



Succès de classe

Défendre son emploi,
c'est possible et ça marche !

SOMMAIRE

Dossier

FAURECIA Auchel,
Retour sur événements.

7

Luttes

Azurchimie, Michelin, GoodYear,
Célanèse, Faurécia, Total,

4



Mariano HJAR nous a quittés.

C'est avec beaucoup de tristesse et d'émotion que nous avons appris le 28 juillet dernier la disparition de Mariano.

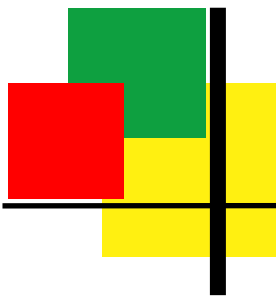
Ses compétences, son dévouement, sa gentillesse, sa joie de vivre, sa clairvoyance, ses conseils et sa franchise étaient appréciés de tous au sein de la Fédération dont il a été pendant de nombreuses années membre de la direction fédérale.

Il aimait ce qu'il faisait et défendait avec détermination le monde du travail, les salariés du groupe, le devenir de Péchiney et de l'aluminium en France.

Toute son énergie, il l'a mise au service de la défense des intérêts des salariés et particulièrement ceux de son usine d'Auzat et de la vallée du Vicdessos en Ariège. Nous savons ô combien il avait vécu la fermeture d'Auzat ainsi que le démantèlement de Sabart et de Mercus, comme des injustices.

Ses qualités humaines et militantes sont dans le souvenir de tous, et particulièrement de ses anciens camarades de Péchiney. Il va nous manquer et il restera dans notre mémoire et dans nos cœurs comme un camarade, un ami, un exemple.

Au nom de la Fédération, nous avons adressé à Suzon son épouse et à toute sa famille, nos plus sincères condoléances et le témoignage de notre affection.



La riposte est l'urgence de rentrée.

Comme on pouvait s'y attendre, pendant la période estivale, patronat et gouvernement ont multiplié les mauvais coups contre les citoyens de notre pays :

- Remise en cause du repos dominical ;
- Taxe carbone, nouvel impôt, qui pénalisera les ménages déjà touchés très fortement par la crise ;
- Accélération des fermetures d'entreprises à coup de millions d'euros.

Par ailleurs, ce n'est pas le fait du hasard si, dans le cadre de cette rentrée, ils tiennent en même temps, un discours optimiste sur la situation de notre pays : *"la crise serait derrière nous ! la rentrée scolaire coûterait moins chère que précédemment ; la croissance redémarre."*

Que de la poudre aux yeux pour masquer les craintes qu'ils ont suite aux mobilisations du 1^{er} semestre, et surtout face à la radicalisation des luttes au cœur des entreprises : Continental, Molex, Michelin-Blanzay, Azurchimie, etc.

Les luttes victorieuses les inquiètent, à l'image des Faurecia/Auchel, des salariés de SBFM (*Métallurgie*) et de celles des GoodYear/Amiens (*dirigées par la CGT depuis 24 mois*), et mettent en échec leur direction de groupe qui veut imposer la casse de leur entreprise.

n° 479

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>

Email : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J-M PETIT

Commission paritaire n° 0113 S 06355

Conçu et réalisé par la FNIC CGT

Imprimé par Alliances

Issn = 0763-7497

Cette période d'ESPOIR est un nouvel élan pour la continuation des luttes. Des luttes qui doivent, dans le cadre de la rentrée, se multiplier dans la convergence la plus large possible.

Gouvernement et patronat ont pour principal objectif la culpabilisation des salariés qui, soi-disant, *"coûtent trop chers, ne travaillent pas assez et sont trop souvent absents de leur travail"*. Ce sont ces dirigeants qui osent condamner les salariés de Continental à Compiègne à qui on reproche d'avoir défendu leur usine, quand en même temps, Continental embauche 1300 salariés en Roumanie pour assurer sa rentabilité et sa productivité.

C'est SCANDALEUX et INDECENT !

Ce sont ces mêmes dirigeants qui sacrifient la vie et la santé des salariés au travail, à l'image de TOTAL, INEOS, faisant le choix du profit au détriment de la vie humaine.

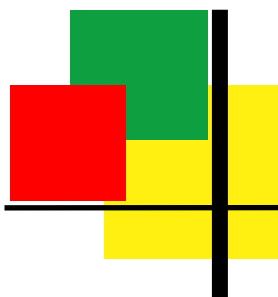
Afin de faire passer tout cela, on entretient un climat de psychose avec un risque d'épidémie de Grippe H1N1. Au passage, faut-il rappeler que cette situation engendre des millions de profits pour les grands groupes de l'industrie pharmaceutique ?

Rassurer sur la crise et en même temps faire peur, telle est leur démarche !

