 60 % de la production (40 % de caoutchouc naturel).

Nos activités sont au centre d'autres filières essentielles : l'automobile, les transports (navires, vélo, SNCF, aviation, bus), mais aussi sur des articles variés à destination du bâtiment, produits de ménage, de santé, étanchéité industrielle, etc.

Les marchés sont en expansion permanente, tant dans notre pays qu'à l'échelle mondiale, et tout montre une demande croissante permanente : **production mondiale quadruplée des années 60 à aujourd'hui.**

Les profits déclarés dans notre industrie progressent en permanence aussi du fait de la richesse du travail des salariés.

Avec moins 23 000 salariés en France, le chiffre d'affaires a progressé de + 138 % dans le pneumatique et + 65 % dans le caoutchouc industriel.

Les salaires, les classifications ont stagné avec des conséquences sur le pouvoir d'achat et sans respect pour les qualifications des salariés, de leur travail.

Le matraquage idéologique du patronat sur le "coût du travail" est un mensonge, une négation du travail salarié qui est la seule création de richesses dans une entreprise.

Pressions, chantage, stress, conduisent les salariés à travailler "la peur au ventre".

C'est une stratégie patronale pour empêcher le rassemblement, l'union des salariés et leur unité dans toutes les catégories professionnelles et les asservir à la productivité tous azimuts.

Les pouvoirs publics et politiques sont soit complices, soit complaisants en cautionnant cette politique du mal être et de précarité, justifiant ainsi de somptueux cadeaux sous forme financière : pour l'année 2005, 65 milliards d'euros, ce qui représente l'équivalent de 2 166 666 emplois à 2500 € par mois cotisations incluses.

• **Des emplois utiles pour diminuer le stress, les cadences, le nombre d'accidents et maladies professionnelles.**

Les usines de caoutchouc, 1^{er} ou 2^{ème} employeur dans les localités, ont des devoirs, des responsabilités auprès de la population, tout comme les pouvoirs publics et politiques qui sont élus par la population.

L'entreprise, son efficacité économique dépend des services locaux : téléphone, poste, infrastructures, services divers (restauration/maintenance diverses, etc.) tout comme elle a besoin de personnel qualifié sortant de l'Éducation nationale.

Laisser détruire une usine industrielle, c'est asphyxier le poumon économique et social local, territorial.

L'entreprise, sa finalité, ce n'est pas de faire du fric mais de produire des biens utiles à la population. Elle a une responsabilité sociale et doit rendre des comptes aux salariés, à la population.

Il y a besoin de droits pour les salariés, leurs syndicats dans l'entreprise, pour peser sur les choix économiques et sociaux : le droit de suspendre les plans de suppressions d'emplois doit être au cœur de notre action.

1984 : 1 salarié réalisait 10,12 tonnes de production par an.

2005 : 1 salarié réalise 21,27 tonnes de production par an.

Cette progression de la productivité du travail n'a pas profité aux salariés. Les évolutions technologiques et informatiques auraient pu et dû leur profiter, améliorer leurs conditions de vie : **le patronat a pris toute cette richesse du travail pour augmenter les profits qu'il s'est accaparé.**



L'utilisation des évolutions technologiques a augmenté la charge du travail de chaque salarié avec intensification des tâches, chasse aux temps de repos et de récupération physique et mentale.

Dans le même temps, le patronat, conscient des atteintes à la santé, a mis en place des dispositifs pour ne pas payer financièrement les frais de santé et médicaux facturés au travers des cotisations patronales qui évoluent en fonction du nombre d'accidents de travail déclarés ou de maladies professionnelles reconnues.

La bataille pour faire reconnaître ses droits passe par la déclaration et reconnaissance des accidents et maladies professionnelles : il faut combattre les postes dits aménagés, les repos payés sans arrêt de travail, contestations, désinformation des salariés, primes spécifiques, etc.

Tout a été fait pour baisser officiellement le nombre de déclarations et faire payer à la collectivité (sécurité sociale) les conséquences de leur organisation du travail : 12 à 15 milliards, estime la sécurité sociale, chaque année (l'équivalent du fameux "trou de la sécurité sociale").

Mais, au-delà des chiffres, ce sont des hommes et des femmes qui restent marqués dans leur chair et qui souvent se retrouvent inaptes au poste de travail, puis menacés de licenciement, voire licenciés.

Si l'amiante est aujourd'hui un scandale reconnu pour la passivité et le laisser-faire des pouvoirs publics, dans l'industrie mécanisée que nous connaissons, il y a déjà des milliers de salariés victimes de TMS (Troubles Musculo Squelettiques) déclarés inaptes au travail, mais aussi des milliers de salariés sans formation réelle, qui manipulent, respirent des dizaines de produits nocifs pour la santé, porteurs de cancers mortels.

