

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

509 du 12 mars 2012

● **INTERNATIONAL**

- Des missiles américains au dessus de nos têtes. P. 3-5
- Le rapport de l'OIT remet les pendules à l'heure. P. 15-18

● **ACTUALITES**

- Intervention de Philippe Saunier (Total Harfleur) au procès AZF. P. 6-8

● **POLITIQUE REVENDICATIVE**

- Projet d'accord de la FNIC CGT sur l'égalité Homme/Femme. P. 9-14

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

♦ Des missiles américains au dessus de nos têtes.

L'affaire est passée quasiment inaperçue aux yeux du grand public. Nos médias nationaux, publics comme privés, si prompts à réagir aux moindres événements internationaux, dès qu'il s'agit de pays classés dans « l'axe du mal », se sont bien gardés d'informer de façon objective les populations notamment européennes, directement concernées par cette affaire, et pour cause cela concerne « l'oncle Sam ».

Il est à souligner également que notre gouvernement, les gouvernements d'autres pays européens, tout comme les institutions européennes, se sont tous bien gardés d'en faire état.

De quoi s'agit-il ?

De l'installation de missiles anti-missiles américains sur le sol européen, en Pologne et en Roumanie.

Mais avant d'aborder cette question plus en détails, quelques explications sur la situation de l'armement nucléaire de par le monde.

La situation actuelle.

Du temps de ce qu'on appelait la guerre froide, le monde vivait sous le régime de la terreur nucléaire.

Les Etats-Unis et l'ex URSS, disposaient respectivement de missiles nucléaires intercontinentaux, capables de se détruire mutuellement.

Le traité ABM, Anti Ballistic Missiles de 1972, interdisait la militarisation de l'espace et le déploiement de systèmes anti-missiles.

Chacun des territoires respectifs, et les populations qui vivaient dessus, étaient accessibles par les missiles de l'un ou de l'autre.

A l'époque, il était convenu qu'il n'y avait pas de guerre nucléaire gagnante face à un adversaire lui-même nucléarisé.

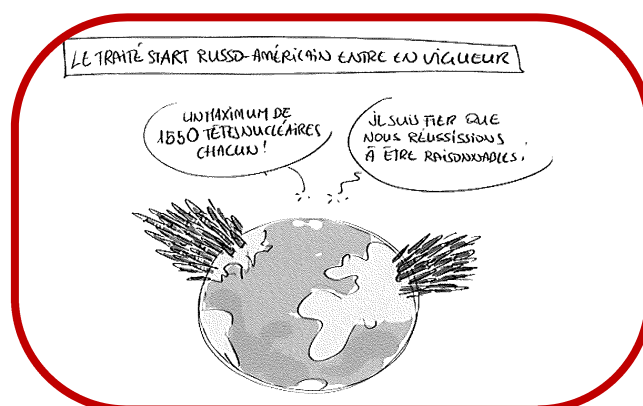
La seule question était de savoir si l'on mourrait, en premier ou en second, en fonction de qui appuyait sur le « bouton » en premier.

Dès lors, les deux grandes puissances se sont mises d'accord pour réduire l'arsenal nucléaire, d'où le traité SALT 1 de 1972, puis START en 1991 et 1993*.

Le traité START prévoit au maximum 1550 ogives nucléaires déployées pour chacun des 2 pays.

Selon le département d'Etat américain, les Etats-Unis comptaient 822 missiles balistiques terrestres et navals déployés, ainsi que des bombardiers lourds équipés de 1.790 ogives nucléaires au 1^{er} septembre 2011, alors que la Russie en avait 516 (1.566 ogives nucléaires).

Malheureusement la prolifération nucléaire, (une dizaine d'Etats possèdent la « bombe »), avait pour conséquence de remettre en cause le suicide réciproque des deux grands.



Les Etats-Unis décidèrent alors d'installer, sur le sol européen, ce qu'on a appelé les « euromissiles » de moyenne portée, cherchant à réduire le délai de frappe du territoire adverse, afin d'empêcher celui-ci de déclencher des représailles. Epargnant de fait son territoire et, ceci sur le dos des peuples d'Europe.

Mais cela n'a pas suffi, les américains tentèrent en 1983 de doter les USA d'un bouclier infranchissable avec ce qu'on a appelé la « guerre des étoiles ».

Projet beaucoup trop coûteux qui fut abandonné en 1993.

Le nouveau projet américain via l'OTAN.

Le nouveau projet américain de missiles anti-missiles est assis sur une conception très particulière, et qui plus est très américaine, de l'état du monde.

Projet qui prétend être déployé contre les « Etats voyous ».

Ainsi les gouvernements américains successifs, de ces dernières années, vont remettre du cœur à l'ouvrage sur ce nouveau projet de missiles anti-missiles.

Nous pouvons légitimement poser la question : « mais qui sont les Etats voyous ? ».

Pour définir les « Etats voyous », il faut définir le mal, c'est alors que tous les responsables de la mondialisation contre le terrorisme se prennent à développer une conception anthropologique du mal.

