



DOSSIER

Les négociations salariales



SOMMAIRE

Les luttes **8**

Formation syndicale **12**
Journée d'études conventions collectives.

International **14**

Orga

Un premier semestre 2006 qui se termine bien, mais il reste beaucoup de chemin à parcourir !

Il existe des milliers de preuves d'amour.
Un nouveau médicament en est une.



sanofi aventis

L'essentiel c'est la santé.

Pour plus d'informations sur notre Groupe pharmaceutique,
consultez notre site www.sanofi-aventis.com

Du Nord au Sud, une lutte exemplaire !

n°461

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429 - 93514 Montreuil cedex

Tél.: 01 48 18 80 36

Fax : 01 48 18 80 35

<http://www.fnic.cgt.fr>boîte aux lettres (e-mail) : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Alliages - 01 41 98 37 97

HOMMAGE

Michel VERDON, ancien secrétaire de la Fédération, nous a quittés en juin dernier, il avait 92 ans.

Michel avait pris sa première carte syndicale en 1935. Sa première responsabilité syndicale en 1936 dans la métallurgie.

Licencié en 1949 pour activité syndicale. Embauché chez Gevaert surfaces sensibles où il devient secrétaire du syndicat. Il fut également le dirigeant du Syndicat des ETAM des Industries Chimiques de la région parisienne créé en 1936, dans les années 1950 le syndicat des ETAM était présent dans tous les sièges sociaux de nos industries regroupés à l'époque dans le 8^{ème} arrondissement.

Cette structure d'organisation avait une réelle importance au moment où s'opéraient des changements techniques avec l'évolution de la main d'œuvre dans nos industries. Cet exemple d'organisation un peu unique à l'époque n'était pas pour plaire au patronat et au pouvoir. Le syndicat connut la répression avec un soi-disant "décret" interdisant la distribution de tracts et de journaux syndicaux dans cet arrondissement de Paris.

Au 19^{ème} congrès de la Fédération en février 1956, Michel est élu secrétaire fédéral et prend la responsabilité des questions d'organisation, par la suite celle de trésorier et responsable de l'administration de la Fédération. Il est à la base de la création de notre Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UFICT).

Michel fut également un militant au niveau international et plus particulièrement Président de la Commission du Pétrole à l'Union Internationale à partir de 1963. Il prit sa retraite lors du 28^{ème} congrès de la Fédération en juin 1978 et se retira avec Candide dans sa maison sur les hauteurs de Montguyon (17), dans un lieu nommé "Moscou", non pas par Michel mais par les anciens de la région pour la fraîcheur de son climat.

Nous présentons nos sincères condoléances à tous ses proches.



Pendant la période estivale, des événements importants ont marqué la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.

Déjà, le 29 juin, un petit millier de manifestants était venu de toute la France pour marquer leur soutien à la lutte menée depuis 11 mois par les salariés de Poliméri à Champagnier s'opposant à la fermeture de leur site.

De Champagnier à Dunkerque ils sont formidables !

Formidables, de s'opposer à la stratégie des dinosaures du capital qui veulent démanteler l'industrie tout en accomplissant des profits considérables.

Formidables, dans le nord de déclencher trois semaines de grève en solidarité avec les salariés de l'Isère, tout en défendant l'avenir de la Chimie au niveau du groupe.

Formidables par les deux victoires obtenues au Tribunal de Grenoble sur l'expulsion des salariés du site et sur la consultation illégale au niveau du plan social. Quelle claque pour la Direction de Poliméri !

Reste à régler la continuité de l'activité de l'entreprise. Même si pendant une période l'espoir a été entretenu sur l'éventualité d'un repreneur, les négociations semblent rompues. Des tractations au plus haut niveau de l'Etat avec certains groupes auraient-elles conduit à créer les conditions du non redémarrage ? La loi du fric aurait-elle prévalu au détriment de l'humain et de l'économie de toute la région de l'Isère ?

Quoi qu'il en soit, la lutte continue et va continuer. De nouvelles démarches auront lieu en direction des ministères avec une montée en puissance de la lutte. C'est indispensable.

Les salariés de Poliméri nous donnent beaucoup d'espoir. Continuons de les soutenir.

Les mois de juillet et août auront également été marqués par l'agression israélienne avec des centaines de morts et des milliers de blessés, des infrastructures et des populations massacrées.

Que l'Etat d'Israël puisse dévaster le Liban et la Palestine sous prétexte de la capture de trois de ses soldats était un peu difficile à faire accepter par l'opinion publique.

Le gouvernement et les médias, dont on connaît le soutien indéfectible qu'ils portent à l'Etat hébreu pour justifier cette agression barbare, transforment l'agressé en agresseur, tout cela orchestré par la politique de Georges Bush qui avait prévu ces attaques depuis longtemps.

Même si l'on a sorti une résolution de cesser le feu (tardivement), la situation reste fragile, nous devons redoubler de vigilance et continuer la mobilisation pour la paix, car pendant que coule le sang, que les cimetières abondent de morts, certaines et certains cultivent le populisme et la démagogie en vue des élections de 2007.

Tout est bon : • 100 € de plus sur le Smic • Plus de stock options • Un chèque transport de 30 € • Prime étudiant • Etc.

Mais le pouvoir d'achat des citoyens continue de dégringoler dû à l'augmentation des prix du carburant, de l'électricité, du pain, des transports, du timbre poste, etc.

Qui dit pouvoir d'achat, dit salaires. Il faut qu'on en parle dès la rentrée.

Appuyons-nous sur la victoire due à la mobilisation contre le CPE, sur ce que sont en train de construire les camarades de Poliméri.

Inscrivons-nous dans la lutte dès la rentrée. Faisons table rase des promesses. Demandons du concret, du liquide, du solide pour vivre décemment pendant que les profits explosent : résultats nets en milliards de dollars des 4 majors pétroliers au 1^{er} semestre 2006 : BP (11,38), Exxon Mobil (18,76), Shell (12,4), Total (8,28) soit un global de 50,82 milliards de dollars.

Par la lutte tout est possible.

Solidaires avec les salariés de Poliméri, solidaires pour la paix au Proche Orient.

Continuons la mobilisation.

Les négociations salariales

Augmenter les salaires, avec un Smic à 1500 euros tout de suite, c'est possible et bon pour l'emploi !



L'enjeu du Smic.