La FNIC-CGT n'a pas attendu la rentrée pour annoncer, dès le mois de juin, une grande initiative le 17 septembre 2009, aux côtés de la Fédération CGT de la Métallurgie et des salariés de la filière automobile, afin de s'opposer à la casse de l'emploi.

Le 22 octobre 2009, la CGT a décidé d'une grande manifestation à Paris, pour exiger des pouvoirs publics et du patronat une autre politique industrielle, en termes d'emplois, de qualifications, de salaires. **D'autres actions sont en perspective.**

On ne peut manquer ces rendez-vous. Nous n'avons pas le choix !



Azurchimie (13),

L'actionnaire recule !

Les salariés du site Azurchimie, Lex-Albemarle de Port-de-Bouc (13), se sont mis en grève à l'appel de la CGT le 30 juin dernier, suite à l'annonce officielle d'un plan imminent de 50 suppressions de postes sur les 100 que comporte ce site chimique.

Après 6 jours d'une grève très suivie par les salariés et le refus de la direction locale de confirmer ce projet, le représentant de l'actionnaire ICIG est venu sur place. Durant la négociation avec la CGT, les grévistes ont envahi la salle de négociation pour interpellier directement l'actionnaire sur l'avenir des emplois et des familles des salariés du site. Hors de question pour eux que l'établissement ferme ses portes, et ils ont eu raison !



Après 12 heures de discussions ininterrompues, la direction, retenue dans la salle, a renoncé à son projet de licencier 50 % des effectifs. La pérennité du site est assurée jusqu'à fin 2009, d'ici là, des discussions s'engageront sur le projet industriel à moyen terme pour le site de Port de Bouc, le seul restant à fabriquer du brome en Europe.

Après cette première victoire, la CGT sera attentive à maintenir un rapport de forces contre les choix financiers et pour le développement industriel.

L'action chez les Michelin s'amplifie.

Depuis l'annonce du plan de suppression de près de 3000 emplois dans le groupe, les "bibs" de Michelin ont l'intention d'en découdre sur le maintien des activités dans les différents sites du groupe et utilisent leur droit de grève.

Ils refusent l'enrichissement des actionnaires et la stratégie de Michelin de spécialiser les sites à une activité en supprimant des emplois, en développant la flexibilité, en rendant précaires les emplois de jeunes et des intérimaires.

Ce choix s'inscrit pleinement dans la stratégie mise en place par Michelin en 2004 (*plan horizon 2010*) où l'emploi est sacrifié sur l'autel de la rentabilité (357 millions d'€ de résultat net).

La CGT Michelin combat ces choix qui détruisent l'Homme, la vie de toute une région, et a réussi à obtenir, par l'action, un projet de revitalisation du site de Montceau les Mines (71), et à repousser la date de la deuxième réunion du CCE sur le PSE concernant le volet économique (*livre 2*), en septembre.

Les "Bibs" s'inscrivent pleinement dans l'action de la FNIC-CGT branche caoutchouc pour défendre l'outil industriel le 17 septembre 2009 à 11 heures à Paris.

Ils organisent avec la Fédération et l'UD-CGT, un débat public le 24 septembre 2009 à Clermont Ferrand (63).



LES LUTTES

GoodYear, 2 ans de batailles.

Goodyear, plus de 2 années de batailles avec courage et détermination des salariés avec la CGT, dont le ciment de la mobilisation reste la solidarité de lutte.

Depuis plus de 2 ans les salariés (es) de Goodyear Amiens subissent un déluge de coups d'un patronat américain arrogant, prêt à toutes les "vicissitudes" pour arriver à ses fins.

2 années de pressions, de magouilles, de chantages passant de référendums orientés aux "nervis" musclés omniprésents dans l'usine. **2 années de luttes, mais aussi 2 années où l'union, la mobilisation et l'action solidaire des salariés ont mis en échec, à chaque fois, le patronat sur ses prétentions.**

La vie de famille des salariés a primé sur le projet patronal de travail 7 jours sur 7 en 4 X 8.

Sur procès intenté par la CGT, le tribunal a invalidé le 2 septembre 2009, l'accord qui imposait le travail en continu en 4x8 : **la justice donne raison aux salariés.**

Avec la même force de conviction, la lutte se poursuit contre la casse organisée de 817 emplois.

Avec courage, lucidité, nombreuses sont les actions des Goodyear, rassemblés, unis avec la même volonté de rester debout et de se battre pour leurs droits et libertés, pour leurs emplois.

La récente action du 17 juillet a rassemblé des centaines de salariés venus exprimer le refus des suppressions d'emplois à l'occasion du CCE.

La reprise d'août se fait avec une action CGT d'arrêt de production pour cause de danger grave et imminent suite au décès d'un salarié électrocuté, devant son fils, dans l'usine.

