

EDITO

Après la loi dite de sécurisation de l'emploi, la réforme des retraites, le chômage en hausse constante, des annonces de plans sociaux comme une litanie, ..., le monde du travail voit se profiler pour débuter 2014 : la fin des élections prudhommales, une loi facilitant le travail du dimanche, un gel de l'indice chez les fonctionnaires et l'absence de coup de pouce au SMIC, ..., en bref, encore et toujours de la régression sociale à l'horizon.

Notre syndicalisme a une responsabilité importante dans la période pour donner confiance aux salariés dans la force qu'ils représentent collectivement face à un patronat et à un gouvernement qui restent sourds et opposés à répondre à leurs attentes.

La colère qui s'exprime devrait nous permettre d'imposer d'autres choix de société, plus justes, d'émancipation et de progrès social passant par une autre répartition et utilisation des richesses que nous créons.

En focalisant l'attention sur la rémunération du travail, les médias occultent les marges de rentabilité imposées par les actionnaires dans le seul but de nourrir leurs intérêts.

C'est pourquoi la CGT a lancé le 18 novembre, une campagne sur le coût du capital, pour contrer les campagnes médiatiques qui jour après jour font de notre travail un coût, une charge pour les entreprises sans jamais revenir sur la plus-value que nous créons.

Ce journal comporte un encart spécial permettant un échange avec les syndiqués et les salariés. Un 4 pages confédéral, des affiches, un diaporama sont disponibles à l'Union Départementale et sur le site de la CGT.

Profitons des Assemblées Générales début 2014 de remise de FNI, que ce soit dans les syndicats ou les Unions Locales, pour débattre largement de cette question et armer en argumentaires nos syndiqués.

Le 14 janvier, l'Union départementale convie toutes celles et tous ceux qui auront à

charge de démultiplier les débats sur la Seine-et-Marne, à une demi-journée d'étude.

Le 6 février, la CGT, ses organisations appellent tous les salariés, retraités, privés d'emploi à porter leurs exigences, lors d'une journée d'action interprofessionnelle avec grève et manifestation : Pour l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, la protection sociale, et une autre réforme fiscale.



Les luttes dans le département se multiplient pour l'emploi, les salaires, les services publics, c'est en confrontant les attentes locales, les propositions CGT et les enjeux nationaux que nous construirons des perspectives d'avenir. Pour cela, partons de l'expression de nos syndiqués pour construire notre activité syndicale et le rapport de forces nécessaire pour gagner. Tous Ensemble, relevons la tête, relevons le défi du progrès social, imposons d'autres choix.

L'Union Départementale CGT de Seine-et-Marne vous souhaite de bonnes fêtes.

En 2014, on ne lâche rien !

Valérie LESAGE

Sommaire

Page 1	Edito
Page 2	Orga—Vie Syndicale
Pages 3 à 6	Plan pluriannuel de syndicalisation adopté
Pages 7 à 10	Campagne « Coût du capital »
Page 11	Pub Macif
Page 12	Secours Populaire

Le Journal de l'UD CGT 77

15, rue Pajol
77007 Melun Cedex
Tél. 01.64.14.26.77
Fax 01.64.14.26.81
E-mail udcgt77@wanadoo.fr
Directeur de la publication :
Jean Louis CHOMET
Comité de rédaction :
La direction de l'UD CGT 77
Impression : UD CGT 77
Commission paritaire : 0515 S 07367
Prix de vente au numéro : 0 € 76
Mensuel



ORGA



Compteurs :

Référence FNI 2011 : **7848**

FNI 2012 : **7 677**

Bases nouvelles 2013 : **13**

NOUVELLES ADHESIONS 2013 : 153

BIENVENUS-ES !

ETATS ORGA

ORGA AU 9/12/2013						
UL	FNI			COTIS		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
CHELLES	179	157	89	1452	1307	476
COULOMMIERS	285	303	196	2386	3088	1178
MARNE LA VALLEE	2134	2037	789	18077	16898	4377
MEAUX	693	595	490	6125	5322	2863
MELUN	1664	1803	1360	15300	16272	8063
MELUN SENART	741	784	419	6613	7399	2427
MITRY MORY	399	284	197	3311	2585	1293
MONTEREAU	749	725	576	7222	7230	3082
NANGIS	295	258	204	2700	2636	1426
NEMOURS	288	313	274	2869	3045	1548
PONTAULT COMBAULT	377	376	256	3040	3349	1586
PROVINS	33	31	11	288	297	48
SEINE-ET-MARNE	12	11	2	116	125	22
Total général	7848	7677	4863	69500	69553	28388



L'année 2012 se clôturera le 31 janvier 2013, il est donc encore temps de faire les derniers règlements.

