

Le travailleur du Verre & de la Céramique

LE JOURNAL DU SYNDIQUÉ

n°128
juin
2018

DOCUMENT D'ORIENTATION ADOPTÉ

LUTTONS AUJOURD'HUI POUR LE PROGRES SOCIAL DE DEMAIN



10^e Congrès
Fédéral
5 - 6 - 7 juin 2018
Ramatuelle



Fédération
Verre &
Céramique

RÉDACTION - ADMINISTRATION : 263, RUE DE PARIS - CASE 417 - 93514 MONTREUIL CEDEX

TEL. : 01 55 82 85 39 - FAX : 01 55 82 85 37 - E-MAIL : VER-CERAM@CGT.FR

SITE : [HTTP://WWW.VERRECERAM-CGT.FR](http://www.verreceram-cgt.fr) - DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : JACQUES BEAUVOIR

N° DE COMMISSION PARITAIRE : 0119 S 06738 - N° ISSN : 0980-2142 - IMPRIMERIE RIVET P.E. LIMOGES

MISE EN PAGE : TONY LIGNEYRAS - 06 58 18 80 93 - CONTACT@1FG.FR - WWW.1FG.FR - PRIX DE VENTE ANNUEL : 5€

IMPRIM'VERT®

DEPEC 1031-1346





Préambule

LUTTONS AUJOURD'HUI POUR LE PROGRES SOCIAL DE DEMAIN

P 1 (La CGT agit avec les salarié-e-s pour une transformation de la société qui conciliera le progrès social et économique, avec la protection de l'environnement, la préservation des ressources de la planète, l'égalité des droits, les solidarités nécessaires entre les peuples et les générations, et les coopérations entre les pays et les territoires.

P 2 (Cela nécessite un profond changement de la société actuelle basée sur la cupidité de quelques-uns exploitant l'immense majorité des autres, piétinant leurs droits, dégradant leurs territoires, surexploitant les ressources naturelles et accélérant le réchauffement climatique. Pourquoi s'étonner alors que ce système débouche inexorablement sur des crises climatiques, politiques, économiques provoquant déplacements massifs de populations, famines et guerres. En réalité, ce sont des rapports de dominations économiques et législatifs, d'une « élite fortunée » contre les populations et les territoires qui a vu le jour. Cette « élite » a créé les mêmes fractures au sein des sociétés dites riches. Ces inégalités commencent dans les quartiers, se poursuivent à l'école et se creusent devant l'accès à l'emploi et bien entendu dans l'entreprise. Elles s'attaquent aux droits des travailleurs et travailleuses, des retraité-e-s, à la protection sociale, aux services publics, au code du travail et aux conventions collectives. L'instauration de la précarité de l'emploi et du chômage de masse sont des conditions nécessaires pour installer leur rapport de domination.

**Changer la société, par des actes concrets,
c'est possible !**

P 3 (Cela passe par une profonde réflexion sur les modes de productions actuels, voire de consommation. Cela passe par l'anticipation de l'impact des ruptures technologiques sur le travail, l'emploi, l'organisation du travail, la réduction du temps de travail, les relations sociales et bien entendu sur le partage de la valeur ajoutée, autrement dit, sur la redistribution des richesses créées. Cela nécessite le renforcement et le développement des services publics qui permettront l'accès à tou-te-s à des besoins fondamentaux. Par cette cupidité, transformée en projet de société, des fractures énormes se sont créées avec des pays dits riches et des pays dits pauvres.

P 4 (Pour permettre ce changement de société, le rassemblement de l'ensemble des salarié-e-s est indispensable. L'objectif est de conquérir solidairement l'égalité des droits pour toutes et tous : l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'emploi stable, durable pour les privé-e-s d'emplois, le contrat à durée indéterminée pour les précaires, le droit au plein temps pour les temps partiels subis, le droit à vivre de sa retraite à taux plein à 60 ans pour les retraité-e-s, le droit de partir dès 55 ans pour celles et ceux qui ont subi la pénibilité du travail, le droit à une nouvelle réduction du temps de travail pour profiter pleinement de son temps libre.

P 5 (Cela nécessite aussi d'avoir une vision internationaliste car lorsque des salarié-e-s gagnent des droits dans leurs pays, ce sont tou-te-s les autres qui en profitent. Le capitalisme utilise aussi les ruptures technologiques pour accentuer les fractures sociales : les modèles Uber ou Amazon en sont l'illustration. C'est en conquérant des droits et le premier est le droit à une juste redistribution des richesses que nous créons, que nous lutterons contre cette société qui nous promet de revenir au temps du Germinal numérique, pour cela le droit à la sécurité sociale professionnelle doit demeurer un de nos principaux objectifs de lutte.

P 6 (Le capitalisme du XXIème siècle est aussi incompatible avec la protection de l'environnement et des ressources naturelles tout comme il est incompatible avec la paix durable, la démocratie sociale et la démocratie tout court. Les tribunaux internationaux privés pour juger des démocraties prévues dans les traités mondiaux de libre-échange reflètent cette incompatibilité.

P 7 (La CGT promeut au contraire la démocratie et la transparence, source d'honnêteté, à chaque étape et dans tous les lieux de décisions qui influent sur notre vie, celle de nos enfants et sur l'avenir de notre planète. Il est urgent que les travailleurs et travailleuses puissent disposer de droits d'intervention dans toutes les décisions stratégiques de l'entreprise, sur la finalité des productions, sur la stratégie de développement de l'entreprise, les conséquences de ces décisions sur les territoires

qu'elle occupe, sur les travailleurs et travailleuses qui sont dans l'entreprise, sous-traitant ou fournisseurs, sur l'environnement. Cela passe pour la présence massive des représentants des salarié-e-s dans les conseils, cela passe par le droit de véto pour les comités d'entreprises nationaux et européens. Par exemple en cas d'OPA ou en cas de plans de destruction d'emploi, cela passe par plus de droits pour les comités d'entreprises, droit à l'expertise sur l'environnement, les nouvelles technologies et l'impact économique sur le territoire.

P 8 (C'est dans cet objectif de transformation vers une société plus démocratique plus juste, plus solidaire, plus protectrice de nos territoires et de notre environnement, de notre planète, luttant contre la société de la cupidité, que s'inscrit l'action de notre Fédération CGT Verre et Céramique et de ses Syndicats.

P 9 (Par des propositions et des revendications concrètes, utiles à l'activité quotidienne dans les entreprises, par des mobilisations massives des salarié-e-s, mais en ne perdant jamais de vue l'utilité du tous ensemble pour gagner des droits pour toutes et tous, quelque soit son statut et la taille de son entreprise. Nous l'avons démontré en obtenant des droits dans nos branches en luttant et en gagnant dans les entreprises. C'est cette voie-là que nous proposons d'amplifier, de développer pour gagner ensemble des droits pour toutes et tous.



Sommaire

- > Préambule → 2
- > **RÉSOLUTION A :**
- Offensive revendicative et solidaire** → 5
- > **Nos résolutions A :**
- Résolutions 1 à 8 → 13
- > **RÉSOLUTION B :**
- Une politique de l'emploi,...** → 15
- > **Nos résolutions B :**
- Résolutions 1 à 13 → 27
- > Sites FNTVC → 28
- > **RÉSOLUTION C :**
- Une Fédération plus forte,...** → 29
- > **Nos résolutions C :**
- Résolutions 1 à 14 → 46
- Résolutions 15 à 21 → 47



ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laffitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



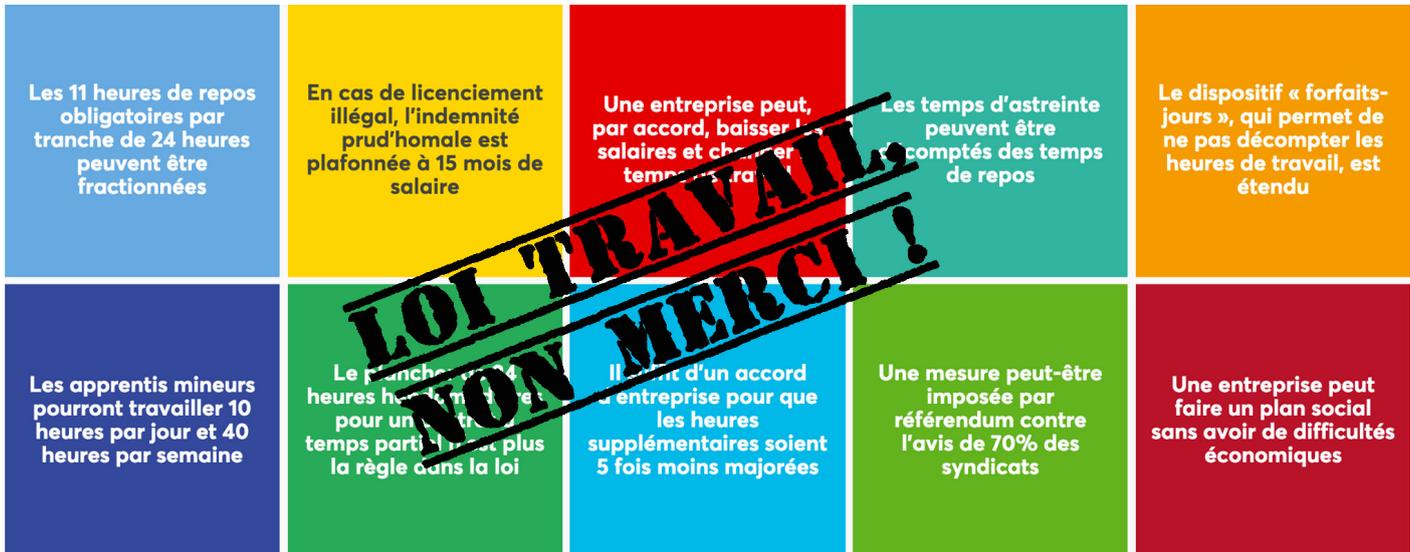
malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

) RÉOLUTION A (

OFFENSIVE REVENDICATIVE ET SOLIDAIRE.



- 1** (Nos ambitions revendicatives, pour une nouvelle politique industrielle et sociale.
- 2** (La CGT défend une nouvelle politique industrielle et sociale s'appuyant sur une réelle revalorisation du travail, des qualifications, des classifications, d'une vraie reconnaissance des salarié-e-s et d'un vrai dialogue social dans les entreprises.
- 3** (Il est intolérable que les choix de gestion, d'orientations et de dialogue social ne soient dictés que par les profits qu'ils peuvent engendrer, pour répondre à la doctrine de l'économie mondialisée des actionnaires.
- 4** (Notre conception syndicale CGT doit être réfléchie, décidée, à partir et pour la réponse aux besoins de l'ensemble de la population avec nos particularités liées aux salarié-e-s du verre et de la céramique.
- 5** (Cela fait plusieurs années que notre Fédération s'est engagée dans la bataille pour la défense et le développement des activités industrielles et de l'emploi, pour une nouvelle conception de l'industrie, des filières, des sous-traitants et de leur place dans les activités économiques.
- 6** (Les mobilisations autour des propositions que nous avons élaborées ont permis d'ouvrir le débat et ont obligé les politiques à reconsidérer la politique industrielle et sociale pour en faire une priorité (Lutte VERALLIA pour la vente, intervention à BACCARAT par la CGT par rapport à l'achat par des chinois, ARC).

- 7** (Le MEDEF et ses alliés surfent aisément sur la situation économique et les divergences entre les organisations syndicales, exploitent la crise pour accélérer et amplifier toutes les remises en causes de nos droits.
- 8** (Au fur et à mesure des annonces de suppressions d'emplois, de fermetures d'entreprises et d'attaques de nos droits, le MEDEF et les gouvernements successifs font croire que la situation est catastrophique, que les entreprises sont en danger et redemandent encore et toujours plus d'efforts à toutes les catégories socio-professionnelles.
- 9** (Leurs arguments, sous couvert du chantage à l'emploi : il faut flexibiliser le travail de toutes contraintes, il faut précariser le marché du travail, l'assouplir, détruire le code du Travail, réduire le coût du travail et l'endettement de l'état, etc.
- 10** (Ceci alors que, dans le même temps, les entreprises, notamment du CAC 40, engrangent des profits comme jamais, que la bourse retrouve sa vitesse de croisière d'avant crise et que la croissance économique s'accélère.
- 11** (Le MEDEF a trouvé un allié de poids par ce Président qui a mis en œuvre ses exigences.
- 12** (Les ordonnances « travail XXL » reprennent les aspirations du MEDEF tout en négligeant les propositions des organisations syndicales.

13 (Quand on y regarde de plus près, ce qui pèse le plus sur les entreprises, ce ne sont pas les cotisations sociales mais les charges financières (dividendes versés aux actionnaires et intérêts des banques).

14 (Depuis 30 ans, la richesse créée qui est passée de la poche des salarié-e-s à celle des banquiers et des patrons et surtout les actionnaires n'a cessé de progresser.

15 (Les bénéfices sont redistribués aux actionnaires au détriment de la recherche, du développement, de la formation, de l'emploi et de l'investissement dans l'appareil productif.

16 (C'est cette logique qu'il faut combattre !

) RA 1 (

Les syndicats s'engagent à combattre les différentes lois travail tout en construisant des propositions économiques et sociales alternatives à celles-ci et à tous les niveaux : de nos branches, nos conventions collectives et dans nos entreprises.

17 (Il faut une autre politique industrielle et sociale comme le revendique la CGT et particulièrement notre Fédération.

18 (Une politique industrielle et sociale qui ne soit plus au service du Capital, mais une politique industrielle et sociale qui prenne en compte les besoins des citoyen-ne-s et des salarié-e-s.

19 (Dès lors se posent également les questions autour de l'emploi, avec la question du pouvoir d'achat des familles, mais aussi celle de la stabilité, de la sécurité alors que progressent la précarité du travail ainsi que les menaces de chômage.

20 (Pour cela il faut avoir un revenu suffisant, pour soi, pour ses proches et le partage du travail devient une évidence.

21 (Les 32h et la 6ème équipe doivent devenir une des réponses, comme la réduction de la pénibilité, les améliorations des conditions de travail.

) RA 2 (

Les syndicats s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens pour créer de l'emploi pour tou-te-s les salarié-e-s en obtenant les 32 H, la 6^{ème} équipe et sans perte de salaire.

22 (Face à l'évolution du salariat, nous devons exiger que les métiers, les classifications, les qualifications et les salarié-e-s soient véritablement reconnus. Cela passe par l'instauration d'un véritable dialogue social dans l'entreprise.

23 (Une campagne de respect de la grille conventionnelle pour les jeunes diplômé-e-s embauché-e-s devrait être une obligation. Nous devons exiger du patronat que ces salarié-e-s soient classé-e-s à leur coefficient par rapport à leurs diplômes et leurs compétences.

24 (Ce besoin de connaissance élevée en appelle à une formation continue de haut niveau tout au long de la vie, d'où l'enjeu de promouvoir des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et Interbranches (CQPI).

25 (La formation continue doit impérativement être qualifiante dans toutes les branches. La Fédération ainsi que les mandaté-e-s doivent impulser aux salarié-e-s la prise en compte de ces formations.



) RA 3 (

Les syndicats s'engagent à agir pour l'emploi, la formation, l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications, faire reconnaître la polyvalence et poly compétence.

26 (Nous devons exiger que la Recherche et le Développement soit destinés aux investissements pour une reconquête industrielle.

27 (Nos métiers n'échappent pas au recul de l'investissement dans la Recherche et le Développement et à l'arrivée du digital.