Une fois encore, sur procès intenté par la CGT, le tribunal a annulé le plan de licenciements pour non respect du Code du Travail.

La bataille continue avec une certitude : **sans la lutte il n'y a pas d'espoir et il ne peut y avoir d'avancées sociales !**

Le 17 septembre 2009, massivement, les Goodyear rejoindront les Michelin, les Hutchinson, les Molex et les Renault pour exiger des pouvoirs publics des actes pour maintenir nos industries, nos emplois, pour que les richesses du travail servent le progrès social.



Célanèse, comment une entreprise US de Dallas, massacre l'emploi, les familles, le devenir d'une région.



Les salariés de Célanèse (ex Acétex du groupe Rhône Poulenc) ont été confrontés dès le mois de janvier dernier (confirmé le 23 mars) à l'annonce pure et simple de fermeture.

La question de la rentabilité ne se posait pas car les productions de la Célanèse, mais y compris de Yara et d'Air Liquide, sont largement rentables (plus de 52 M d'€ de résultats cumulés sur les 3 dernières années).

Le complexe de Pardies comprenant ces 3 unités intimement liées de part leurs productions, se trouve ainsi complètement remis en cause avec toutes les conséquences dramatiques sur l'emploi et la situation économique de la région.

Cette fermeture qui concerne 350 emplois directs remet en cause 150 emplois chez Yara et 30 à Air Liquide, auxquels s'ajoutent 500 emplois indirects (sous-traitants, intérimaires, etc.).

Cette situation ressemble à s'y méprendre à ce que nous avons connu avec Poliméri à Gre-

noble, car malgré les luttes des salariés, l'engagement des élus politiques, les démarches auprès des Ministères et des parlementaires, **inflexibles sur le fond, les dirigeants du groupe ont refusé la poursuite de l'activité, même au travers de repreneurs !**

Ceci est la preuve flagrante : faire toujours plus de fric pour les actionnaires au mépris des salariés, des familles, des populations et du devenir des territoires.

Quel univers pitoyable du capitalisme, qu'il soit de Dallas ou d'ailleurs !

Si les multiples actions, notamment à l'initiative de la CGT, ont contraint Célanèse à verser des indemnités de préjudices aux salariés licenciés, celles-ci ne remplaceront jamais le maintien de l'emploi industriel, la seule solution afin d'assurer l'avenir des salariés et le développement économique de nos régions.

Les promesses de réformer le capitalisme, de traquer les patrons voyous, de sauver l'industrie en France sont autant de paroles qui n'ont engagé à rien.

Les salariés de Célanèse avaient toutes les chances de gagner sur toute la ligne et particulièrement sur le maintien de l'emploi.

Cela démontre avec force que nous avons plus que jamais besoin de mobilisations interprofessionnelles, de coordination des luttes, d'impulsions de toute la CGT sur les questions du devenir de nos industries.

Combien de Célanèse, de Molex, de Michelin, de Goodyear et autres, faudra-t-il encore pour imposer d'autres choix ?

Des dispositions légales et l'octroi de moyens et de nouveaux droits sont aujourd'hui impératifs.

La journée d'action du 17 septembre sur la filière automobile ainsi que celle du 22 octobre sur le devenir de l'industrie seront des points d'appui pour construire de nouvelles perspectives.



FAURECIA AUCHEL, RETOUR SUR ÉVÈNEMENTS.

Faurecia est un équipementier automobile, né en 1997 d'une fusion entre ECIA (*filiale Peugeot*) et le groupe Bertrand FAURE.

Il est détenu à 71 % par le constructeur automobile PSA. Le site d'Auchel, dans le Pas-de-Calais, emploie 580 salariés, et fabrique des panneaux de portes et des planches de bord pour plusieurs constructeurs automobiles.

Relater la bataille des Faurecia permet de se rendre compte comment des salariés déterminés peuvent résister à une direction prête au pire pour passer en force et imposer la fermeture d'un site comme celui d'Auchel.

Comment ces salariés ont maintenu l'exigence d'un avenir pour leur site et de leur emploi avant et préalablement à la question de la prime de licenciement.

Ce qui suit n'est qu'un résumé et ne peut pas rendre compte des innombrables moments vécus par ces salariés, de ces moments qui marquent une vie et qui se sont succédés, ces moments de stupeur, de colère, d'écœurement puis d'espoir dans une sortie digne du conflit, de fraternité et de solidarité aussi.

En 2007 Un article de la presse économique et financière laisse entendre une probable fermeture du site d'Auchel pour 2010.

Novembre 2007 Une manifestation des salariés Faurecia est organisée au siège du groupe, à Nanterre (92) pour protester contre cette fuite d'information organisée. La direction ne confirme pas les articles de presse.