Le dernier relevé Cogetise du 10 décembre pointait un retard de 177 FNI sur 2012, rattrapé depuis, mais il reste des versements à réaliser qui permettraient d'avoir un nombre de syndiqués supérieur à 2011.

Poursuivons les règlements 2013 dans le même temps, faites remonter les nouveaux syndiqués et bases nouvelles 2013.

FORMATION SYNDICALE

Stages UD – 1^{er} Semestre 2014 :

- CHSCT :
13 au 17 janvier – Melun
23 au 27 juin – Nord 77
- Code du travail :
5 et 6 juin – Melun
- Stage Formateur :
16 au 20 juin – Melun
- Découverte des IRP (élus et mandatés) :
19 et 20 juin - Melun

Stages dans les ULs – Niveau 1 :

- UL Coulommiers : 10 au 14 Mars
- UL Melun : 24 au 28 Mars
- UL Pontault : 10 au 14 Mars
- UL Montereau : 19 au 23 Mai





- SYNTHÈSE -

LE PLAN PLURIANNUEL DE SYNDICALISATION ADOPTÉ

Le 50^{ème} Congrès confédéral de la CGT a largement réaffirmé, à travers sa résolution 3, les besoins d'une politique ambitieuse de syndicalisation. Comment la faire vivre, la décliner concrètement sur notre département ? C'est à partir de ce débat que la Commission Exécutive de l'UD a relevé le défi et présente sa déclinaison réelle pragmatique sur la Seine-et-Marne.

*Les 3 et 4 décembre dernier s'est tenu un
Comité général extraordinaire de l'UD CGT 77
au Gymnase du CCAS à Bois-Le-Roi.*

Les débats sur l'actualité (Valérie LESAGE) et sur la représentativité (avec Patrick VARELA, Conseiller Confédéral chargé de cette activité au secteur vie syndicale de la Confédération) ont permis de pointer les enjeux de société, le contexte et la nécessité de faire monter le rapport de forces.

Ce débat a permis d'éclairer le contexte dans lequel nous devons agir.

- La montée du corporatisme, poujadisme et extrémisme de tout bord, fruit du contexte économique.
- Une fiscalité en faveur des entreprises au détriment des salariés (CICE, crédit d'impôt recherche, augmentation de la TVA, poursuite des orientations budgétaires de réduction de coût, mesures fiscales et sociales destinées à baisser le « coût du travail, etc...).
- Le travail du dimanche, avec un gouvernement qui cède au patronat (rapport Bailly).

Un constat : les forces réactionnaires tiennent le pavé, que ce soit contre le mariage pour tous ou les bonnets rouges.

Les luttes sociales sont nombreuses dans les entreprises mais peines à converger sur les grands enjeux nationaux.

Nous devons reprendre l'offensive, aller au devant des salariés, s'inscrire dans la bataille idéologique (avec la campagne « coût du capital) et être nombreux.

Il ressort, à l'évidence, que pour renouer avec les conquêtes sociales, il nous faut remettre la syndicalisation au cœur des préoccupations des militantes et militants.

Cela doit redevenir la priorité de toutes les structures de la CGT.

C'est cette volonté qui, à l'issue du Comité général, s'est traduite par l'adoption, l'unanimité, du plan pluriannuel de syndicalisation.



REPRESENTATIVITE :

Le débat présenté par Patrick Varela sur les enjeux de la représentativité, a permis de mieux appréhender cette question sur notre département et ouvrir des pistes de travail.

Une photographie de la Seine-et-Marne...

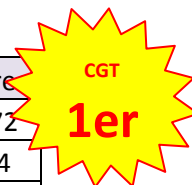
- Un salariat jeune : 1 salarié sur 2 à moins de 45 ans
- 1 salarié sur 2 est une femme
- 1 salarié sur 2 travaille dans le commerce ou le service
- Seulement 35 % sont des ICT (Ingénieur Cadre Technicien)
- La Seine-et-Marne est en expansion économique avec un solde positif d'emplois (les entreprises créés plus d'emplois qu'elles n'en détruisent du fait de l'implantation de nouvelles entreprises)
- Le taux de précarité est légèrement inférieure à la moyenne mais avec une inégalité femmes / hommes très forte (3 % pour les hommes, 22 % pour les femmes)
- Notre taux de syndicalisation est inférieur à la moyenne de celle des départements de taille similaires en termes d'emploi (malgré une importante progression depuis 2007).
Ceci s'explique par le nombre de création d'entreprises chaque année depuis plus de 10 ans, par leurs secteurs d'activité, par leur taille (86 % sont des TPE) et par la jeunesse de notre salariat.