28 (Le numérique et la digitalisation sont aussi devenus aujourd'hui un prétexte pour renforcer le rapport de subordination, le temps de travail et l'individualisation des parcours professionnels.

29 (Les régressions ne sont pas liées aux progrès technologiques, mais sont issues des choix stratégiques des entreprises et des actionnaires pour augmenter leur rentabilité et leur rentabilité.

30 (Afin d'appréhender au mieux la réalité de notre implantation industrielle, nous devons d'abord observer la situation dans nos branches professionnelles, qui aujourd'hui représentent environ 51 000 salarié-e-s, dont la plus grande partie sont à la fabrication mécanique du verre.

31 (Nous devons également mieux appréhender l'implantation géographique de nos lieux de production :

32 (Les effectifs salariés sont répartis sur tout le territoire, mais il y a de fortes concentrations de sites sur certaines grandes régions, par exemple la Vallée de la Bresle, mais aussi en général le Nord de Paris.

33 (La relocalisation de production est possible et doit être une priorité pour nous, nous devons combattre et dénoncer la délocalisation.

34 (Pour éviter les délocalisations ou les transferts de sièges sociaux à l'étranger, nous devons interpeller les pouvoirs publics, les médias, ainsi que tous les moyens que nous avons à notre disposition tels qu'informer et impliquer les salarié-e-s pour prendre leur avenir en main, sur ces sujets la Fédération interviendra (exemple Verallia, ARC internationale, etc...)

35 (Pour le développement d'une expression revendicative au service des besoins des salarié-e-s et retraité-e-s.



36 (Il faut changer, c'est une urgence, pour l'avenir de nos professions, de leurs salarié-e-s et de leurs retraité-e-s.

37 (Depuis notre dernier congrès, dans nos professions, de nouvelles et intenses attaques du patronat contre l'emploi et les droits conduisent à fermer nombre de sites au nom de la « compétitivité » entre les entreprises d'un même secteur économique et professionnel.



38 (Dans la réalité, cette compétitivité capitaliste n'est nullement orientée vers le renforcement et l'amélioration des capacités productives de richesses en réponse aux besoins des populations et collectivités, mais bien principalement conçue et développée pour satisfaire les objectifs de la profitabilité maximale à court terme qu'en retire l'actionnaire détenteur de ces moyens de production « du profit ».

39 (Cette approche financière de la production conditionne la manière dont sont pensées, réalisées et destinées les productions des biens et services, de manière à répondre à la stratégie et objectifs des marges bénéficiaires de l'employeur.

40 (L'approche financière impacte directement ou indirectement les choix stratégiques de repositionnements des entreprises ou groupes sur des créneaux économiques ou métiers, des champs professionnels et géographiques.

42 (Ce sont de monstrueux gâchis économiques et sociaux et dans notre Fédération, plus particulièrement dans les métiers de la céramique, nous devons nous impliquer complètement pour changer la donne.



43 (De plus en plus dévalorisée, la place du travail humain et le droit social sans lequel aucune valeur ajoutée ne peut être créée.

44 (Aucun bien et service ne peut voir le jour, du seul fait que l'on mette ensemble, l'argent, les équipements ou machines, les matières premières dans une entreprise s'il n'y a pas l'intervention du travail de femmes et d'hommes pour y créer les richesses qui permettront à cette entreprise de vivre et prospérer.

45 (Le travail n'est pas un coût mais une richesse, or, toute la politique du Medef et des gouvernements successifs vise à faire croire que si les entreprises ne sont pas assez « compétitives », c'est parce que le coût du travail et les droits des salarié-e-s seraient trop élevés.

46 (C'est pourtant démenti.

47 (Les entreprises qui, dans nos secteurs professionnels, ont disparu sont souvent celles où les salaires, les droits syndicaux et sociaux y étaient les plus mauvais ; cela parce que, justement, le patronat y avait construit ses marges de profit sur cette réalité d'exploitation et de misère du salariat.

41 (Elle dicte la dévolution ou non, sur tel ou tel site ou établissement, d'investissements, la hauteur et la nature de ceux-ci, les gammes de produits ou de services qui y seront laissées ou développées, les conditions dans lesquelles le travail y sera organisé, avec sur tous ces sujets le poids dévastateur du dogme de l'abaissement du « coût du travail ».

) RA 4 (

Les syndicats s'engagent à reconquérir les droits perdus et acquérir des droits nouveaux d'intervention démocratique des salarié-e-s dans les entreprises et notamment renforcer, élargir les droits et prérogatives des syndicats de la FNTVC et des représentations des travailleurs et des travailleuses au sein de celles-ci.

61 (C'est un salaire garanti en juste rémunération de la valeur de la force de travail de chacun-e, donc de cette qualification détenue par le ou la salarié-e et qu'il ou elle doit avoir la capacité de mettre en œuvre dans le travail.

62 (C'est la prise en compte des formations et expériences professionnelles et autres, pour construire l'évolution sociale et professionnelle correspondant à la qualification et aux aspirations des salarié-e-s.

63 (C'est un élément qui est donc structurant du statut reconnu au salarié-e-s et de son évolution.

64 (Les systèmes de classifications professionnelles en vigueur dans certaines de nos branches du verre et de la céramique, reposent soit sur une classification des postes de travail, par rapport à des définitions et emplois repères (classification de type PARODI), soit dans d'autres branches sur une classification des emplois de l'entreprise par rapport à des méthodes diverses de cotation à partir de « critères classant » avec un additif censé reconnaître la manière dont le salarié s'acquitte des exigences patronales dans la tenue de cet emploi.

65 (Changer c'est reconquérir des salaires garantis décents et justes au regard des qualifications, c'est exiger de mettre un terme à toutes discriminations salariales et traitement, aux inégalités professionnelles et sociales entre les Femmes et les Hommes.

66 (A un même niveau de qualification et de classification, même compétence, même salaire

67 (S'adapter au changement du salariat, s'impliquer à côté des salarié-e-s sur les organisations, les conditions de travail, les droits et du dialogue sociale partant du travail réel tel qu'il est vécu pour parvenir à nos revendications collectives

68 (Les organisations, la durée du travail et les droits collectifs sont aujourd'hui et de plus en plus au cœur des systèmes d'exploitation des salarié-e-s.

69 (Les actions diverses du patronat s'accroissent pour banaliser le travail de nuit, du dimanche, pour flexibiliser les horaires de travail, déroger et dépasser les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (forfaits jours sans référence horaire, systèmes d'astreintes...), pour précariser les emplois et accroître les situations de polyvalence et d'interventions de sous-traitance d'activité...

70 (Elles se complètent par les situations de travail non déclaré ainsi que la pression sur les salarié-e-s.

71 (La question de l'articulation entre temps de travail et temps sociaux et familiaux hors travail fait de plus en plus l'objet d'attaques patronales, avec des intrusions de plus en plus prégnantes et diverses de l'employeur ou de certains de ses subordonnés, dans la sphère de la vie privée des travailleurs et des travailleuses (les nouvelles technologies de communication sont parfois utilisées à cette fin,).

72 (Mais également le contrôle patronal exercé sur les arrêts de travail maladie/accident avec méthodes et moyens de pressions divers sur les salarié-e-s pour reprendre le travail, espionnage de l'activité, des relations des travailleurs et travailleuses hors temps de travail, dispositifs de délations qualifiés d'alertes professionnelles...



) RA 5 (

Les syndicats s'engagent à obtenir les mêmes droits pour les salarié-e-s sous-traitants sur nos sites.

73 (Gagner des droits et sécuriser nos acquis, c'est renforcer le pouvoir d'expression et d'intervention des salarié-e-s et gagner des droits pour leurs représentant-e-s dans tous domaines susceptibles d'influer sur la marche générale de l'entreprise.

74 (La question des productions, investissements, emplois, organisations et moyens de production, formations, etc. appelle que les membres de la communauté de travail employés dans l'entreprise avec leurs représentant-e-s élu-e-s et syndicaux-ales puissent être partie prenante quant aux choix opérés.

75 (Il convient que les représentant-e-s actuel-le-s et futur-e-s des salarié-e-s puissent disposer de droits d'intervention renforcés sur tout ce qui engage l'avenir des salarié-e-s, de l'entreprise et de ses emplois.

76 (Notamment qu'ils et elles puissent disposer d'un droit suspensif concernant les mesures de suppressions d'emplois dans les instances.

77 (Les obligations relatives à la gestion prévisionnelles des emplois et compétences ou qualifications, à l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé-e-s, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la durée et l'aménagement du temps de travail, les contrats de générations, la formation professionnelle, le combat de la pénibilité du travail, les négociations sur les salaires effectifs..., doivent toutes devenir des tribunes et temps forts pour porter les revendications qui répondent aux besoins des salarié-e-s, avec dans notre approche la construction d'un rapport de force porteur des intérêts collectifs pour tou-te-s et pour chacun-e avec les salarié-e-s et à la lumière des repères revendicatifs de la CGT.

78 (Changer c'est gagner et sécuriser le droit au travail pour tou-te-s, c'est affirmer avec ce droit au travail le droit à la sécurité et santé des travailleurs et des travailleuses tout au long de leur vie professionnelle.

79 (Nous avons dans bon nombre d'entreprises des salarié-e-s qui n'ont connu, depuis des dizaines d'années, que des plans de régressions d'effectifs et situations dans lesquelles, outre le fait de vivre en permanence avec la menace de nouvelles suppressions d'emplois, se sont retrouvé-e-s avec des réorganisations où leurs conditions de travail ont été affectées.

80 (La précarité d'emploi gagne du terrain, y compris chez des travailleurs et les travailleuses en CDI et les sous-traitant-e-s sur nos sites.

81 (Au milieu de cette situation, les relations de travail sont particulièrement malmenées, les solidarités, le travail d'équipes, les repères des droits collectifs ont été l'objet d'attaques, de remises en cause.



82 (Il en résulte pour nombre de salarié-e-s un mal-être, le travail étant de moins en moins vécu comme créateur de lien social, mais d'isolements, d'individualisme.

82 bis (La fédération continuera à impulser pour que chaque CCN, chaque syndicat uniformise les droits syndicaux avec les moyens correspondants dans le projet du statut verre céramiste.

) RA 6 (

Les syndicats s'engagent à construire concrètement le statut du verrier et du céramiste, en renforçant les conventions collectives et en préservant la hiérarchie des normes, le droit à l'extension et le principe de faveur.

83 (La Fédération du verre et de la céramique consciente de la nouvelle méthode « Lean management » et sur les dernières grandes innovations dans nos métiers...

84 (Dans chaque cadre d'activités, nous sommes porteurs de nombreuses propositions pour renforcer les productions, participer à défendre et renforcer l'emploi quantitativement et qualitativement, améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et des travailleuses, gagner en efficacité et productivité, développer l'entreprise pour la création de nouveaux emplois.

) RA 7 (

Les syndicats s'engagent à combattre les démarches d'amélioration continue dans tous les sens du terme (numérique, digitalisation et management).

85 (Les conditions de travail pénibles et l'ambiance de travail dégradées, couplées à la répétition de plans de casse des emplois, conduisent les salarié-e-s à fuir cette réalité qu'ils et elles vivent de plus en plus mal (ce qui va s'amplifier avec les nouvelles prérogatives, ordonnances et décret d'application de la loi travail XXL) ; exemple : rupture conventionnel groupé, licenciement abusif, CDI de chantier...

86 (Changer c'est agir résolument pour que celui-ci soit vécu comme une source de bien-être et d'épanouissement personnel et collectif, et non comme un lieu de souffrance et de pénibilité physique, psychologique et morale.

87 (Pour la Fédération verre et céramique c'est un axe majeur de notre bataille syndicale, le combat engagé contre la pénibilité du travail et pour le droit pour tou-te-s de partir à la retraite pour en bénéficier pleinement, longtemps et en bonne santé, pour les salarié-e-s posté-e-s ou en situation de travailleurs et travailleuses ayant supporté des conditions pénibles, l'octroi d'une retraite anticipée.

88 (Nous nous situons sur une démarche de prévention des risques professionnels, pour garantir et améliorer la santé des salarié-e-s tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour apporter notre soutien à ceux et celles dont la santé a pu être altérée par les conditions et l'environnement de travail auxquels ils et elles ont été exposé-e-s.

89 (Coté exposition aux risques professionnels, nous sommes engagés au côté des salarié-e-s qui luttent pour la reconnaissance de ceux-ci et exigent réparation des atteintes à leur santé, et de tous les préjudices qui en résultent pour eux, elles et leurs familles.

90 (Conquérir la traçabilité des salarié-e-s aux risques chimiques que les ordonnances et décrets ont supprimés et gagner la reconnaissance de la pénibilité.

91 (Avec de la disparition des CHSCT, cette bataille est devenue l'affaire de tou-te-s c'est un combat syndical de premier plan.

92 (Les salarié-e-s n'ont pas à choisir entre leur droit au travail et leur droit à la santé, les deux doivent aller de pair.

93 (L'obligation de sécurité et de résultat qui pèse sur l'employeur en matière de préservation de la santé des travailleurs et des travailleuses doit être effective.

94 (Obligeons celui-ci à prendre toutes les mesures de préventions efficaces pour y parvenir.

95 (La retraite est la suite de l'activité salariée, les conditions de travail subies et la pénibilité conditionnent la qualité de vie du et de la retraité(e).

96 (Un suivi doit être systématique en cas de pénibilité et/ou d'exposition aux matières dangereuses lors de l'activité professionnelle (Amiante, silice cristalline, ...) pour ces salarié-e-s là nous demandons la retraite à 55 ans.

) RA 8 (

Les syndicats font de la reconnaissance de pénibilité du travail, au travers de l'aménagement des fins de carrières avec la possibilité de mise en place du temps partiel ou d'une retraite anticipée.



) NOS RÉOLUTIONS (

POUR UNE OFFENSIVE REVENDICATIVE ET SOLIDAIRE.

) RA 1 (Les syndicats s'engagent à combattre les différentes lois travail tout en construisant des propositions économiques et sociales alternatives à celles-ci et à tous les niveaux : de nos branches, nos conventions collectives et dans nos entreprises.

) RA 2 (Les syndicats s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens pour créer de l'emploi pour tou-te-s les salarié-e-s en obtenant les 32 H, la 6ème équipe et sans perte de salaire.

) RA 3 (Les syndicats s'engagent à agir pour l'emploi, la formation, l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications, faire reconnaître la polyvalence et poly compétence.