Comme chaque année, en juillet se pose la revalorisation du Smic. La CGT revendique le SMIC à 1500 € tout de suite. Monsieur De Villepin annonce une revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2006, de 3,05 % soit 2,8 % tel que le prévoit l'inflation et un léger coup de pouce de 0,25 %. Ce qui fait, si l'on reporte mathématiquement ces chiffres sur les

années futures, que nous atteindrions les 1500 € en ...2012.

Le Medef, fidèle à ses habitudes, crie haut et fort que le Smic a beaucoup trop augmenté ces dernières années, qu'il accroît le coût du travail et que cela devient insupportable pour les entreprises. Nous connaissons depuis bien longtemps les lamentations des patrons sur ce coût du travail et les effets d'annonce du gouvernement n'ont pour objectif que de leurrer une fois de plus les salariés sur une éventuelle amélioration de leur pouvoir d'achat ; car ce ne sont que les effets mécaniques avec l'obligation d'indexation légale liée à l'indice des prix qui sont appliqués.

Donc, le problème des salaires et du pouvoir d'achat reste entier.

Dégradation de la situation salariale.

D'après le rapport de la négociation collective pour 2005, les salaires demeurent le principal thème de négociation, tant au niveau des branches que des entreprises.

L'année 2005 s'est caractérisée par l'accroissement du nombre d'accords de branches (+ 30 %), cela serait dû au fait de l'inci-

tation à négocier sur les "salaires minima" dans le cadre de l'opération salaires menée par le ministre en charge du travail. Pour la FNIC CGT, deux branches étaient dans le collimateur : la chimie et l'industrie pharmaceutique.

Nous savons toutes et tous ce que cela a donné : un accord dans la Chimie signé par quatre organisations syndicales, mettant certes le premier coefficient de la branche au niveau du Smic, mais dont l'objectif principal de la chambre patronale est de casser la grille de classifications à court terme et ôter tous repères aux salariés quant au positionnement de leurs qualifications.

Dans l'industrie pharmaceutique, les négociations sont toujours au point mort et quant à la majorité des autres branches elles se trouvent dans la même situation.

Pourtant, certains "experts" prétendent que, d'après leurs statistiques, les salariés bénéficieraient d'une amélioration de leur pouvoir d'achat, alors que leur situation ne cesse de se dégrader. Jamais le nombre de salariés payés au Smic n'a été aussi élevé ; avec 16,8 % de salariés au Smic, c'est deux fois plus qu'il y a treize ans.

Par rapport à 2004, le nombre de salariés payés au Smic a augmenté de 1,5 %. Nous sommes bien placés, dans les différentes branches d'industrie que couvre la FNIC CGT, pour savoir ce qu'il en est. La politique délibérée de bas salaires

appliquée depuis des années par les chambres patronales a eu pour effet de complètement déstructurer les grilles hiérarchiques où de plus en plus de salariés diplômés sont payés au Smic, alors que celui-ci ne devrait s'adresser qu'à des salariés sans aucune qualification, débutant dans le monde du travail.

L'opération représente un double avantage pour les patrons. D'une part, maintenir les salariés dans un état de pauvreté et de dépendance, d'autre part bénéficier des allègements et suppressions de cotisations sociales sur les bas salaires (1,7 fois le Smic), voilà donc tout l'intérêt pour eux d'avoir une politique salariale au plus bas, et de surcroît faire payer les cotisations sociales par les salariés puisque ces exonérations sont compensées par le budget de l'état, et payées aux trois quart par les ménages.

Explosion des profits et augmentation des prix au quotidien.

Les profits réalisés par les grandes entreprises battent des records (exemples : Michelin +36 %, L'Oréal +12,5 %), et dans le même temps les revenus du patrimoine ont augmenté de 12 % en deux ans.

Dans le même temps, les dividendes versés par les sociétés du CAC 40 explosent, avec + de 50 % de progression en 2005, soit 24 milliards d'euros. A cela s'ajoutent les rémunérations

démesurées des grands dirigeants de groupes. Selon un organisme patronal européen, les dirigeants français arrivent nettement en tête des salaires versés, devant leurs homologues allemands, alors que les salariés français arrivent au quatorzième rang européen concernant les salaires médians.

Les loyers encaissés ont augmenté eux de +14 % en 2 ans.

Le coût du logement a augmenté de 28 % entre 2000 et 2004.

Le Gazole de 2001-2005 de +15 %, l'eau + 10 %, augmentation des frais de santé.

Des inégalités qui se creusent de plus en plus.

Il n'est pas admissible qu'un nombre croissant de salariés soit ainsi placé en situation de dépendance et de contrainte pendant qu'une minorité s'octroie des privilèges indécents.

Une société ne peut fonctionner si les salaires minimums ne suffisent pas à assurer aux salariés les moyens de mener de façon autonome une existence normale. Car, contrairement aux arguments avancés par le gouvernement et le patronat sur la faible croissance économique due au coût élevé de la main d'œuvre, c'est avant tout la faiblesse du pouvoir d'achat qui explique la faible croissance de notre économie.

Pour tenter de pallier à ce manque évident de consommation des ménages, le

gouvernement et le patronat disent vouloir augmenter le pouvoir d'achat des salariés, grâce à l'intéressement et à l'actionnariat salarié. C'est une voie dangereuse et contreproductive.

Ces mesures visent à détourner les revendications des salariés en matière d'augmentation de leurs salaires. Pour créer les bases solides d'une croissance robuste, il faut supprimer les facteurs aléatoires comme l'intéressement qui fait dépendre, en partie, la rémunération des salariés en fonction des résultats financiers de l'entreprise. Dans la grande majorité des cas, les indicateurs d'intéressement portent sur des objectifs de rentabilité.

Ces dispositions sont particulièrement inégalitaires.

Le montant des sommes est sans commune mesure entre une grosse entreprise et une petite. Comme l'intéressement et l'actionnariat sont exonérés d'impôts (sous condition d'être bloqué 5 ans), ils favorisent les salariés à "gros" revenus qui paient des impôts. De plus, l'intéressement et l'actionnariat salarial provoquent des pertes importantes pour les caisses de l'état et de la sécurité sociale, à cause des multiples exonérations sociales (20 milliards par an) et fiscales. Cela ne répond pas à l'augmentation immédiate du pouvoir d'achat puisque ces sommes sont bloquées durant cinq années.

La hausse des salaires est juste.

La hausse des salaires ne s'oppose pas à l'emploi. Bien au contraire, elle est indispensable pour dynamiser l'économie et créer des emplois.