5 mars 2009 Lors d'une réunion du Comité Central d'Entreprise, la direction du groupe annonce

la fermeture du site d'Auchel pour 2010, avec le reclassement de 370 salariés (sur 580) dans deux usines du Pas de Calais assez proches.

Face à la brutalité de l'annonce, la CGT (*majoritaire sur Auchel*) ainsi que FO, appelle le jour même à l'arrêt de travail immédiat. 90 % des salariés du site répondent favorablement à cet appel à la grève. Le blocage des stocks est organisé par les salariés.

Les revendications de la CGT sont les suivantes :

- Maintien de l'emploi,
- Maintien de l'activité industrielle sur Auchel avec investissements,
- Recherche d'autres activités pérennes sur le site d'Auchel.



**La stupéfaction passée,
la grève va durer 19 jours.**

Durant ce temps, la détermination des grévistes ne faiblit pas. Des actions de soutien des syndicats de la FNIC-CGT envers les salariés d'Auchel se développent. Blocage du site, manifestations, tracts, pétition, souscription de soutien, lettre des Fédérations FNIC-CGT et FO au ministre, etc.. : **La bataille des salariés de Faurecia doit être visible au maximum.**

Pourtant, ce n'est pas simple : La CFE-CGC appelle à la reprise du travail dès le 10 mars, voulant privilégier les "négociations et si on n'obtient pas ce qu'on veut, on réfléchira à des actions plus dures".

La presse titre "Grève à Auchel, mais pour combien de temps ?"

Faurecia refuse toute négociation et met à profit ce laps de temps pour assigner individuellement les grévistes par voie d'huissier, envoyer des lettres de menaces de sanctions, de licenciements. Selon la direction, dans la mesure où la fermeture d'Auchel est légitime aux yeux des actionnaires, les salariés n'ont donc pas le droit de défendre leur emploi.



Les grévistes vont s'apercevoir ensuite qu'ils ont en face d'eux un patronat implacable, prêt à toutes les extrémités pour mener à bien ses choix politiques de fermeture.

24 mars 2009 une réunion tripartite Syndicats - Direction - Pouvoirs publics est organisée à la demande de la CGT pour sortir de la stratégie de "pourrissement" du conflit par la direction du groupe Faurecia. La CGT, consciente que les grévistes doivent garder leur motivation intacte pour la suite de la bataille, signe un protocole de fin de conflit. Ce protocole ne règle rien sur le fond, de plus, la direction refuse de payer les jours de grève : Elle les paie quand même sous la forme d'une prime qu'elle tient à qualifier d'"avance sur prime d'intéressement", pour un montant de 1500 euros. S'ensuit une nouvelle réunion du Comité central d'entreprise, où la direction Faurecia annonce qu'elle s'octroie un délai de réflexion de 4 semaines pour redéfinir son projet.

23 avril 2009 Le nouveau projet, baptisé "Synergie bassin nord" est présenté aux élus du Comité d'entreprise.

C'est une provocation ! Ce second projet est pire que le premier, il prévoit toujours la fermeture d'Auchel, mais le nombre de reclassements passe de 370 à 160, le nombre de licenciements augmente d'autant !

Faurecia a donc choisi l'affrontement. A l'appel de la CGT et de FO, la grève reprend à Auchel ce même jour. Elle est suivie de nouveau par 90 % des salariés qui occupent l'usine et bloquent les stocks. La détermination des grévistes a monté d'un cran. Après la première grève, après les 4 semaines de soi-disant réflexion, **Faurecia révèle un visage de mépris souverain envers les salariés qui produisent les richesses dans le groupe et sur le site.**



27 avril 2009 La direction fait ordonner par le tribunal de Béthune la levée du piquet de grève, le libre accès à l'établissement pour les quelques non-grévistes, ce qui était déjà le cas, et le passage



des camions pour livrer les clients, constructeurs automobiles.

Après une semaine de refus de négocier de la direction de Faurecia, le syndicat CGT d'Auchel sollicite la présence sur place de la Fédération.

Entretemps, la direction essaie par tous les moyens de diviser les salariés. Elle organise un référendum où chacun doit se prononcer en fonction de 3 propositions : "accepter une mutation à Marles", "accepter une mutation à Hénin", ou "être volontaire au départ".

La CGT appelle au boycott de ce scrutin et met en avant qu'il manque une proposition "être volontaire pour rester à Auchel". Seuls 160 salariés sur 580 vont voter à ce référendum patronal. Beaucoup ont ajouté de manière manuscrite : **"Je désire rester à Auchel".**

Après cet échec, Faurecia ne désarme pas et organise un second référendum, en ajoutant la 4^{ème} possibilité, pour contourner la CGT et tenter encore de diviser pour mieux atteindre ses objectifs. Les résultats de ce second scrutin seront connus le 7 mai par les syndicats : **une majorité de salariés se prononcent pour un maintien de leur emploi sur le site d'Auchel.**

6 mai 2009 Jean-Michel Petit, secrétaire général de la Fédération et Lionel Krawczyk, secrétaire fédéral en charge de la Plasturgie, se rendent sur le site. La CGT interpelle la direction pour organiser de nouveau une réunion de médiation avec les pouvoirs publics.