Ils définissent eux-mêmes, et en toute liberté, ceux qu'ils considèrent comme des terroristes.

Dans cette définition, aucun élément d'ordre objectif n'intervient. Est terroriste celui que les

gouvernements (USA, Israël, Russie, etc...) désignent comme tel. Ce qui induit les guerres préventives (Afghanistan, Irak, Tchétchénie...).

Donald Rumsfeld, Secrétaire américain de la défense, déclare en 2003 en pleine guerre d'Irak : « mon opinion est que nous sommes en guerre, guerre mondiale contre le terrorisme, et que ceux qui ne sont pas d'accord avec cela sont, pour la plupart, des terroristes ».

C'est à partir de cette conception du monde que les américains vont mettre en place leur nouvelle stratégie nucléaire, ne voulant en aucun cas perdre leur suprématie militaire sur mer et dans les airs, sous couvert de lutte contre « l'axe du mal » et les « Etats voyous ».

Ce nouveau projet de déploiement de missiles anti-missiles en Europe aura pour conséquence de remettre en cause les différents traités, sensés réguler et réduire le nombre d'ogives nucléaires, et de mettre la Russie devant le fait accompli.

La Russie qui va réagir par la bouche du président Dimitri Medvedev, déclarant que son pays va déployer ses missiles vers les sites anti-missiles américains en Europe, si Washington continue à ignorer les demandes de Moscou sur son bouclier anti-missile, et indiquant qu'elle pourrait se désengager du traité START.



La réponse américaine est venue de l'ambassadeur américain à l'OTAN Ivo Daalder : « Les menaces émanant d'Iran augmentent même plus rapidement qu'il y a deux ans (...). Nous allons réaliser les quatre étapes de la mise en place du bouclier, que cela plaise ou non à la Russie ».

Dans cette nouvelle situation, plusieurs questions se posent :

- 1) L'argument avancé par les Etats-Unis concernant les « Etats voyous », nommant l'Iran, (en supposant que l'Iran soit un Etat voyou) pour l'installation de missiles anti-missiles en Pologne et Roumanie, ne tient pas la route.

En effet, lorsqu'on regarde une carte de l'implantation des bases militaires américaines dans le monde, on se rend bien compte qu'elles sont réparties sur toute la planète et que l'Iran est littéralement encerclé par les troupes américaines stationnant en Irak, Bahreïn, Turquie, Arabie Saoudite, Kirghizistan, etc ...

- 2) C'est dans ce cadre là que l'on peut comprendre l'inquiétude de la Russie qui voit son armement nucléaire devenir obsolète face aux missiles anti-missiles américains. D'autant plus que l'OTAN refuse la demande russe de garantir par écrit que ce déploiement n'est pas fait contre elle.

- 3) La mise en place d'un tel armement a aussi pour conséquence de faire perdre aux puissances nucléaires, dites secondaires comme la France, la Grande Bretagne, la Chine, l'Inde, leur capacité respective de dissuasion nucléaire.

En cas de conflit, seul les Etats-Unis survivrait à l'apocalypse nucléaire, son territoire étant sanctuarisé par le bouclier anti-missile (CQFD). Mais, jusqu'à plus ample informé, aucune réaction de ces Etats.

- 4) Dernière question. Selon le dicton qui ne dit mot consent, il apparaît que le gouvernement français, la Commission de Bruxelles, se gardent bien de porter l'affaire sur la place publique. Jusqu'à preuve du contraire, la Pologne et la Roumanie sont des membres à part entière de l'Union Européenne, mais se comportent comme si leur décision n'avait aucune conséquence pour les 25 autres pays qui composent l'Union Européenne.

Bien entendu, en parler c'est mettre les citoyens au courant et s'attendre à une réaction, c'est de celle là que nos gouvernements ont le plus peur.

C'est l'OTAN (**Organisation du Traité de l'Atlantique Nord**) dont la plupart des pays européens sont membres, qui a la charge de faire avaler la pilule amère à la Russie.

En conclusion : il est temps que le monde du travail, en particulier, et les peuples, en général, s'emparent à nouveau des questions relatives à la paix mondiale et posent la question de la démilitarisation de la terre.

De plus, la France est entrée en campagne électorale, n'est-il pas temps d'interpeller les candidats à l'élection présidentielle sur leur positionnement ?

Les interventions militaires de la France en Afghanistan, en Libye et ailleurs se sont faites, à posteriori, avec l'accord d'une majorité de députés à l'Assemblée Nationale. N'est-il pas temps, là aussi, d'interpeller les futurs candidats ?

La paix n'a pas de prix et la guerre ne se justifie en aucun cas, car c'est toujours les peuples qui paient le plus lourd tribut. N'est-il pas temps de prendre parti avant qu'il ne soit trop tard ?

* C'est au sommet de l'OTAN de Lisbonne en novembre 2010 que la mise en place du bouclier avait été prise.

♦ Intervention de Philippe Saunier (Total Harfleur) au procès AZF.