C'est pourquoi, nous considérons que de porter tout de suite le Smic à 1500 euros au 1^{er} coefficient de la grille hiérarchique (coef 130) accompagné d'une réévaluation des coefficients et des niveaux est une question de justice et de dignité. C'est une mesure indispensable pour relancer la consommation.

La politique salariale doit rester un élément majeur répondant aux besoins d'aujourd'hui dans le cadre du progrès social, pour développer l'emploi et les productions. Le salaire est la contrepartie du travail effectué en fonction de sa qualification. Or, la productivité du travail n'a cessé d'augmenter ces dernières années (+ 3,5 % par an). Par heure travaillée, elle est supérieure de 24 % à la productivité moyenne de l'ensemble de l'Union Européenne.

Face à l'urgence des salaires : développer notre action.

Nous aurons dans les mois à venir, et dans le cadre de la préparation des négociations de branche, l'occasion de débattre des salaires.

Des questions attendent des réponses.

Que représente le Smic dans sa définition et son évolution au regard des salaires pratiqués dans les branches et les entreprises (salaires réels), en terme de pouvoir d'achat ?

Quelle reconnaissance des qualifications acquises par la formation, l'expérience, en lien avec le salaire ?
L'évolution du niveau de qualification doit permettre à chaque salarié de situer

sa valeur et son rôle.
Quelle utilisation de la grille fédérale ?
Que représente le "soi-disant" coût du travail au regard de ceux qui créent les richesses de l'entreprise ?

Comme chacun pourra le constater, tous les ingrédients sont réunis pour qu'à la rentrée la mobilisation s'engage.

GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUES

CALCUL DU SALAIRE GARANTI DE CHAQUE SALARIE :

$$1500^* + 7,93^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130^{***})$$

****Valeur du Point** au-delà de 130 (valeur au 1.01.06) : 7,93

*****Base de départ de la grille coef. 130** (coef. minimum d'embauche des salariés sans qualification)



www.fnic.cat.fr

Coef	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions		Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN Barème salaires	en uros
130		→	Évolution	1500	1500,00 (9839 fr)
140			des ouvriers	1500 + 79,30 =	1579,30 (10359 fr)
160			employés	1500 + 237,90 =	1737,90 (11400 fr)
180	→ Niveau d'embauche du CAP (passe à 200 après 3 ans maxi)			1500 + 396,50 =	1896,50 (12440 fr)
200				1500 + 555,10 =	2055,10 (13480 fr)
225	→ Niveau d'embauche du BT (passe à 250 après 3 ans maxi)	→	Évolution	1500 + 753,40 =	2253,40 (14781 fr)
250	→ Niveau d'embauche Délégué Médical débutant		des Techniciens	1500 + 951,60 =	2451,60 (16081 fr)
280	→ Niveau d'embauche des BTS, DUT (passe à 310 après 4 ans maxi)		Agents de Maîtrise et Délégués	1500 + 1190,00 =	2690,00 (17645 fr)
310	→ Délégué Médical après 5 ans à 250			1500 + 1427,40 =	2927,40 (19202 fr)
350	→ Niveau d'embauche des DEST, Maîtrise, passe à 400 après 1 an		Médicaux	1500 + 1744,60 =	3244,6 (21283 fr)
400	→ Niveau d'embauche des IC (évolution selon CCN)	→	Évolution	1500 + 2141,10 =	3641,10 (23884 fr)
450	→ Délégué Médical Hospitalier		des Ingénieurs	1500 + 2537,60 =	4037,60 (26485 fr)
550			et Cadres	1500 + 3360,60 =	4860,60 (31883 fr)
660				1500 + 4202,90 =	5702,90 (37409 fr)
770				1500 + 5075,20 =	6575,20 (43130 fr)
880				1500 + 5947,50 =	7447,50 (48852 fr)

Pas de barrière, la formation continue doit faciliter les évolutions.

Il faut rappeler que les coefficients proposés sont ceux établis au cours de nos précédents congrès pour redonner à une grille de classifications une cohérence, des écarts entre coefficients significatifs. Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.

Un premier semestre 2006 qui se termine bien, mais il reste beaucoup de chemin à parcourir !

Depuis le début de l'année, au niveau de nos états d'organisation, nous avons eu des mois qui ont été compliqués tant pour la situation 2005 que pour l'année 2006.

Pour 2005 : alors que depuis octobre, nous avons constaté mois après mois, des situations avec une confortable avance, depuis le mois de mars la situation s'était bien dégradée et nous nous sommes retrouvés en recul. Il faut rappeler que notre ambition était, en début d'année, de terminer l'exercice au 30 avril. Mais heureusement, au 31 juillet, notre état d'organisation indiquait une situation positive de 234 FNI sur le total de l'année et de 422 cotisations.

C'est un résultat très encourageant. Il faut néanmoins noter qu'il reste encore 105 syndicats qui n'ont toujours rien réglé et qu'il manque encore beaucoup de cotisations à régler.

Cette situation pour 2005 doit aussi nous interpeller sur le fait que nous avons enregistré 2679 adhésions nouvelles, ce qui continue de poser question sur notre capacité à conserver durablement nos syndiqués.

S'il est vrai que nos industries continuent de subir bon nombre de restructurations et de suppressions d'emplois, au regard des informations dont nous disposons il existe d'énormes disparités sur la prise en compte des questions du renforcement.

En effet, 420 syndicats ont gagné des syndiqués supplémentaires, alors que dans le même temps 360 syndicats ont perdu des adhérents.

Pour 2006 : avec des retards de paiement de cotisations rarement égalés (par exemple au mois de mai), toujours au 31 juillet, nous enregistrons une progression de + 760 FNI. Là également, cela constitue une situation intéressante pour relancer nos plans de travail de syndicalisation et de renforcement.

Des maintenant, réalisons notre objectif des 30000 adhérents !

L'amélioration de notre état d'organisation, après les situations inquiétantes que nous avons connues d'avril jusqu'en juin, démontre que nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir pour que les questions d'organisation et de qualité de vie syndicale soient au centre de notre activité.

Car, force est de constater que le renversement de la tendance a été aussi le résultat de multiples relances et d'interpellations auprès des syndicats.

Le 100 % pour 2005 a été atteint et nous sommes en progrès pour 2006.



L'objectif des 30000 adhérents dans les syndicats de la Fédération est possible, nécessaire et reste une priorité pour le développement des luttes et la construction du rapport de forces.