Ce qui nous donne un fort potentiel de syndicalisation.

La CGT est donc 1^{ère} organisation dans les 1^{ers} et 2^{èmes} collèges, mais notre audience est désorganisée (elle se fait principalement dans les grandes entreprises de Seine-et-Marne).

Représentativité en Seine-et-Marne hors TPE

	Exprimés	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	UNSA	SUD	FSU	Autre
CE/DU	55947	16226	12907	9795	7988	4447	2142	1081	0	1272
DP	42976	13320	10091	7789	6021	3154	882	698	0	594
Fpetat	14846	2085	1500	3010	87	650	1807	1400	3797	511
FP territ.	16659	4347	4881	1801	1466	331	356	195	0	3282
FP hosp.	5126	1640	1370	529	23	2	0	823	0	739
Total	135050	37618	30749	22924	15585	8584	5187	4197	3797	6398
%		27,85%	22,76%	16,97%	11,54%	6,35%	3,84%	3,10%	2,81%	4,73%

**Renforcer la CGT... Comment ? Autour de deux axes de travail :**

- **La où nous sommes organisés,**
- **Implanter la CGT où elle n'est pas.**

LÀ OÙ NOUS SOMMES IMPLANTÉS :

D'abord, aider les sections syndicales et les syndicats à fixer des objectifs atteignables de syndicalisation.

Pour ce faire, la mesure de l'écart entre le nombre de voix aux élections et le nombre de syndiqués est à mettre en débat.

Ainsi par exemple : Dans une entreprise de 320 salariés, nous obtenons 140 voix (dont 60 dans le 2^{ème} collège) et nous avons 12 syndiqués.

Il y a 140 salariés qui ont fait confiance à la CGT parmi ces 140 femmes et hommes, combien accepteraient de « passer le pas » d'adhérer ? 10 % ? C'est-à-dire 14 personnes. Il devient possible de doubler le nombre de syndiqués.

Cela veut dire concrètement, d'aller à la recherche de ces salariés votants CGT, de débattre avec eux de l'adhésion.

Et pour faire cela, **nous avons 12 syndiqués.**

L'objectif est compréhensible, atteignable et mesurable.

Ce qui paraissait une gageure (doubler le nombre de syndiqués) devient possible.

Il faut la volonté, un plan de travail et un responsable.

Trois cibles départementales ont été adoptées :

Entreprise	Nb de salariés	Voix aux élections			Nb de syndiqués	Objectif	responsable
		1er coll.	2ème coll.	3ème coll.			
SNECMA	4 400	52%	29%	17%	130 actifs, 55 retraités		
SILEC	1 100				14		
Eurofarad	320	80	60		12		

DES SYNDIQUÉS À ORGANISER :

Sur 7 848 syndiqués CGT, plus de 700 sont des « individuels ».

C'est-à-dire, des syndiqués pas organisés, n'ayant pas la possibilité d'avoir une activité revendicative auprès de leurs employeurs. Les organiser en syndicats professionnels locaux, ce serait donner la possibilité à d'autres salariés, dans la même situation, de nous rejoindre.

Exemple :

CARREFOUR MARKET, organisé en syndicat professionnel départemental. Ce qui a permis de fédérer près de 6 camarades syndiqués, certes, mais isolés dans leur magasin aux quatre coins de la Seine-et-Marne.

En un an, ce sont 10 nouveaux syndiqués enregistrés dans Cogetise.

Une réflexion est menée avec l'Union Locale de Pontault pour créer un syndicat rassemblant les salariés du commerce sur le secteur de l'UL.

INVESTIR LES ENTREPRISES OÙ NOUS SOMMES ABSENTS :

Il a été décidé de cibler les entreprises avec les Unions Locales.

Cela en fonction du nombre de salariés, de la présence ou non d'autres syndicats, de l'activité, de nos forces, ...