En introduction, je voudrais préciser que je suis élu au CHSCT chez Total, depuis 30 ans maintenant, et que j'ai aussi des responsabilités, au plan national, comme représentant du personnel dans les industries chimiques à la CNAMTS.

J'ai également d'autres responsabilités sur le plan de la santé au travail et des risques industriels. C'est dans ce contexte que je m'intéresse à la politique du groupe sur les aspects des risques industriels et de la sous-traitance.

• La première chose sur laquelle je voudrais insister :

C'est qu'il n'y a pas une politique différente sur les établissements des grands groupes industriels.

On peut dire aussi que dans le pétrole et la chimie en France, nous avons la même politique dans les domaines qui nous intéressent, y compris dans les groupes différents de la même branche.

L'idée que l'on négocierait sur un site, une politique spécifique sur les questions de santé au travail et de risques industriels est un leurre.

• Sur la stratégie que l'on retrouve donc partout :

- Des aspects comme les chartes qualité, les comptes rendus d'incidents, les arbres des causes se retrouvent partout et ne sont pas des inventions locales.
- La volonté de remplacer le personnel organique par de la sous-traitance est montée en puissance à partir des années 80. Ont en particulier été touchés, l'entretien, le nettoyage, la gestion des stocks, les transports.

On peut dire que cette sous-traitance représente au minimum un quart de l'effectif permanent, parfois la moitié.

La volonté de sous-traiter n'est pas exclusivement celle de réduire les budgets, mais aussi celle de ne plus avoir à gérer du personnel. C'est pour cela que, systématiquement, il y a un rejet de connaître de la réalité du travail.

Le contrat commercial, qui remplace le contrat de travail, est régulièrement revu à la baisse dans la négociation.

Il y a des clauses pour imposer la politique du donneur d'ordres, en particulier des clauses bonus/malus, sur la déclaration des accidents du travail et des concours sécurité qui ont pour effet pervers de camoufler les accidents.



• **Sur les causes de ce désengagement :**

Globalement, quand on décide de ne plus gérer, ce n'est pas pour que l'on vienne nous parler des problèmes.

Régulièrement, la hiérarchie de la sous-traitance exige de cacher les incidents, afin que le contrat commercial soit poursuivi.

C'est une loi du silence qui s'installe, à l'opposé du concept de communauté de travail.

L'on se retrouve, à terme, avec des secteurs ignorés de l'usine, surtout si ceux-ci ne sont pas des lieux où se réalise directement la plus value.

Pour illustrer. Lors de l'arrivée du nouveau directeur chez Total Petrochemicals, qui voulait faire le tour de toute l'usine, seul le chef de poste de garde, un sous-traitant, a été capable de le faire.

Il existe une auto censure sur les incidents et les difficultés rencontrées qui vont à l'encontre d'un grand principe de prévention s'intitulant : « la pyramide de bird » qui dit que pour 30 incidents à signaler, il y a 10 accidents et 1 accident mortel.

Ce refus de gestion se retrouve aussi dans la mauvaise application de la loi sur les plans de prévention.

Cela s'explique, car précisément, cette loi tend à rattraper des responsabilités dont on veut se défaire.

C'est ce qu'on constate au travers de 3 grandes irrégularités :

1. Des plans de prévention fourre-tout, mais qui ne traitent pas précisément de la situation rencontrée.
2. Des plans de prévention, réalisés pour un autre travail que celui effectué.
3. Des plans de prévention périmés dans la date, le nom des responsables, etc...

La différence de traitement du personnel, avec la sous-traitance, fait resurgir des problèmes que l'on pourrait croire d'un autre âge :

- L'accès à l'eau potable, aux toilettes, la machine à café interdite.
- Le droit au vestiaire (trop souvent le coffre de la voiture !!).
- Et à des vestiaires corrects, car au mieux ce sont des locaux désaffectés, non entretenus qui sont récupérés.
- L'accès aux protections individuelles, les gants.

La différence c'est aussi la formation aux risques particuliers du site qui, depuis la loi Bachelot, est citée explicitement bien que déjà obligatoire.

Celle-ci n'existe pas. Alors pour tenter de se protéger juridiquement, on organise une micro formation d'une journée, là où les embauchés ont des formations, sans commune mesure, d'une semaine avec des compléments réguliers. Quand je pose des questions aux sous-traitants sur mon site, sur l'essentiel de ce qui devrait être connu sur le risque du produit ramassé, par exemple, il y a la plupart du temps méconnaissance.

Je peux citer, un exercice de confinement chez Total Petrochemicals, où seuls les sous-traitants devaient rester dehors.

Le pire est de ne pouvoir utiliser ce constat qu'indirectement, car sinon c'est l'ouvrier qui risque d'être sanctionné.

Sur le plan géographique, il n'est pas rare non plus que le pompier, qui est au standard, reçoive un appel de sous-traitant incapable de dire où il est dans l'usine.