Quelques exemples :

Cancérogène	Localisation du cancer	Secteurs d'activité concernés
Huiles minérales entières	Peau, vessie	Industrie du caoutchouc
Amines aromatiques (certaines)	Vessie, foie	Industrie du caoutchouc
Nitrosamines et fumées de vulcanisation	Voies aérodigestives supérieures, estomac, vessie	Caoutchouc
Noir de Carbone	Poumons	Caoutchouc, chimie

L'action pour la prévention des risques doit être notre priorité : ensemble, organisons la bataille sur le droit à la santé, conjuguée à celle des libertés et de la formation.

• **Stopper ces gâchis humains et financiers, cela exige de changer l'organisation des tâches, du travail et ça ne coûte rien puisque ce serait autant d'économies sur les frais qu'engendrent les maladies et accidents.**

La CGT veut agir avec les salariés pour gagner un véritable droit à la santé avec :

- Une politique de prévention des risques en changeant l'organisation du travail pour que le travail ne nuise pas à la santé.
- Une politique de réparation des préjudices subis par les salariés avec notamment :
 - L'obligation de reclassement sans perte de droits à tout salarié déclaré inapte.
 - Une pré retraite dès 55 ans pour les salariés travaillant en équipe ou en travaux pénibles.

• **Augmenter les salaires,**

• **Revaloriser les classifications,**

• **Gagner une préretraite dès 55 ans pour les postés et les travaux pénibles.**

La situation montre : que nos industries sont en croissance permanente depuis toujours ; que le travail humain des salariés, leur professionnalisme, sont essentiels pour la qualité des produits ; que les richesses créées par le travail qualifié sont en progression permanente aussi.

Organisons l'action collective avec et dans la CGT.

REVALORISER LES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS, C'EST A NOTRE PORTEE AVEC L'ACTION COLLECTIVE.

En 1984, les salaires de base du caoutchouc se situaient à + 20 à 25 % du Smic



national ; aujourd'hui, le Smic est devenu la protection des bas salaires dans le caoutchouc.

• **Ce qui n'est plus dans notre pouvoir d'achat est passé dans la poche des actionnaires, du patronat.**

C'est la négation de notre travail professionnel, de son évolution : c'est inacceptable !

La CGT propose de revaloriser les salaires, les classifications, avec une grille salariale qui garantit la reconnaissance des qualifications et un réel déroulement de carrière : 1500 € au coef 130 + 8 € par point de classification.

Exemple : salaire revendiqué au coef. 170 = 170-130 = 40 points x 8 € = 320 €
1500 € + 320 € = 1820 € au coef 170.

Revaloriser les qualifications est nécessaire :

Coef. 180 pour les niveaux CAP/BEP

Coef. 225 pour les niveaux BT, BAC PRO ...

Coef. 280 pour les niveaux BTS, DUT, ...

Coef. 350 pour les niveaux DESS, Maîtrise, ...

Coef. 400 pour les niveaux Ingénieurs, doctorats, masters, ...

La part des salaires par rapport au chiffre d'affaires est passée de 24,4 % en 1992 à 15,4 % en 2005 dans le pneumatique, soit - 9 %.

Les travailleurs du caoutchouc doivent s'unir, agir pour faire reconnaître et payer leur travail professionnel : la CGT est disponible, c'est l'outil rassembleur pour s'organiser collectivement.

Pour gagner :

- **L'augmentation des salaires,**
- **La revalorisation des classifications,**
- **Une pré retraite dès 55 ans pour les postes et travaux pénibles,**
- **Le droit à la préservation de la santé au travail.**

Il faut s'organiser CGT !

37e CONGRES FEDERAL : les syndiqués doivent s'exprimer !

Tous les 3 ans se tient le congrès des syndicats de la fédération. Notre 37e congrès, du 19 au 23 novembre 2007 à Paris – Villepinte, sera aussi l'occasion de commémorer le centenaire de la FNIC-CGT.



Dire qu'un congrès est un moment de démocratie peut sembler une "belle formule". Mais à l'heure où la qualité de vie syndicale recule dans les syndicats, il faut bien reconnaître, quel meilleur moment qu'un congrès fédéral pour donner son avis sur les orientations fédérales, celles notamment qui consistent à mettre en avant la bataille des idées, les convergences de luttes, le combat pour une autre société plus solidaire et plus juste ?

En qualité de syndiqué, n'avez-vous pas votre mot à dire ?