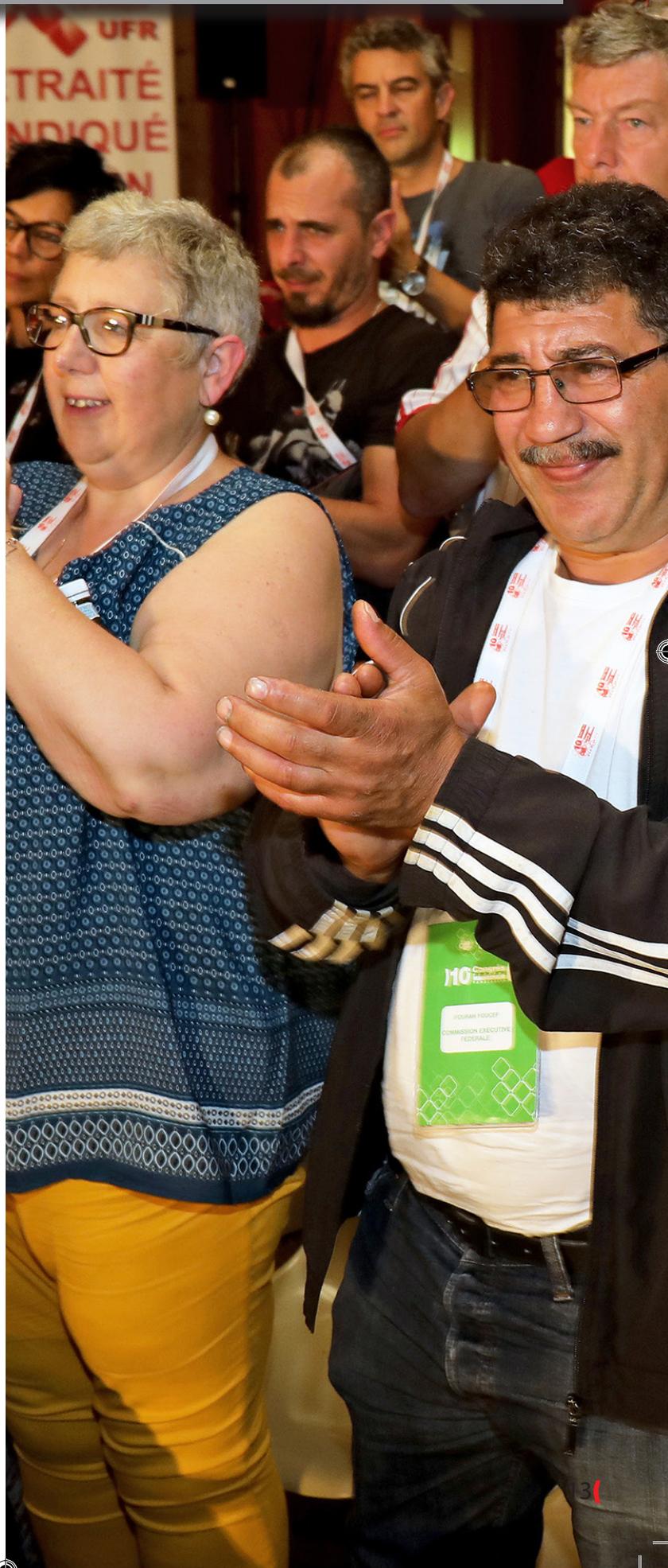
) RA 4 (Les syndicats s'engagent à reconquérir les droits perdus et acquérir des droits nouveaux d'intervention démocratique des salarié-e-s dans les entreprises et notamment renforcer, élargir les droits et prérogatives des syndicats de la FNTVC et des représentations des travailleurs et des travailleuses au sein de celles-ci.

) RA 5 (Les syndicats s'engagent à obtenir les mêmes droits pour les salarié-e-s sous-traitants sur nos sites.

) RA 6 (Les syndicats s'engagent à construire concrètement le statut du verrier et du céramiste, en renforçant les conventions collectives et en préservant la hiérarchie des normes, le droit à l'extension et le principe de faveur.

) RA 7 (Les syndicats s'engagent à combattre les démarches d'amélioration continue dans tous les sens du terme (numérique, digitalisation et management).

) RA 8 (Les syndicats font de la reconnaissance de pénibilité du travail, au travers de l'aménagement des fins de carrières avec la possibilité de mise en place du temps partiel ou d'une retraite anticipée.





ACTICE

ACTICE

des idées pour vos idées

Les échos du verre et de la céramique

Chaque trimestre, ACTICE communique une revue des principales informations sectorielles utiles aux élus.



Diagnostic économique et stratégique



Diagnostic santé et sécurité au travail



Formation et accompagnement des IRP



Assistance aux négociations



www.actice.eu



b.larcher@actice.eu



07 86 55 53 37



1 rue Jean Novel, Villeurbanne

) RÉOLUTION B (

UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI QUI GARANTIT LE DROIT DU TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

97 (C'est soi-disant au nom de l'emploi que les gouvernements et leurs majorités en nombre de députés et sénateurs qui se sont succédés depuis plusieurs quinquennats, ont conduits des politiques néolibérales, destructrices des garanties et protections des travailleurs et des travailleuses qu'ils et elles soient actifs ou actives, privé-e-s d'emploi ou à la retraite.

98 (Nous avons la démonstration que non seulement cela ne marche pas, mais aussi que ça ne fait qu'aggraver la casse quantitative et qualitative de l'emploi, le recul de nos industries du verre et de la céramique et la dégradation des conditions de travail

99 (Cet abaissement structurel des effectifs s'accompagne de la montée de la précarité contractuelle, de la flexibilisation des horaires et durées de travail qui empiètent ou contraignent de plus en plus largement la part de vie où les travailleurs et travailleuses sont réputé-e-s être hors travail.

100 (C'est également une mobilité géographique et professionnelle accrue et source d'insécurités, et d'un statut social sans cesse menacé et attaqué. Une pression accrue sur la rémunération du travail en rapport à l'élévation des qualifications.

101 (Notre démarche revendicative sur les questions relatives à la sécurité et santé des salarié-e-s s'inscrit dans la continuité et le renforcement des résolutions que nous avons prises lors de nos congrès précédents et des orientations confédérales adoptées en la matière.

102 (Nous prenons la résolution de faire du droit à la santé et à la sécurité des travailleurs un fil conducteur de notre bataille revendicative pour changer le travail, reconquérir des emplois en nombre et qualité pour tou-te-s et pour chacun-e.

103 (La lutte pour le plein emploi passe par la qualité de vie dans et hors travail, avec une articulation entre vie au travail et vie personnelle familiale et sociale (repos, loisir, culture, activités sportives et autres).

) RB 1 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à mener l'action sur tous les fronts pour conquérir et défendre, dans leurs branches et entreprises, les garanties quantitatives et qualitatives d'emplois assurant la pérennité et le développement des entreprises dans des conditions qui assurent à toutes et à tous, leur santé et sécurité et leur bien être dans et hors travail.



104 (Polyvalence, Poly compétence sont souvent utilisées pour faire fonctionner les entreprises dans une gestion à flux tendus d'activité synonyme d'insécurité, d'économie d'effectifs.

105 (La polyvalence et poly compétence ne doivent pas conduire à créer pour les salarié-e-s concerné-e-s et pour les autres personnes en raison d'actes ou omissions de travail de situations à risque.

106 (Il convient donc que le recours à ce type d'emploi et les conditions dans lesquelles ils et elles travaillent garantissent leur santé et sécurité, et celle de tou-te-s en ne participant pas à détériorer les conditions générales de travail.

107 (Les charges, rythmes et changements de poste ou de fonctions ne doivent pas porter atteinte à leur santé physique et psychique, qualité de vie dans et hors travail.

108 (La polyvalence et poly compétence implique que les travailleurs et les travailleuses dans de telles types d'emploi disposent des qualifications requises pour effectuer les travaux qu'ils et elles sont appelé-e-s à effectuer.

109 (La formation doit leur apporter les savoirs et savoir-faire de cette qualification et pas seulement un apprentissage d'adaptation qui ne leur assure pas les connaissances pour avoir la maîtrise des situations de travail rencontrées dans les emplois qu'ils et elles devront tenir.

110 (Les salarié-e-s doivent avoir la reconnaissance à minima de la qualification la plus élevée qu'ils et elles sont appelé-e-s à mettre en œuvre sur le périmètre global de leur emploi et pouvoir la conforter. Bien entendu avec le statut correspondant, le salaire et les avantages qui y sont rattachés.

111 (Recours aux CDD, Contrats temporaires et à la sous-traitance.

112 (Il convient que chacun de nos syndicats intervienne pour faire en sorte que les recours à ces types d'emploi ne se fasse pas dans les situations où la loi les proscrire, à savoir dans tous les cas où cela correspond à la marche normale de l'entreprise où l'entreprise doit embaucher des CDI.

113 (Aucune embauche en CDD ou intérim ne doit être réalisé dans des secteurs ou emplois exposant ces salarié-e-s à des produits CMR (notamment fibres d'amiante ou de céramiques réfractaires, poussières de silices cristallines, particules de métaux lourds, déchets d'électrofiltre ...) et les interventions des sous-traitants ne peuvent viser à réaliser des tâches qui pourraient être assurées par des salarié-e-s en CDI à l'effectif de l'entreprise.

114 (Les mesures de préventions collectives doivent confiner et isoler toute dispersion des poussières, particules, fibres, émanations, fumées dangereuses (notamment CMR). L'accès à ces lieux doit être strictement limité et les personnes autorisées à s'y trouver avoir les protections appropriées.

115 (Dans tous les cas, nul ne peut être affecté dans un emploi dans lequel subsistent un ou plusieurs risques sans avoir reçu effectivement auparavant l'information et la formation préalable à la sécurité concernant ce ou ces risques.

116 (Il revient au syndicat et aux représentant-e-s du personnel de faire que l'employeur prenne les dispositions pour garantir l'effectivité de la sécurité et le résultat s'agissant la préservation de la santé des salarié-e-s occupé-e-s et personnes intervenant dans l'entreprise ou lieu de travail.

) RB 2 (

Les syndicats de la FNTVC combattent de telles orientations, mais ils sont favorables à un enrichissement du contenu du travail, rompant avec le travail répétitif. La tenue de postes ou de fonctions variées peut contribuer à cela mais doit garantir au/à la salarié-e la juste reconnaissance de sa qualification et valeur, lui assurer sa santé et de bonnes conditions de travail et de vie.



117 (En cas de co-activité de salarié-e-s de diverses entreprises, les plans de prévention doivent être mis en place pour assurer la sécurité de tou-te-s et chacun-e. Le syndicat y veillera et alertera en cas de manquement à cette disposition.

) RB 3 (

Nous revendiquons des contrats stables de qualité en CDI de l'entreprise ou d'établissement contre le développement de la précarité et de l'insécurité, par un recours abusif et illicite aux CDD, contrats temporaires et à la sous-traitance injustifiés.

118 (Stagiaires, apprenti-e-s, contrats de professionnalisation.

119 (Il convient que nos syndicats soient vigilants sur les conditions qui sont faites aux jeunes stagiaires et aux travailleurs et travailleuses dans ces situations, non seulement qu'elles respectent les règles de sécurité mais qu'elles soient bien dans la démarche formative ou éducative pour lesquelles ils et elles sont destiné-e-s.

120 (Les tâches confiées aux salarié-e-s en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage doivent correspondre strictement à l'objet de leur formation ou apprentissage.

121 (Par ailleurs nous devons veiller et intervenir afin qu'ils ou elles ne soient pas en situation d'exposition dangereuse (exposition à des contraintes particulières, produits, matières, organisations de travail, etc.)

122 (Nos syndicats se doivent d'intervenir pour qu'aucun stage dit de découverte du monde de l'entreprise (immersion professionnelle ...) pour lesquels aucun salaire n'est versé par celle-ci, ne consiste à leur confier des tâches de travail comme s'il s'agissait d'une main d'œuvre gratuite.

123 (Lorsque le stage est intégré à un cursus pédagogique, il ne peut conduire à l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, d'accueil, à participer à une quelconque tâche destinée à faire face à un accroissement temporaire de l'activité de cette entreprise, d'occuper un emploi saisonnier, ou de remplacer un-e salarié-e en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

124 (Les stagiaires doivent avoir accès aux mêmes avantages collectifs que le ou la salarié-e dans la structure d'accueil (restaurant d'entreprises, moyens



de transport, ...) et doivent avoir les mêmes effets et équipements de protection et informations préalables aux règles de sécurité en rapport à leurs déplacements dans l'entreprise et à l'environnement de travail qu'ils et elles côtoient.

) RB 4 (

Le recours aux stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation ne doivent pas être détourné de leur objectif qui est la formation répondant aux besoins de ceux-ci notamment pour accéder à l'emploi visé et non d'en faire une main d'œuvre à bon marché, nous nous engageons à veiller cela.

125 (Droit à l'information et droit d'expression pour tou-te-s les travailleurs et les travailleuses.

126 (Le syndicat s'assurera qu'un accueil de tout nouvel entrant est exercé. Lors de cet accueil, la mise à disposition des différents équipements individuels de protection (E.P.I.) doit être faite, ainsi qu'une mise en garde des différents risques pouvant être encourus.

127 (Le syndicat veillera à ce que tous les risques soient identifiés à chaque poste de travail. Sur une fiche seront recensés les risques sécurités, les risques bruit en dB, les risques chimiques associés au produit, connaissance des mesures de prévention et d'urgence notamment consigne en cas d'évacuation etc. Il revient à l'organisation syndicale de mettre en place un accueil syndical en direction de tout-e salarié-e embauché-e, ou travaillant comme intervenant-e extérieur dans l'entreprise. Il s'agit de l'informer sur la présence de l'organisation syndicale et des possibilités qu'il ou elle a de s'organiser, de s'informer, d'agir pour connaître ses droits et les faire respecter et vivre, avec elle, et bien évidemment de l'inviter à se syndiquer à la CGT.



128 (Elle portera notamment à sa connaissance les informations sur les éléments concourant à son droit à la sécurité et à la santé, notamment le droit d'alerte et de retrait, l'existence de la fiche de données sécurités à son poste, les documents qu'il ou elle peut consulter (DUER, règlement intérieur et notes de service annexes, divers panneaux d'affichages divers dont ceux de la CGT, sur la convention collective et les accords de branche, de groupe, entreprise voire établissement, les usages lesquels doivent être conservés, classés et mis à jour, renseignement concernant les délégué-e-s CGT auquel-le-s il ou elle peut s'adresser, les coordonnées des structures CGT voire de leurs sites Web ...).

129 (Le syndicat exigera qu'une fiche individuelle d'exposition aux risques encourus par le ou la salarié-e soit mise en place et remise au ou à la salarié-e.

130 (Tout-e salarié-e a droit, lorsqu'elle ou il quitte l'entreprise, quel qu'en soit le motif (fin de contrat) mais aussi en cas d'arrêt en longue maladie ou accident, à la remise par l'employeur (son employeur, mais cela engage aussi celui de l'entreprise utilisatrice pour les CTT et sous-traitants) d'une attestation d'expositions aux risques professionnels auxquels elle ou il s'est trouvé-e

confronté-e dans l'exécution de son travail ou environnement de travail.

131 (Cette fiche est obligatoire pour toute exposition aux produits CMR, mais aussi pour les autres facteurs de risques et de pénibilité identifiés, dont en particulier l'exposition aux agents chimiques dangereux, elle devra mentionner les périodes et durées d'exposition.

132 (Cette attestation d'exposition doit être donnée à la demande du ou de la salarié-e, d'où l'importance qu'il ou elle soit informé-e de ces droits par le syndicat.

133 (Cette attestation d'exposition servira notamment pour pouvoir bénéficier d'un suivi médical post professionnel, et le cas échéant, pour des démarches de reconnaissance et réparation en rapport à la survenance d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



) RB 5 (

Agissons pour garantir le droit à l'information, le droit d'expression et d'intervention pour tou-te-s les travailleurs et les travailleuses.

134 (Pour travailler mieux, travailler tou-te-s, l'organisation et l'environnement de travail un champ revendicatif et d'actions syndicales.

135 (Il n'y a pas de prévention de la pénibilité et des atteintes à la santé des salarié-e-s qui ne prennent pas en compte la question des organisations du travail, de la durée, des aménagements de celle-ci, de l'intensité et des charges de travail, de la conduite et répartition de celui-ci.

136 (Les participant-e-s au congrès décident de faire de ses axes d'action un engagement fort de leurs activités revendicatives tant au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe que de la branche. Ils et elles invitent toutes nos bases syndicales à veiller à ce que dans ce domaine où sont ouvertes des dérogations défavorables aux travailleurs et travailleuses, aucun accord ne puisse aller à l'encontre des dispositions protectrices édictées par la branche qui concourent à renforcer la prévention de la pénibilité et des risques professionnels, et responsabiliser les pouvoirs publics locaux et organismes de l'état à ces risques de santé.