En ce qui concerne les sanctions, on se permet, ce qui ne passerait pas avec du personnel organique, par exemple d'expulser un salarié du site, alors que s'il y a un problème, celui-ci est à régler entre les deux chefs d'entreprises, les seuls liés par un contrat.

En ce qui concerne l'accidentalité elle est toujours beaucoup plus importante pour les sous-traitants en nombre et en gravité.

Aujourd'hui sur le plan national dans les industries chimiques, la majorité des accidents graves et mortels sont ceux des sous-traitants.

Ce bilan doit tenir compte du fait que le camouflage des accidents du travail est encore plus fort dans la sous-traitance, du fait des moyens de pression sur l'entreprise elle-même et sur le salarié. Pour un intérimaire, par exemple, son contrat ne sera pas renouvelé.

A propos de l'évolution des résultats sécurité dans les industries chimiques dans les années 1980 à 2000, on note globalement une amélioration des chiffres, cependant il faut tenir compte de deux choses :

- La progression de sous-traitance dans les professions les plus exposées comme : les activités manuelles, entretien, nettoyage, chargement qui sortent du champ statistique.
- La mise en place sur tous les sites d'une politique très structurée du zéro accident, qui sanctionne la hiérarchie en cas de déclaration et qui con-

duit à des arrêts de travail, remplacés par des congés exceptionnels, ou à faire pression sur un blessé pour revenir à l'usine, en modifiant plus ou moins son activité.

- En d'autres termes, pour cette politique du chiffre pour le chiffre, on casse le thermomètre.

Je n'hésite pas à conclure que la sous-traitance d'activité industrielle est accidentogène par essence. J'utilise le terme de pavillon de complaisance terrestre.

Le constat que je viens de faire n'est pas que le mien : dans un rapport de l'AFIM de 2011, son président indique que le taux de fréquence des salariés prestataires est 10 fois supérieur au taux de fréquence du personnel organique.

Le 15 décembre 2011, le parlement européen a adopté à 75 % une résolution sur la santé au travail. Dans les chapitre 65 et 66, celle-ci pointe spécifiquement la responsabilité particulière vis-à-vis de la sous-traitance et la nécessité de diffuser une formation, spécifique et actualisée, dans le domaine de la santé et de la sécurité afin d'améliorer la sécurité sur les lieux de travail.

►► **Questions qui pourraient m'être posées :**

1. Comment sont recherchées les responsabilités en matière d'accident ?
2. Avez-vous lu le livre de Mr de TERSAC et Mr MIGNARD ?
3. Quelle expérience avez-vous de l'accueil sécurité ?
4. Peut-on parler d'une communauté de travail entre le personnel de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise sous-traitante ?

⇒ **Il peut y en avoir d'autres**

♦ Projet d'accord FNIC-CGT Egalité professionnelle Homme-Femme

• Préambule



L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la mixité sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé.

La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur d'épanouissement.

En particulier, le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail.

Les parties signataires, au travers de cet accord, veulent confirmer cette volonté de justice et d'élimination des inégalités, subies le plus souvent par les femmes salariées.

Le champ de cet accord concerne :

- Toute l'égalité professionnelle (emploi – formation – rémunération - organisation et temps de travail - conditions de travail et santé, etc...).
- Les discriminations cumulées (sexe – âge – apparence physique – origine- etc....)

Parmi les dispositions contraignantes et impératives de cet accord, visant à agir contre les discriminations, directes ou indirectes, les stéréotypes liés au sexe, les attitudes et comportements sexistes, des actions positives de rattrapage visant à faire disparaître des inégalités constatées sont définies au bénéfice des salarié(e)s discriminé(e)s.



Les informations et consultations des Instances Représentatives du Personnel (CE, DP ou DUP, CHSCT) (*) prévues par cet accord, seront déclinées en une information/consultation annuelle sur les différents aspects de l'égalité professionnelle, au niveau établissement, entreprise et groupe le cas échéant.

Les informations et consultations des Instances Représentatives du Personnel (CE, DP ou DUP, CHSCT) (*) prévues par cet accord, seront déclinées en une information/consultation annuelle sur les différents aspects de l'égalité professionnelle, au niveau établissement, entreprise et groupe le cas échéant.

(*) Les Instances Représentatives du Personnel (CE, DP ou DUP, CHSCT) constituent l'organe permanent de contrôle économique et social de l'entreprise

• Recrutement, orientation professionnelle



- Les cabinets de recrutement devront proposer une parité de candidatures pour les emplois vacants, notamment des emplois de cadres.
- L'employeur consultera les Instances Représentatives du Personnel sur les mesures volontaristes de rattrapage entre les situations constatées et un objectif égalitaire.

