



Pourquoi se syndiquer?

Constats : Depuis la nuit des temps l'Etre Humain a du lutter pour vivre ou survivre.

L'Homo-Erectus, pour assurer sa survie, devait chasser de grand animaux face auxquels un homme seul n'était pas assez rapide, pas assez puissant... Dès lors, naturellement, il su profiter de l'effet de nombre pour venir à bout de l'imposant Mammouth, des féroces prédateurs...

C'est de ces temps reculés qu'une évidence est née : **L'Union fait la Force.**

A partir de ce constat, l'Homo Sapiens a utilisé le **rapport de Force** pour coloniser la Planète, rendre sa vie moins incertaine, garantir son avenir. L'espèce Humaine ne se contenta pas de l'exploitation de l'environnement pour prospérer. Rapidement des Hommes, des Tribus, des Clans, des Castes, des Classes... voulurent améliorer leur "Quotidien" en créant un rapport de Force dont ils tireraient un avantage. Avantage territorial, idéologique, économique...

Ayant domestiqué les animaux sauvages les plantes, la Terre nourricière, les Mers, pour les exploiter,
l'Homme se mit à Exploiter l'Homme.

L'histoire a démontré que les " Exploités " ne trouvèrent leur Salut qu'en prenant

conscience que regroupés, le **Rapport de Force** peut s'inverser permettant de préserver leur Intégrité, donner lieu à de **Nouvelles Conquêtes.**

Ainsi l'esprit qui animait l'Homo Erectus puis Sapiens est le même que celui qui conduit les Canuts de Lyon à se révolter contre leur Condition. C'est en utilisant le même rapport de Force que l'on obtint l'interdiction du Travail des Enfants, le Droit de Vote des Femmes...

Et de tout temps les "Exploiteurs" ont tenté de museler, diviser, affaiblir les "Exploités". La Loi Le Chapelier qui, au sortir de La Révolution vint interdire les syndicats au prétexte qu'ils étaient un frein à la liberté individuelle, est une belle illustration de la conscience qu'ont les Pouvoirs, qu'il faut diviser pour mieux régner.

Elle doit être le rappel que, si les Classes exploitées n'en ont pas toujours conscience, les "Exploiteurs" eux n'ignorent pas la Réalité du Rapport de Force.

D'ailleurs, aujourd'hui, ceux qui ont en charge de diriger les Entreprises ne sont ils pas regroupés pour mieux se faire entendre, mieux se défendre... ?



Seraient-ils à ce point plus malins que ceux à qui ils "achètent" la Main d'œuvre ?

Avant même d'être structuré, le mouvement syndical a été divisé sur les finalités de son action :

✂ Les uns, considérant que l'action syndicale doit avoir pour seule finalité la défense des salariés et de leurs intérêts,

✂ Les autres, que cette action s'inscrit dans une vision plus large de la société, au service ou aliéné à une philosophie politique

En 1906, réunie en congrès, la Confédération Générale du Travail, créée en 1895, tenta de régler définitivement en son sein cette question. Un texte fut soumis aux congressistes et adopté, texte de référence pour l'action syndicale en France : **La Charte d 'Amiens** qui affirme l'autonomie du mouvement syndical, son refus de se lier à aucun parti politique :

✂ " La C.G. T. groupe en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat... "

✂ " Le congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte des classes qui oppose, sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression tant matérielles que morales, mises en œuvre

par la classe capitaliste contre la classe ouvrière... "

✂ " Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc.... " Extraits de la Charte d 'Amiens

✂ " Le congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué de participer, en dehors du mouvement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire, dans le syndicat, les opinions qu'il professe en dehors".

Les salariés cherchent à vendre le plus cher possible leur "main d'œuvre" (salaires, couverture Sociale, avantages en nature, accès à la culture, aux loisirs, aux vacances...).

Les patrons, dans une logique de profit et de rémunération du ou des actionnaires, cherchent à acheter la main d'œuvre la moins chère possible tant par la rémunération directe que sur l'ensemble des éléments qui constitue le Salaire différé (remise en cause des Statuts ou conventions collectives, des régimes de retraites, externalisation, délocalisation...).





Quel syndicalisme pratiquons-nous à Force Ouvrière?

L'essence de notre action part de ce constat (*Constat et non programme*) d'opposition d'intérêts qui porte un nom :

la Lutte des Classes

La CGT FORCE OUVRIERE considère qu'il est dans l'intérêt des salariés d'utiliser le rapport de Force existant pour parvenir à une ligne " d'armistice ".

