

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

546 du 3 avril 2015

● **ACTUALITE**

- Le rassemblement des salariés dans la lutte mène à la victoire. P. 3
- Parcours militant et carrière professionnelle. P. 6-8
- Déclaration CGT : Droits rechargeables. P. 11

● **VIE FEDERALE**

- Colloque Pétrole et Chimie. P. 4-5

● **VIE SYNDICALE ORGA**

- Bases syndicales ayant réglé des cotisations au titre du FNI (à la date du 28 février). P. 9-10
- La qualité de vie syndicale, c'est quoi ? P. 12-13
- Répartition des timbres UD/Fédération, en 2015. P. 14

● **SOCIETE**

- Dossier : Egalité Hommes/Femmes. P. 15-18

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
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.

♦ Communiqué SANOFI SISTERON

La CGT et la FNIC-CGT communiquent



Montreuil, le 9 mars 2015

LE RASSEMBLEMENT DES SALARIÉS DANS LA LUTTE MÈNE À LA VICTOIRE.

5 semaines de grève des salariés postés du site SANOFI de Sisteron (04), c'est ce qu'il aura fallu pour que la Direction entende les revendications légitimes de ses salariés, qui réclamaient une revalorisation de leur prime de poste, juste contrepartie à la pénibilité subie. Mais les salariés réclamaient aussi des embauches et surtout l'investissement nécessaire à un nouvel incinérateur, indispensable au développement et à la pérennité du site. La CGT et les salariés n'ont rien lâché, malgré les méthodes qu'a employées la Direction pour casser le mouvement et opposer les salariés entre eux.

LES FRUITS DE LA LUTTE : 80 € NET DE COMPLÉMENT À LA PRIME DE POSTE, RÉTROACTIVE AU 1^{ER} JANVIER, 3 EMBAUCHES, LA GARANTIE D'INVESTISSEMENT SUR LE NOUVEL INCINÉRATEUR, LES HEURES DE GRÈVE REMPLACÉES PAR DES RTT OU CONGÉS.

UNE NOUVELLE FOIS, LA DÉMONSTRATION EST FAITE QUE LA LUTTE, ÇA PAYE.

Dans ce groupe, d'autres luttes sont en cours :

Sanofi Ambarès (33), en grève depuis le 23 janvier pour la reconnaissance de la pénibilité due aux expositions qui imposent le port de protection collective : nul doute, là aussi, que **la CGT et les salariés ne lâcheront rien**, tout comme sur **le site d'Elbeuf (76)**, où un mouvement social vient de démarrer avec, pour première exigence, la requalification des salariés intérimaires, mais aussi, une négociation sur les classifications, les conditions de travail des postés. Ajouter à ces mouvements de nombreux autres pour la préservation des emplois et des outils industriels ou de recherche dans ce groupe.

L'ensemble de ces mouvements au sein du groupe SANOFI est symptomatique et est la résultante des choix stratégiques et politiques faits par les dirigeants de ce groupe qui n'ont

comme ambition que de toujours et encore mieux servir l'actionnaire.

La FNIC-CGT et la CGT ne peuvent que dénoncer et combattre ces politiques qui ont généré la suppression de 4000 emplois en 5 ans, la casse de l'outil industriel et de recherche alors que, dans le même temps, ce groupe octroie en cadeaux de bienvenue à son nouveau patron un chèque de 4 millions d'euros et reverse 3,7 milliards en dividendes à ses actionnaires, se gave d'argent public à travers le crédit impôt recherche, le crédit impôt compétitivité et autres exonérations de cotisations.

Le facteur humain, ce qui fait d'abord et avant tout une entreprise, ce sont les femmes et les hommes qui la composent et c'est bien loin dans les choix stratégiques des entreprises, y compris chez **SANOFI**. La semaine dernière, **un salarié s'est suicidé sur le site SANOFI de Strasbourg**. Malheureusement ce n'est pas le premier dans le groupe. Il est grand temps que les entreprises comprennent que leurs agissements provoquent des drames humains irréparables. Elles doivent cesser d'être dans le négationnisme et assumer leurs responsabilités vis-à-vis des salariés et de la Société. Les pouvoirs en place, eux aussi, doivent assumer leurs responsabilités et cesser d'être asservis au patronat, c'est aux salariés et à leurs représentants qu'il faut donner des pouvoirs d'intervention sur les choix de gestion de l'entreprise et non pas sacraliser la liberté d'entreprendre en mettant en place des lois qui mettent les entreprises et le patronat au-dessus de toute loi.

L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES A APPELÉ À UNE MINUTE DE SILENCE SUR TOUS LES SITES DU GROUPE EN HOMMAGE AU SALARIÉ DÉCÉDÉ ET POUR DIRE « ÇA SUFFIT ».

Communiqué de presse

♦ Colloque Pétrole et Chimie



Fédération Nationale
des Industries Chimiques CGT

À TOUS LES SYNDICATS DE LA FNIC CGT



RAPPEL INSCRIPTION !

COLLOQUE INTERNATIONAL

des Travailleurs du Pétrole, de la Chimie et de la Pétrochimie

24, 25 et 26 juin 2015, Salle du CCN à Montreuil

Chers camarades,

La Fédération Nationale des Industries Chimiques – CGT a décidé d'engager une réflexion sur l'état et l'avenir de nos industries pétrolières, pétrochimiques et chimiques, en organisant un **colloque international des travailleurs des secteurs Pétrole, Pétrochimie et Chimie**, qui regroupera 300 participants dans la salle du CCN à Montreuil, dont de nombreux délégués étrangers.

L'ensemble des syndicats de la Fédération est invité à participer à ce grand rendez-vous, qui permettra aux militants d'échanger et de débattre, avec les participants des délégations étrangères, et l'intervention de la Fédération Syndicale Mondiale. Les sujets suivants seront abordés durant les 4 demi-journées des travaux du colloque :

Thème n°1 : Les stratégies des Etats et des multinationales, les guerres impérialistes, le prix du pétrole, l'exploration-production d'hydrocarbures, les hydrocarbures non-conventionnels (notamment les gaz de schistes) et les énergies alternatives dans le cadre du développement énergétique et écologique

Thème n°2 : Le pétrole, matière première de la chaîne industrielle de la pétrochimie et de la chimie.

Thème n°3 : Les industries pétrolières, pétrochimiques et chimiques structurant les territoires, les risques industriels, la sous-traitance.

Thème n°4 : Les réponses syndicales, le bouclier international anti-dumping social, les coopérations internationales à développer.

Le précédent colloque de ce type, organisé par la FNIC-CGT, s'était déroulé dans les locaux du Sénat en 2006, autant dire qu'il faut sauter sur cette occasion d'échanger, de se former, de tracer des perspectives communes de revendications et de luttes.