Recrutement :

- Afin d'assurer un égal accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la qualification des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes.
- Des critères objectifs de recrutement sont définis et font l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel.
- La politique de recrutement est définie par l'employeur en fonction des objectifs d'égalité et de mixité. Cette politique fait l'objet d'une information/consultation des Instances Représentatives du Personnel, au moins une fois par an.
- Des statistiques sexuées sur les candidatures et les embauches sont communiquées aux élus du personnel. L'information est capitalisée dans un document communiqué aux Instances Représentatives du Personnel. Elle comprend, notamment les offres d'emplois, le nombre de réponses par sexe et le nombre d'embauches par sexe.
- Ces données quantitatives seront à comparer aux répartitions hommes-femmes dans l'entreprise pour veiller à la recherche de l'égalité, notamment au regard du taux de chômage des hommes et des femmes dans la profession et le bassin d'emplois.



Orientation professionnelle :

- Les conventions de coopération entre l'entreprise d'une part, et le ministère de l'Education nationale, les Régions, les établissements scolaires et universitaires, ainsi que les grandes écoles d'autre part, devront intégrer un volet particulier comprenant des objectifs d'égalité et de mixité.
- L'employeur informe et consulte les Instances Représentatives du Personnel sur les mesures qu'il compte prendre pour développer la mixité et l'égalité professionnelle dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs d'alternance.
- Les Instances Représentatives du Personnel seront informées et consultées sur les éléments permettant d'évaluer la situation d'égalité sur la question de l'orientation professionnelle.

• Salaires et déroulement de carrière

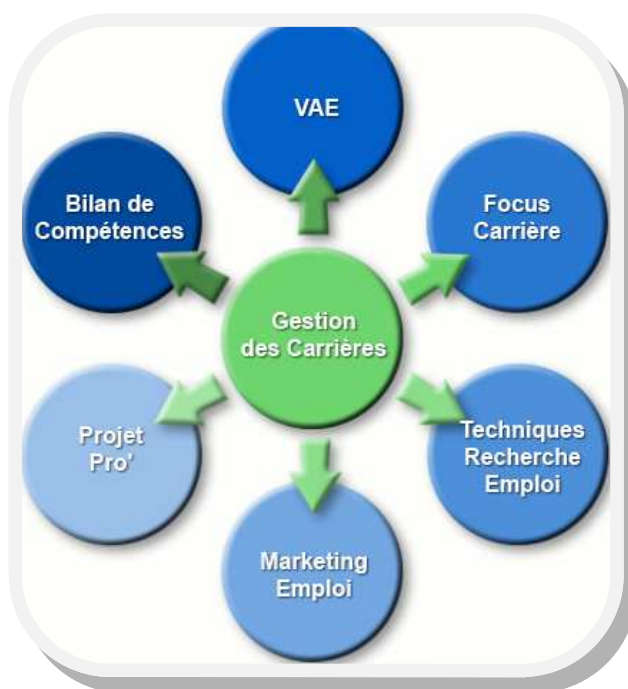


Salaires :

- En matière de salaire, on constate qu'il existe une discrimination entre hommes et femmes.
- L'égalité salariale passe par la reconnaissance de la qualification. Le salaire ne dépend que de la qualification au travers d'une grille Qualification/ Classification/ Salaire.
- Une étude ou expertise spécifique sur l'égalité professionnelle, bornée dans le temps avec date-butoir, doit être engagée tant sur les salaires que sur les promotions. Dès lors que la différence est constatée, le réajustement salarial doit être immédiat et doit prendre en compte une rétroactivité sur la totalité de la durée du préjudice. Ces réajustements seront financés par une progression supplémentaire de la masse salariale, spécifiquement consacrée à ce rattrapage.
- L'employeur informe et consulte les Instances Représentatives du Personnel pour déterminer des indicateurs pertinents de ce rattrapage. Exemple : salaire moyen par coefficient hommes-femmes; ancienneté moyenne dans le coefficient hommes-femmes; ...

Déroulement de carrière :

- Tous les emplois sont accessibles aux hommes et aux femmes, y compris les postes de décisions.
La définition des métiers et emplois ne doit pas être discriminante.
- La part de promotion hommes-femmes doit être identique à la répartition hommes-femmes dans la population concernée. Les chiffres sont fournis aux Instances Représentatives du Personnel.
- Les critères de promotion doivent être non discriminants. En particulier, ni le congé de maternité, ni le temps partiel ne doivent être un frein au déroulement de carrière. Les mêmes principes d'égalité professionnelle seront appliqués en cas de réorganisation ou autre modification dans l'emploi dans l'entreprise ou le groupe.
- Le processus de promotion ne dépend que de l'évolution de la qualification, et fait l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel.



• Formation professionnelle

L'entreprise favorise l'accès de tous les salariés à la formation professionnelle sur le temps de travail, avec des mesures d'accompagnement, si nécessaire (aide à la garde d'enfants, etc.)

Une priorité d'accès à la formation est garantie :

- aux femmes reprenant leur activité après un congé de maternité,
- aux hommes et femmes après un congé d'adoption,
- aux hommes et femmes après un congé parental d'éducation.

La durée de cette formation, sur temps de travail, devra être précédée d'un bilan de compétences, et dépendra du métier et de la durée de l'absence.

Pour toute action de formation en dehors des horaires habituels de travail, l'employeur prend en charge les éventuels frais de garde d'enfants.