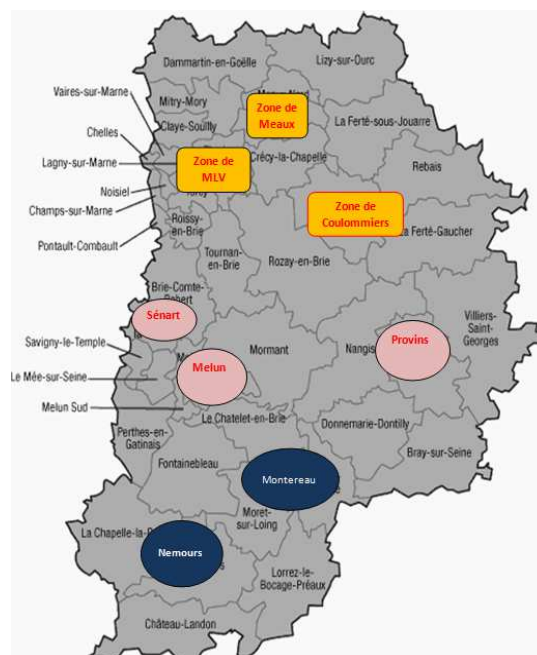
Les Unions Locales et professions se réuniront régulièrement, à elles de choisir les cibles.

MUTUALISATIONS, DES SYNDIQUÉS À ORGANISER :

Afin de mettre les moyens (matériel, humains, trésorerie) en commun, la Seine-et-Marne est divisée en 3 zones de déploiement, élaborées en fonction des zones d'emplois recensées par l'INSEE.

Il est plus facile de mutualiser les moyens des syndicats sur une zone pour parrainer régulièrement une cible choisie collectivement.

Un responsable par zone, aura pour rôle de coordonner la mise en œuvre des plans de travail.



CIBLAGE... DE LA METHODE !

Plusieurs pistes sont proposées pour l'élaboration commune avec les syndicats des zones concernées des plans de travail, en particulier le ciblage.

➤ **A partir des procès verbaux de carences :**

Identifions les entreprises du secteur où il y a un enjeu particulier (nombre de salariés, professions dominantes, etc...) et où les organisations syndicales sont absentes.

Le parrainage réguliers par les Unions Locales et les fédérations concernées ayant pour objectif l'implantation de la CGT dans une entreprise dépourvue de syndicat et donc, d'obtenir de fait, la grande majorité des voix aux élections.

➤ **A partir des procès verbaux d'élections :**

Ciblés par zone, toujours en fonction des enjeux définis, parrainer régulièrement là où nous ne sommes pas implantés, en associant les Unions Locales et professions concernés.

- LES ENJEUX :
- ✓ La concentration de salariés
 - ✓ Les professions dominantes (commerce, logistique, ...)
 - ✓ Mais aussi, la jeunesse et les femmes, qui au vu de notre salariat Seine-et-Marnais, sont un enjeu pour notre organisation.

De même que la mise en conformité des procès verbaux en anomalie, qui permettrait de gagner au prochain cycle de représentativité 2 à 3 points d'audience supplémentaire.

FORMATION :

Pour garder les syndiqués, les inscrire dans la dynamique CGT, en faire des militants outillés pour débattre, convaincre, se déployer et renforcer l'organisation.

L'UD mettra à disposition par la formation syndicale, en plus des formations prévues « habituelles » :

- **Un stage «renforcer la CGT, des paroles et des actes»,**
- **Orga / vie syndicale,**
- **Direction d'Union Locale,**
- **«Négocier un protocole d'accord préélectoral, représentativité»,**
- **La formation Cogitel «à la demande» est toujours en place.**

De la méthode, des outils, de la volonté...
En route pour les 9 000 syndiqués en Seine-et-Marne.



Mesurons le coût du capital

Dans le précédent journal de l'UD, la campagne « coût du capital » s'ouvrait sur un argumentaire « le travail n'est pas un coût, il crée la richesse.

Ce mois-ci nous vous proposons de mesurer le coût du capital de votre entreprise



4 lignes du BILAN COMPTABLE de l'entreprise sont nécessaires pour mesurer le coût du capital

1. La masse salariale,
2. les impôts payés par l'entreprise,
3. les investissements,
4. La valeur ajoutée.

Sachons de quoi nous parlons

Lorsque nous parlons de données économiques, le langage utilisé est déshumanisé.

Le salaire devient alors un coût ou une charge, la richesse créée devient la valeur ajoutée, c'est pourquoi nous devons garder en tête quelques notions.

COMPOSITION DE LA VALEUR AJOUTÉE SOURCE (COMPTES DE L'ENTREPRISE)

SALAIRES	COTIS SOCIALES	IMPÔTS	INVESTISSEMENT	Intérêts aux créanciers 2,8 Millions €	DIVIDENDES
Masse salariale : €	€	€	€		

VALEUR AJOUTÉE OU RICHESSES CRÉÉES PAR LE TRAVAIL
€ soit € par salarié(e)

La valeur ajoutée ou création de richesses par le travail

La valeur ajoutée de l'entreprise sera ainsi égale à la valeur de sa production moins la valeur de ses consommations intermédiaires (Energie, amortissement de l'outil de production, matières premières...).