La Fédération appelle chaque syndicat à **inscrire un maximum de militants et de syndiqués** à ces 4 demi-journées de travail, pour que cette initiative exceptionnelle soit une réussite de l'importance des sujets traités comme des moyens mis en œuvre.

A la CGT, on est organisé ! Prouvez-le en complétant dès à présent la fiche d'inscription, pour organiser l'accueil et le colloque de bonne façon.

Pour les « petits » syndicats qui ont peu de moyens, la Fédération dispose de droits sous forme de journées (en nombre limité) pour vous permettre de participer à ce colloque. En cas de problème, contactez la Fédération : Rose 01.55.82.68.86

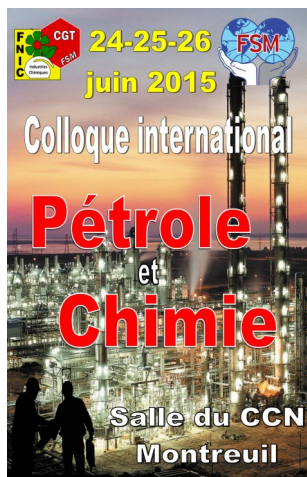
Recevez, chers camarades, mes fraternelles salutations.

E. LEPINE
Secrétaire fédéral



Fédération Nationale
des Industries Chimiques CGT

INSCRIVEZ-VOUS MAINTENANT !



**BULLETIN
D'INSCRIPTION**

COLLOQUE INTERNATIONAL des Travailleurs du Pétrole, de la Chimie et de la Pétrochimie

SYNDICAT :

NOMBRE DE PARTICIPANTS

BRANCHE :

ADRESSE :



EMAIL

BULLETIN À RENVoyer À LA FNIC CGT - CASE 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Mercredi 24 juin 2015

SÉANCE N°1

13H30 : OUVERTURE DU COLLOQUE

- 14H15 (THÈME N°1) : LES STRATÉGIES DES ÉTATS ET DES MULTINATIONALES, LES GUERRES IMPÉRIALISTES, LE PRIX DU PÉTROLE, L'EXPLORATION-PRODUCTION D'HYDROCARBURES, LES HYDROCARBURES NON-CONVENTIONNELS (NOTAMMENT LES GAZ DE SCHISTES) ET LES ÉNERGIES ALTERNATIVES DANS LE CADRE DU DÉVELOPPEMENT ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE.
- 18H30 : FIN DES DÉBATS.

Jeudi 25 juin 2015

SÉANCE N°2

- 8H30 (THÈME N°1) : REPRISE ET FIN DES DÉBATS.
- 10H30 (THÈME N°2) : LE PÉTROLE, MATIÈRE PREMIÈRE DE LA CHAÎNE INDUSTRIELLE DE LA PÉTROCHIMIE ET DE LA CHIMIE.
- 12H30 : FIN DE LA SÉANCE N°2 ET PAUSE DÉJEUNER.

SÉANCE N°3

- 13H30 (THÈME N°2) : REPRISE DES DÉBATS.
- 15H30 (THÈME N°3) : LES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES, PÉTROCHIMIQUES ET CHIMIQUES STRUCTURANT LES TERRITOIRES, LES RISQUES INDUSTRIELS, LA SOUS-TRAITANCE.
- 18H30 : FIN DES DÉBATS.

Vendredi 26 juin 2015

SÉANCE N°4

- 8H30 (THÈME N°4) : LES RÉPONSES SYNDICALES, LE BOUCLIER INTERNATIONAL ANTI-DUMPING SOCIAL, LES COOPÉRATIONS INTERNATIONALES À DÉVELOPPER.

12H00 : CLÔTURE DES DÉBATS.

PROGRAMME

♦ Parcours militant et carrière professionnelle.

Pas de discrimination, pas de privilège ! Dialogue social ?

Avec la loi du 5 mars 2014, les projets, en cours, du Gouvernement et du patronat, sur le thème du « dialogue social », vont bientôt commencer à se préciser. Ce thème du « dialogue social » intègre le syndicalisme et son financement, les Instances Représentatives du Personnel, la notion très ambiguë de « carrière » des élus et mandataires.

Quel est l'objectif d'une telle négociation ?

Les travailleurs du monde, d'Europe, de France, sont confrontés à une intensification des plans d'austérité et de rigueur, exigeant des organisations syndicales de lutte, un combat permanent pour mobiliser les salariés.

La volonté de destruction de notre syndicalisme CGT, au profit d'un syndicalisme d'accompagnement, n'est plus à démontrer tant les exemples sont nombreux, la volonté étant de faire disparaître ce syndicalisme de lutte, qui par sa nature, impose la démocratie syndicale et ouvrière qui en est le cœur.

Le contexte choisi pour lui opposer des coups n'a rien d'anodin. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 janvier 2013, suivi de la loi scélérate du 14 juin 2013 (Pacte de responsabilité, attaques frontales contre la Sécurité sociale, les salaires, les droits) ont démantelé les boucliers de défense juridiques conquis de haute lutte.

Qui peut penser, en cet instant, que le patronat cherchant à supprimer les seuils sociaux et la présence syndicale dans les petites entreprises, respecterait les travailleurs et leurs droits syndicaux ?

A partir de ce constat, quels sont les objectifs de cette « négociation » intitulée « **dialogue social** » qui s'est soldée par un échec le 11 décembre 2014 ?

La volonté du Gouvernement, porte-parole du MEDEF, est d'institutionnaliser « **tout** » le syndicalisme français (car certains n'ont pas besoin de l'être, ils le sont depuis longtemps), et de porter l'exigence du patronat à réduire notre capacité

à lutter par la destruction de nos droits syndicaux.

Leur dialogue social, n'est sûrement pas le renforcement de la CGT, du syndicalisme de lutte, mais plutôt l'inverse.

Quoi qu'il en soit, les multinationales ont déjà engagé, sans attendre, des « négociations » sur l'évolution de carrière des syndicalistes (MICHELIN, AIR LIQUIDE, etc.).

1. Quelques dates ou lois qui confirment l'attaque du syndicalisme de lutte.

A. La loi du 20 août 2008 portant sur la démocratie sociale :

Une ingérence dans le syndicalisme voit le jour avec la mise en place de **la loi du 20 août 2008** qui abroge, dans les faits, la loi du 21 mars 1884 (plus connue sous le nom de Waldeck-Rousseau, relative à la création des syndicats professionnels), imposant aux syndicats 7 critères pour être représentatifs.

Outre le fait d'avoir besoin d'être représentatifs pour négocier, c'est une atteinte à la liberté de représentation du syndicat dans l'entreprise par le délégué syndical, et la disparition de nos bases ayant recueilli moins de 10 % des voix.

B. Loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Ou, comment nous enlever les moyens de lutter en remettant en cause les fonds du paritarisme.