137 (Nous devons gagner à ce que dans ces domaines, les dispositions de la convention collective nationale prévalent, faisant que les accords applicables aux salarié-e-s ne puissent qu'améliorer vraiment celles-ci

138 (La Fédération porte des exigences en matière de durée du travail, de réglementation de celle-ci qui améliore fortement les conditions de vie et de travail ;

139 (Elle revendique non seulement la réduction du temps de travail à 32 h, mais que celle-ci s'effectue dans de bonnes conditions pour tou-te-s.

140 (- L'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 h pour les travailleurs/euses à la journée ;
- L'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 8 h pour les salarié-e-s posté-e-s ;
Seules des situations d'urgences et de force majeure destinées à prévenir un accident, rétablir la sécurité et assurer les mesures de sauvetages peuvent conduire à dépasser ses amplitudes.

L'employeur se devant durant ce temps de trouver des solutions pour éviter que cela ne se prolonge au-delà de 2 heures.

141 (La journée ou poste de travail doit avoir des pauses pour permettre aux salarié-e-s de récupérer des efforts fournis

142 (Pour tout poste d'une durée d'au moins 6 h, le et la salarié-e doit bénéficier d'une pause continue de 30 mn, payée comme temps de travail, entrant s'il y a lieu dans la détermination des heures supplémentaires.

143 (Les pauses légales de 20 mn, après 6 h ou 4 h de travail (selon l'âge du ou de la salarié-e) doivent être respectées et payées comme temps de travail.

144 (Dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposé, collectivement ou individuellement, les gammes ou plannings de travail doivent prévoir des temps de pause non récupérables et les mesures prises dans ce cadre ne doivent pas entraîner une diminution du salaire ou d'autres éléments de rémunération des intéressé-e-s.

145 (Les temps de pause sont précisés au niveau de chaque entreprise. Ils devront respecter les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ils ne font pas obstacle toutefois aux dispositions plus favorables aux salarié-e-s qui ont été accordées ou viendraient à l'être dans l'entreprise par suite d'usages ou accords propres à celle-ci, en rapport à des spécificités de travail ou autres.

) RB 6 (

Nous nous engageons à agir, pour travailler mieux, travailler tou-te-s, à faire de l'organisation et de l'environnement de travail un champ revendicatif et d'actions syndicales.

146 (Adapter le travail, pour préserver, renforcer la santé des travailleurs et des travailleuses et leur bien-être au travail.

147 (La lutte contre les facteurs de risques de troubles musculo squelettiques et autres pathologies associées doit être renforcée, elles sont la source d'une grande part des inaptitudes médicales qui conduisent aux déclassements de salarié-e-s et de la rupture de leurs contrats de travail (licenciement, ruptures conventionnelles, démissions).



148 (Les situations de port ou de déplacement de charges lourdes doivent se faire avec des moyens d'assistances appropriés, mécaniques et/ou par des renforts d'effectifs alloués à ces tâches.

149 (Il faut qu'en matière de pénibilité et de risques professionnels agir que pour tout rythme, cadence, posture et geste contraint, exposition aux vibrations mécaniques, ambiance et environnement de travail, (bruit, température,), risque chimique fasse l'objet de mesures de contrôle et de préventions collectives et individuelles qui assurent aux salarié-e-s la préservation de leur santé et de bonnes conditions de travail.

150 (La suppression de tous ces critères du dispositif légal de réparation de la pénibilité appelle une riposte dans toutes nos branches professionnelles où des mesures doivent être édictées, auxquelles il ne pourra être dérogé dans les entreprises ou établissements que dans un sens plus favorable aux salarié-e-s.

151 (Nous veillerons à ce que l'employeur prenne les dispositions nécessaires pour prévenir les risques psycho-sociaux.

152 (Les salarié-e-s doivent avoir des conditions de travail qui ne les soumettent pas à un surmenage physique ou intellectuel, ou qui puissent notamment les amener à une situation de burn-out syndrome de l'épuisement professionnel ou à une situation de bore-out syndrome du désintérêt total de son travail.

153 (Des actions de nos syndicats dans les entreprises de nos branches et au niveau de celles-ci viseront à gagner un véritable droit à la déconnexion, et à préserver l'espace et le temps de la vie privée de toute intrusion du travail et du pouvoir d'intervention de l'employeur ou de son représentant.

154 (Le monde du numérique et les types d'emplois et d'intervention qu'il pourrait induire, ne saurait justifier une quelconque dégradation des conditions et relations de travail ;

) RB 7 (

Nous nous engageons à intervenir et agir ensemble pour adapter le travail, pour préserver, renforcer la santé des travailleurs et travailleuses et leur bien-être au travail.

155 (Traçabilité et archivage des expositions aux risques professionnels, l'affaire de tou-te-s.

156 (De plus en plus d'atteintes à la santé surviennent après un délai de latence important, pour faire reconnaître des maladies professionnelles il y a lieu à défaut d'entrer dans un tableau des maladies professionnelles de la sécurité sociale, de faire le lien entre la maladie, le travail et l'exposition à un risque dans celui-ci.

157 (La traçabilité et l'évaluation de chacune et de toutes les expositions aux facteurs de risques professionnels de pénibilité, d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de toute atteinte physique, psychique et mentale à la santé et au bien-être des travailleurs et des travailleuses allant de pair avec la mise en œuvre des mesures de préventions supprimant ses risques, constitue une obligation absolue pour les employeurs sans lesquelles l'effectivité de l'obligation de sécurité et de résultat qui pèse sur eux en matière de préservation et d'amélioration de la santé des salarié-e-s n'est pas assurée.

158 (Il revient à notre action syndicale à tous niveaux, de prendre toutes initiatives nécessaires afin que ces mesures soient mises en œuvre au sein des entreprises, des établissements et des branches professionnelles du verre et de la céramique.

159 (Suite à la mise en place des ordonnances Macron et la disparition du CHSCT

160 (Le congrès décide d'engager le combat pour exiger que dans les entreprises et établissements, chaque syndicat constitué dans l'entreprise soit destinataire de tous les PV du CSE, de toute autre information et tout document dont ce comité doit avoir communication (expertises, analyses).

161 (Il convient que nous agissions pour que la fiche individuelle d'exposition aux risques et de prévention, qui a été supprimée du dispositif pénibilité, soit mise en place dans nos branches.

162 (Le syndicat se doit de rechercher, faire rechercher et d'archiver l'ensemble des données, qu'il s'agisse d'expositions à des risques professionnelles ou toutes informations concernant l'entreprise, permettant de reconstituer dans le temps la cartographie des risques et des mesures de prévention réellement mises en œuvre, les travailleurs et travailleuses concerné-e-s par des emplois, environnements de travail les ayant exposé-e-s à l'un ou plusieurs de ces risques

163 (Les informations dans le document unique d'évaluation ou dans d'autres documents tel que par exemple le document technique amiante, les rapports de la médecine du travail, les fiches produits, les fiches de postes, le bilan social, rapport annuel "CHSCT" puis CSE, sont autant d'éléments dont il nous faut assurer la conservation et le libre l'accès (ce sont des éléments d'archives syndicales, et dans une certaine mesure des témoignages de notre histoire sociale).

164 (Ces archives pourront s'avérer être les seuls liens accessibles, en particulier suite à une fermeture d'entreprise ou pour toutes affaires, enquêtes nécessaires à l'ouverture de droits, de demandes en réparation notamment auprès de tribunaux.

165 (Nous sommes confrontés à quantités d'expositions à des agents cancérigènes, mutagènes, repro toxiques, neurotoxiques et autres, et un nombre important de pathologies lourdes, invalidantes, potentiellement mortelles dues aux conditions de travail, à l'ingestion, l'inhalation de poussières, particules, fumées qui ne sont pas reconnues et donc de ce fait les risques non efficacement prévenus.



166 (Il nous faut gagner au développement des participations aux journées d'études ATMP mises en place par la Fédération et construire des formations, informations sur les risques professionnels identifiés dans nos professions en direction de tous nos élu-e-s et mandaté-e-s mais aussi au-delà en direction des travailleurs et travailleuses.

) RB 7 (

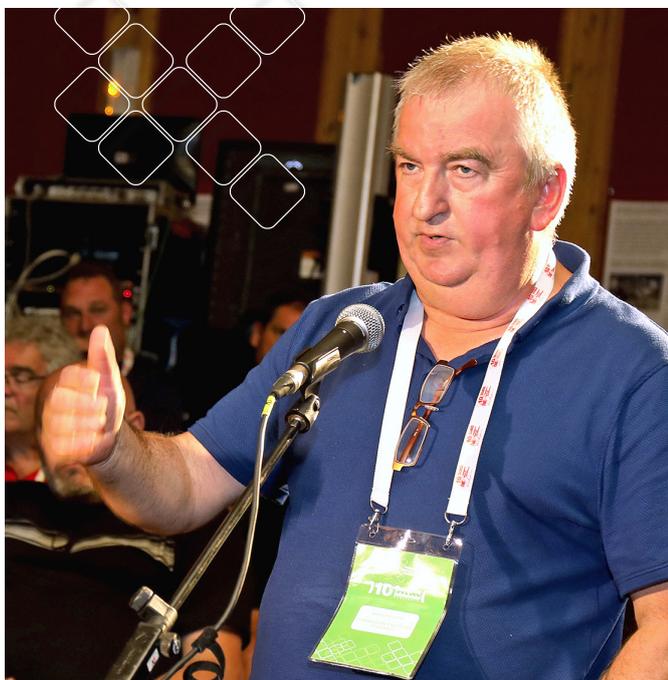
Gagnons et organisons la traçabilité et archivage des expositions aux risques professionnels, l'affaire de tous-tes, un élément essentiel pour la bataille de la reconnaissance des atteintes à la santé, leurs réparations et surtout leurs préventions.

167 (Prévoyance Incapacité, Invalidité, prise en charge des dépenses de santé, le droit pour chaque salarié-e de pouvoir se soigner.

168 (Quelle couverture sociale pour chacun :

169 (Il est fondamental que nous reconquérions notre Sécurité Sociale qui réponde pleinement aux besoins de santé, de sécurité et de qualité de vie de tou-te-s et chacun-e tout au long de la vie. L'éclatement et la précarisation de la couverture prévoyance collective est facteur d'exclusion et d'appauvrissement de notre protection sociale collective.

170 (Il est impératif que chaque salarié-e puisse avoir une couverture sociale qui lui permette de rester dignement à son domicile ou en tout lieu où elle ou il puisse reconstituer sa santé altérée lors de maladies ou accidents, sans avoir à se soucier en plus du problème financier.



171 (La CGT doit lutter pour qu'aucune discrimination ne soit faite entre les collègues et que tou-te-s, nous ayons les mêmes droits (suppression des jours de carence restant en place dans certaines de nos professions, durées de prise en charge, objets, natures, hauteurs des garanties, niveaux de contributions des entreprises ...)

172 (Avoir les moyens de vivre convenablement même en arrêt de travail, maladie ou accident devrait être chose normale.

173 (La prévoyance (incapacité, invalidité, santé...), la prévention des facteurs d'inaptitudes médicales, les aménagements de fins de carrières doivent être un combat dans chaque entreprise qui doit permettre d'éviter que le ou la salarié-e se retrouvent placé-e devant l'alternative opposant droit au travail et droit à la santé où souvent ce sont ces deux droits qui lui sont contestés.

) RB 9 (

Prenons l'engagement pour que la prévoyance Incapacité, Invalidité, prise en charge des dépenses de santé, le droit pour chaque salarié-e de pouvoir se soigner, soit solidaire et à la hauteur des besoins de tou-te-s et de chacun-e.

174 (Médecine du travail.

175 (La réforme sur la médecine du travail et les nouvelles règles relatives à la surveillance médicale à l'embauche et durant l'exécution du contrat de travail, constitue un recul majeur dans la prévention, et notamment pour s'assurer que le ou la salarié-e ne se trouve pas dans des situations de travail et de santé physique ou psychique qui puissent être ou devenir la source d'atteintes ou de menaces graves, voire irréversibles, portées à cette dernière pour lui et son entourage.

176 (La visite médicale d'embauche, elle est dans la grande majorité des cas remplacée par une visite d'information et de prévention, laquelle n'est légalement pas nécessairement assurée par un médecin du travail, elle peut intervenir jusqu'à trois mois après l'embauche, ce qui en dit long sur sa fonction d'information et prévention.

177 (Nous devons mettre les employeurs face à leurs responsabilités et obligations de sécurité et de résultat et agir pour que la visite d'embauche se fasse avant l'embauche pour toutes les situations où elles doivent l'être et notamment celles nécessitant une surveillance renforcée telle que nous voulons qu'elle soit élargie.

178 (Dans les cas de visites d'information et de prévention, nous devons agir pour obtenir qu'elle se fasse au plus tard avant la fin de la première semaine d'essai s'il y a un essai ou durant cette première semaine de travail, s'il n'y a pas d'essai, étant entendu que cette mesure ne dispensant pas l'employeur de ses obligations d'information et de formation préalable à la sécurité.

179 (A l'issue de cette visite, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur ou la travailleuse vers le médecin du travail pour une seconde visite ayant pour but notamment de proposer si nécessaire des adaptations du poste. Le ou la salarié-e peut demander cette visite s'il ou elle estime avoir des raisons personnelles, médicales ou en raison du travail confié ou son environnement, de craindre un risque particulier d'inaptitude et/ou pour sa santé.

180 (Selon la réglementation sont définies les situations pour lesquelles les salarié-e-s doivent avoir une surveillance renforcée dans sa périodicité et imposant une visite médicale par le médecin du travail avant l'embauche.

C'est le cas des salarié-e-s exposé-e-s :

- a) A l'amiante ;
- b) Aux rayonnements ionisants ;
- c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- d) Au risque hyperbare ;
- e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
- f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
- g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

181 (Nous devons exiger que dans nos branches une attention toute particulière doit être portée aux situations d'expositions des travailleurs et travailleuses aux poussières, aux fibres, aux particules, et autres émanations ou fumées et agents dont la présence dans l'air représenterait un risque potentiel pour leur santé, (fibres céramiques réfractaires, des poussières de silice cristalline et autres matières siliceuses, particules de métaux lourds, etc.)

- Aux travailleurs et travailleuses handicapé-e-s et les travailleurs et travailleuses titulaires d'une pension d'invalidité.
- Aux travailleurs et travailleuses âgé-e-s de moins de dix-huit ans.
- Aux femmes enceintes ou venant d'accoucher pendant la période d'allaitement.
- Aux travailleurs et travailleuses de nuit, et ceux ou celles appelé-e-s à travailler en horaire de nuit tel que

ceux et celles soumis-e-s au travail en équipes successives tournantes continu ou en en semi-continu.

182 (Nous agissons pour que, comme la loi le permet, l'employeur complète la liste des postes et situations de travail entrant dans les catégories mentionnées aux alinéas précédents, par des postes et situations présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salarié-e-s ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, après avis du ou des médecins concernés et du Comité Social et Economique (CSE), en cohérence avec l'évaluation des risques dans le Document Unique d'évaluation et de prévention et la fiche d'entreprise ou d'établissement établie par le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salarié-e-s qui y sont exposés.

183 (Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste, qui doit être communiquée aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et au CSE ;

184 (Le médecin du travail peut décider de la périodicité et de la nature des examens en fonction des conditions de travail, de l'âge et de la santé du ou de la salarié-e et des risques professionnels auxquels il ou elle est confronté-e, en conséquence, il appartient au syndicat d'intervenir auprès de celui-ci afin qu'il prenne aussi en compte les demandes individuelles et collectives dont celui-ci sera porteur.