Il faut s'en donner les moyens et nous y engager beaucoup plus fortement. C'est à chacune et à chacun d'y apporter sa contribution.

Dès la rentrée, tout le monde du travail aura à se mobiliser pour contrecarrer les mauvais coups du patronat et du gouvernement, mais aussi pour marquer des points sur l'emploi, le devenir industriel, les salaires.

La bataille contre la précarité et la pénibilité au travail va nécessiter informations, mobilisations et actions. Avant, pendant et après toutes les initiatives que nous aurons à engager, la question du poids de la C.G.T et de son influence doit être posée. Le bulletin de syndicalisation ci-dessous est à utiliser auprès de vos collègues de travail.

Le renforcement de la C.G.T dans les syndicats de la Fédération sera un élément essentiel dans le cadre de la préparation de notre 37^{ème} Congrès qui se tiendra en novembre 2007.

Des nouveaux carnets pour 2007

2007 sera l'année de renouvellement de vos carnets pluriannuels. Dès la rentrée, un plan de travail sera élaboré afin d'en faire des temps forts pour la syndicalisation dans notre Fédération.

L'ensemble des Unions départementales a été informé qu'ils recevront les carnets fin septembre. Dans la foulée, la direction fédérale organisera dans chaque département en présence des camarades des Unions Départementales, voire des Unions Locales, des réunions des syndicats de nos industries pour diffuser le matériel et pour engager des actions de renforcement. Ces réunions serviront également à lancer la préparation du Congrès Fédéral.

L'objectif sera de terminer la diffusion des carnets pluriannuels aux syndicats avant la fin décembre pour que la remise des FNI et du matériel 2007 se fasse dans les meilleures conditions.

Pour imposer mes droits et mes garanties collectives, j'adhère à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :
.....

Code postal : Ville :

Entreprise :

Tél.: Fax :



À retourner au local CGT de l'entreprise ou envoyer à
FNIC-CGT - Case 429,
263, rue de Paris, 93514 Montreuil cedex
Fax : 01 48 18 80 36 Fax : 01 48 18 80 35



Polimeri : un été de luttes, un combat exemplaire !



Voici maintenant un an que les salariés de Polimeri sont en lutte de façon exemplaire et déterminée pour la continuité de l'activité de leur usine fabricant le Polychloroprène.

Vous avez été informés, au travers des dernières Voix des Industries Chimiques, de leurs actions et des évolutions de la situation.

Le 29 juin dernier, notre Fédération avait lancé un appel pour un rassemblement liant la solidarité avec les salariés de Polimeri, mais aussi plus largement sur les questions du devenir de nos industries.

Cette journée d'actions a été un réel succès au regard du nombre de participants venant de la France entière.

Un été chaud ! Le mercredi 12 juillet au matin, les salariés avec les organisations syndicales ont bloqué la RN 85 pendant près de 36 heures afin de faire pression sur les pouvoirs publics (Ministère de l'industrie et du travail) qui bottaient en touche depuis le début du conflit.

Chaud à tous points de vue, le week-end du 14 juillet ! Les forces de l'ordre ont tenté d'expulser les salariés de la route, mais aussi de l'usine, à la demande de la direction.

Les multiples interventions de la CGT (FD, UD, Confédération) ont obligé le Ministère à sortir du bois et à s'engager sur la question de la reprise du site.

Parallèlement, pendant près de trois semaines, les salariés de Polimeri Dunkerque Copenor ont mené des actions consistant à mettre le site quasiment à l'arrêt, malgré les menaces, les chantages, les pressions permanentes, sur les salariés.

Ils ont exprimé au travers de leurs actions, le soutien pour leurs frères de l'Isère, mais également leur écoeurlement sur le mépris des directions de Polimeri et du groupe ENI envers tous ceux qui créent les richesses et qui souffrent des décisions arbitraires dictées par les lois du marché et les actionnaires.

Que ce soit à Dunkerque ou à Champagnier, les Polimeri sont formidables !

Quelles belles leçons, les salariés de Polimeri sont en train d'écrire !

Leçon, pour les fameux décideurs, ceux qui les soutiennent et prennent les salariés pour des pions que l'on peut jeter de leur entreprise sans se préoccuper de leur devenir.

Leçon, pour les pouvoirs publics et le gouvernement qui prétendent qu'on ne peut rien changer aux décisions des patrons.

Leçon, pour tous ceux qui pensent que tout est inéluctable et qu'on ne peut rien faire.

Leçon, pour nous aussi, dans notre combat pour le devenir industriel.

Si à chaque menace, à chaque tentative de fermetures, de réduction d'effectifs, nous avons de telles luttes et autant de détermination, notre rapport de forces n'en serait que renforcé.

Le 26 juillet, le tribunal de Grande Instance de Grenoble est saisi par la direction. Les conclusions sont rendues le 2 août 2006 : un véritable camouflet pour la direction de Polimeri et le groupe ENI.

Si celui-ci a ordonné la "libération" du poste de garde, il n'a suivi aucune demande de la direction et a constaté qu'il n'y avait : pas de trouble à l'ordre public ; pas de fait constitutif d'entrave à la liberté du travail ; aucun agissement susceptible de mettre en péril la sécurité du site.

Si la libération du poste de garde a été demandée (sans astreinte), ce sont les salariés de l'entreprise qui continuent à assurer la sécurité du site classé Seveso 2.

Il n'y aura donc pas d'expulsion des salariés qui occupent le site jour et nuit et cela se poursuit.

Cette première victoire en appelle d'autres.

Cette décision de justice était déterminante afin de poursuivre le combat pour le redémarrage industriel et la conclusion d'un accord avec un repreneur.

La reprise du site est possible !

Malgré le désistement d'un des repreneurs potentiels (le groupe ISP) d'autres investisseurs se montrent toujours intéressés.

La direction affirmant même être en relation avec un groupe indien. Connaissant le peu d'engouement de la direction de Polimeri afin que la production de PCP se pérennise, il est clair que les salariés de Champagnier sont toujours décidés à poursuivre leur lutte pour la poursuite de l'activité.

16 août 2006 : nouvelle décision du TGI de Grenoble.

Celui-ci ayant été saisi sur le volet du PSE à l'initiative de l'inter-syndicale sur l'exigence de la réouverture du plan social et la contestation de la procédure d'information/consultation, le TGI (même s'il n'est pas allé aussi loin que l'on aurait pu le souhaiter) a néanmoins estimé que le PSE n'avait pas été soumis au vote du CE et, en conséquence, les licenciements ne pouvaient pas d'ores et déjà intervenir.