- ♦ Cette loi du 5 mars supprime le reversement du 1,5 %, plus connu sous le nom de « précipt », et le remplace par un système de collecte des fonds du paritarisme répartis entre les organisations patronales et chaque organisation syndicale représentative.

Cela ne concerne pas que l'abrogation du 0,08/000 pour les formations économiques sociales et syndicales, mais tous les financements des accords de droits syndicaux, d'entreprises, de groupes et de branches professionnelles. **Comment cela va-t-il fonctionner ?**

- ♦ **La transparence financière des CE** est une volonté, nullement cachée, de vouloir fusionner les deux budgets Fonctionnement et Activités Sociales, de manière à enlever les moyens de formation des élus et de prise en charge des frais de représentation en justice du CE.
- ♦ **Le financement du syndicalisme est inscrit aussi dans la loi de 2008.** Le fondement de **ce volet de financement du syndicalisme**, dont la priorité est de tuer toute forme de syndicalisme de lutte, de contestation jouissant aujourd'hui d'une indépendance totale d'action, mais qui demain serait sous tutelle d'un syndicalisme de service, limité autour de missions demandées par l'Etat.

2. Quel syndicalisme demain ? **Accompagnement ou lutte ?**

La généralisation du syndicalisme d'accompagnement, ou de service, est l'objectif recherché par le tandem Patronat/Gouvernement avec une succession d'étapes engagées pour :

- supprimer tout syndicalisme de lutte,
- étouffer la contestation sociale.

Les luttes sociales ont permis de donner « le droit de citer », dans les entreprises, aux représentants du personnel (DP, CE, CHSCT), avec des évolutions en 1936, puis en 1945.

Mais il a fallu attendre 1968 pour l'entrée officielle du syndicat dans l'enceinte de l'entreprise. **Tous ces droits sont en danger avec la négociation du faux « dialogue social ».**

Les Instances Représentatives du Personnel, depuis la loi 2008, prennent le pas sur le syndicalisme. Le patronat a besoin de représentants du personnel pour garantir la paix sociale, des représentants qui ne « font pas de politique », ou plutôt des représentants qui **font « sa » politique.**

Pour atteindre cet objectif, pas d'attaque frontale, mais des discussions dites de « **dialogue social** ». Des projets à l'image trompeuse de « **démocratie** » avec notamment, et au-delà du financement syndical qui serait « la corde au cou », **ceux qui sont présentés comme tenant compte de l'engagement syndical, de l'évolution de carrière, etc.**

Les manœuvres entre un patronat revanchard et un Gouvernement qui se rend coupable de suivre les revendications patronales, se retrouvent avec de moins en moins de crédibilité face aux contestations sociales organisées par le syndicalisme de lutte.

La loi qui suivra, en 2015, fera l'objet d'un matraquage médiatique et visera à éloigner les salariés du syndicalisme, montré désormais comme **une carrière à laquelle les travailleurs n'ont même pas accès.**

C'est pourquoi la Fédération, après en avoir débattu, dans toutes ses instances, vous informe de sa réflexion et de son orientation sur ce sujet qui, non seulement, va s'imposer à nous, mais risque demain d'être utilisé pour déstabiliser le syndicalisme CGT auprès des salariés dans les entreprises.

3. Réflexions et orientations. Pas de discrimination, pas de privilège !

Le syndicalisme CGT est confronté à la répression, aux discriminations et mène la bataille pour la reconnaissance du fait syndical dans un parcours militant.

Cette volonté de **reconnaissance du fait syndical n'a aucun rapport avec un quelconque privilège**, mais s'inscrit dans une démarche de supprimer ou de stopper toute discrimination, en donnant le droit à chaque Camarade d'aspirer à une évolution professionnelle, comme tout autre salarié.

- Faire respecter l'absence de toute discrimination n'a pas à être considéré comme une reconnaissance, puisque c'est un droit, souvent piétiné par le patronat.
- Pour autant, les situations d'hier, consistant à considérer l'engagement militant comme un sacrifice normal de sa situation salariale, ne sont pas acceptables.
- Le renforcement de notre organisation ne souffre-t-il pas de cette image de « martyrs » ?

L'activité syndicale va aussi au-delà de la non-discrimination, puisqu'il s'agit de valoriser le travail syndical en ce qu'il développe comme capacités, comme savoir et par la valorisation des qualifications initiales :

Lire et décortiquer des lois, des accords, écrire des tracts, prendre la parole en assemblée, organiser des mouvements de lutte, s'astreindre à une remise à niveau des matières générales, etc...

Le défi posé à notre syndicalisme CGT, c'est de bien différencier notre approche syndicale, militante et sa reconnaissance.

CE QUI EST NON NEGOCIABLE : il est inconcevable que le patronat puisse s'ingérer et se donner le droit de classifier, de juger notre activité syndicale.

Cela n'aurait qu'une seule issue, celle de la recherche des privilèges en échange de la paix sociale.

Ne pas clarifier cette question risque de transformer la nature même du syndicalisme que nous représentons, notamment de voir apparaître, demain, plus de « **représentants syndicaux cherchant l'évolution carriériste** » que de véritables militants engagés, porte-parole des intérêts des salariés.

4. Les points incontournables : Combattre toutes les discriminations à l'entreprise et exiger.

Pour les militants, syndiqués, DP, CE, CHSCT, DS, RS omniprésents dans l'entreprise, qui subissent la discrimination directe de « hiérarchies » qui se vengent de leurs actions syndicales quotidiennes, il faut :

- * Imposer un renforcement immédiat au poste pour suppléer à toute absence pour départ en délégation. Cela éviterait tous les conflits sciemment provoqués pour surcharge de travail sur le collectif de travail.
- * Garantir une évolution professionnelle qui suive au minimum celle de leur collectif de travail, avec une réunion annuelle DRH/syndicat.
- * Avoir un suivi et une garantie de formation professionnelle, avec une égalité de traitement par rapport au collectif de travail.

Il arrive fréquemment que le syndicat confie à certains militants des responsabilités demandant une forte implication, voire un engagement total. Dans ce cas, ce camarade voit son activité professionnelle devenir faible, voire inexistante :

La question posée pour ces militants, par rapport à ceux qui conservent une activité professionnelle plus importante, va au-delà des garanties sur une « non-discrimination ».

Il en est ainsi pour tous les militants amenés à être détachés à mi-temps/plein temps, que ce soit sur des responsabilités internes au groupe, à l'entreprise ou dans les instances de la CGT.

Il faut absolument garantir à ces militants détachés, à mi-temps ou à plein temps, un retour à une activité professionnelle en cas d'arrêt de l'activité syndicale.

5. Quelques propositions CGT :

⇒ **Durant le mandat syndical :**

- Les garanties identiques à tous les autres militants. Aucune discrimination et pas de privilège.