Inscrivez-vous dans la participation au congrès !

La fédération, ce n'est pas quelques «spécialistes» basés à Montreuil, qui penseraient à votre place de ce que doit être la FNIC-CGT de demain, etc. Sur les problèmes de société, sur tous les sujets traités dans les collectifs, vous avez à apporter aussi bien qu'à échanger avec d'autres syndiqués des industries chimiques.

Chaque congrès fédéral débat et vote un **document d'orientation**, chacun des syndicats recevra le projet dans les prochaines semaines. Si les médias déversent en continu leur propagande, véritable avalanche d'informations qui vont pour la plupart dans le même sens, le syndiqué doit considérer comme prioritaire de refuser l'intox et diversifier ses sources d'information.

Entre Poivre d'Arvor, le discours uniforme des radios dites «d'info» et l'invasion du lavage cérébral que constitue la télé-réalité, il est bien difficile de faire le tri pour s'informer objectivement.

Pourtant, seule une information diversifiée et proche des préoccupations de chacun peut maintenir notre esprit critique. **S'informer est décisif** car la liberté d'action de chacun passe par son information. Pour ne pas être des moutons dont on "vend à des sociétés comme Coca-Cola des temps de cerveau disponible" (citation

de P. Le Lay, directeur de l'information de TF1), il est nécessaire de diversifier ses sources d'information... et de réflexion.

Le document d'orientation de la FNIC, comme toute information diffusée, est politiquement engagé. Il a vocation à faire réfléchir tout un chacun, susciter le débat dans les syndicats, et porter une alternative à la société présentée partout comme "étant la seule possible". Parce que la vie ne s'arrête pas à la sortie de l'entreprise, le document aborde des thèmes divers, de la guerre à la mondialisation en passant par la protection sociale ou la question de la finalité de l'entreprise.

Accepter de cloisonner ses activités (le syndicalisme, sa vie professionnelle, sa vie privée voire la vie associative ou politique), c'est refuser l'espoir d'une autre société et penser qu'on s'en sort mieux seul que tous ensemble.

- Un syndicalisme de transformation sociale : Où l'on ne veut pas changer "la" société, mais changer «de» société.
- Un syndicalisme de masse à l'opposé du syndicalisme "délégataire".
- Un syndicalisme de classe, conscient que les intérêts patronaux sont contraires (et non conciliables) à ceux des travailleurs.

Ces questions fondamentales, quand les aborder si ce n'est à l'occasion du congrès fédéral ? Depuis 100 ans, nos militants luttent pour un monde juste et solidaire : Y sommes-nous parvenus ? Le combat est-il terminé ?

Que chaque syndiqué intervienne dans le débat d'idées comme il doit intervenir dans la lutte : Voilà notre ambition.



Assurance : la Macif solidaire des syndiqués

Créé il y a plus de vingt ans, le contrat Solidarité vie syndicale répond à un véritable besoin d'assurance des adhérents et militants.



Les grandes lignes du contrat

Pour vos dommages corporels suite à un accident au cours de la vie syndicale

• En cas de décès :

Versement d'un capital de 16 000 € et prise en charge des frais d'obsèques jusqu'à 1 600 €.

• En cas d'incapacité permanente :

Pour un taux d'invalidité permanente supérieur ou égal à 10 %, versement d'une indemnité dont le montant, calculé en fonction du taux retenu, pourra atteindre un maximum de 32 000 €. Un taux d'invalidité entre 5 et 9 % donne droit à une indemnité forfaitaire de 1 100 €.

• Aide à l'enfant :

Une indemnité de 1 600 € est versée à chaque enfant de l'assuré décédé ou atteint d'une invalidité d'au moins 66 % et ce pour chaque enfant mineur ou poursuivant des études. Cette indemnité est doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère après l'accident.

• Perte de salaires ou revenus :

90% de la perte réelle de salaire net imposable en cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours. Une indemnité versée en complément des prestations des régimes de protection sociale pendant une période maximale de 18 mois.

Une assurance responsabilité civile et défense-recours, en plus :

Si son contrat personnel lui fait défaut, Solidarité Vie Syndicale couvre la responsabilité civile de l'adhérent dans le cadre de ses activités syndicales. Une couverture qui s'accompagne d'une garantie « Défense et Recours » qui permet à l'adhérent d'être défendu devant les Tribunaux en cas de poursuites ou de réclamer au tiers responsable la réparation de son préjudice. En cas d'accident, le syndicat doit simplement informer la confédération :

tél. : 01 48 18 84 46 - mail : a.diaz@cgt.fr qui donnera alors une déclaration de sinistre rappelant le numéro du contrat souscrit par la confédération.