185 (Tout-e salarié-e peut solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail, au regard d'exposition à un ou des risques d'altération de sa santé, afin de prévenir une inaptitude, garantir son maintien dans l'emploi et pour lui garantir la surveillance médicale périodique participant dans l'entreprise à l'effectivité de l'obligation de sécurité et de résultat dans la préservation de sa santé (notamment conformément aux objectifs des dispositions de la directive européenne du Conseil no 89/391 du 12 juin 1989).

) RB 10 (

Agissons pour que dans nos entreprises et branches du verre et de la céramique, la médecine du travail, puisse remplir pleinement le rôle qui devrait être le sien pour la santé de tou-te-s les travailleurs et travailleuses.

186 (Réforme des instances représentatives du personnel, suppression du CHSCT, création d'une instance unique Comité Social et Economique (CSE), commission santé et sécurité du CSE.

187 (Dans la suite des mesures mises en place par les gouvernements de droite qui se sont succédés depuis 1983, on constate que, depuis notre dernier congrès, les lois Rebsamen, El Khomri et maintenant les ordonnances Pénicaud Macron n'ont eu de cesse de porter des mauvais coups aux possibilités des

salarié-e-s de se défendre, de se faire entendre et d'agir notamment au plan syndical et avec leurs instances représentatives dans les entreprises ou établissements, mais aussi s'agissant de leurs droits à ester en justice et obtenir le respect de leurs droits et libertés.

188 (Les ordonnances précitées s'inscrivent dans les attaques portées contre les conditions de travail, contre la santé et sécurité des travailleurs et travailleuses les plus violentes que l'on ait connu depuis les trente dernières années, et en particulier s'agissant du CHSCT, dans le cadre des revendications du MEDEF et du patronat dans ce qu'il compte de plus réactionnaire et d'ultra-libéral.

189 (S'agissant de la mise en place de l'instance unique de représentation du personnel appelée Comité Social et Economique (CSE), intégrant donc celles antérieures des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise ou d'établissement (CE), et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il convient de souligner qu'il va falloir engager un dur combat pour que ce ne soit pas un outil qui conduise à réduire les droits, prérogatives et moyens dont nous disposons avec les trois instances séparées, pour agir, lutter pour l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'hygiène dans les entreprises et établissements.



190 (La Fédération souligne et met en garde sur le fait que la mise en place d'une commission santé et sécurité au niveau du Comité Social et Economique (CSE) dans les entités de plus de 300 salarié-e-s, ne peut et ne doit en aucun cas conduire à ce qu'on considère qu'il puisse être un moyen de reconstituer au travers de cette commission un CHSCT qui ne dirait pas son nom.

191 (Le CSE est le seul qui puisse avoir la personnalité morale, de recourir à des expertises, diligenter des études et la capacité d'ester en justice. Il convient donc de veiller à ce que ce soit le CSE et tou-te-s ses membres qui conservent le plein exercice et bénéfice des prérogatives, missions et moyens dont disposait le CHSCT auparavant.

192 (Le rôle de la commission santé et sécurité ne peut se voir dans ce cadre que celui d'un outil du CSE, destiné à l'aider dans ses délibérations et lui apporter des éléments d'informations ou analyses recueillis par elle et pouvant lui être utiles lors de consultations et de prises de décisions. La commission comme toutes les autres commissions qui venaient en aide au CE n'a aucun pouvoir décisionnel et il ne faut pas qu'elle en ait.

193 (En ce sens, nous revendiquons, comme pour les autres commissions (emploi formation, égalité professionnelle, logement...) que sa mise en place soit faite dès le seuil de 50 salarié-e-s et qu'elle respecte autant qu'il soit possible de le faire le principe de mixité en son sein.

193 bis (Chaque syndicat devra inscrire la revendication, de créer une commission sécurité, santé dans son calendrier social quand celle-ci n'est pas obligatoire (- 300) sans pour autant modifier les droits des CSE.

194 (Nous revendiquons que la commission soit présidée par un-e membre titulaire ou suppléant-e du Comité Social et Economique (CSE), que dans sa composition, s'il est prévu que l'employeur puisse y faire participer des technicien-ne-s pour leurs expertises, il soit aussi prévu la participation de membres du personnel désigné-e-s par les élu-e-s du Comité Social et Economique (CSE) au-delà des seul-e-s membres de ce CSE.

195 (Il n'en demeure pas moins que dans les entreprises de plus de 500 salarié-e-s où il y avait la possibilité de désigner plusieurs CHSCT, la situation créée par la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), constitue un recul encore plus important dans le domaine de la prévention au plus près des conditions dans lesquelles les travailleurs sont appelés à se trouver confrontés.

196 (Il va falloir que par voix conventionnelle et accords, nous retrouvions les forces et moyens pour faire

fonctionner le Comité Social et Economique (CSE) dans la totalité des missions et au moins avec la totalité des attributions que nous avons conquises précédemment pour que fonctionnent pleinement les institutions existantes auparavant.

197 (La formation des membres du Comité Social et Economique (CSE) et des représentants syndicaux qui y siègent, doit en matière de formation "hygiène, sécurité, conditions de travail"

Être portée à 5 jours par mandat, dans toutes les entreprises et établissements quel que soit l'effectif.

198 (Elle doit être renforcée dans tous les sites comprenant au moins une installation classée Seveso et le crédit d'heures global minimum des membres du Comité Social et Economique (CSE) doit y être majoré d'un minimum de 10 %.

199 (La formation "hygiène, sécurité, conditions de travail" doit être accessible aux membres de la commission santé et sécurité du CSE.

200 (Les coûts des participations à ces formations sont à la charge de l'entreprise (frais de déplacements, de séjours, pédagogiques...).

201 (Le temps consacré à cette participation y compris de déplacements est payé et considéré comme temps de travail effectif à échéance normale de paie, il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le ou la salarié-e aurait dû bénéficier s'il ou elle ne s'était pas absenté-e pour la participation à celle-ci. Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé-e peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ces mandats.

202 (Nous entourer de toutes les compétences.

) RB 11 (

Nous prenons l'engagement de reconquérir et renforcer les droits des travailleurs et travailleuses et de leurs représentant-e-s afin entre autres, que la réforme des instances représentatives du personnel, suppression du CHSCT, création d'une instance unique Comité Social et Economique (CSE), commission santé et sécurité du CSE, ne se traduisent pas par un recul de leurs garanties et protections, notamment s'agissant de leur santé, de leur sécurité et de leurs conditions de travail.

203 (Il importe d'assurer la continuité syndicale et d'action commune, notamment pour intervenir efficacement ensemble à la lutte pour la prévention et sur le sujet de notre bataille revendicative pour le droit à partir à la retraite en bonne santé et en cas de problèmes, de maladies professionnelles se déclarant après le départ, pouvoir apporter aux victimes et à leurs proches une aide syndicale.

204 (Les experts, les associations, toutes les personnes impliquées dans la prévention à quelque titre et fonction que ce soit peuvent nous apporter beaucoup, mais elles ne peuvent nous remplacer pour mener notre activité syndicale au quotidien auprès et avec les salarié-e-s.

) RB 12 (

Nous devons nous entourer pour y arriver de toutes les compétences, sur le terrain de la prévention de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

205 (Pour rendre la plupart des emplois accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes, aux personnes handicapées. Contribuer au maintien dans l'emploi des salarié-e-s.

206 (La question des conditions de travail reste souvent la dernière barrière à abattre pour ouvrir largement des emplois accessibles à tou-te-s et le rester, sans mettre en insécurité et altérer la santé des salarié-e-s. C'est de notre activité syndicale d'œuvrer à cela, même si la gageure est parfois difficile à relever.

207 (Cela va de pair avec une réflexion sur l'élévation des qualifications, repenser différemment les emplois, la conduite et répartition du travail, l'évolution des techniques et technologies utilisées.

208 (L'arrivée et le développement du numérique peut être une chance, mais aussi sources d'exclusions et de difficultés et souffrances au travail.

209 (Il ne faut pas que la sphère du travail, et le temps où peut s'exercer le pouvoir de direction et lien de subordination du ou de la salarié-e à l'employeur empiète de plus en plus sur la sphère familiale et sociale hors entreprise.

210 (Nous avons un véritable défi devant nous et de plus en plus pressant, c'est celui de l'évolution du salariat et de l'évolution du travail lui-même.

211 (Ne pas prendre en compte cela, apporter des réponses nouvelles et progressistes, avec et pour tou-te-s les travailleurs et travailleuses dans leur diversité sociologique et professionnelle, c'est assurément ne plus avoir les capacités d'intervenir efficacement et subir les politiques patronales.

) RB 13 (

Nous nous engageons à agir sur les conditions de travail et l'ensemble des préjugés pour rendre les emplois accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes, aux personnes handicapées. Contribuer au maintien dans l'emploi des salarié-e-s.



) NOS RÉOLUTIONS (

POUR UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI QUI GARANTIT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES.

) **RB 1** (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à mener l'action sur tous les fronts pour conquérir et défendre, dans leurs branches et entreprises, les garanties quantitatives et qualitatives d'emplois assurant la pérennité et le développement des entreprises dans des conditions qui assurent à toutes et à tous, leur santé et sécurité et leur bien être dans et hors travail.

) **RB 2** (Les syndicats de la FNTVC combattent de telles orientations, mais ils sont favorables à un enrichissement du contenu du travail, rompant avec le travail répétitif. La tenue de postes ou de fonctions variées peut contribuer à cela mais doit garantir au/à la salarié-e la juste reconnaissance de sa qualification et valeur, lui assurer sa santé et de bonnes conditions de travail et de vie.

) **RB 3** (Nous revendiquons des contrats stables de qualité en CDI de l'entreprise ou d'établissement contre le développement de la précarité et de l'insécurité, par un recours abusif et illicite aux CDD, contrats temporaires et à la sous-traitance injustifiés.

) **RB 4** (Le recours aux stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation ne doivent pas être détourné de leur objectif qui est la formation répondant aux besoins de ceux-ci notamment pour accéder à l'emploi visé et non d'en faire une main d'œuvre à bon marché, nous nous engageons à veiller cela.

) **RB 5** (Agissons pour garantir le droit à l'information, le droit d'expression et d'intervention pour tou-te-s les travailleurs et les travailleuses.

) **RB 6** (Nous nous engageons à agir, pour travailler mieux, travailler tou-te-s, à faire de l'organisation et de l'environnement de travail un champ revendicatif et d'actions syndicales.

) **RB 7** (Nous nous engageons à intervenir et agir ensemble pour adapter le travail, pour préserver, renforcer la santé des travailleurs et travailleuses et leur bien-être au travail.

) **RB 8** (Gagnons et organisons la traçabilité et archivage des expositions aux risques professionnels, l'affaire de tous-tes, un élément essentiel pour la bataille de la reconnaissance des atteintes à la santé, leurs réparations et surtout leurs préventions.

) **RB 9** (Prenons l'engagement pour que la prévoyance Incapacité, Invalidité, prise en charge des dépenses de santé, le droit pour chaque salarié-e de pouvoir se soigner, soit solidaire et à la hauteur des besoins de tou-te-s et de chacun-e.

) **RB 10** (Agissons pour que dans nos entreprises et branches du verre et de la céramique, la médecine du travail, puisse remplir pleinement le rôle qui devrait être le sien pour la santé de tou-te-s les travailleurs et travailleuses.

) **RB 11** (Nous prenons l'engagement de reconquérir et renforcer les droits des travailleurs et travailleuses et de leurs représentant-e-s afin entre autres, que la réforme des instances représentatives du personnel, suppression du CHSCT, création d'une instance unique Comité Social et Economique (CSE), commission santé et sécurité du CSE, ne se traduisent pas par un recul de leurs garanties et protections, notamment s'agissant de leur santé, de leur sécurité et de leurs conditions de travail.

) **RB 12** (Nous devons nous entourer pour y arriver de toutes les compétences, sur le terrain de la prévention de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

) **RB 13** (Nous nous engageons à agir sur les conditions de travail et l'ensemble des préjugés pour rendre les emplois accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes, aux personnes handicapées. Contribuer au maintien dans l'emploi des salarié-e-s.



La Fédération, partout avec vous et pour vous !



- > <http://www.verreceram-cgt.fr>
- > <http://elections-professionnelles.com>

10^e Congrès

5 - 6 - 7 juin 2018
Ramatuelle

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS
DU VERRE & DE LA CÉRAMIQUE CGT
263, rue de Paris - Case 417
93100 MONTREUIL - France
www.verreceram-cgt.fr

) RÉOLUTION C (

UNE FÉDÉRATION PLUS FORTE, PLUS REPRÉSENTATIVE.

212 (Après avoir entériné le non rapprochement de notre Fédération avec celle de la construction, du bois et de l'ameublement, le 9ème Congrès avait validé la poursuite de notre réflexion sur l'évolution des structures telle que définie dans les orientations confédérales et tout particulièrement sur l'évolution de la Fédération.

213 (Mandat était donné à la nouvelle Direction Fédérale pour impulser et travailler toutes les pistes afin de mettre en œuvre une activité syndicale qui nous mettrait en capacité de répondre à la question de « quelle Fédération pour les salarié-e-s, les retraité-e-s du verre et de la céramique ? »

214 (Ce mandat, la Direction Fédérale l'a notamment développé par l'impulsion d'une dynamique sur tout ce qui concerne l'activité de vie syndicale en propre, le renouvellement de pratique, la mise en application des résolutions B & C.

215 (En partie cela s'est traduit par le développement d'une activité de renforcement syndical, la création d'outils à disposition des syndicats, par l'ouverture d'une réflexion d'évolution structurelle avec la Fédération du textile, habillement, cuir et blanchisserie.

216 (Sans s'attarder sur les raisons ou causes qui rendent difficiles les évolutions structurelles de notre organisation, il apparaît évident et nécessaire que la question de l'avenir et du devenir de notre Fédération doit s'opérer dans un contexte permettant de s'inscrire dans une démarche volontariste plutôt que subie.

217 (Si aujourd'hui nous n'avons pas réponse à toutes nos interrogations, il apparaît indéniable que construire le syndicalisme que nous revendiquons, syndicalisme répondant aux attentes des salarié-e-s et retraité-e-s du verre et de la céramique, aux enjeux économiques, politiques et sociaux, nécessite une organisation CGT forte et puissante.

218 (Cela renvoi donc à la nécessité de développer la Fédération pour être plus fort, plus représentatif tant

au niveau de notre organisation que de notre audience électorale ce qui est gage pour garantir notre évolution dans une démarche volontariste.

219 (Ce renforcement, doit être considéré comme indispensable afin de pouvoir mener une activité revendicative permettant aux salarié-e-s et retraité-e-s du verre et de la céramique d'obtenir satisfaction à leurs revendications communes, gagner des conquêtes sociales, et ainsi contribuer aux changements de société auxquels nous aspirons.

220 (Cette activité est à considérer comme répondant aux prérogatives fédérales telles que définies par les statuts confédéraux.



) RC 1 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à développer l'activité syndicale qui contribuera à garantir le développement de la CGT et une activité syndicale et revendicative au travers de la prise en compte des questions liées aux branches professionnelles, le développement de la CGT.

) RC 2 (

Les syndicats de la FNTVC mandatent la nouvelle Direction Fédérale pour poursuivre la réflexion sur l'évolution de notre Fédération.

221 (La Fédération, avec ses syndicats, trouve sa force et sa puissance particulièrement dans ce qu'elle représente, identifiées dans sa capacité à construire le rapport de force, son audience électorale, son état d'organisation.