⇒ **A l'arrêt du mandat (ou avant si délai commun) :**

- Garantie minimale de retour sur son poste d'origine avec formation si c'est le choix du militant.
- Droit à un bilan de compétences financé par l'entreprise, suivi d'une VAE pour évaluation des qualifications acquises durant le mandat.
- Formation et accès à l'activité professionnelle du niveau de qualification validée par la VAE.

Voilà la contribution de la Fédération sur le sujet, mais nous vous invitons à ne pas faire l'amalgame entre gagner et renforcer les droits syndicaux (« **la lutte** ») et le débat sur « parcours militant et la carrière professionnelle » (« **la paix sociale** »).

François CLERC, militant CGT et initiateur de la méthode des panels lors de l'Affaire Peugeot, (intentée pour discrimination syndicale), exprime parfaitement le risque d'une telle négociation. Il avait la même vision : « **Les patrons ne négocient que sous la menace d'une peine plus lourde** », affirme-t-il.

♦ **Bases syndicales ayant réglé des cotisations au titre du FNI 2015 (à la date du 28 février).**

Nous sommes fin mars. Au 28 février, seuls 63 syndicats sur les 1 000 bases de la Fédération, ont réglé le FNI 2015, premier timbre de l'année.

Regagnons des habitudes d'organisation responsables en versant DES MAINTENANT le FNI 2015 à Cogétise !

NOM DU SYNDICAT	BRANCHES	VILLES
DUNLOP France MONTLUCON	CAOUTCHOUC	03-MONTLUCON
FICHET DAVEZIEUX	CAOUTCHOUC	07-ANNONAY
TRISTONE TRELLEBORG CARQUEFOU	CAOUTCHOUC	44-CARQUEFOU
PAULSTRA	CAOUTCHOUC	49-SEGRE
MICHELIN SYNDICAT CGT	CAOUTCHOUC	85-LA ROCHE SUR YON
AIGLE	CAOUTCHOUC	86-CHATELLERAULT
Section multiprofessionnelle de retraités SEPTEMES LES VALLONS	CHIMIE	13-GARDANNE
Section locale multiprofessionnelle MARSEILLE MAZARGUES	CHIMIE	13-MARSEILLE MAZARGUES
Section multiprofessionnelle de retraités VITROLLES	CHIMIE	13-VITROLLES
Section multiprofessionnelle de retraités LA GUERCHE SUR L'AUBOI	CHIMIE	18-LA GUERCHE SUR L'AUBOIS
Section locale multiprofessionnelle VIERZON	CHIMIE	18-VIERZON
Section multiprofessionnelle de retraités DOUARNENEZ	CHIMIE	29-DOUARNENEZ
Section multiprofessionnelle de retraités BLOIS	CHIMIE	41-BLOIS
Section multiprofessionnelle de retraités SAINT AIGNAN	CHIMIE	41-SAINT AIGNAN
Section multiprofessionnelle de retraités FLEURY SARAN	CHIMIE	45-FLEURY SARAN
Section locale multiprofessionnelle VITRY LE FRANCOIS	CHIMIE	51-VITRY LE FRANCOIS
Individuels CHIMIE BAR LE DUC	CHIMIE	55-BAR LE DUC
Section locale multiprofessionnelle ROUBAIX	CHIMIE	59-ROUBAIX
Section locale multiprofessionnelle ALENCON	CHIMIE	61-ALENCON
Section locale multiprofessionnelle ARGENTAN	CHIMIE	61-ARGENTAN
Section locale multiprofessionnelle FLERS	CHIMIE	61-FLERS
FAMAR	CHIMIE	61-L'AIGLE
Section locale multiprofessionnelle MORTAGNE	CHIMIE	61-MORTAGNE
Section multiprofessionnelle de retraités AUTUN	CHIMIE	71-AUTUN
TRIMET ST JEAN DE MAURIENNE	CHIMIE	73-SAINT JEAN DE MAURIENNE
Section multiprofessionnelle de retraités MALAKOFF-MONTRouGE-VAN	CHIMIE	92-MALAKOFF-MONTRouGE-VANVES
Section multiprofessionnelle de retraités ARCUEIL	CHIMIE	94-ARCUEIL

Section multiprofessionnelle de retraités FONTE-NAY SOUS BOIS	CHIMIE	94-FONTENAY SOUS BOIS
COOPERATION PHARMACEUTIQUE FRANCAISE (MELUN)	DROGUERIE	77-MELUN
KEM ONE FOS SUR MER SYNDICAT CGT	CHIMIE	13-FOS SUR MER
SYNDICAT LOCAL CHIMIE DES 11EME 12EME ARRD DE MARSEILLE	CHIMIE	13-MARSEILLE VALLEE DE L'HUVEAUNE
RHODIA ELECTRONICS LA ROCHELLE	CHIMIE	17-LA ROCHELLE
CCI PARFUMS ET COSMETIQUES ACQUIGNY	CHIMIE	27-LOUVIERS
AQUALON FRANCE BV ALIZAY	CHIMIE	27-PONT DE L'ARCHE
ARKEMA SERQUIGNY	CHIMIE	27-VALLEE RISLE CHARENTONNE
YARA FRANCE MONTOIR DE BRETAGNE	CHIMIE	44-SAINT NAZAIRE
GEMEY PARIS MAYBELINE NEW YORK ORMES	CHIMIE	45-FLEURY SARAN
AIR LIQUIDE HAUCONCOURT	CHIMIE	57-HAGONDANGE
AIR LIQUIDE METZ	CHIMIE	57-METZ
SOLVAY	CHIMIE	68-MULHOUSE ET ENVIRONS
ARKEMA LA CHAMBRE CGT	CHIMIE	73-SAINT JEAN DE MAURIENNE
BOREALIS GD QUEVILLY	CHIMIE	76-DES CANTONS DE QUEVILLY -COURONNE
CHEVRON ORONITE SAS	CHIMIE	76-HARFLEUR Z I
ELF GRANDPUITS SYNDICAT CGT	CHIMIE	77-NANGIS ET SES ENVIRONS
SANOFI AMBARES	INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	33-LA PRESQU'ILE
NOVASEP EX SERIPHARM S.A.	INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	72-LE MANS
SANOFI AVENTIS CR VITRY SUR SEINE	INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	94-VITRY SUR SEINE
PHARMACIE CGT	LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES	87-SAINT JUNIEN
JEANNEAU	NAVIGATION DE PLAISANCE	85-LES HERBIERS
ESSO FOS SUR MER	PETROLE	13-FOS SUR MER
ESSO MOBIL PJG	PETROLE	76-BOLBEC-LILLEBONNE-GRAVENCHON
EXXONMOBIL CHIMIE FRANCE	PETROLE	76-BOLBEC-LILLEBONNE-GRAVENCHON
APIA VIERZON	PLASTURGIE	18-VIERZON
SIMOP	PLASTURGIE	39-DOLE
PLASTIC OMNIUM - SYNDICAT CGT	PLASTURGIE	52-CHAUMONT
PLANET WATTOHM SYNDICAT CGT SENLIS	PLASTURGIE	60-CREIL
HELLER TRUN	PLASTURGIE	61-ARGENTAN
AUTOMOTIVE PLASTICS BELLEME	PLASTURGIE	61-MORTAGNE
FAURECIA AUCHEL EX ALLIB	PLASTURGIE	62-AUCHEL
ATELIER DE LILLERS	PLASTURGIE	62-LILLERS
GAMBRO INDUSTRIES	PLASTURGIE	69-VAULX EN VELIN
REYDEL AUTOMOTIVE (EX VISTEON)	PLASTURGIE	90-DELLE
OCP REPARTITION SAINTES	REPARTITION PHARMACEUTIQUE	17-SAINTES

♦ Déclaration CGT : Droits rechargeables.