C'est un nouveau coup d'arrêt pour la direction de Polimeri qui doit revenir aux négociations !

Plus que jamais, nous sommes concernés !

La bataille des Polimeri marque aujourd'hui un tournant dans l'esprit de résignation et de fatalisme.

Certes, le combat est rude car il se heurte aux diktats des grands groupes et à la passivité des pouvoirs publics.

Néanmoins, la première victoire des camarades de Polimeri est bien là. Le refus d'être considéré comme des pions au service de la finance et de la rentabilité, la volonté de se battre pour l'emploi, pour continuer de travailler dans la dignité.

La rentrée de septembre va encore une fois être déterminante pour la poursuite de la lutte.

Le combat pour le maintien et le développement industriel est véritablement à l'ordre du jour dans chacune des branches de la fédération.

A chacun de s'y inscrire et d'être aussi déterminé que les salariés de Polimeri, c'est certainement une des clés pour des succès futurs.

Initiative 4 pages Pétrole : une démarche incontournable !

Les questions posées qui gravitent autour de la politique énergétique et notamment le Pétrole, conditionnent, pour une bonne partie, l'environnement géopolitique, dans lequel nous nous trouvons. Les conflits de guerre, les massacres perpétrés de populations entières, avec des causes non avancées, ont bien souvent en ligne de mire les richesses minières des pays concernés, cette stratégie permettant d'alimenter encore un peu plus la manne financière détenue par une poignée d'individus au détriment de la réponse aux besoins de l'ensemble des peuples.

Il est par conséquent nécessaire d'apporter, par le biais de notre Organisation Syndicale, le maximum d'informations pour alimenter la réflexion de l'ensemble des salariés mais aussi, plus largement, celle de l'ensemble de la population de notre pays qui subissent tous les jours les conséquences des stratégies développées par les entreprises et les gouvernements qui accompagnent ces politiques.

Ne pas rester spectateur mais devenir acteur du mouvement, cela nécessite pour nos Organisations, de s'emparer de ces outils mis à notre disposition.

Autour de l'initiative Pétrole gravitent, par conséquent, ces quelques réflexions mais sachant aussi, et surtout, qu'à partir de l'utilisation du Pétrole s'enchaînent toutes nos filières d'activités incontournables à notre consommation de tous les jours

(pétrochimie, plasturgie, caoutchouc, industrie pharmaceutique) et s'attaquer à l'existence de l'une d'elles, c'est remettre en cause toute cette cohérence industrielle, c'est fragiliser nos potentiels d'activités, c'est contribuer à désertifier nos régions avec, à la clé, des milliers de suppressions d'emplois, des familles dans la difficulté, etc.

Nous avons donc besoin de mener le débat sur ces questions, de développer toutes les initiatives possibles liées à la sauvegarde et au développement de nos industries.

Comme nous essayons de le démontrer à travers nos différentes publications, chaque secteur d'activités aujourd'hui est touché par des mesures de casse industrielle et d'emploi, le **"Tous ensemble"**, pour imposer d'autres alternatives, est plus que jamais d'actualité.

Débattons-en, soyons à l'initiative, construisons les conditions pour la mobilisation et l'action, c'est une des conditions de survie du devenir de nos entreprises et de nos emplois !

A NOUS TOUS D'EN DECIDER !

Aujourd'hui, l'initiative sur le pétrole, sujet qui impacte les consommateurs au travers notamment des prix des carburants et demain, pourquoi pas un quatre pages avec ce même genre d'initiatives sur l'industrie pharmaceutique, le caoutchouc, la plasturgie, les différentes spécificités de la chimie, la navigation de plaisance, etc.

Arkema-Jarrie : solidarite des "organiques" avec le personnel sous-traitant du nettoyage



Du jamais vu ! les 600 salariés organiques du site chimique d'Arkema-Jarrie appelés par la CGT à cesser le travail le 22 juin dernier, pour faire lever la procédure de licenciement contre deux "femmes de ménage" d'une entreprise sous-traitante !

Une grève bien suivie, toutes installations de production à l'arrêt pendant 8 heures. Une motivation bien au-delà de la solidarité naturelle du personnel organique qui côtoie certaines "femmes de ménage" depuis plus de 20 ans sur le site de Jarrie.

Des salariés mal payés mais qui, au fil des ans, avec l'aide du syndicat CGT du site et la constitution d'une section syndicale, ont pu obtenir quelques primes et certaines améliorations de leurs conditions de travail...

ASN (Alpes Savoie Nettoyage) c'est le nom de cette entreprise esclavagiste de nettoyage, dernière tirée du chapeau de la Direction d'Arkema.

D'appel d'offre en appel d'offre, le dernier élu est évidemment le moins cher et le plus antisocial... Cette entreprise emploie des salariés mobiles qui vont de chantier en chantier, de la Savoie à l'Isère. Beaucoup de salariés fragiles, certains immigrés en situation de régularisation... Chez ASN, le marché d'Arkema-Jarrie est atypique et la reprise de 12 salariés syndiqués pourrait donner des idées aux autres...

Alors, il faut casser ça à tout prix ! Pour ce genre de boîte, tous les moyens sont permis : harcèlement moral, procédures de licenciement pour rébellion verbale, machinations, refus d'attribution des congés payés.

ASN veut faire le "ménage" mais surtout au sein même de son personnel. Voilà, la raison fondamentale des deux procédures de licenciement en cours. Voilà pourquoi le personnel d'Arkema ne veut pas laisser s'instaurer une zone de non-droit sur le site de Jarrie. La grève du 22 juin dernier était une première, ce ne sera peut-être pas la dernière. La balle est dans le camp du donneur d'ordre, la direction d'Arkema, qui doit changer de prestataire. C'est la meilleure solution pour garantir un retour à la normale.



La situation dans les branches

Chacune et chacun a repris la route de ses activités professionnelles après une trêve estivale bien méritée. Il en est de même pour toutes les chambres patronales des 12 conventions collectives de la fédération où les négociations vont reprendre rapidement.



Néanmoins, nous ne pouvons plus rester dans le schéma passé où le patronat traîne les pieds afin de ne pas aboutir ou si peu, en matière de droits et de pouvoir d'achat pour les salariés. Les réunions de branches organisées à la fédération au cours du 2^{ème} trimestre 2006 ont fait ressortir la nécessité de travailler plus en amont, les revendications avec les salariés de chacune des branches et de faire partager plus amplement toutes négociations sur le terrain afin de construire des rapports de forces et faire que les chambres patronales se sentent contraintes à de réelles négociations avec des avancées sociales significatives pour tous les salariés.