222 (L'enjeu du renforcement syndical a été au cœur des débats de notre 9ème Congrès, particulièrement au travers des résolutions « Pour une vie syndicale d'avenir – Quelle Fédération pour les salarié-e-s, les retraité-e-s du verre et de la céramique » et il n'est pas besoin de rappeler cet enjeu et son importance, particulièrement avec la mise en œuvre des lois travail 1 & 2.

223 (Le renforcement syndical est au service de notre politique revendicative.

224 (La liberté de se syndiquer ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale sur le lieu de travail et pendant le temps de travail parce que la liberté syndicale est un droit fondamental.

225 (Ce droit nous devons le gagner partout, car trop nombreux sont encore les cas de discriminations, de remise en cause de l'activité syndicale, d'ingérence de la part d'employeurs dans les domaines propres aux organisations syndicales : "élections professionnelles, implantation développement de sections ou syndicat".

226 (Si nous devons garder à l'esprit que la première cause de non engagement des salarié-e-s reste la peur.

227 (Nous devons avant tout retenir que face à cela nous ne sommes pas démunis, puisque nous avons les outils qui doivent nous permettre de développer une activité syndicale où les rétributions sont plus fortes que les coûts engendrés par l'engagement du ou de la salarié-e.

228 (Gagner partout ce droit fondamental reste une priorité.

229 (Nous ne pouvons pas concevoir être fort-e-s ici ou là et ne pas nous préoccuper des salarié-e-s qui seraient exclu-e-s de ce vase clos.

230 (Être faibles partout ailleurs, c'est être faible soi-même.

) RC 3 (

Cela nous conduit à développer une activité en direction de tou-te-s les salarié-e-s des entreprises dites sous-traitantes, soit en faisant évoluer nos syndicats en syndicats de sites ou en aidant ces salarié-e-s à s'organiser et ainsi construire leur propre organisation.

231 (Gagner notre renforcement syndical, c'est avant tout nous permettre la mise en œuvre du syndicalisme que nous revendiquons, qui se veut être de masse, participatif, démocratique, garantissant notre indépendance, et nous dotant de moyens humains et financiers pour mener une activité de haut niveau.

232 (En premier lieu le renforcement syndical nécessite de se préoccuper de toute la composante du salariat.

233 (Il nous faut gagner à une meilleure prise en compte de la diversité du salariat parmi laquelle nous y trouvons les retraité-e-s avec la continuité syndicale, la jeunesse avec les questions liées à leur accueil et à la place qui leur est attribuée tout comme le salariat féminin qui en plus est confronté aux questions d'égalité, et pour poursuivre les salarié-e-s des 2ème et 3ème collèges "ICTAM".

234 (La mutation du salariat en France a entraîné une montée spectaculaire du salariat de l'encadrement.

235 (Cette mutation démarrée maintenant depuis plusieurs décennies va s'amplifier encore davantage avec les nouvelles technologies comme le Digital et les usines 4.0.

236 (Il est un enjeu de plus en plus vital pour la CGT de ne pas rater ce tournant qui est celui du développement de l'activité UGICT et de sa syndicalisation

237 (Nous devons mieux nous faire connaître auprès de cette population.

238 (Aujourd'hui ce salariat subit une dégradation de plus en plus importante de ses conditions de travail de sa perte d'autonomie de décisions car il est géré par des objectifs et subit aussi un manque de reconnaissance au quotidien.

239 (Les effectifs ouvriers diminuant, l'encadrement connaît aujourd'hui bon nombre de difficultés communes au premier collège.

240 (C'est donc par la convergence des luttes entre les différents collèges que nous devons travailler afin de développer le syndicalisme CGT dans les rangs du 2ème et 3ème collège.

241 (Comment y parvenir ?

242 (Cela doit passer par la prise de connaissance de ce qu'est le spécifique et donc par la formation dans un premier temps.

243 (Il ne faut pas se contenter uniquement de notre expérience mais développer notre connaissance de ce qu'est l'activité de notre encadrement, comprendre les déterminants de l'entreprise et du management.

244 (Cela passe donc par la formation qui existe au niveau confédéral avec notamment le stage sur la découverte du spécifique.

245 (Nous devons recenser les difficultés, revendications et besoins du 2ème et 3ème collège et créer les ponts nécessaires pour mettre en place la convergence des luttes.

246 (Dans le but de réduire le fossé qui existe encore entre le collège ouvrier et le collège encadrement, les syndicats doivent s'engager à établir un plan de travail afin de créer les convergences de luttes et ainsi créer une cohésion syndicale indispensable aujourd'hui pour créer les convergences de luttes, construire le rapport de force.

247 (Enfin pour créer dans les entreprises une dynamique de l'activité syndicale CGT-UGICT, nous devons donner la possibilité aux militant-e-s de l'encadrement de créer leur structure ou l'organisation qu'ils souhaitent mettre en place.

248 (Etre plus nombreux-ses cela conforte notre représentativité et est gage pour confirmer notre place d'organisation syndicale incontournable dans l'intérêt des salarié-e-s.

249 (Nous renforcer syndicalement nous donnera les moyens d'être encore plus fort-e-s pour être en capacité de construire avec les salarié-e-s le rapport de force qui nous permettra de faire plus et mieux entendre et prendre en compte notre conception de transformation de la société.

250 (Lors de nos travaux au 9ème Congrès nous avons relevé que nous étions dans une phase de déclin régulier de nos effectifs syndiqués.



262 (Il n'est pas ici question de porter jugement des un-e-s et des autres mais d'identifier et comprendre les difficultés rencontrées.

263 (C'est à partir de cette interrogation que le travail de reconquête doit être engagé.

264 (Cette reconquête, la Direction Fédérale l'a impulsée à partir des résolutions prises, de l'état des lieux du salariat verrier et céramiste, de notre représentativité au regard de l'écoute électorale, de nos forces organisées ou non.

265 (Le projet de renforcement de la Fédération a donc été établi et validé à la réunion statutaire de la commission exécutive fédérale des 6 & 7 mai 2015.

266 (La méthodologie retenue, qui est la conduite de projet, consiste à mettre en œuvre une démarche structurée de l'activité à partir d'un objectif construit sur les critères de Spécificité, de Mesurabilité, d'Applicabilité, de Réalisme et de Temporalité (SMART).

267 (La mise en application de cette démarche a consisté à organiser pour les membres de la Direction Fédérale le module Renforcer la CGT des principes et des actes.

268 (Module qui a ensuite été vulgarisé et mis à disposition de l'ensemble des syndicats du verre et de la céramique. A ce jour ce sont 9 séances qui ont été organisés avec la participation de 140 stagiaires issus de 18 syndicats.

269 (Le déroulé de la formation s'appuie et se développe à partir de l'analyse que les stagiaires portent sur leur propre activité ainsi que celle du collectif syndical.

270 (Dès lors les stagiaires sont invité-e-s à disséquer le processus de l'engagement, le paradoxe de l'action, la structuration de l'activité du syndicat.

271 (Car l'engagement syndical requiert une démarche bien plus complexe qu'il n'y paraît.

272 (Qu'il s'agisse de signer une pétition, de prendre part à une action, d'arrêter le travail, de participer à un piquet de grève, de se syndiquer, de s'engager comme élu-e-s ou mandaté-e-s, etc. ... A chaque fois c'est le même processus qui entre en action.

273 (Preuves s'il en fallait le travail engagé commence à porter ses fruits.



274 (Une majorité de syndicats après avoir organisé cette journée de formation gagnent à leur renforcement.

275 (Sur les douze cibles du projet fédéral, les objectifs ont été atteints dans six d'entre elles et deux sont en cour de réalisation.

Pour l'année 2016 les 10 syndicats qui ont le plus progressé ont vu leurs effectifs syndiqués augmenter de 16 % soit 102 nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s, pour 2017 cette progression s'établit à 9.4 %.

Dix syndicats ont eu une progression constante de leur nombre de syndiqué-e-s durant tous ce mandat.

276 (Ces premiers résultats confirment qu'il nous faut certes poursuivre le travail engagé mais également l'amplifier.

277 (Il est primordial que nos campagnes de syndicalisations prennent une dimension à la hauteur des enjeux auxquels nous sommes confronté-e-s.

278 (Il ne s'agit pas de faire de la syndicalisation pour de la syndicalisation, mais d'être convaincu-e-s des enjeux politiques que cela suscite.

279 (Une fois convaincu, développé, s'investir dans une démarche de syndicalisation n'apparaîtra que plus nécessaire et primordial.

280 (Engager une démarche volontariste de développement syndical ne peut pas se concevoir sans poursuivre l'amélioration du suivi de notre état d'organisation au travers de la déclaration des FNI et règlement des cotisations.

281 (Durant ce mandat nombre de syndicats parfois avec l'aide du secrétariat fédéral, ont mis en œuvre la résolution d'effectuer régulièrement le reversement des cotisations.

282 (Nous avons donc globalement réduit le retard des reversements et cela a permis d'améliorer notre connaissance sur notre état d'organisation au plus près et ainsi permis quand cela s'est avéré nécessaire d'enclencher rapidement des actions correctives à un déclin de syndicalisation annoncé.

283 (Poursuivre ce travail, gagner à ce que tous nos syndicats mettent cette résolution en œuvre est un véritable gage pour réussir notre objectif de renforcement de la Fédération.

284 (Se fixer des objectifs nécessite de faire le point de l'évolution de mise en œuvre de nos décisions et cela peut passer par un temps consacré à chaque Assemblée Générale afin de faire le point sur notre état d'organisation et le cas échéant redéfinir à la hausse de nouveaux objectifs.

) RC 4 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à faire de la syndicalisation une de leur priorité et cette priorité ils la conçoivent dans et à partir d'une activité syndicale volontariste.

) RC 5 (

Pour cela chaque syndicat de la FNTVC s'engage dès la fin de ce Congrès à désigner parmi son collectif de direction un référent syndicalisation.

) RC 6 (

Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement d'inscrire dans leur programme de formation le module 'Renforcer la Fédération un enjeu une priorité' dans les 18 mois suivant le Congrès.

) RC 7 (

Ils prennent également l'engagement de satisfaire à toutes les tâches composant l'activité de syndicalisation à savoir le reversement régulier des cotisations, la mise à jour de CoGiTiel, le renseignement de la fiche annuelle Etat de syndicalisation, d'exploiter et renseigner le bulletin fédéral spécial FNI.

) RC 8 (

Les syndicats de la FNTVC affirment que la continuité syndicale doit être un enjeu majeur de ce mandat et décident de le relever en assurant à chaque syndiqué actif l'information et la formation lui permettant d'acquérir la conviction de rester syndiqué au moment de son passage à la retraite et en développant une activité spécifique en lien et collaboration avec l'Union Fédérale des Retraité-e-s.

) RC 9 (

Les syndicats relèvent que notre activité de renforcement syndical pour atteindre ses objectifs ne peut se passer de la prise en compte de l'ensemble du salariat et notamment des salarié-e-s du 2^{ème} et 3^{ème} collège, pour cela ils prennent l'engagement de développer une activité de vie syndicale répondant à l'objectif d'être véritablement le syndicat de tous les salariés.

Cet engagement les syndicats s'engage a le faire vivre en partant du recueillement auprès du 2^{ème} et 3^{ème} collège de leurs difficultés, besoins et revendications, de faire connaître les structures CGT-UGICT au niveau local / départemental / fédéral / confédéral, du développement de la formation (stage de découverte de ce qu'est le Spécifique).



) RC 10 (

Chaque syndicat de la FNTVC s'engage à donner les moyens aux militant-e-s de développer le syndicalisme du spécifique en termes de formation, de matériel et d'organisation (création de collectifs, sections voire même syndicats).

) RC 11 (

Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement qu'au travers de la mise en œuvre des résolutions, de l'implication de toutes et tous à ce que notre reconquête syndicale soit comme premier objectif la barre des 4.000 syndiqué-e-s.

285 (Un autre aspect de la représentativité de la Fédération est son audience électorale.

286 (Si pour être représentative dans son champ conventionnel une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés 10 % au niveau de l'entreprise, elle doit également satisfaire aux autres critères de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans, influence, effectifs d'adhérent-e-s et cotisations, répondre à l'obligation de liste électorale mixte).

287 (Sur les aspects de vie syndicale tous ces critères renvoient aux questions de syndicalisation, d'activité politique et revendicative, de publication des comptes, du prélèvement et reversement des cotisations, de déclarations statutaires.

288 (Depuis l'instauration de la loi du 20 août 2008 le législateur a, à plusieurs reprises, cherché à encadrer la relation entre la représentativité des syndicats et l'accord majoritaire.

289 (Nous en avons un dernier exemple avec la loi travail XXL avec l'ouverture de la négociation sans Délégué-e-s Syndicaux-ales et le recours au référendum d'entreprise.

290 (Pour tout cela être reconnu représentatif et majoritaire revêt un enjeu important.

291 (Outre l'aptitude à désigner les délégué-e-s syndicaux-ales, une forte représentativité électorale nous permet de peser proportionnellement sur la négociation et conclusion des accords.

292 (La mesure de l'audience électorale est la clé de voûte de la représentativité syndicale, constituant l'un des critères essentiels permettant d'établir la force de chaque organisation, d'établir le rapport de force.

293 (D'ailleurs nous le mesurons tous les jours avec des campagnes de presse encensant le passage de la CFDT comme première organisation syndicale dans le secteur privé.

294 (Dans notre champ professionnel, les résultats pour le deuxième cycle d'audience ont amplifié notre place de première organisation syndicale.



295 (Résultat de l'audience 2009/2013.