La réaction de Faurecia est d'une brutalité inouïe !

Le même soir, 300 gros bras, recrutés par ses soins, armés de matraques et accompagnés de chiens, investissent l'usine et évacuent manu militari les salariés présents. A 23 H 30, les CRS débarquent à leur tour, avec pour ordre que 4 camions bloqués à l'intérieur de l'usine passent pour livrer les clients. Ces clients, ce sont les constructeurs automobiles qui ont par ailleurs reçu des milliards

d'euros d'argent public, et qui veulent éviter à n'importe quel prix que leurs chaînes de montage soient ralenties.

Malgré leur résistance, les grévistes ne peuvent empêcher que les CRS dégagent le passage aux camions par la force.

La milice patronale n'hésite pas à sortir de l'usine, pour tenter de "casser" du gréviste sur la voie publique.

Le soutien des syndicats CGT de la région Nord-Pas de Calais, et plus largement, est très important dans ces conditions : soutien moral et soutien financier.



Loin de casser le moral des salariés, cet épisode a pour effet de monter encore leur détermination. Les assignations continuent d'arriver par voie d'huissier pour les grévistes, les saisies sur salaires aussi.

Plus fort encore !

A l'occasion d'un refus de paiement chez un commerçant, la déléguée syndicale du site Thérèse LECOCQ réalise que son compte bancaire personnel a été vidé sur demande de Faurecia et sur ordre de la justice, pour payer les astreintes du premier conflit, qui se montent à 1000 € par jour et par camion bloqué !

On saura bientôt que des poursuites pénales ont été enclenchées par la direction.

Les provocations des nervis de Faurecia sont incessantes.

Il est clair que la direction cherche à faire dégénérer la lutte.

Ce moment du conflit est crucial, la direction peut constater que les grévistes ne lâchent pas, malgré le rouleau compresseur répressif mis en place.

Les deux éléments qui vont faire plier la direction : la perspective d'extension du conflit à d'autres sites du groupe, et aussi la menace des clients, notamment Renault et Toyota, de lourdes pénalités pour défaut de fourniture des pièces.

Face au rapport de forces et à la ténacité des grévistes, à leur courage, à leur détermination à systématiquement mettre en avant l'unique revendication de la sauvegarde de leur emploi, la direction Faurecia est contrainte de renégocier son projet.



7 mai 2009

Une médiation est organisée à la sous-préfecture de Béthune, à 15 kilomètres du site. Face à la direction Faurecia, la CGT met en avant ses revendica-



tions : emploi, pérennité du site, levée des sanctions, renoncement aux astreintes pour le blocage des stocks, paiement des jours de grève. Pas de discussion sur le sujet des licenciements tant que ces préalables ne sont pas réglés.

11 mai 2009 Seconde réunion de médiation à la sous-préfecture.

Faurecia soumet un texte dans lequel il est écrit *"La direction est disposée à maintenir une activité sur le site d'Auchel au-delà du second semestre 2011"*.

90 emplois Faurecia sont préservés sur le site avec des activités pérennes, 80 autres emplois seront conservés sur place, mais hors-Faurecia, dans le cadre d'une ré-industrialisation.

C'est la victoire ! Certes partielle, mais le site vivra alors qu'il était, la veille encore, condamné à mort.

Dans le relevé de conclusions, la direction renonce aux sanctions, lève les saisies sur salaires, renonce à liquider les astreintes, abandonne les poursuites pénales.

Une indemnité de 1500 € paiera les jours de grève. Auxquels viendront s'ajouter 5000 € d'indemnité de préjudice. La direction accepte l'ouverture le lendemain des négociations sur le volet social.

La CGT, les organisations syndicales, qualifient "d'acceptables" ces conclusions.

En contrepartie, la grève est suspendue.

14 mai 2009 Un accord est présenté sur le volet industriel, conformément au relevé de conclusions du 11 mai.

Vient s'ajouter le volet social, les reclassements

d'abord : 160 emplois sont transférés sur les sites proches de Marles et de Hénin.

Il reste tout de même 250 suppressions de postes, pour lesquelles une indemnité "extra-légale" de 50.000 euros est versée.

La procédure de consultation doit reprendre au niveau du CCE, notamment sur le volet social.

En accord avec les salariés, hier grévistes, la CGT décide de signer cet accord.

Le jour même, la milice patronale libère le site de production.