Aujourd'hui, la plupart des grilles de salaires se retrouve en dessous ou avoisine le Smic alors que la pauvreté ne cesse de toucher de plus en plus de salariés. Les négociations salariales vont commencer dans la plupart des branches à l'automne, il est urgent de porter sur les lieux de travail, dans les ateliers, à tous les niveaux, la revendication de la CGT : le Smic à 1500 euros tout de suite.

C'est possible, quand on voit les revenus faramineux de tous les actionnaires et dirigeants des grands groupes qui souvent représentent, annuellement, toute une vie de travail pour un grand nombre d'entre nous. De plus en plus, nous voyons apparaître dans les négociations des revenus aléatoires et bien souvent "alléchants" tels que la participation, l'intéressement, les primes de tous genres. Il faut tout simplement se poser la question : pourquoi le patronat est prêt à verser de telles sommes aux salariés alors que les salaires conventionnels

n'atteignent pas le Smic ? C'est bien la suppression du salaire socialisé que le patronat s'est donné comme objectif avec la destruction de toute la protection sociale.

Pénibilité au travail :

Cela passe aussi par une forte préparation de négociations de branches qui devraient s'ouvrir d'ici début 2007 sur la reconnaissance et la réparation de la pénibilité au travail. La carte pétition lancée pendant les congés par la fédération, doit nous amener à préparer en toute transparence avec les salariés cette négociation, et à stopper les prétentions patronales qui consistent à considérer que la santé des salariés est une marchandise que l'on peut acheter. Réduire le temps de travail et obtenir une retraite anticipée pour les travailleurs postés, supprimer l'exposition aux nuisances, stress, harcèlement... toutes ces revendications doivent aussi se préparer sur le terrain avec les salariés.

C'est bien en travaillant en amont que nous serons en capacité d'inverser cette spirale de destruction sociale et de gagner un salaire pour vivre dignement avec la reconnaissance des qualifications, plus de protection sociale, de droits en matière de santé et la reconnaissance de la pénibilité au travail du début à la fin de notre vie.

Ne subissons plus les négociations. Prenons de partout toute notre place pour qu'ensemble, dans chaque branche, le collectif prime sur l'individu.

C'est tout l'enjeu et le rôle de nos conventions collectives.

Le stage Jeunes à l'auberge de jeunesse Bonneveine de Marseille



Le stage organisé par le collectif fédéral "Jeunes" s'est tenu à Marseille du 12 au 16 juin dernier.

Si l'on peut se féliciter de la participation de 20 jeunes militants, le petit regret est que ces jeunes sont issus seulement de 3 de nos 12 branches professionnelles : chimie - pétrole - plasturgie.

I l nous faut donc continuer à travailler de façon à élargir la participation de toutes les branches pour faciliter l'échange et la connaissance des milieux professionnels.

Les thèmes abordés par les secrétaires fédéraux étaient :

1 - Présentation de la FNIC, en tant que structure et les outils à disposition des syndicats (les publications, les collectifs, les branches et filières, le rôle de chacune et chacun).

2 - Les IRP où pour cette séance, ce sont des anciens du collectif jeunes qui sont chargés d'animer cette activité par du théorique, mais surtout par des jeux de rôles avec mise en situation de réunions (CE, DP, ...)

3 - Les enjeux du syndicalisme international et européen où l'on s'aperçoit rapidement des difficultés de maîtrise du sujet par les stagiaires.

4 - La protection sociale et l'importance du triptyque salaire/classification/qualification. Dans ce thème, sont développés : le salaire socialisé, l'importance des conventions collectives, les retraites et la continuité syndicale en lien inter génération.

5 - La dernière matinée est consacrée à la situation générale, place et rôle de la CGT. En fin de matinée, analyse individuelle et collective des stagiaires.

L'objectif de ce stage sert à donner des éléments aux jeunes pour militer aussi bien dans

leur syndicat que dans les structures de la CGT. Les jeunes acquièrent de nouvelles informations, posent des questions et exposent leurs idées, partagent leurs expériences. Nous savons tous combien il est important de leur donner des espaces de débat sur les enjeux de société, de construire des initiatives pour combattre la précarité qui leur est imposée au quotidien, de prendre en compte dans les syndicats leurs revendications.

Le rôle et la place du collectif jeunes sont une priorité pour la fédération. Ce stage en est la démonstration. Mais leur travail ne s'arrête pas là.

Le collectif jeunes, c'est :

- 12 réunions annuelles,
- Une publication fédérale qui leur est propre, intitulé "coup de jeunes",
- Une participation active dans chacune des branches,

Un réel enjeu syndical que d'avoir un collectif jeunes efficace et riche en individualités.

Alors, si tu souhaites t'investir en tant que jeune dans ce collectif, parle-en à ton syndicat, prend contact avec la fédération si tu veux plus d'informations et inscris-toi en nous retournant le bulletin joint.

Le collectif jeune, c'est l'avenir et la continuité de la CGT.

BULLETIN DE PARTICIPATION

Le syndicat : propose le ou la Camarade ci-dessous pour participer à la vie du Collectif Fédéral Jeunes de la FNIC CGT

Nom : Prénom :

Age : Tél.:

Adresse :



À retourner à la **FNIC-CGT** par fax : 01 48 18 80 35
Ou par courrier : 263, rue de Paris, Case 429
93514 Montreuil cedex
Fax : 01 48 18 80 36 Fax : 01 48 18 80 35



Journée d'études conventions collectives du 28 juin 2006

Comme chacun le sait, ou devrait le savoir, les conventions collectives de nos industries chimiques ainsi que les autres d'ailleurs, sont chaque jour et ce depuis plusieurs années, mises à mal par le patronat aidé en cela par un gouvernement à sa solde.



Notre fédération compte aujourd'hui 12 conventions, ce qui n'est pas une mince affaire, et se trouve donc confrontée à autant de chambres patronales qui organisent l'enterrement de nos conventions, fruits de plus d'un demi siècle de luttes, et aussi à travers elles celui du Code du travail.