**Fédération
 Verre &
 Céramique**
**RÉSULTAT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
 2009/2013 DANS LES BRANCHES DES
 INDUSTRIES DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE**

IDCC	CCN	Ins- crits	Vo- tants	Exprimés		CGT		CFDT		FO		CFTC		CGC		UNSA		Solidaires	
				voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%
1800	Céramique d'art	461	77	71	92,21	29	40,85	10	14,1	11	15,5	13	18,3	1	1,41	3	4,23	2	2,8
1588	Industrie Céramique	6411	4969	4415	88,85	1500	33,98	1370	31	806	18,3	438	9,92	249	5,64	47	1,06	3	0,1
1170	Tuiles et Briques	4816	3487	3132	89,82	491	15,68	1197	38,2	889	23,4	416	13,3	126	4,02	1	0,03	12	0,4
1821	Verre à la Main	3735	2950	2694	91,32	599	22,023	354	13,1	512	19	596	22,1	253	9,39	323	12	55	0,2
669	Fabrication Mécanique du Verre	21611	17569	16201	92,21	6351	39,2	3241	20	1858	11,5	700	4,32	1841	11,4	2089	12,9	45	0,3
1499	Miroiterie	4984	2781	2268	81,55	696	30,69	822	36,2	581	25,6	88	3,88	65	2,87	8	0,35	1	0
2306	Union Métiers du Verre	1491	1053	938	89,08	473	50,43	253	27	113	12,1	39	4,16	23	2,45	2	0,21	1	0,1
161	Chalumeau	559	409	352	86,06	108	30,68	90	25,6	149	42,3	0	0	3	0,85	1	0,28	0	0
1945	Vitrail	196	19	19	100	4	21,05	3	15,8	3	15,8	5	26,3	1	5,26	1	5,26	0	0

**REPRÉSENTATIVITE GÉNÉRALE DE TOUTES
 NOS BRANCHES CONFONDUES**


44264	33314	30090	68,59	10251	34,06	7340	24,4	4922	16,4	2295	7,63	2562	8,51	2475	8,22	119	0,4
-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----

296 (Résultat de l'audience 2013/2016



Fédération Verre & Céramique
RÉSULTAT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2013/2017 DANS LES BRANCHES DES INDUSTRIES DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE

IDCC	CCN	Inscrits	Votants	Exprimés		CGT		CFDT		FO		CFTC		CGC		UNSA		Solidaires		Autre	
				voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%	voix	%
1800	Céramique d'art	484	107	79	73,83	13	16,46	40	50,63	3	3,8	11	13,92	4	5,06	4	5,06		0	4	5,06
1558	Industrie Céramique	5659	4308	3881	90,08	1622	41,79	1194	30,77	403	10,38	314	8,09	267	8,09	77	1,98		0	4	0,11
1170	Tuiles et Briques	4545	3516	3167	90,07	526	16,62	1128	35,63	797	25,17	288	9,09	203	6,41	221	6,98	2	0,06	1	0,03
1821	Verre à la Main	3808	2988	2750	92,03	625	22,73	277	10,07	585	21,29	583	21,2	282	33,4	237	8,64	160	5,8		
669	Fabrication Mécanique du Verre	28139	23630	22171	93,82	8272	37,31	4537	20,46	2785	12,56	1001	4,51	2507	10,27	2980	13,44	26	0,12	63	0,31
1499	Miroiterie	4943	2738	2272	82,98	588	25,88	676	29,78	534	23,5	356	15,67	53	2,35	7	0,31	4	0,18	53	2,33
2306	Union Métiers du Verre	2435	1699	1480	87,11	679	45,81	488	33,04	200	13,51	61	4,12	13	0,88	35	2,36	1	0,07	3	0,21
1945	Vitrail	185	18	18	100	6	33,33	4	22,22	1	5,56	3	16,67	2	11,11	1	5,56	1	5,56		

REPRÉSENTATIVITE GÉNÉRALE DE TOUTES NOS BRANCHES CONFONDUES



50198	39004	35818	91,83	12331	34,42	8344	23,32	5308	14,82	2617	7,3	3331	9,3	3562	9,94	194	0,54	128	0,36
-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------	------	-------	------	-----	------	-----	------	------	-----	------	-----	------


10^e Congrès
 Fédéral
 5 - 6 - 7 juin 2018
 Ramatuelle

297 (Au cours de cette audience 12 330 salarié-e-s ont voté pour des candidat-e-s CGT.

298 (Avec plus de 2000 voix de plus qu'en 2013, nous sommes la seule organisation syndicale à dépasser les 30% d'audience électorale à 34,42% des voix, creusant l'écart avec la seconde de plus de 11%.

299 (Nous obtenons particulièrement de bons résultats dans la fabrication mécanique du verre à 37.31%, les Industries Céramique à 41.79%, l'Union des Métiers du Verres à 45.81%.

300 (Nous noterons que sur le futur champ professionnel regroupant ceux de l'UMV, du Verre à la Main, du Vitrail notre représentativité électorale est de 27.82 % à plus de 11 % devant la deuxième organisation.

301 (Plus important, le recalcul de la représentativité directe dans cette nouvelle branche s'établit à 30,59 % loin devant la deuxième organisation FO qui ne recueille que 18,79%.

302 (Ces résultats, qui sont un formidable succès démocratique avec près de 78% de suffrages exprimés, valident avant tout le travail effectué par les équipes syndicales, élu-e-s, mandaté-e-s, délégué-e-s syndicaux-ales, syndiqué-e-s.

303 (Il valide aussi le travail effectué par notre Fédération notamment dans les branches avec des avancées significatives sur les accords salaires, les classifica-

tions, pour les nombreuses avancées obtenues dans les accords signés comme la refonte intégrale des classifications dans les industries céramiques.

304 (Ils sont l'expression de la confiance que les salarié-e-s apportent à l'action de la CGT, tel que nous l'avons déployée par notre participation active dans la bataille contre la loi dite travail El-Khomri-Macron-Valls-Medef.

305 (Ces résultats nous devons les conforter voire les amplifier dans ce nouveau cycle d'audience.

306 (Confortés à l'instar des derniers résultats comme à Owens Illinois, Owens Corning, Saint Gobain recherche et bien d'autres et les amplifier dans nos branches de la céramique d'art, des tuiles et briques, du verre à la main.

307 (Cette représentativité il nous faut la renforcer pour l'avenir de nos industries et sites du verre et de la céramique, pour l'avenir et le renforcement des conventions collectives verrières et céramistes, pour obtenir un statut unifié du verrier et du céramiste et gagner de meilleurs salaires, la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers, la prévention et la réparation des maladies professionnelles sources de tant de souffrances dans nos métiers, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et bien d'autres batailles qui nous attendent.

308 (Aujourd'hui les syndicats disposent d'un nombre d'outils important pour les aider dans la préparation de leurs élections.

309 (Site internet avec espace militant, affiches fédérales spécifiques, programmes de formation, publications, diffusion de supports...

310 (A l'heure où nous écrivons ce document nous sommes en phase de finalisation d'une application spécifiquement dédiée aux élections professionnelles.

311 (Application appelée à répondre aux questions de législation, d'activité syndicale, mais également dotée de simulateurs afin d'aider les syndicats.

) RC 12 (

Trop souvent encore notre audience électorale globale est affaiblie par notre incapacité à présenter des candidat-e-s (tous collègues confondus) cet état de fait appelle à un investissement tout particulier de toute l'organisation syndicale.

Cet enjeu les syndicats de la FNTVC s'engagent à le relever au travers du développement d'une activité investissant toutes les catégories de salarié-e-s mais également tous les secteurs d'activité de l'entreprise et entreprise sous-traitante. Seule cette démarche permettra de présenter des candidat-e-s partout et dans tous les collègues.

) RC 13 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à investir tous les lieux de travail en œuvrant au déploiement syndical partout où la cgt est absente, c'est aussi cela gagner au vote CGT, soit de lui-même ou en faisant remonter les informations auprès de la direction fédérale.

) RC 14 (

A gagner le vote CGT par une activité syndicale journalière reposant notamment sur la rencontre des salarié-e-s à partir de leurs besoins, préoccupations et vécus, en les aidants à construire leurs revendications à partir des repères revendicatifs de la CGT. Activité conçue dans une démarche démocratique avec la participation la plus large des syndiqué-e-s aux prises de décisions, ce qui nécessite qu'ils-elles soient informé-e-s, formé-e-s et régulièrement consulté-e-s.

) RC 15 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à faire remonter auprès du secrétariat fédéral les CERFA d'élections afin de renseigner la base de données statistique représentativité fédérale et ainsi contribuer au suivi des élections professionnelles.

312 (En validant la résolution B pour une vie syndicale d'avenir les syndicats réunis en Congrès s'étaient et avaient doté la Fédération d'outils leur permettant de mettre en œuvre une amélioration de leur qualité de vie syndicale.

313 (Ce travail, la Direction Fédérale et les syndicats l'ont développé au travers d'une activité qu'il nous faut poursuivre, particulièrement dans certains domaines où nous avons certes progressé mais où il nous reste encore beaucoup à faire.

314 (Si nous constatons une amélioration de l'organisation des syndicats particulièrement au travers d'une meilleure identification des dirigeants de syndicats secrétaire généraux-ales, délégué-e-s syndicaux-ales, trésorier-e-s, nous devons poursuivre pour que cette identification se fasse dans tous nos syndicats.

315 (La mise à jour régulière du CoGiTiel fiche syndicat et syndiqué-e-s doit devenir la règle car cela améliore notre relation et est gage de plus d'efficacité.

316 (Les choses vont beaucoup plus vite lorsque que l'on s'adresse au ou à la camarade en charge de l'activité, au lieu de passer par des intermédiaires.

317 (Il n'est pas question dans cette démarche de contourner tel ou tel camarade, mais cela participe pleinement à notre conception du syndicalisme où nous voulons des militant-e-s en capacité et pleinement acteur et actrice de leurs responsabilités.

318 (Il est vital pour un bon fonctionnement du syndicat que chaque syndiqué-e-s, chaque élu-e et mandaté-e trouve sa place et connaisse son rôle sa ou ses missions dans le syndicat, dans les structures syndicales.

319 (Trouver sa place mais également pouvoir s'exprimer et constater que son avis est pris en compte.

320 (Et cela seule une activité syndicale basée sur un fonctionnement démocratique peut le permettre, respect des décisions prises, respect des autres et de leurs opinions, consultations, assemblée générale, Congrès en font partie.

321 (Un syndicat organisé, qui réunit régulièrement ses élu-e-s et rencontre le plus souvent possible ses syndiqué-e-s, qui les implique dans son fonctionnement ne peut que se renforcer.

322 (Un-e syndiqué-e-s qui se sent bien dans son syndicat c'est un-e syndiqué-e qui va être acteur et actrice, qui va s'investir, prendre des responsabilités et peut-être s'engager plus fortement, ce qui contribue à notre politique des cadres.

323 (La représentativité d'un syndicat dans l'entreprise ne tient qu'au niveau et à la qualité de son activité qui elle-même est interdépendante de la formation et de l'information diffusée.

324 (Durant ce mandat, ce sont 27 livrets et guides qui ont été édités et mis à disposition des syndicats, reste à identifier quelle en a été l'utilisation au plus près des salarié-e-s.

325 (C'est également la refonte du site fédéral avec un espace militant renforcé en informations et données pour permettre aux syndicats de mener leurs activités sur tout ce qui touche leurs rôles et missions.

326 (Ainsi, ils y retrouvent les aspects réglementaires « statuts, publication des comptes, obligations loi 2008 », tout ce qui a trait au secrétariat « demande de désignation, inscriptions, ... » les activités fédérales et revendicatives, les branches et dossiers, la formation syndicale, la communication, et tout ce qui concerne les élections professionnelles et la syndicalisation.

327 (Il appartient maintenant à tous et toutes de faire vivre et évoluer cet espace.

328 (Bâtir une économie performante pour servir le progrès social exige de valoriser le travail humain.

329 (Il faut lui donner un nouveau statut qui permette de développer toutes les potentialités des individus.

330 (La sécurité sociale professionnelle revendiquée par la CGT conjugue accès à l'emploi correctement rémunéré, déroulement de carrière grâce à des droits attachés à chaque personne quelles que soient les évolutions des entreprises, et droit à une véritable formation tout au long de la vie.

331 (Gagner de telles avancées sociales ne sera pas possible sans des syndiqué-e-s nombreux-euses, pleinement acteurs, actrices, décideurs, décideuses, informé-e-s, et particulièrement formé-e-s.

332 (Cela nécessite d'acquérir des savoir, savoir-faire et connaissances afin de développer les capacités indispensables à la réussite des missions confiées.

333 (L'accès aux plans de formation, impulser une formation continue de l'activité syndicale relève d'une importance toute particulière et chacun-e doit y prendre toute sa place.

334 (Aujourd'hui cela est devenu déterminant.

335 (Parce que le champ du syndicalisme s'élargit, les questions se complexifient, le salariat s'est beaucoup diversifié, les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société.

336 (Tout cela donne à la formation syndicale une place nouvelle et un rôle différent.

337 (Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour que la CGT atteigne les objectifs qu'elle se fixe.



338 (Ces dernières années à chaque étape ou moment le réclamant des modules de formation spécifiques ont été organisés et appréciés des militant-e-s.

339 (Qu'il s'agisse de module répondant à une demande de vie syndicale ou d'expressions revendicatives, quand la formation est perçue comme pouvant apporter une véritable plus-value à l'activité syndicale elle est mieux prise en compte par les syndicats et donc inscrite dans leur programme.

340 (Au paragraphe 19 nous avons relevé qu'il nous fallait gagner à une meilleure prise en compte de la diversité du salariat parmi laquelle nous y trouvons les retraité-e-s, les jeunes, les femmes, et les ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrises.

341 (Cette meilleure prise en compte nous devons également la traiter dans notre qualité de vie syndicale.

342 (Une section syndicale « Retraité-e-s doit être effective dès lors que le syndicat est mis en place.

343 (La continuité syndicale ne peut être facultative et laissée à la seule volonté du ou de la syndiqué-e partant

en retraite mais lui être proposée impérativement.

344 (Cette évidence ne peut se vivre que si le syndicat appréhende la retraite comme une continuité de lutte, hors de l'entreprise mais dans la même société que les actifs.

345 (Les revendications communes réunissent les générations : pouvoir d'achat, santé, transports, services publics....

346 (Cela engendre des synergies de luttes propices au rassemblement de toutes et tous.

347 (Des informations et/ou réunions spécifiques peuvent aider militant-e-s et futur-e-s retraité-e-s à considérer la nécessité de l'engagement post professionnel.

348 (Si notre fédération est fortement masculine, nous devons donner les moyens et envie à nos camarades militantes, de trouver toutes leur place dans notre organisation et donc s'investir à la hauteur qu'elles entendent mener.

349 (Notre fédération, nos syndicats ne peuvent que constater l'enrichissement, qu'une vision féminine peut apporter.

350 (La diversification de nos syndicats, avec une représentativité effective de la composition du salariat sera une force pour être plus efficace et seule répondante à notre conception d'être le syndicat de tous les salarié-e-s.

351 (Cela nécessite également de donner une place plus importante au rajeunissement de notre corps militant.

352 (La question du lien Fédération/Syndicats – Syndicats/Fédération est perpétuellement d'actualité.

353 (Les relations entre la Direction Fédérale et les syndicats ne peuvent pas être à sens unique, uniquement lorsque l'on rencontre des difficultés, nous avons besoin d'échanger, même quand tout va bien.

354 (Comment créer les convergences, travailler ensemble, prendre en compte les prérogatives des un-e-s et des autres, tenir compte des capacités ou non à faire, des dispositions, contraintes, etc... sont les questionnements auxquels nous devons continuellement répondre.

355 (Ce lien est effectif quand les syndicats s'emparent des enjeux auxquels nous sommes confrontés, quand ils développent les orientations et résolutions votées aux différents Congrès et quand la Direction Fédérale est à leur écoute, et préoccupations, quand une réponse est apportée à toutes les demandes formulées.





356 (Par ailleurs ce que nous pouvons affirmer, c'est qu'une organisation plus forte plus puissante dispose de plus de moyens ce qui lui permet d'être plus et mieux en capacité de répondre à cet enjeu.

357 (Le 9^{ème} Congrès au travers de la résolution « Pour une vie syndicale d'avenir » a ouvert la réflexion pour répondre et mettre en œuvre le renforcement de ce lien.

358 (Plusieurs sujets ont ainsi été répertoriés tel que mener une activité à partir du triptyque renforcement, formations, implication, mieux identifier les responsables syndicaux-ales avec le renseignement de l'outil CoGi-Tiel, le reversement régulier des cotisations CoGeTise, la nécessité d'accueillir les nouveaux et nouvelles syndiqué-e-s avec le module d'accueil, dispenser le stage tronc commun 1er niveau à tou-te-s les élu-e-s et mandaté-e-s, mieux prendre en compte toute la diversité du salariat, l'articulation de la démocratie syndicale.

359 (Nos débats avaient également permis d'identifier le besoin des syndicats sur les questions de disponibilité, de formation, d'outils politique et revendicatif.

360 (Ce besoin, même s'il reste des points à amplifier et améliorer, a été pris en compte avec la mise en œuvre

de la refonte de la communication de la Fédération, la gestion des mails et courriers, la diffusion généralisée des actions d'entreprise, la refonte du site fédéral, la création de modules spécifiques de formations dont les ATMP, la participation aux Congrès des syndicats, le soutien et l'accompagnement des syndicats confrontés à des difficultés (Plan sociaux, réorganisation, vente, etc...), la création et publication d'outils tel que livrets, guides, affiches.