• Temps de travail. Conciliation vie professionnelle - vie privée

- Il convient de favoriser la nécessaire articulation vie professionnelle – vie privée et de permettre une vie familiale appropriée aux besoins de chacun. Cette articulation doit intégrer la réponse aux besoins collectifs et individuels : effectifs, salaires, etc...
- Le temps partiel ne doit pas être imposé. L'employeur favorise la mise en place du temps partiel à la demande du salarié, en donnant priorité aux modalités souhaitées par ce dernier. Les Instances Représentatives du Personnel sont informées et consultées, chaque année, sur ce sujet.
- L'employeur garantit le choix des horaires pour les salarié(e)s en situation de famille monoparentale.
- Les horaires de réunion sont obligatoirement définis dans le temps et les horaires habituels de travail des salarié(e)s participant à la réunion.
- Chaque salarié, homme et femme, bénéficie d'un congé payé pour enfant malade de 7 jours par an pour un enfant, + 2 jours par an et par enfant supplémentaire. Ce congé est doublé en cas d'hospitalisation.
- Chaque salarié bénéficie, de surcroît, d'un congé payé supplémentaire de 14 jours par an et par enfant handicapé. Ce congé est doublé l'année de survenance du handicap.
- L'entreprise développe des actions conjointes avec les collectivités locales, les comités d'entreprises et les autres employeurs de la zone géographique, pour la mise en place de services, permettant un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée. Exemple : transports en commun, financement de crèche adaptée à l'effectif (*), etc...
- Le CHSCT est informé et consulté sur tous ces sujets.



(*) La mise en œuvre éventuelle d'une crèche d'entreprise ne doit pas se traduire par la mise en place d'horaires atypiques dans la crèche pour supporter ou accompagner des horaires atypiques dans l'entreprise

• Organisation et conditions de travail

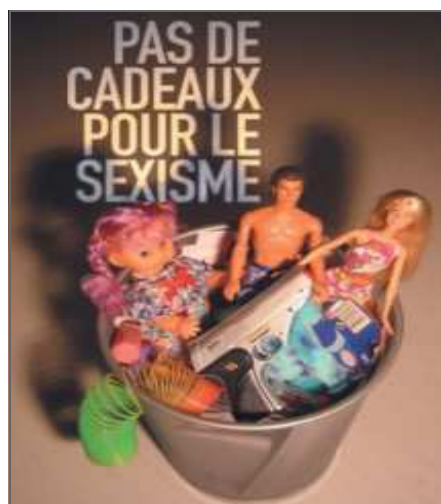
Il ne doit y avoir de discrimination, ni sur l'affectation des salarié(e)s dans les postes, ni dans la répartition ou le contenu des tâches.

- L'employeur met en œuvre une politique d'ergonomie des postes et d'amélioration des conditions de travail pour permettre à tous, et notamment aux femmes, l'accès à tous les postes. Concernant particulièrement les femmes enceintes et allaitantes, l'employeur adopte toute mesure nécessaire, notamment en matière d'hygiène et sécurité, pour protéger la santé et améliorer les conditions de travail de ces dernières.

Sur une meilleure prise en compte des contraintes familiales au travail



- Un environnement non sexiste doit être mis en place sur chaque lieu de travail.



• Maternité, adoption, parentalité

- Le congé de maternité est porté à 24 semaines, la différence avec la durée légale (16 semaines) est prise en charge par l'employeur.



- Après un congé de maternité ou d'adoption, l'employeur garantit le retour dans le même emploi, avec intégralité de la rémunération, remise à niveau en fonction des augmentations moyennes (augmentations générales + augmentations individuelles) de la catégorie durant l'absence du, ou de la salarié(e).
- Un changement d'affectation nécessité par la grossesse, donne lieu au maintien de la rémunération.

- Le congé maternité ou d'adoption, et le congé parental d'éducation sont assimilés à du temps de travail pour le calcul de l'ancienneté pour l'ensemble des droits (rémunération dont primes liées à la présence, ancienneté, retraite, déroulement de carrière, DIF, etc.). Le lien avec l'entreprise doit être maintenu durant le congé, suivant des modalités à définir à la demande exclusive du, ou de la salarié(e).
- Le congé de paternité est porté à 1 mois, avec maintien de la rémunération, y compris les primes liées à la présence. Ce congé pourra être tronçonné en plusieurs périodes durant l'année après la naissance.



• Prévention du harcèlement



- L'employeur veille à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe, dans la communication interne et externe, quels que soient les supports (publications, propos, etc.).
- Des recours, indépendants de l'employeur (par exemple, le médecin du travail) pour les personnes victimes de

harcèlement doivent être mis en place et l'information au sujet de ces recours, largement diffusée.

- Une campagne annuelle de prévention du harcèlement (sexuel, sexiste, moral, etc...) a lieu dans l'entreprise.
- L'employeur met en place la prévention contre les discriminations directes ou indirectes, ouvertes, cachées ou systémiques (involontaires, produites par le système scolaire, politique de recrutement ou de carrière, etc...).
- Le CHSCT est informé et consulté sur ces sujets.