Malheureusement, et ce malgré toutes les initiatives qui ont put être décidées par le CEF et les délégations de camarades participants aux réunions paritaires, nous n'avons pu que constater au fil des ans, que la défense de nos conventions étaient de moins en moins, voire plus du tout dans certains syndicats, prise en compte. Cela pourrait peut être se justifier par le travail fait par le patronat ces dernières années pour ramener la négociation au seul niveau de l'entreprise, ceci dans le but de faire disparaître la notion de garanties collectives et nous amener tranquillement vers un droit du travail et des acquis négociés dans l'entreprise pour aller, à terme, vers un contrat de gré à gré, entre l'employeur et le salarié. Autre élément à prendre en compte aussi, la réflexion de la plupart des camarades lorsque l'on aborde le sujet *"bien sûr, nous sommes conscients de l'importance des conventions collectives, mais quel intérêt pour nous, nos accords d'entreprises leur sont bien supérieurs"*. Devons-nous encore rappeler que quels que soient ces accords, ils sont issus de négociations par le haut avec pour socle minimum les conventions et le Code du travail. Que restera-t-il de ces accords le jour où les conventions et le Code du travail n'existeront plus ?

Ceci a amené la fédération à prendre la décision de redynamiser l'activité et les initiatives pour la défense de nos conventions. Cela s'est traduit par l'organisation d'une journée d'études le 28 juin dernier à Montreuil à laquelle ont participé 40 camarades de 21 syndicats.

Cette journée fut très riche de débats, notamment en ce qui concerne le triptyque salaire/classification/qualification, colonne vertébrale de toutes conventions collectives et avec pour conclusion que ces dernières additionnées au Code du travail sont les seules garanties de protection des droits et des acquis de tous les travailleurs.

En effet, quelle meilleure sécurité sociale professionnelle ou statut du travail salarié, qu'un Code du travail et des conventions collectives qui garantissent et répondent aux besoins et aspirations des travailleurs. Nous le savons tous, il n'y a pas de protection individuelle sans protection collective.

Dans la continuité de cette première initiative, il a été décidé d'élargir cette journée d'études dans les régions, les coordinations, les pôles d'activités, les collectifs etc. qui le souhaitent, ceci évidemment afin que le plus grand nombre de militants et syndiqués se ressaisissent de ces questions et rétablissent le rapport de forces dont nous avons besoin pour ne plus être continuellement sur la défensive, mais bien au contraire passer à l'offensive pour reconquérir et développer nos droits et acquis.

Cette journée d'études le démontre, seule l'action et le rapport de forces ont permis l'acquisition de nos droits.

Ne faisons plus de compromis qui entérinent les reculs sociaux et entamons une véritable démarche qui permettra de faire pencher la balance du côté des travailleurs.

Les choix économiques relèvent de choix de société

L'avenir de notre société ne peut être bâti sur les emplois précaires ou peu qualifiés. Contrairement à ce que prône le Gouvernement qui considère qu'il s'agit en premier lieu, de chercher des emplois dans les services, et particulièrement dans les services aux personnes et dans les activités du commerce, bien souvent d'ailleurs à faible niveau de qualification et à bas salaires. Pour dynamiser l'économie, notre pays a surtout besoin d'emplois qualifiés et bien rémunérés. Mais toutes les dispositions prises par le gouvernement dans la dernière période, s'inscrivent dans un schéma inverse. L'idée étant d'instaurer un nouveau type de contrat de travail qui offrira aux employeurs la possibilité de licencier du jour au lendemain, d'empêcher tout contrôle sur la politique d'emploi des entreprises, de remettre en cause la notion de contrat à durée indéterminée revendiquée par le Medef.

L'axe majeur de la "politique d'emploi" du gouvernement reste la réduction des coûts du travail et la multiplication des cadeaux aux patrons.

En plus de l'assouplissement du Code du travail, il s'agit d'accorder aux entreprises encore plus d'exonérations sociales et fiscales.

L'augmentation des exonérations des cotisations sociales "dites patronales" au nom de l'emploi et la suppression programmée des cotisations patronales au niveau du Smic à l'horizon 2007 ne peuvent qu'accentuer les effets pervers des politiques déjà expérimentées et qui ont échouées.

De plus, le résultat en terme de création d'emplois est dérisoire au regard des sommes allouées. En plus de son coût exorbitant, cette politique a plusieurs effets néfastes. D'abord, elle vise à développer le nombre d'emplois réputés à basse qualification alors que notre pays, comme rappelé précédemment, a besoin d'emplois qualifiés. La politique visant à multiplier le nombre d'emplois peu qualifiés conduit en fait, à une "tiers mondialisation" de l'économie française.

Ensuite, cette politique enferme l'économie française dans la spirale des bas salaires. Pour bénéficier d'une exonération maximale, les entreprises chercheront à embaucher au voisinage du Smic et à s'opposer à la hausse des salaires. Les discours gouvernementaux laissent passer l'idée que la responsabilité du chômage incomberait aux demandeurs d'emplois, que les salariés seraient trop protégés en France et que cette protection pénaliserait l'emploi. Les mesures annoncées pour inciter les chômeurs à reprendre un emploi s'inspirent également d'une logique qui exonère les choix de gestion des entreprises et culpabilise les individus victimes de ces choix.

Mais ce n'est pas par ce moyen que l'on résoudra le problème du chômage de longue durée. Si les gens sont

au chômage depuis au moins un an, c'est parce que les entreprises refusent de les embaucher. Les discours du gouvernement et du Medef se gardent bien de dénoncer la responsabilité des directions des entreprises et leurs choix de gestion dans la situation actuelle. Dans leurs discours, des phénomènes tels que la faiblesse de l'emploi et des salaires, le développement de la précarité et des inégalités, les délocalisations, les relations entre les grandes entreprises et les sous-traitants... n'auraient aucun lien avec les choix de gestion des entreprises qui cherchent avant tout à améliorer la rentabilité des actionnaires et les rémunérations des dirigeants. C'est également faire l'impasse sur les profits qui sont en hausse et les fonds à la disposition des entreprises qui demeurent abondants. Contrairement aux salaires, les profits des entreprises de même que les rémunérations des dirigeants, augmentent beaucoup plus vite. Parallèlement, les entreprises ont coutume de bénéficier de multiples allègements fiscaux et sociaux.

Forte de l'amélioration de leur situation financière, les entreprises ont privilégié les distributions des dividendes, le rachat de leurs propres actions, cette stratégie pénalisant les investissements.