Droits rechargeables non épuisables :



des solutions maintenant pour les 500 000 chômeurs concernés !

Le 3 mars dernier, patronat et syndicats (signataires ou non de l'accord UNEDIC) ont entamé une négociation, en vue de trouver une solution aux droits rechargeables non épuisables qui lèsent 500 000 chômeurs, selon une note de l'UNEDIC du mois de juin.

Au même moment, 35 agences de Pôle Emploi étaient occupées à l'appel de la CGT (comités des privés d'emploi, intérimaires, spectacle...). La prochaine négociation aura lieu le 18 mars 2015, à 17h.

Nous savons d'ores et déjà que le MEDEF compte régler le problème à coût constant.

Exigeons une solution rapide et satisfaisante pour les allocataires lésés ! Mobilisons-nous !

Rappel de la situation :

Sont concernés, tous les demandeurs d'emploi qui alternent chômage et retour au travail, avec des variations de salaires entre les contrats. Ainsi, les femmes sont plus touchées que les hommes en raison des temps partiels. Les travailleurs précaires, notamment intérimaires, sont très fortement pénalisés, tandis que des intermittents du spectacle sont bloqués au régime général. Les jeunes qui ont commencé par des « petits boulots » avant de travailler à de meilleures conditions, perdent énormément. Des cadres même, pour peu qu'ils aient connu un « accident de carrière », un temps partiel, voient leur indemnisation divisée par quatre !

De leur côté, les agents de Pôle Emploi sont en souffrance, en recevant des allocataires désespérés de n'avoir aucune solution.

Le principe est « simple » : avant le 1^{er} octobre, à chaque fin de contrat, Pôle Emploi réexaminait les droits et pouvait les réévaluer si le nouveau contrat était mieux rémunéré. Désormais, on doit « épuiser » son droit avant de le recalculer.

Si l'allocataire a un, deux, voire trois ans de droits ouverts à quelques euros par jour, suite à des petits contrats de longue durée (quelques heures par semaine dans le ménage, la restauration, l'animation...), il doit vivre avec ses indemnités minables sans alternative. De plus, chaque période de travail repousse la fin de droits et « recharge » le droit en le prolongeant.

La CGT propose :

Il est urgent de revenir à la règle de réadmission en l'améliorant : à chaque contrat de travail, Pôle Emploi réexaminera les droits et les recalculera, en additionnant les périodes de travail, sans perdre de période de travail, comme cela a pu être le cas.

Si on annule le non épuisement des droits minables, les droits rechargeables peuvent devenir un plus pour le demandeur d'emploi. En effet, il y aura seulement l'effet positif de prolonger les droits à l'issue de l'indemnisation, en fonction de la durée de travail. La CGT a porté ces propositions en mars dernier.

Le « droit d'option », tel qu'il a été prévu pour les seuls apprentis est une solution de pis-aller. Il n'y a pas de recalcul : l'allocataire est tenu d'abandonner une partie de ses droits.

Nous porterons ces propositions, le 18 mars, avec le soutien de tous les salariés, avec ou sans emploi. Des rendez-vous unitaires seront donnés dans différentes régions pour interpeller le patronat emmené par le MEDEF et exiger du gouvernement qu'il appuie une solution pour toutes celles et tous ceux qui sont pénalisés !

A l'heure où le gouvernement relaye les exigences de la Commission Européenne de baisser encore les allocations chômage dès 2016, la bataille ne fait que commencer !

♦ La qualité de vie syndicale, c'est quoi ?

Dans un monde du travail qui est de plus en plus malmené et où les enjeux de classe n'ont jamais été si présents, nous devons nous organiser pour lutter.

Nous devons remplir toutes les conditions pour construire le rapport de forces nécessaire afin d'exiger d'autres choix que ceux qui nous sont imposés.

Nous sommes tous convaincus de la nécessité de nous rassembler pour lutter contre toutes les inégalités quelles qu'elles soient, tant sur les salaires que sur les conditions de travail, l'emploi et les retraites. Mais cette vie de résistance, de militant va se construire autour d'orientations syndicales et elle sera de haut niveau si notre qualité de vie syndicale est au rendez-vous.

Notre qualité de vie syndicale impose à chaque militant, que nous sommes, des règles, de la rigueur, du travail, de l'investissement personnel au service du collectif qui en sont des valeurs indispensables.

C'est en nous organisant collectivement, et par l'application et la mise en œuvre de règles que nous nous imposons à nous-mêmes que nous pouvons être plus efficace en tant qu'organisation syndicale.

Après cette présentation globale sur les principes d'une bonne qualité de vie syndicale, nous allons prendre quelques points de repères qui font partie des règles à sa mise en place.

Les statuts du syndicat :

Véritable carte d'identité du syndicat, qui lui permette d'exister et d'être reconnu, ces statuts sont d'une importance capitale lorsque le syndicat veut, ou engage, une procédure en justice.

Malheureusement, l'absence de mise à jour est, quasi-systématiquement, synonyme de fin de non-recevoir par le tribunal.

Après chaque Congrès ou Assemblée Générale, ils doivent être redéposés à chaque modification concernant des désignations de membres du bureau, changement de secrétaire général, de trésorier, de la commission exécutive et toute évolution législative.

Le congrès du syndicat :

Il est prévu dans nos statuts et c'est un moment privilégié où les orientations et décisions sont définies. À chaque congrès, il y a un temps pour regarder ce qui a été fait et un autre pour ce que le syndicat va décider de faire.

Il est alors assez facile, quand on parle de qualité de vie syndicale, de mesurer cette dernière par la tenue d'un congrès, sans pour autant dire que tout est réglé. Le syndicat prend la responsabilité d'organiser, mais les syndiqués en font la réussite par leur présence, leurs débats et leurs décisions.

L'Assemblée Générale des syndiqués :

doit se tenir chaque année. Elle sert à faire le point, avec les syndiqués, sur l'application des décisions prises lors du précédent congrès.