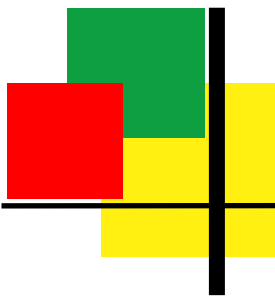
Jusqu'au bout il aura fallu lutter contre cette direction Faurecia et ses méthodes d'un autre âge, qui a mené une lutte des classes impitoyable.

Ce qui a caractérisé le conflit.

Une détermination inébranlable des militants comme

des salariés, à agir coûte que coûte pour sauver leur outil de travail, malgré le rouleau compresseur de Faurecia, relayé par la justice et les forces de l'ordre, en matière d'intimidation et de répression.

Les salariés de Faurecia, nos camarades, n'ont-ils pas une fois de plus, démontré que les seules luttes qu'on est sûr de perdre sont celles qu'on ne mène pas ?



LES LUTTES



COORDINATION DES SYNDICATS CGT DU GROUPE TOTAL

Tél : 01 47 44 69 38 - Fax : 01 47 44 49 90



**Insécurité dans les sites industriels français du Groupe TOTAL :
la résultante d'une logique financière !**

Tous ensemble : Exigeons le droit de travailler en sécurité.

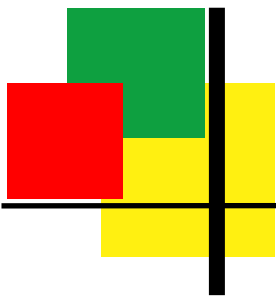
Bilan au 13 août : 4 salariés décédés et des dizaines de blessés ou intoxiqués.

- Le 4 janvier à TOTAL Raffinerie de Provence : un opérateur décède, suite à une intoxication à l'hydrogène sulfuré.
- Le 29 janvier à TOTAL Raffinerie des Flandres : explosion d'un camion d'Hydro curage, un salarié sous-traitant décédé et quatre blessés graves.
- Le 15 juillet à TOTAL Petrochemicals Carling : l'explosion d'un surchauffeur lors de son allumage tue deux jeunes opérateurs et blesse six autres salariés.
- Le 16 juillet à TOTAL Raffinerie de Normandie : fuite de plus de 1500 m³ d'un bac de pétrole brut. Le professionnalisme et la réactivité du personnel ont permis d'éviter la catastrophe.
- Le 22 juillet à TOTAL GPN Grandpuits : une fuite d'ammoniac intoxique 35 salariés.
- Le 4 août à TOTAL Petrochemicals Gonfreville : à la suite d'une explosion, la chute d'un bac d'acide mis en travaux blesse 3 salariés dont deux dans un état grave.
- Puis dernier en date le 13 août à TOTAL GPN Grandpuits : nouvelle fuite d'ammoniac, confinement des 300 salariés, plusieurs intoxiqués. Le 14 août le préfet décrète l'arrêt de l'exploitation pour remise en état des installations.
- Mais aussi le 13 août à Naphtachimie Lavéra (TOTAL Petrochemicals et INEOS) : deux salariés brûlés suite à une fuite d'hydrocarbure lors de l'allumage d'un four du vapocraqueur.

Les procès-verbaux de CHSCT et de CE de nos usines, quelle que soit la branche d'activité, regorgent d'incidents techniques graves et d'intervention des représentants du personnel CGT qui confirment que ce bilan aurait pu être encore plus lourd.

**Pour la CGT cette situation est inacceptable et emblématique
d'une dégradation profonde des conditions d'exploitation des sites industriels
français et non le fruit du hasard :**

- C'est le résultat des manques d'investissement et de maintenance d'un outil industriel vieillissant au profit de projets dans des pays hors Europe.
- De la périodicité des grands arrêts, de leur budget, de leur durée réduite et des conditions de redémarrage.
- Le résultat de l'accroissement de la sous-traitance.
- De l'abandon de la maintenance préventive, de la conséquence des plans de réduction des coûts, des plans successifs de restructuration, pour atteindre les objectifs de rentabilité à deux chiffres fixés par la Direction Générale du Groupe TOTAL pour satisfaire l'appétit des marchés financiers.



LES LUTTES

- Des sous-effectifs, des manques ou des conditions de formation, du manque d'anticipation des embauches, de recouvrement des postes ne permettant plus la transmission du savoir et de l'expérience des anciens.

En clair, c'est le résultat d'une logique financière qui a pris le pas sur les besoins industriels, économiques et sociaux.

Pour la CGT, la sécurité industrielle ne se borne pas au port des équipements de protection individuelle (EPI), aux campagnes de communication sur la culture sécurité et l'attitude comportementale des salariés. Elle passe obligatoirement par la remise en cause de l'organisation du travail, de la maintenance et de la politique d'investissement, gage de fiabilité et donc de sécurité.