Salaires pensions qualifications...



♦ Le rapport de l'OIT remet les pendules à l'heure.



Le modèle allemand UN MYTHE !

L'Allemagne, que le grand capital, notamment en France, nous présente comme un modèle à suivre en termes de politique sociale, pourrait bien, selon L'OIT, porter la responsabilité de la crise en zone euro.

L'Organisation Internationale du Travail a épinglé la politique allemande de compétitivité par les salaires, y voyant la cause structurelle de la crise en zone euro.

une politique de déflation des salaires encore plus dure comme solution à leur manque de compétitivité.

L'étroitesse du marché domestique allemand aurait constitué un frein à la croissance des exportations des autres économies de la zone euro, ce qui aurait représenté un facteur important de ralentissement de l'activité économique.

La déconstruction du mythe du paradigme allemand ne s'arrête pas là.

Les « coûts du travail » allemand ont chuté depuis une décennie par rapport aux concurrents, mettant leur croissance sous pression, avec des conséquences néfastes pour la viabilité de leurs finances publiques, note l'Organisation qui vise à promouvoir le travail décent à travers le monde.

La politique de déflation salariale n'a pas seulement amputé la consommation, restée plus d'un point de pourcentage en retrait du reste de la zone euro sur la période 1995 à 2001, elle a aussi conduit à un accroissement des inégalités de revenus, à une vitesse jamais vue, même durant le choc de l'après réunification, dénonce l'OIT.

Au niveau européen, cela a créé les conditions d'un marasme économique prolongé, car les autres pays membres voient de plus en plus



L'OIT précise que les conséquences de la politique de flexibilisation du travail du chancelier Gerhard Schröder, engagée en 2003, ont touchées plus particulièrement les catégories sociales les plus fragiles, puisque les créations d'emplois ont porté essentiellement sur des emplois précaires à bas salaires dans le secteur tertiaire.

Enfin, le dynamisme à l'exportation de l'économie allemande affiché ces dernières années, doit peu à sa politique salariale, et s'explique d'avantage par la bonne spécialisation de l'appareil productif allemand, lui permettant un positionnement efficace et porteur sur les marchés émergents, par ailleurs dynamiques.

On en revient, au travers de ce constat, au vrai débat de fond volontairement éludé par le gouvernement FILLON, et qui devrait pourtant mobiliser toutes les attentions : celui autour de la compétitivité structurelle de l'économie française, dont l'amélioration appelle, de la part des pouvoirs publics, une politique industrielle ambitieuse de très longue portée, qui manque cruellement à la France aujourd'hui.

- **Dernier chiffre :** le nombre de pauvres en Allemagne a augmenté dans les dix dernières années, passant de 8 millions à 15 millions, d'après une étude commanditée par l'institut allemand pour la recherche économique (DIW).

De ce fait, environ 80 millions de créations nettes d'emplois seront nécessaires au cours des deux prochaines années pour rétablir les niveaux d'emplois d'avant la crise (dont 27 millions dans les économies avancées et le reste dans les pays émergents ou en développement).

Selon une étude menée pour les besoins du rapport de l'OIT, alors que la reprise déraile, le mécontentement social se répand.



• Quelques réalités sur la crise

L'économie mondiale, qui commençait à se relever de la crise mondiale, est entrée dans une phase de ralentissement économique.

Dans les grandes économies avancées, la croissance économique marque le pas et certains pays sont, à nouveau, entrés en récession, en particulier en Europe.

La croissance a également faibli dans certains grands pays émergents ou en développement.

Entre temps, les jeunes continuent d'arriver sur le marché du travail.



Dans 40 % des 119 pays pour lesquels ont pu être produites des statistiques, le risque de troubles sociaux a considérablement augmenté depuis 2010.

De la même manière, 58 % des pays enregistrent une hausse du pourcentage de personnes qui déclarent une détérioration de leur niveau de vie.

Le rapport montre que le niveau de mécontentement social dépend à la fois de l'évolution de l'emploi et de la perception selon laquelle le fardeau de la crise est équitablement répartie.

Un cercle vicieux s'est mis en place; l'économie affaiblie affecte les emplois et le climat social, ce qui déprime les investissements réels et la consommation, dont l'économie, et ainsi de suite.

Dans les économies avancées le débat a souvent tourné autour de la rigueur budgétaire et des moyens pour venir en aide aux banques, sans d'ailleurs revoir le rôle de celles-ci qui, par leurs critères de fonctionnement, ont conduit à la crise.

Tout cela s'accompagnant de mesures qui ont été perçues comme une menace pour la protection sociale et les droits des travailleurs.

Ce qui ne va pas stimuler la croissance ni l'emploi. Il est grand temps de reconsidérer les politiques de modération salariale.

Ces vingt dernières années, la majorité des pays ont enregistré un recul de la part du travail dans le revenu national, ce qui veut dire que les revenus réels des salariés et des travailleurs indépendants ont en moyenne, augmenté moins vite que ne le justifierait des gains de productivité.