Lors de ces Assemblées Générales, le débat démocratique doit être le fil conducteur qui développe l'activité syndicale, dans et en dehors de l'entreprise. Avoir une participation active dans toutes les structures de la CGT évite le repli sur soi.

Après avoir repris ces grands principes fondamentaux, nécessaires à une bonne qualité de vie syndicale, nous allons continuer avec l'activité quotidienne du syndicat. ***Dans l'entreprise, et surtout plus régulièrement, le syndicat doit tenir ce que nous appellerons une réunion syndicale.***

Réunion syndicale :

Quelle que soit la périodicité choisie par le syndicat, il ne pourrait pas avoir une véritable activité syndicale sans la tenue, au minimum, d'une réunion mensuelle de sa Commission Exécutive.

Cette réunion syndicale, cœur du syndicat, est le moment privilégié d'échanges entre les camarades des différentes instances. Les élus, CE, DP et CHSCT ont des responsabilités que le syndicat leur a confiées et il est tout-à-fait normal que les Camarades rendent compte de leur activité syndicale.

La contrepartie du « mandat » confié par le « collectif des syndiqués » à un syndiqué, c'est le « compte-rendu » de ce responsable, en retour, vers l'organisation.

L'importance et l'efficacité de la réunion syndicale sont justement la possibilité de croiser toutes les instances qui sont les outils du syndicat et de ne pas tomber dans le piège de spécialiste de telle ou telle instance.

Une réunion syndicale doit comprendre un **ordre du jour**, un plan de travail d'activités syndicales pour la **construction des luttes**, un planning des **formations syndicales** pour les élus et syndiqués ... et un point sur le **renforcement du syndicat**.

Syndicalisation et cotisation.

Nous ne pourrions pas parler de qualité de vie syndicale sans aborder, dans nos débats, l'importance du renforcement et le premier renforcement passe par : être à jour de cotisations.

Pour conclure le sujet d'une qualité de vie syndicale, rien de mieux que de terminer par la formation.

La formation syndicale des élus en responsabilité n'est pas un sujet à prendre avec légèreté, mais un véritable enjeu syndical.



Formations Syndicales

Pour être en capacité d'exiger de nouveaux droits, de faire respecter la Convention Collective et de se défendre, il faut savoir, connaître, donc apprendre. Il existe plusieurs modules dispensés dans nos structures CGT, Union Locale, Union Départementale et Fédération.

Nous serions fautifs et irresponsables, avec une très mauvaise qualité de vie syndicale, si nous laissions nos jeunes élus et nouveaux syndiqués prendre des responsabilités sans être formés.

L'implication du syndicat dans la CGT :

Un syndicat CGT d'entreprise tire sa force du fait qu'il n'est pas isolé comme certains syndicats autonomes le sont, mais s'insère dans une structure professionnelle et territoriale, que sont sa Fédération, son Union Départementale et son Union Locale.

La question que se posent souvent les militants est, que peut faire pour nous la Fédération ou l'UD ?

Moins fréquemment est posée la question, qu'est-ce que nous pouvons faire pour l'UD ou la Fédération, sachant qu'une Fédération, par exemple, ce ne sont pas les Camarades qui travaillent à Montreuil, mais c'est l'association solidaire de tous les syndicats CGT d'une profession.

La qualité de vie syndicale est vraiment un vaste sujet, mais une chose est sûre, cette qualité nous appartient et elle sera ce que nous aurons défini et mis en œuvre.

♦ Répartition UD / Fédérations des timbres en 2015.

REPARTITION DES POURCENTAGES 2015

Dépt	UD	CFD	FD	TOTAL	Dépt	UD	CFD	FD	TOTAL
	% 2015	% 2015	% 2015	% 2015		% 2015	% 2015	% 2015	% 2015
01	25,00	13,00	30,00	68,00	48	25,00	13,00	30,00	68,00
02	29,00	13,00	30,00	72,00	49	25,00	13,00	30,00	68,00
03	29,00	13,00	30,00	72,00	50	25,00	13,00	30,00	68,00
04	25,00	13,00	30,00	68,00	51	29,00	13,00	30,00	72,00
05	25,00	13,00	30,00	68,00	52	29,00	13,00	30,00	72,00
06	25,00	13,00	30,00	68,00	53	25,00	13,00	30,00	68,00
07	25,00	13,00	30,00	68,00	54	26,00	13,00	30,00	69,00
08	25,00	13,00	30,00	68,00	55	29,00	13,00	30,00	72,00
09	27,00	13,00	30,00	70,00	56	25,00	13,00	30,00	68,00
10	29,00	13,00	30,00	72,00	57	26,00	13,00	30,00	69,00
11	26,00	13,00	30,00	69,00	58	27,00	13,00	30,00	70,00
12	25,00	13,00	30,00	68,00	59	25,00	13,00	30,00	68,00
13	25,00	13,00	30,00	68,00	60	29,00	13,00	30,00	72,00
14	25,00	13,00	30,00	68,00	61	25,00	13,00	30,00	68,00
15	26,00	13,00	30,00	69,00	62	25,00	13,00	30,00	68,00
16	25,00	13,00	30,00	68,00	63	25,00	13,00	30,00	68,00
17	25,00	13,00	30,00	68,00	64	25,00	13,00	30,00	68,00
18	25,00	13,00	30,00	68,00	65	25,00	13,00	30,00	68,00
19	26,00	13,00	30,00	69,00	66	25,00	13,00	30,00	68,00
2A	27,00	13,00	30,00	70,00	67	27,00	13,00	30,00	70,00
2B	27,00	13,00	30,00	70,00	68	27,00	13,00	30,00	70,00
21	26,00	13,00	30,00	69,00	69	25,00	13,00	30,00	68,00
22	25,00	13,00	30,00	68,00	70	28,00	13,00	30,00	71,00
23	26,00	13,00	30,00	69,00	71	28,50	13,00	30,00	71,50
24	25,00	13,00	30,00	68,00	72	25,00	13,00	30,00	68,00
25	25,00	13,00	30,00	68,00	73	26,00	13,00	30,00	69,00
26	25,00	13,00	30,00	68,00	74	29,00	13,00	30,00	72,00
27	25,00	13,00	30,00	68,00	75	26,00	13,00	30,00	69,00
28	29,00	13,00	30,00	72,00	76	25,00	13,00	30,00	68,00
29	25,00	13,00	30,00	68,00	77	27,00	13,00	30,00	70,00
30	25,00	13,00	30,00	68,00	78	25,00	13,00	30,00	68,00
31	25,00	13,00	30,00	68,00	79	25,00	13,00	30,00	68,00
32	25,00	13,00	30,00	68,00	80	29,00	13,00	30,00	72,00
33	25,00	13,00	30,00	68,00	81	26,00	13,00	30,00	69,00
34	27,50	13,00	30,00	70,50	82	25,00	13,00	30,00	68,00
35	25,00	13,00	30,00	68,00	83	25,00	13,00	30,00	68,00
36	27,10	13,00	30,00	70,10	84	25,00	13,00	30,00	68,00
37	25,00	13,00	30,00	68,00	85	27,00	13,00	30,00	70,00
38	25,00	13,00	30,00	68,00	86	26,00	13,00	30,00	69,00
39	29,00	13,00	30,00	72,00	87	26,00	13,00	30,00	69,00
40	25,00	13,00	30,00	68,00	88	29,00	13,00	30,00	72,00
41	29,00	13,00	30,00	72,00	89	28,00	13,00	30,00	71,00
42	25,00	13,00	30,00	68,00	90	29,00	13,00	30,00	72,00
43	27,00	13,00	30,00	70,00	91	29,00	13,00	30,00	72,00
44	27,00	13,00	30,00	70,00	92	27,00	13,00	30,00	70,00
45	27,00	13,00	30,00	70,00	93	25,00	13,00	30,00	68,00
46	25,00	13,00	30,00	68,00	94	27,00	13,00	30,00	70,00
47	25,00	13,00	30,00	68,00	95	27,50	13,00	30,00	70,50