Le salaire c'est quoi ?

C'est le paiement de la force de travail, à savoir :

- les **compétences et savoir-faire** mis en œuvre pour effectuer notre travail (*c'est la qualification*),
- le **temps de travail effectué**

Le salaire n'est surtout pas la récompense d'une flexibilité ou servilité ou du mérite d'un salarié.



Les cotisations sociales :

Ce sont les cotisations versées au titre de la protection sociale, mais aussi la formation, les accidents du travail, le logement ou la taxe d'apprentissage.

Ces cotisations visent à la réduction des inégalités.

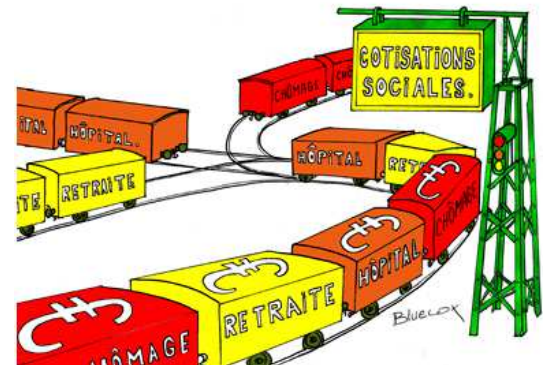
Les salariés cotisent pour :

- la retraite,
- l'assurance maladie,
- le chômage

Les cotisations dites « patronales » font entièrement partie de notre salaire, c'est pourquoi elles figurent sur notre fiche de paye. C'est la contribution, arrachée de haute lutte, du capital pour répondre aux « risques sociaux » au sens de la définition de la sécurité sociale (santé, chômage, retraite).

Les cotisations dites « patronales » :

- la retraite,
- l'assurance maladie,
- le chômage
- la branche Famille (CAF)
- les accidents du travail
- La formation
- l'apprentissage
- le logement



➔ Dans le bilan comptable, salaires et cotisations sociales sont regroupés sous l'intitulé « Charges de personnel interne et externe et participation.

Le coût du capital

C'est la partie de la richesse créée par le travail qui ne revient ni aux salariés, ni à la population, ni à l'investissement.

Elle peut être composée des dividendes versés aux propriétaires, des intérêts liés aux emprunts, provisionnée pour permettre de financer des restructurations à venir...

Afin de savoir ce que devient le « coût du Capital », il est nécessaire de mandater un expert au CE et d'orienter ses recherches.



Les intérêts aux créanciers

Ce sont les sommes comptabilisées au titre des intérêts versés aux banques notamment.

Dans les bilans comptables on les retrouve sous l'appellation «intérêts endettement».

Dividendes

C'est la somme que s'attribuent les actionnaires ou les propriétaires (de l'outil de travail) afin de se rémunérer.

Ces sommes sont prélevées sur la richesse créée par notre travail. Les dividendes ont été multipliés par 13 en 30 ans.

Exemple concret et réalisé sans trucage :

RECOMPOSITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

SOURCE (COMPTES DE L'ENTREPRISE)

Production de câbles - 1 100 Salariés - Métallurgie

L'entreprise perçoit 1,2 Millions d'€ du crédit impôts recherche

SALAIRES	COTIS SOCIALES	IMPOTS	INVESTISSEMENT	Intérêts aux créanciers 2,8 Millions €	DIVIDENDES ?
Masse salariale: 52,5 Millions d'€		7 Millions d'€	5 Millions d'€		
Part des richesses créées par le travail qui servent les salariés et la population via l'impôt et la protection sociale = 64,5 Millions d'€				COÛT DU CAPITAL 18,5 Millions d'€ soit 16 800 € par salarié	
<p>VALEUR AJOUTÉE OU RICHESSES CRÉÉES PAR LE TRAVAIL 83 Millions d'€ soit 75 810 € par salarié(e)</p>					

Dans cette entreprise :

Chaque salarié a créé 75 810 € de richesses en 2012, soit 83 millions d'€ pour l'entreprise.

Après paiement des salaires, il reste 30,5 millions d'€.

Au final, la part de création de richesses qui ne reviendra ni aux salariés, ni à la population et encore moins à l'investissement = 18,5 millions d'€.

C'est ça le coût du capital

$$83 \text{ millions d'€ (valeur ajoutée)} - 52,5 \text{ millions (salaires)} = 30,5 \text{ millions} - 7 \text{ (impôts)} - 5 \text{ (investissements)} = 18,5 \text{ millions d'€ (Coût du CAPITAL)}$$



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRÉS ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**