Sans oublier l'assistance aux militants

Prise en charge en assistance-rapatriement des militants en déplacement à l'étranger sous mandat syndical.

*Exemples de garanties extraites du contrat Solidarité vie syndicale en date du 1^{er} janvier 2007

La CGT et la Macif ont réaffirmé, le 14 septembre 2004, à travers une déclaration commune aux 5 confédérations syndicales, leur volonté d'apporter aux salariés toutes les garanties nécessaires à leur protection.

Une blessure au cours d'une manifestation, une chute en collant des affiches, un accident de voiture lors d'un déplacement... Que l'on soit militant ou simple adhérent, la vie syndicale comporte des risques et nul n'est à l'abri de tels incidents.

Une approche partenariale

Conscients de l'utilité économique et sociale de l'assurance, les organisations syndicales se sont penchées sur cette problématique. Mais avec qui travailler pour bâtir un vrai plan de protection dédié à l'activité syndicale ? Attachés au principe d'une assurance basée sur la solidarité, ils se sont naturellement rapprochés de la Macif. C'est ainsi que l'ensemble des centrales syndicales et la mutuelle se sont progressivement engagés dans des partenariats solides, dont la première réalisation fut très vite le contrat Solidarité vie syndicale.

Pour toute information, vous pouvez nous contacter au 05 49 09 44 96 ou par messagerie électronique : partenariat@macif.fr

La solidarité avant tout

Pour couvrir au mieux les syndiqués actifs, retraités ou privés d'emploi, la Macif a bâti une assurance "dommages corporels" agissant en cas d'accident dans le cadre d'un mandat ou d'une mission, d'un stage de formation syndicale ou plus généralement lors de toute participation à la vie de l'organisation.

Solidarité vie syndicale protège aujourd'hui la quasi-totalité des syndiqués, à titre individuel et de façon automatique.

"La solidarité est la clé de voûte du contrat, affirme Pierre Cantin, de la Direction des Partenariats à la Macif. Tout le monde bénéficie des mêmes garanties et nous travaillons sans cesse pour améliorer nos prestations. Depuis sa création, le contrat a permis d'indemniser plusieurs dizaines de décès et de nombreuses infirmités. A chaque fois, nous avons veillé à ne jamais laisser personne démunie, quelle que soit la gravité du sinistre. Dans une société où le statut du bénévole et du militant sont quasi inexistantes, une couverture efficace est une nécessité."

TOURISTRA

Touristra est près de vous, dans votre région !

PROGRAMME 2007

TARIFS PRÉFÉRENTIELS
RÉSERVÉS AUX SALARIÉS
DES COLLECTIVITÉS



Vacances en France

Semaines classiques, week-ends,
courts séjours, semaines découverte,
séjours rando, cyclo et 20 autres thèmes.

• Auvergne

Le Mont-Dore **NOUVEAU !**

• 6 villages dans les Alpes

Chamonix - Saint-Bon/Courchevel - Morzine
Risoul  - Les 7 laux - La Plagne.

• 8 villages en Méditerranée

En bord de mer :

Bormes-les-Mimosas - Les Issambres - Cogolin
Ramatuelle  - Calvi - La Napoule
Balaruc-les-Bains.

En Haute Provence :

Vaison-la-Romaine.

• 3 villages de gîtes sur la côte Atlantique

Île de Ré - Tarnos - Soustons.



Vacances à l'étranger

L'esprit Club 3000



Une animation 100% francophone, du sport en
liberté, des buffets superbes avec des spécialités,
la découverte de la vie locale, des échanges
authentiques, un spectacle chaque soir.

AU DÉPART DE PARIS

Des Clubs 3000

Andalousie • Sicile • Crète • Turquie
Bulgarie • Croatie • Monténégro • Italie
Tunisie • **NOUVEAU** La Roumanie

Des circuits

Avec accompagnateur Touristra et guide
local francophone pendant tout le circuit,
longs, moyens courriers et circuits **ÉTOILE**
au départ de 6 clubs 3000.

NOUVEAUTÉS Inde • Hongrie...

Des croisières

Croisières fluviales en Égypte.

Autres destinations sur demande

UNE ÉQUIPE COMMERCIALE À VOTRE SERVICE

Bassin Parisien

Tél. : 01 44 83 43 99

Rhône-Alpes

Tél. : 04 72 41 75 31

Alsace-Lorraine

Tél. : 03 87 71 66 10

Nord Picardie

Tél. : 03 20 12 13 04

Aquitaine

Tél. : 01 44 83 43 37

PARTENAIRE
EXCLUSIF DE