♦ Dossier : Egalité Hommes/Femmes

Harcèlement : mobilisons le droit !

Agir pour gagner l'égalité, le respect et la dignité, lutter contre le harcèlement, suppose la mobilisation et l'intervention collective indissociable d'un corpus de droits existants sur lesquels il faut s'appuyer.

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui par des agissements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Article L1152-1 du Code du Travail : « Aucun(e) salarié(e) ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

Harcèlement sexuel

La loi dite de « modernisation sociale » (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, Journal Officiel du 18 janvier 2002) a introduit des changements importants en matière de harcèlement sexuel.

Article 222-33 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs

de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Article L1153-2 du Code du travail : « Aucun(e) salarié(e), aucun(e) candidat(e) à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de **harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers** ».

Article L1153-3 du Code du travail : « Aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés ».

Article L1153-4 : « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des **articles L1153-1 O L1153-3** est nul de plein droit ».

Article L1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

Article L1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

Rôle des organisations syndicales

Article L 1154-2 : « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des **articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4** ».

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise, dans les conditions prévues par l'**article L1154-1** sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Historique du 8 mars : Journée internationale des femmes

Le 8 mars, c'est la journée internationale de la lutte pour le droit des femmes. Un peu partout dans le monde sont organisées des manifestations. Mais à quand remonte l'origine de cette journée ?

On pourrait dire que les premières journées des femmes se sont déroulées les 26 et 27 août 1910 à Copenhague (Danemark). Pendant ces deux jours, les femmes socialistes avaient organisé leur deuxième conférence internationale, peu avant l'ouverture du congrès de l'internationale socialiste. Mais en fait, tout avait commencé bien plus tôt.

En 1908, les femmes socialistes américaines, regroupées au sein du Social Labour Party, avaient mené une campagne d'actions dans quatre Etats américains. Les femmes socialistes européennes étaient, elles aussi, très actives. Le mouvement socialiste était, en effet, né en Europe et il y était très développé.

Les débuts du 8 mars, c'est d'ailleurs une européenne, Clara ZETKIN, militante communiste allemande qui a, en quelque sorte, « inventé » la journée des femmes.



Clara ZETKIN, enseignante, journaliste et femme politique allemande, qui est la réelle instigatrice de la Journée internationale des femmes.

Lors de la Conférence de Copenhague (1910), elle avait fait adopter une résolution qui proposait que « les femmes socialistes, de tous les pays, organisent une journée des femmes » afin de prendre acte des luttes menées par ces dernières, partout dans le monde.

Le principe est admis : mobiliser les femmes « en accord avec les organisations politiques et syndicales du prolétariat, dotées de la conscience de

classe ». La Journée des femmes est donc l'initiative du mouvement socialiste et non du mouvement féministe pourtant très actif à l'époque. « C'est justement pour contrecarrer l'influence des groupes féministes sur les femmes du peuple que Clara ZETKIN propose cette journée », précise l'historienne Françoise PICQ. Elle rejetait en effet l'alliance avec les « féministes de la bourgeoisie ».

Il semble que la date du 8 mars a été arrêtée à Copenhague.

Cette date serait la date anniversaire d'une grève des ouvrières de l'habillement, qui avait eu lieu à New York en 1857. Les travailleuses protestaient contre l'entassement, les conditions de travail dangereuses, ainsi que les salaires de famine versés aux travailleuses du textile.

On sait, depuis, que cet événement de 1857 n'a, en fait, jamais eu lieu. « Les journaux américains de 1857, par exemple, n'en ont jamais fait mention », indique Françoise PICQ. Et à Copenhague en 1910, il n'est même pas évoqué.

Alors que les femmes luttent pour obtenir de meilleures conditions de travail, d'autres sujets de préoccupation ont fait surface : les femmes en Amérique du Nord et en Europe ont exigé des droits, dont le droit de vote.

En France, le Gouvernement socialiste français (avec Pierre MAUROY et Yvette ROUDY) instaure le caractère officiel de la célébration de la journée de la femme le 8 mars et en fait une célébration pour les droits de la femme, en 1982.

La journée internationale des femmes reste, aujourd'hui, d'une brûlante actualité, car, tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.

Chaque année, le 8 mars, des millions de femmes et d'hommes célèbrent partout dans le monde, la journée internationale de la femme. C'est l'occasion idéale de dresser le bilan des progrès accomplis en vue de promouvoir l'égalité des femmes, d'identifier les difficultés qu'elles doivent surmonter dans la société, de pointer les discriminations persistantes, de se pencher sur les moyens à prendre pour améliorer leurs conditions de vie.

Les femmes représentent la moitié de la population active, mais elles sont déclassées sur le marché de l'emploi. Qu'elles soient infirmières, techniciennes, femmes de ménage, chauffeuses de poids lourds ou militantes syndicales, elles témoignent de leurs difficultés à être reconnues à leur juste valeur et à défendre leurs droits dans le monde du travail. Portraits.

Quelques portraits



Cathy, Chauffeuse poids plume.

Il était une fois une petite fille qui ne rêvait, ni de devenir infirmière, ni institutrice. « À 9 ans, j'ai fait un voyage avec mon beau-père, qui était chauffeur routier et je me suis dit : c'est ça que je veux faire plus tard », raconte Cathy NOLLOT.

Aujourd'hui, mère de six enfants, Cathy a bravé les difficultés pour embrasser la carrière qui l'attirait. « Beaucoup de femmes s'interdisent ces métiers-là, regrette-t-elle. Moi, quand j'ai démarré, je vivais seule : ma mère gardait l'un de mes enfants, et je prenais le deuxième avec moi en voyage... ».