Sous la pression des marchés financiers et des actionnaires, les entreprises ont, en France plus que dans d'autres pays, délaissé l'investissement productif ainsi que l'emploi (en qualité et en quantité) pour se déporter vers une activité de plus en plus financière. Cette financiarisation s'exerçant au détriment de leur vocation qui devrait être de produire des biens et des services utiles à la population.

Il est urgent de sortir de ce cercle vicieux. C'est tout le sens de notre bataille pour le développement industriel. L'action des salariés et des syndicats dans les entreprises est également importante pour que la valeur ajoutée et le gain de productivité soient employés de manière plus judicieuse par les entreprises :

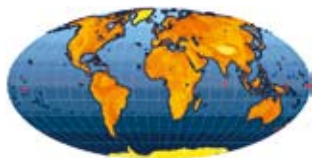
Amélioration des salaires et de l'emploi.

Investissements socialement utiles et responsables du point de vue de l'environnement.

Cela nécessite de gagner de nouveaux droits permettant aux salariés et à leurs représentants d'intervenir dans les choix stratégiques des entreprises.

A ce titre, l'utilisation des outils en notre possession, notamment le comité d'entreprise avec ses attributions économiques et professionnelles, revêt un caractère fondamental. En conduisant le rapport de forces nécessaire pour intervenir avec les salariés sur l'ensemble de ces questions, nous contribuerons à faire en sorte d'intervenir sur les choix de société.

A l'heure où ces lignes sont écrites, après l'agression israélienne au Sud Liban et le maintien du blocus de la Palestine notamment de la bande Gaza, la situation au Moyen Orient n'est certainement pas encore réglée. Les questions internationales demandent de la part de nos organisations et du monde du travail, la plus grande vigilance ainsi qu'une intervention plus soutenue qu'elle ne l'est aujourd'hui.



Au mois de juillet dernier, la Fédération a répondu à un appel au secours des syndicats palestiniens du pétrole. Faute de pouvoir nous rendre sur place -une délégation de la Fnic a dû reporter par deux fois son déplacement à Gaza- la Fédération a pris la décision de verser 2000 € en solidarité aux syndicats palestiniens.

Au delà du soutien financier, c'est avant tout un soutien politique que demande nos camarades palestiniens. Toutes interventions, tous messages de soutien, toutes participations aux manifestations pour la Paix, vont dans le sens souhaité par nos camarades. Nous invitons nos militants à faire connaître partout où cela est possible, toutes les déclarations de la CGT sur ces questions.

Dans le cadre de nos échanges internationaux, la Fédération a rencontré en juin dernier, le secrétaire national du CITU chargé des questions internationales, également secrétaire national de la nouvelle Fédération indienne des travailleurs du pétrole (Cette Fédération a été créée en 2005).

Cette rencontre avait pour objectif de faire le point sur la mise en œuvre des décisions prises, par nos organisations, sur un plan international (décisions prises en collaboration avec l'Egypte et la Libye) principalement celle de construire une organisation internationale des travailleurs du pétrole de la pétrochimie et du gaz.

Quelques informations sur le CITU (Centre of Indian Trade Union) : c'est le premier syndicat de l'Inde avec près de 4 millions d'adhérents. C'est une Confédération nationale qui réunit en son sein, toutes les branches professionnelles qui, elles, ne sont pas organisées en Fédérations de type CGT.

Pour notre Fédération, c'est avec les secteurs du pétrole, de la chimie et de la pharmacie que nous entretenons, depuis très longtemps, d'étroites relations. Le prochain Congrès du CITU doit se tenir en janvier 2007 à Bangalore, dans le centre de l'Inde, Congrès auquel nous sommes invités.

L'essentiel de nos discussions a porté sur la situation internationale, nous partageons la même analyse sur la mainmise qu'exerce le système capitaliste sur le monde de l'économie et de la politique, avec tous les

dégâts sociaux qu'il occasionne, ainsi que sur la situation dramatique que vit depuis des décennies le peuple palestinien.

Nous avons également échangé sur la question de la création de la nouvelle internationale syndicale initiée par la CISL et la CMT et le groupe des non affiliés, dont la CGT fait partie. Le CITU ayant, pour sa part, décidé de ne pas se joindre à cette nouvelle organisation compte-tenu de la nature et du caractère de celle-ci. Sur ce point, nous vous invitons à prendre connaissance des décisions qui seront prises par le CCN de la CGT qui doit se réunir fin septembre.

Nous avons fait un point d'étape sur la future internationale des travailleurs du pétrole, de la pétrochimie et du gaz.

Le CITU a profité de sa présence à Genève, lors de la réunion de l'OIT, pour échanger avec plusieurs pays susceptibles de se joindre à ce projet de création d'une internationale professionnelle des travailleurs du pétrole, de la pétrochimie et du gaz.

Il faut rappeler que le principe de la création d'une telle organisation avait été retenu depuis plusieurs années, notamment lors des Conférences internationales sur le pétrole (Paris et Calcutta) et principalement à l'initiative de la France, l'Egypte, la Libye et l'Inde.

A ce jour, un projet de statuts ainsi qu'une déclaration des principes de la future organisation sont en cours de finalisation.

Début 2007, une réunion se tiendra au Caire avec tous les pays intéressés afin de finaliser la mise en place de la nouvelle organisation professionnelle des travailleurs du pétrole, de la pétrochimie et du gaz.

La mondialisation capitaliste est en marche forcée, le problème de l'unité syndicale est un vrai problème face à la déferlante antisociale, aggravée par les politiques libérales. Il y a un besoin urgent pour les travailleurs et les syndicats dans le monde de s'unir pour lutter contre la globalisation capitaliste. Il est donc nécessaire que les objectifs et les motifs d'un tel projet de nouvelles organisations soient clairement expliqués et exprimés, c'est ce à quoi nous travaillons au plan international, avec notamment nos Camarades de l'Inde.

*Se déplacer pour chercher du travail
quand on est au chômage, c'est capital.
A la Macif, quand un sociétaire est au chômage, son
assurance auto ne lui coûte que 1 % du prix pendant un an*.*



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**





APPROFONDIR LA QUESTION DU PETROLE

ET FAIRE EMERGER D'AUTRES SOLUTIONS

Total, c'est quarante ans d'innovation en matière d'exploration pétrolière. Aujourd'hui, nous forons de plus en plus profond pour répondre à une urgence : accéder à de nouvelles ressources énergétiques. Nous préparons aussi un avenir solaire depuis les années 80. Impliqué dans le développement des systèmes photovoltaïques, Total équipe déjà de nombreuses populations éloignées du réseau d'électricité.