361 (Le lien c'est également comment nous croisons notre activité syndicale avec celle des territoires, particulièrement sur les questions de représentativité électorale et de syndicalisation.

362 (Ce lien passe par la mise en cohérence des plans de travail en termes d'élections professionnelles pour gagner au vote CGT, par la connaissance des plans de renforcement syndicaux.

363 (Cela nécessite de faire des expérimentations prenant en compte le savoir, savoir faire, les identités propres des uns et des autres.

364 (Cela se traduit par la participation des syndicats à l'activité territoriale, et par un lien entre les directions des

différentes structures permettant la mise en œuvre de pratique pour le renforcement de notre représentativité et plus particulièrement sur les questions de vie syndicale.

) RC 16 (

Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement de poursuivre les travaux engagés dans les résolutions B & C du 9^{ème} Congrès.

) RC 17 (

L'engagement est pris de consolider le pôle vie syndicale de la Fédération avec le renforcement du secrétariat fédéral soutenu par la commission vie syndicale dont la première mission sera de répondre à la mise en œuvre d'une vie syndicale répondant aux enjeux et objectifs telle que votée par le 10^{ème} Congrès de la Fédération.

) RC 18 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à adopter une qualité de vie syndicale, prenant en compte les particularités des un-e-s et des autres, activité permettant à ce que chacune et chacun puissent selon sa catégorie professionnelle, son statut, sa situation professionnelle s'organiser de la façon la plus efficace (Groupe de travail, Commissions, section syndicale etc...)

365 (Notre qualité de vie syndicale est fortement liée à notre représentation telle que nous venons de le développer, à notre propre activité au travers des prises de décisions et leurs applications, mais également au contexte dans lequel nous devons mener cette dernière.

366 (Et ces dernières années le législateur a profondément bouleversé ce contexte.

367 (Pour rappel, il y a eu la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail avec la transposition dans le Code du Travail des règles sur la représentativité et la négociation collective.

368 (Puis la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui pose l'exigence depuis le 1^{er} janvier 2017 d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise.



369 (Ces deux lois ont eu un impact sur notre façon de faire, parfois remis en cause nos pratiques, elles nous ont contraint de relever le défi qui à chaque fois nous était posé.

370 (Si philosophiquement nous partageons la conception de la détermination et reconnaissance de la représentativité au travers de l'audience électorale, de la nécessité de gagner l'égalité entre les femmes et les hommes.

371 (Nous conserverons quelques critiques sur les questions de mise en œuvre, car s'engager dans l'entreprise ce n'est pas la même chose que s'engager dans la société.

372 (Par contre avec les ordonnances Macron, ce n'est plus la même histoire.

373 (Dès l'annonce du contenu des ordonnances de la Loi travail que nous nommons XXL, les attaques contre les droits et acquis des travailleurs et des travailleuses sont apparues au tout premier plan : Inversion de la hiérarchie des normes avec entre autre la primauté de l'accord d'entreprise, la Barémisation des indemnités prudhommales, le Changement du périmètre pour apprécier le licenciement économique, la fin du contrat de travail avec la possibilité de licencier un-e salarié-e refusant de signer un avenant, mais également l'instauration du contrat de projet ou de mission, l'instauration d'une rupture conventionnelle collective, etc.

374 (L'autre aspect de régression sociale que nous retrouvons dans les ordonnances comprend tous les sujets relatifs au dialogue social dans l'entreprise, des droits et moyens attribués aux salarié-e-s à leurs représentant-e-s.

375 (Sans vouloir faire un mauvais inventaire, nous devons nous énumérer et prendre conscience de l'attaque portée et des conséquences que celle-ci peuvent avoir sur notre qualité de vie syndicale qui sans actions peut être profondément remise en cause.

376 (Parmi celles-ci dans les entreprises de moins de 20 salarié-e-s nous y trouvons la possibilité pour tou-te-s élu-e-s sans représentativité syndicale de négocier et donc signer des accords.

377 (De voir redéfinir le périmètre de désignation des délégué-e-s syndicaux-ales.

378 (La possibilité de déroger à ou aux organisations majoritaires par référendum d'entreprise.

379 (La fusion des Institutions Représentatives du Personnel avec la disparition du CHSCT.

380 (D'être confronté-e-s au risque d'Instauration à minima d'une délégation unique « Conseil Social Economique » avec moins de représentant-e-s titulaires et suppléant-e-s disposant de moins d'heures qu'actuellement tout en voyant leurs missions et responsabilités fortement élargies.



381 (D'avoir une limitation de trois mandats successifs pour chaque élu-e.

382 (Comme nous le constatons tous ces champs peuvent directement ou indirectement impacter notre qualité de vie syndicale et face à ces attaques nous ne pouvons pas rester isoler chacun-e dans son établissement.

383 (Nous devons créer les conditions pour obtenir des avancées significatives tout en gardant à l'esprit que celles-ci doivent être solidaires, comment concevoir n'avoir des droits et moyens ici ou là qu'à la condition d'être représenté-e-s et fort-e-s syndicalement.

384 (L'enjeu n'est pas en un chacun-e pour soi, mais de définir ce que doivent être les droits et moyens attribués aux salarié-e-s, aux IRPS, aux organisations syndicales pour assumer leurs rôles et missions.

385 (La question à laquelle nous devons également répondre est de quel dialogue social voulons-nous pour le XXIème siècle.

389 (Le syndicalisme CGT, qui défend la solidarité et l'égalité des droits, ne peut tolérer que les immigré-e-s, les plus défavorisé-e-s soient traité-e-s en boucs émissaires.

390 (Nous avons la responsabilité de dénoncer le rejet et le mépris de l'autre, la distillation des peurs et de la haine.

391 (La crise subie par nombre de salarié-e-s est d'abord celle d'un système : le capitalisme.

392 (Système entraînant dérèglementation, financiarisation de l'économie, concurrence et course au moins-disant économique, social et environnemental.

393 (C'est également sur-rémunération du capital et course effrénée vers la baisse des salaires, baisse du pouvoir d'achat, de la consommation, et chômage de masse.

394 (Dans une société capitaliste une force politique ne peut pas à la fois prétendre défendre les intérêts des travailleurs, travailleuses et ceux et celles des détenteurs de capitaux.

395 (Compte tenu de l'antagonisme des intérêts des un-e-s envers les autres, vouloir dans un programme économique nier cette évidence relève d'une tactique démagogique pour mobiliser les travailleurs et travailleuses, au service des intérêts du capital.

396 (Dans ces temps particulièrement difficiles, le syndicalisme, la CGT sont placés face à leurs propres responsabilités.

397 (Car le syndicalisme peut agir et faire bouger les lignes.

398 (Aujourd'hui encore plus qu'hier, nous devons construire des réponses partant des situations de travail et de vie.

399 (C'est à partir des préoccupations de chacun-e que nous serons en capacité de développer ce syndicalisme, mais pour cela il faut une CGT, une Fédération encore plus forte.

) RC 19 (

Les syndicats de la FNTVC s'engagent à créer les conditions pour conserver mais également gagner de nouveaux droits, créer le rapport de force permettant de sécuriser des droits au niveau de nos branches.

) RC 20 (

D'organiser dans les entreprises réunissant plusieurs établissements au moins une réunion annuelle des syndicats pour traiter des questions de vie syndicale.

386 (Pour la CGT, l'indépendance que nous revendiquons avec force ne signifie pas l'indifférence.

387 (Nous sommes, au contraire, d'autant plus concerné-e-s et fondé-e-s à réagir lorsque les discours, les projets, les actes d'organisations politiques menacent les salarié-e-s et les citoyen-ne-s.

388 (Lorsqu'ils instrumentalisent les préoccupations sociales, surfent sur la fragilisation de catégories entières de populations soumises aux mutations sociales, pour dédouaner les vrais responsables et les vrais profiteurs des crises.

) RC 21 (

Les syndicats de la FNTVC réaffirment leur engagement à développer une activité syndicale, une vie syndicale profondément ancrée dans ces valeurs de solidarité telles que définies dans les statuts, en participant à toutes les initiatives pour gagner la bataille des idées.

NOS RÉOLUTIONS

POUR UNE FEDERATION PLUS FORTE, PLUS REPRESENTATIVE.

) RC 1 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à développer l'activité syndicale qui contribuera à garantir le développement de la CGT et une activité syndicale et revendicative au travers de la prise en compte des questions liées aux branches professionnelles, le développement de la CGT.

) RC 2 (Les syndicats de la FNTVC mandatent la nouvelle Direction Fédérale pour poursuivre la réflexion sur l'évolution de notre Fédération.

) RC 3 (Cela nous conduit à développer une activité en direction de tou-te-s les salarié-e-s des entreprises dites sous-traitantes, soit en faisant évoluer nos syndicats en syndicats de sites ou en aidant ces salarié-e-s à s'organiser et ainsi construire leur propre organisation.

) RC 4 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à faire de la syndicalisation une de leur priorité et cette priorité ils la conçoivent dans et à partir d'une activité syndicale volontariste.

) RC 5 (Pour cela chaque syndicat de la FNTVC s'engage dès la fin de ce Congrès à désigner parmi son collectif de direction un référent syndicalisation.

) RC 6 (Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement d'inscrire dans leur programme de formation le module "Renforcer la Fédération un enjeu une priorité" dans les 18 mois suivant le Congrès.

) RC 7 (Ils prennent également l'engagement de satisfaire à toutes les tâches composant l'activité de syndicalisation à savoir le reversement régulier des cotisations, la mise à jour de CoGiTiel, le renseignement de la fiche annuelle Etat de syndicalisation, d'exploiter et renseigner le bulletin fédéral spécial FNI.

) RC 8 (Les syndicats de la FNTVC affirment que la continuité syndicale doit être un enjeu majeur de ce mandat et décident de le relever en assurant à chaque syndiqué actif l'information et la formation lui permettant d'acquérir la conviction de rester syndiqué au moment de son passage à la retraite et en développant une activité spécifique en lien et collaboration avec l'Union Fédérale des Retraité-e-s.

) RC 9 (Les syndicats relèvent que notre activité de renforcement syndical pour atteindre ses objectifs ne peut se passer de la prise en compte de l'ensemble du salariat et notamment des salarié-e-s du 2^{ème} et 3^{ème} collège, pour cela ils prennent l'engagement de développer une activité de vie syndicale répondant à l'objectif d'être véritablement le syndicat de tous les salariés.

Cet engagement les syndicats s'engage à le faire vivre en partant du recueillement auprès du 2^{ème} et 3^{ème} collège de leurs difficultés, besoins et revendications, de faire connaître les structures CGT-UGICT au niveau local / départemental / fédéral / confédéral, du développement de la formation (stage de découverte de ce qu'est le Spécifique).

) RC 10 (Chaque syndicat de la FNTVC s'engage à donner les moyens aux militant-e-s de développer le syndicalisme du spécifique en termes de formation, de matériel et d'organisation (création de collectifs, sections voire même syndicats).

) RC 11 (Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement qu'au travers de la mise en œuvre des résolutions, de l'implication de toutes et tous à ce que notre reconquête syndicale soit comme premier objectif la barre des 4.000 syndiqué-e-s.

) RC 12 (Trop souvent encore notre audience électorale globale est affaiblie par notre incapacité à présenter des candidat-e-s (tous collèges confondus) cet état de fait appelle à un investissement tout particulier de toute l'organisation syndicale.

Cet enjeu les syndicats de la FNTVC s'engagent à le relever au travers du développement d'une activité investissant toutes les catégories de salarié-e-s mais également tous les secteurs d'activité de l'entreprise et entreprise sous-traitante. Seule cette démarche permettra de présenter des candidat-e-s partout et dans tous les collèges.

) RC 13 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à investir tous les lieux de travail en œuvrant au déploiement syndical partout où la cgt est absente, c'est aussi cela gagner au vote CGT, soit de lui-même ou en faisant remonter les informations auprès de la direction fédérale.

) RC 14 (A gagner le vote CGT par une activité syndicale journalière reposant notamment sur la rencontre des salarié-e-s à partir de leurs besoins, préoccupations et vécus, en les aidants à construire leurs revendications à partir des repères revendicatifs de la CGT.

Activité conçue dans une démarche démocratique avec la participation la plus large des syndiqué-e-s aux prises de décisions, ce qui nécessite qu'ils-elles soient informé-e-s, formé-e-s et régulièrement consulté-e-s.

) RC 15 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à faire remonter auprès du secrétariat fédéral les CERFA d'élections afin de renseigner la base de données statistique représentativité fédérale et ainsi contribuer au suivi des élections professionnelles.

) RC 16 (Les syndicats de la FNTVC prennent l'engagement de poursuivre les travaux engagés dans les résolutions B & C du 9ème Congrès.

) RC 17 (L'engagement est pris de consolider le pôle vie syndicale de la Fédération avec le renforcement du secrétariat fédéral soutenu par la commission vie syndicale dont la première mission sera de répondre à la mise en œuvre d'une vie syndicale répondant aux enjeux et objectifs telle que votée par le 10ème Congrès de la Fédération.

) RC 18 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à adopter une qualité de vie syndicale, prenant en compte les particularités des un-e-s et des autres, activité permettant à ce que chacune et chacun puissent selon sa catégorie professionnelle, son statut, sa situation professionnelle s'organiser de la façon la plus efficace (Groupe de travail, Commissions, section syndicale etc...)

) RC 19 (Les syndicats de la FNTVC s'engagent à créer les conditions pour conserver mais également gagner de nouveaux droits, créer le rapport de force permettant de sécuriser des droits au niveau de nos branches.

) RC 20 (D'organiser dans les entreprises réunissant plusieurs établissements au moins une réunion annuelle des syndicats pour traiter des questions de vie syndicale.

) RC 21 (Les syndicats de la FNTVC réaffirment leur engagement à développer une activité syndicale, une vie syndicale profondément ancrée dans ces valeurs de solidarité telles que définies dans les statuts, en participant à toutes les initiatives pour gagner la bataille des idées.



) 10^e Congrès Fédéral
5 - 6 - 7 juin 2018
Ramatuelle

VOTES DU CONGRÈS ET DIRECTION FÉDÉRALE ÉLUE AU 10^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL

Le bilan d'activités est voté à l'unanimité
Le rapport financier est voté à l'unanimité
Le document d'orientation est voté à la majorité (3 abstentions)

NOUVELLE DIRECTION FÉDÉRALE « COMMISSION EXÉCUTIVE FÉDÉRALE »

Membres du Bureau Fédéral



Mohammed Oussedik
Secrétaire Général



Gaétan Griffon
Secrétaire Fédéral,
Administrateur de la Fédération



Philippe Buron
Secrétaire Fédéral à la qualité
de Vie Syndicale



Philippe Thibaudet
Secrétaire Fédéral à la
Politique Revendicative



Laurent Batisson



Freddy Camus



Nadine Czorny



Laurent Délias



Sandrine Deubel



Laurent Dufour



Ludovic Giffard



Dominique Spinali



Laurent Vial



Daniel Armiel



Odile Bernardin



Maria Charraud



Damien Delancret



Eric Dufour



Frédéric Fournier



Frédéric Godeby



Mickaël Huard



Youcef Ifourah



Alain Jeanjean



Jérémy Lefèvre



Stéphane Leroy



Philippe Maes



Franck Obajtek



Florence Paiva



José Rivas



Bernard Salengrois



Christophe Sergent



Commission de Politique
Financière et de Contrôle



Alain Destrain,



Denis Genrault



Brahim Messaoudi



Louis Perles



Dominique Rossay