Au milieu des années 1980, elle prend le volant de son premier camion de transport de marchandises, traçant sa route dans un métier très masculin. « C'est vrai, c'était un peu un repaire de machos. Certains avaient l'impression qu'on leur prenait leur virilité ou ne nous prenaient pas trop au sérieux. J'entendais : « ça lui passera », « faut être musclé », ou encore « retourne à tes casse-roles ! ».

Des réflexions qui ne l'ont pas empêchée de charger et transporter du bois à l'international, depuis vingt-six ans. « Les femmes sont plus diplomates que les hommes. On a d'autres qualités que la force », nous dit-elle. Du haut de ses 1m56 et 45 kg toute mouillée, rouler des muscles, très peu pour elle.

Isabelle, Infirmière, une profession de foi.

Lorsqu'on la rencontre, Isabelle DALMAZZONE vient de reprendre le travail après un congé maladie. « J'ai craqué



physiquement et psychologiquement », confie-t-elle.

Elle a fait ce qu'on appelle un burn-out.

Un mal qui se répand parmi les personnels hospitaliers. « Les conditions de travail se sont dégradées, mais c'est parce qu'on veut garder cette exigence de qualité dans le public qu'on s'épuise », s'explique-t-elle.

A 49 ans, bien que la pression soit « énorme », cette infirmière des hôpitaux publics de Marseille aime toujours autant ce métier qu'elle pratique depuis vingt-huit ans. Isabelle a été fer de lance de la bataille menée par les infirmières pour faire reconnaître leurs qualifications et leurs diplômes. « Il y a cette image historique de bonnes sœurs. Nous ne sommes pas des saintes, nous sommes des professionnelles », déplore-t-elle. « S'il y avait plus d'hommes dans nos rangs, il serait peut-être plus facile de revoir nos grilles de salaires ».

Isabelle, comme ses collègues, estime que le travail des infirmières n'est pas reconnu à sa juste valeur. « Nous avons de grosses responsabilités, nous réalisons des soins, nous travaillons de nuit... Mon travail est pénible et complexe ». Pour autant, elle n'est pas prête à quitter le public pour le privé. Même pour de meilleures conditions de travail.



Grâce, Une femme de ménage qui ne se ménage pas.

Comme chaque jour, Grâce BEUGRE se lève dès 4 heures du matin et s'apprête malgré la fatigue qui l'engourdit. Elle quitte sa chambre de Massy-Palaiseau, en banlieue parisienne, et s'engouffre dans le RER à une heure si matinale qu'elle n'y croise pas encore la foule des salariés pressés. Ses journées sont des tunnels où le travail est haché par de longues heures dans les transports.

Dans les beaux quartiers de Paris, elle nettoie, pour 9,22 euros de l'heure, des « bureaux chics », avant que les cadres dynamiques ne pointent. « Je m'accroche à ce travail, ensuite on verra », nous dit-elle, son visage affichant des traits tirés. Ce boulot à peine terminé, elle repart dans les Yvelines, afin d'assister durant quatre heures une vieille dame dans ses tâches ménagères. Il lui faut ensuite retourner à nouveau à Paris aider deux heures de plus une autre personne âgée.

Une journée marathon qui ne s'achève qu'autour de 20 heures. Le transport, qui dévore presque la moitié de sa journée, lui a alors pris toutes ses forces. « *Le problème, c'est que ce travail qui est physique soit si mal payé et qu'il soit si éparpillé* », reconnaît Grâce. « *Pour tenir, je me couche très tôt. Mais ce n'est pas une bonne vie...* ». Pour changer son existence, à 50 ans, Grâce rêve de démarrer une formation d'aide-soignante.

Annie,
Technicienne sans peur et sans reproche

Je progresse moins que mes collègues, mais c'est normal, j'ai choisi d'avoir des enfants...

Combien de femmes, comme Annie BOUCHON, se sont-elles ainsi auto-convaincues que le blocage de leur carrière était justifié ?

Cette femme de 55 ans occupe, depuis 1990, un poste de Technicienne commerciale chez Hispano-Suiza, une grande entreprise d'équipement pour l'aviation, où les salariées sont encore rares aux postes à responsabilité. Sa carrière, bien que sans tache, progresse « lentement », et Annie met tout d'abord ce ralentissement sur le compte de ses deux grossesses.

Le déclic vient de l'accord sur l'égalité hommes/femmes signé en 2002 au sein de son entreprise. « *Je me suis rendu compte que certains de mes homologues masculins gagnaient jusqu'à 600 euros de plus que moi ! Je suis allée voir les RH, mais ils n'ont pas voulu admettre qu'il y avait une discrimination* ».

Une procédure est alors engagée aux Prud'hommes, avec la CGT, qui durera plus de trois ans. La démarche paie .

Annie obtiendra, en 2009, 35 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice moral, 14 000 euros brut de rattrapage de salaire et l'augmentation réclamée. « *Certains collègues masculins m'ont félicitée. Et des femmes de ma génération ont pu négocier ensuite à l'amiable* », se réjouit-elle.

Un petit pas vers l'égalité.



Elisabeth,
Militante dans l'ombre des hommes

Dix-huit ans de syndicalisme dans l'ombre des hommes. Et aujourd'hui encore, la crainte de s'exprimer en son nom propre. Elisabeth* est cadre dans une grande société d'études.

Lorsqu'elle adhère au syndicat CGT de son entreprise, elle est la seule femme militante. Basseuse, elle s'attaque aux questions de prévoyance, mais quand le sujet devient un enjeu syndical, on lui retire le dossier. Un scénario qui se répète. « *Je suis entrée au CHSCT, car ça n'intéressait personne, et je me suis penchée sur les risques psychosociaux. Quand cela a été médiatisé, on m'a évincée* ».

Et lorsque s'ouvrent les premières NAO sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, elle n'est pas même associée à la préparation de la négociation. Pour exister, il lui faut accepter les seconds rôles. « *Ce qu'ils aiment* », dit-elle à propos des syndicalistes de son entreprise, « *c'est être l'interlocuteur du patron. On s'est rendu compte que les femmes se retrouvaient dans les mandats les moins prestigieux : on est plutôt déléguées du personnel que déléguées syndicales, qui négocient plus souvent dans les instances élues, parce que ça fait moderne de mettre des femmes, que dans les instances désignées* ».

Ce qu'elle supporte le moins ? S'entendre dire : « *Tu as des enfants, tu habites loin, deux mandats c'est trop, mais eux croulent sous les mandats et sont pères de famille !* », s'indigne-t-elle. Tout aussi pénible : « *En tant que femme, on ne reprend pas ce que tu dis en réunion ou on s'approprie tes idées. À chaque fois que j'écris des tracts, on me dénigre. Ou encore on me cache des infos. C'est plus subtil que du machisme primaire* ». Et de conclure : « *Mais la CGT est le reflet de la société...* »

* Le prénom a été changé, à sa demande.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLĒSIA
klesia.fr