Défendre le droit de travailler en sécurité : c'est défendre nos emplois. Pour s'en convaincre : le 14 août le préfet de Seine-et-Marne a décrété l'arrêt d'exploitation pour remise en état des installations de GPN Grandpuits.

Position préfectorale qui, au passage pour la CGT, catapulte la thèse de l'erreur humaine avancée précipitamment par la Direction de GPN pour se dédouaner de toute responsabilité. Mais demain, ne risque-t-on pas de se retrouver dans un de nos sites avec un arrêt définitif d'exploitation, suite à un incident industriel grave ?

Des directions locales se livrent au nom de la Direction Générale à un odieux chantage à l'emploi sur les questions de sécurité. Généralement, ce sont les mêmes qui enjolivent les résultats du TRIR (*Total Recordable Injury Rate, ou nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées*), en faisant pression sur les salariés organiques et sous-traitants.

La CGT est peu optimiste sur la nature des objectifs de la Direction du Groupe TOTAL concernant l'inspection générale des 12 sites industriels SEVESO. Il est fort à craindre que cette inspection se limite à faire ressortir les problèmes de management local, de soi-disant non-respect des procédures pour dédouaner les responsabilités pourtant évidentes des dirigeants du Groupe TOTAL.

- ✗ La CGT appelle l'ensemble des Organisations Syndicales, les salariés à se rassembler pour exiger une autre politique industrielle, de sécurité et de santé au travail.
- ✗ La CGT interpelle M. le Ministre de l'Industrie et M. le Ministre du Travail pour qu'ils interviennent auprès des dirigeants du Groupe TOTAL.
- ✗ La CGT revendique des droits nouveaux d'intervention des IRP et notamment des CHSCT par le législateur et dans l'attente, au travers d'une négociation d'entreprise.
- ✗ La CGT demande la convocation d'un Comité de Groupe extraordinaire sous la présidence de M. Christophe De MARGERIE.
- ✗ La CGT demande l'arrêt des plans de restructuration, de suppressions d'emplois, l'arrêt de l'externalisation et de la sous-traitance.
- ✗ La CGT revendique l'abandon des commissions d'enquêtes phagocytées par la Direction au profit de celles des CHSCT.

La Mutuelle des Entreprises

Santé - Prévoyance - Retraite



Facilitateur du lien social

S'appuyer sur les autres
c'est avoir confiance
en l'avenir



585 000 bénéficiaires
4500 entreprises

www.mutuelle-smi.com

Audit et étude sur mesure

Expertise et accompagnement juridique et actuariel

Prise en charge intégrale des processus d'affiliation

Suivi personnalisé avec équipe dédiée

Services et gestion en ligne

SMI PARIS

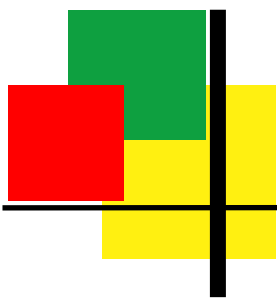
2, rue de Laborde
75374 PARIS Cedex 08
Tél. : 01 44 69 11 64

SMI LYON

11, place Bellecour
69288 LYON Cedex 02
Tél. : 04 78 03 66 23

SMI GUYANE

2, rue du Cap. Bernard
97300 CAYENNE
Tél. : 05 94 30 45 89



Journée d'études du 17 juin 2009,

Egalité Professionnelle H/F...

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte en 2009.

Malgré une juridiction abondante qui a vu son essor avec la loi du 13 juillet 1983, loi dite "Roudy" et l'obligation pour toutes les entreprises supérieures à 50 salariés (es) de fournir un Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes, **les inégalités perdurent.**

Les freins culturels persistent à ralentir les évolutions en matière d'égalité femmes/hommes dans le travail.

Les enjeux de l'égalité professionnelle sont, entre autres, démocratiques, économiques et sociétaux.

Les femmes sont aujourd'hui présentes à 47 % dans le monde du travail. La part des femmes est très différente selon les secteurs d'activité.

Dans la recherche privée, l'industrie pharmaceutique emploie 51 % de femmes, l'industrie chimique 37 %. En revanche, elles ne sont plus que 15 % dans l'aéronautique, les équipements de communication, l'automobile, même si ces secteurs de recherche connaissent la plus forte croissance de l'emploi féminin.

Dans la recherche comme ailleurs, plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de femmes.

Le 17 juin dernier était organisée par l'UFICT CHIMIE une journée d'études pour aborder toutes ces problématiques.

Elle a débuté par une intervention de Sabine Fortino, Maître de Conférence en Sociologie des professions et du genre à Paris X-Nanterre, sur la mixité au travail.

Un extrait de son intervention :

"La mixité n'est pas l'égalité. Le seul constat de la présence de femmes dans les espaces de travail où jusqu'alors elles étaient absentes est insuffisant à rendre compte des modalités concrètes de réalisation de la mixité. La mixité se construit sur fond d'inégalités sexuelles récurrentes en matière d'embauche et de promotion. Les femmes paient au prix fort leur ticket d'entrée dans les travaux des hommes."