Cette armistice se concrétise à travers des accords, conventions collectives, Statuts, **C'est la Politique Contractuelle**

Depuis longtemps, les acteurs du " Rapport de Force " au sein d'une entreprise sont clairement identifiés :

✂ La Direction, le Patron, détenteurs ou représentants du capital, du Pouvoir,

✂ Les Salariés, employés, ouvriers, agent de Maîtrise, cadres qui sont des facteurs de Productions (*au même titre que les machines et outils*), parfois, souvent, regroupés en syndicat au sein de l'entreprise ou unité de Production ou services.

Au sein de l'Entreprise, le rapport de force est matérialisable de façon concrète.

Le rapport de Force se situe couramment dans notre économie "moderne" au niveau du regroupement d'unités de production ou de Services constitués en Groupe, Holding...

Là encore les acteurs du Rapport de Force sont clairement identifiés :

✂ La Direction du Groupe

✂ Les salariés regroupés le plus souvent, et représentés par une ou des

organisations syndicales qui fédèrent les syndicats de base.

C'est le même schéma pour une branche d'activités : dans ce cas les patrons ou directions se regroupent en Union ou Syndicat pour peser d'avantage dans la " discussion ".

Ces différents niveaux de Rapport de Force possibles sont (*assez bien*) structurés, connus et font partis de notre environnement social.

Depuis ces dernières décennies, les salariés, et les organisations qui les représentent, ont à faire face à une "réalité": La mondialisation des échanges, de l'économie...

Cette mondialisation se fait, qui plus est, dans le cadre d'un dogme économique, l'ultra-libéralisme, présenté comme inéluctable, conduisant à la pensée unique.

De nouveaux niveaux de Rapport de Force apparaissent dans le cadre de cette Mondialisation. Pour nous Français, le niveau Européen et, au delà le niveau Mondial.

Les salariés doivent, pour peser dans ses nouveaux rapports de force, en prendre toute la dimension au risque de jouer " le pot de terre contre le pot de fer ".

Des structures représentatives des salariés existent mais doivent grossir et se mettre en ordre de " bataille ", la Fédération Internationale des Travailleurs du Transport (ITF) et la Fédération Européenne des travailleurs du transport (ETF) auxquelles sont affiliés les syndicats FO du transport aérien (aéroports, compagnies aériennes, assistance en escale et manutention).



La Protection Sociale : Un Salaire Différé

La Protection Sociale est l'expression même de la solidarité entre salariés, entre générations, entre gens bien portants et moins bien portants... Elle constitue un salaire différé de par son

financement qui est assuré par les cotisations patronales et celles des salariés qui sont prélevées à la source (la feuille de paie).



CONCLUSION :



Sous couvert de responsabilisation et pour servir les seuls critères du jour qui sont productivité et compétitivité, les employeurs poussent chaque agent vers plus d'individualisme et par la même vers plus d'isolement.

Ces conditions de travail rendent la vie difficile à chacun et nous pensons que le syndicat peut jouer un rôle fédérateur et contribuer à rendre solidaires les individus face à une même problématique.

Pour nous, un syndicat tient sa légitimité et sa crédibilité de ce qu'il exprime fidèlement les revendications de ses adhérents en les conciliant avec l'intérêt général du monde salarié. C'est pour cela que nous le voulons à la fois source d'informations et centre de débats d'idées.

Si, comme nous, vous pensez qu'il faut mieux vivre le présent pour préparer le futur, agir et non subir, créer des liens et non des chaînes, alors rejoignez-nous.

Si vous souhaitez plus d'informations, débattre du sujet ou évoquer des difficultés de tous ordres, n'hésitez pas, prenez contact avec un délégué FO !

A FORCE OUVRIERE, au sein d'un syndicalisme indépendant, nous défendons la qualité de la vie au travail dans nos Entreprises.

Nous nous appuyons sur le respect de valeurs universelles qui sont :

✂ **L'égalité de traitement entre les individus,**

✂ **La liberté individuelle,**

✂ **La solidarité entre les différentes constituantes de la société.**

Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Section de Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN
Tél. 0148621479 Fax 0148622044

Section d'Orly : Bureau 5360 Orly sud
Tél. 0149750659 Fax 0149750256

Courriels : roissy.foadp@free.fr
Intranet : fory1@adp.fr

site internet : <http://foadp.free.fr>
Secrétariat : fo.adp@free.fr
fory@adp.fr fool1@adp.fr

orly.foadp@free.fr
fool1@adp.fr