La modération salariale ne s'est pas traduite non plus par un surcroît d'investissements réels

Entre 2000 et 2009, plus de 83 % des pays ont connu une hausse de la part des profits dans le PIB, mais ces profits ont davantage servi à verser des dividendes qu'à investir. La stagnation des salaires a créé un terrain fertile pour une croissance fondée sur des dépenses financées à crédit, ce qui n'est tout simplement pas viable.

Dans certains pays émergents ou en développement, la modération salariale faisait partie intégrante des stratégies de croissance basée sur les exportations vers les économies avancées, et cette stratégie elle non plus n'est pas viable.

Dans de nombreux pays, les niveaux de rentabilité sont tels que l'alignement de la hausse des salaires sur la productivité permettrait aussi de soutenir l'investissement.

Selon l'OIT, la politique devrait s'adapter aux contextes nationaux. Cela passe nécessairement par le dialogue social et la négociation collective, par la mise en place de mécanismes de salaire minimum bien conçus, et par le développement de nouveaux efforts pour promouvoir les normes fondamentales de travail.

Aucun pays ne peut se développer en creusant à l'infini son déficit et en alourdissant sa dette publique.

Cependant, les efforts déployés pour réduire cet endettement et ces déficits se sont exagérément, et de manière contreproductive, concentrés sur des programmes sociaux et de marché du travail.

• Le système capitaliste accentue la pauvreté

La réduction des programmes de soutien aux revenus peut, à court terme, mener à des réductions de coûts, mais elle peut également accentuer la pauvreté et la baisse de la consommation avec des effets durables sur le potentiel de croissance et le bien-être individuel.

Le rapport note d'ailleurs que la reprise qui avait démarré en 2009 a fait long feu et qu'il reste toujours 27 millions de chômeurs de plus qu'au début de la crise.

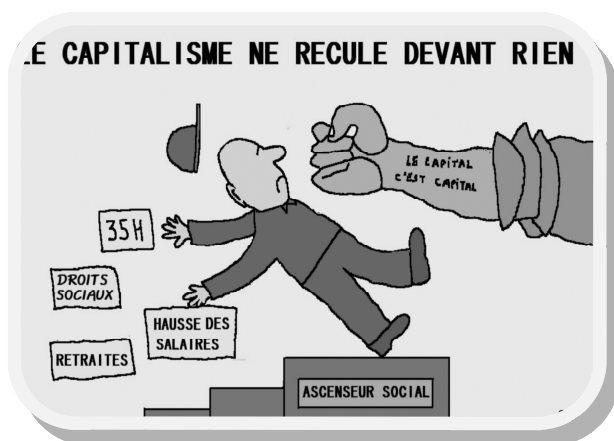
Si l'on comptait les travailleurs découragés parmi les chômeurs, le chômage mondial ferait un bond, passant du chiffre actuel de 197 millions à 225 millions.

Le rapport affirme que 74,8 millions de jeunes, âgés de 15 à 24 ans, étaient sans emploi en 2011, soit une hausse de plus de 4 millions depuis 2007.

Près de 30 % de l'ensemble des travailleurs dans le monde, plus de 900 millions, vivaient avec leur famille en-dessous du seuil de pauvreté de 2 dollars en 2011, soit 55 millions de plus que ce qu'avaient prévu les tendances d'avant la crise.

Sur les 900 millions de travailleurs pauvres, près de la moitié vivait en-dessous du seuil d'extrême pauvreté fixé à 1,25 dollar par jour.

En 2011, le nombre de travailleurs, occupant un emploi vulnérable dans le monde, est estimé à 1,52 milliard, soit une hausse de 136 millions de personnes depuis 2000 et près de 23 millions depuis 2009.



Pour terminer

Le rapport avertit qu'en période d'essoufflement de la demande une nouvelle relance est utile; elle peut être conduite sans que cela ne mette

en péril la stabilité des finances publiques. Il appelle enfin à ce que les efforts, en matière d'assainissement budgétaire, se fasse de manière socialement responsable, avec comme objectifs les perspectives de croissance et d'emploi.



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité
au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou
une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€
reversés cette année au Secours Populaire Français), balades
découverte, rencontres avec des artisans et des associations
locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent
un développement économique respectueux des ressources,
des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations
d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte
Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines
priviliégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de
formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en
charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue
en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention
collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les
animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par
nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime des villages
de vacances en France, copropriétés
de 280 comités d'entreprise et collectivités,
qui lui accordent toute leur confiance.
Les ressources dégagées par les villages
sont réinvesties dans l'amélioration de leur
équipement, au bénéfice de tous les vacanciers.
Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations
de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil
de groupes constitués dans ses villages-club en
France et à l'étranger, circuits et croisières, avec
des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent
dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs
de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 19 90
- Hagondange/Metz : 03 87 17 66 10
- Lille : 03 59 35 85 00