On demande aux femmes de "faire leurs preuves". Le recrutement met en lumière le caractère sexué de la reconnaissance sociale de la qualification. Pour les hommes, le savoir-faire et le potentiel sont perçus comme allant de soi, c'est-à-dire comme s'il suffisait d'attendre que l'occasion se présente pour qu'ils soient enfin révélés.

Pour les femmes, il y a, au contraire, la nécessité de faire la preuve de la qualification possédée. Aussi, on ne s'étonnera pas du fait que c'est au niveau des déroulements de carrière que les écarts masculins/féminins sont les plus importants. Moins souvent promues, plus fréquemment bloquées dans un type d'emploi ou de fonctions n'ouvrant aucune des portes d'accès aux emplois de management, les femmes ne bénéficient pas ou peu -contrairement aux hommes- des mécanismes de cooptation directe.

Faut-il promouvoir la mixité malgré tout ?

Ce constat d'un mouvement de mixité ne tenant pas ses promesses a fait émerger de nouvelles interrogations. Faut-il, faute d'égalité, rejeter la mixité et/ou cesser d'en faire un mot d'ordre porteur de transformations sociales ?

Tel n'est pas notre point de vue car cela reviendrait à entériner l'idée selon laquelle, il est des métiers d'hommes et des métiers de femmes, "que c'est comme ça de tout temps, que ça ne changera pas"... et qu'il est vain de s'attaquer à ces stéréotypes tenaces.

Faire de la mixité un espace égalitaire reste un combat de chaque jour, contre les préjugés, les habitudes bien ancrées, contre les privilèges acquis. Cette lutte ne pourra pas se faire si les femmes ne trouvent pas de véritables alliés (es) dans le monde du travail pour faire avancer la cause de l'égalité.

Combien de temps encore, les syndicats vont-ils cloisonner à ce point leurs objectifs revendicatifs entre d'un côté, les "questions femmes" et de l'autre, "les questions d'emploi", de pouvoir d'achat ou encore d'acquis sociaux à défendre ? Il y a tout à gagner à se saisir vraiment de cette question."

Suite à cette présentation, un échange sur le vécu des participants quant aux démarches de mises en place d'actions dans leurs entreprises s'est engagé.

Un bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles (données issues de l'ORSE, Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) a été présenté.



En ce qui concerne les accords de branches, ce bilan fait apparaître que depuis 2002, 35 accords ont été signés.

Nombre d'accords d'entreprises : 159, majoritairement dans des entreprises de plus de 1000 salariés. Leur durée de vie légale est de 3 ans.

22 % ont été signés dans le secteur des Banques et Assurances (35 accords), 17,6 % dans le secteur des constructeurs (automobile, avion, ...) et des équipementiers (28 accords) et 13,8 % dans le secteur de l'Energie (22 accords).

Ces accords ont majoritairement une volonté commune de traiter en priorité les écarts de salaires entre hommes et les femmes, de mettre en exergue les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, les stéréotypes hommes/femmes et la promotion de l'encadrement féminin.

La FNIC-CGT n'a signé aucun des accords de branche (Chimie, Pétrole, Pharmacie, Répartition Pharmaceutique, Médicament -LEEM-) puisqu'ils n'étaient que des déclarations de bonnes intentions, sans aucune action concrète en faveur de l'égalité professionnelle !

Enfin, la dernière partie de la journée d'études abordait comment construire une démarche Egalité Professionnelle dans les entreprises ?

Ana Andrade du collectif UGICT "Egalité Professionnelle" nous accompagnait dans cette réflexion.

Un éclairage est porté sur toute la juridiction concernant l'égalité professionnelle et notamment celle du Rapport de Situation Comparée, outil essentiel pour révéler ces inégalités.

Elle rappelait que "plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes (6-7 % de femmes dans les états-majors d'entreprises), 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques. Les inégalités restent en France, de l'ordre de 25 à 30 % (17 % dans l'encadrement), du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions.

Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.

Les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé "naturel" de mères.

Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.

On est loin du respect de la convention n° 111 de l'Oit (1950) qui parle d'égalité de salaire pour un travail de valeur égale !

En conclusion de cette journée, un constat évident : c'est par l'action de tous que nous conquerrons l'égalité professionnelle.

La simple révélation des inégalités décelée au travers du rapport annuel sur l'égalité professionnelle ou rapport de situation comparée ne suffit pas.

L'utilité de mettre en place une commission égalité professionnelle (pour les entreprises supérieures à 200 salariés (es)) n'est réelle que si ses travaux sont coordonnés au niveau du syndicat et soutenus par l'ensemble des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégués du Personnel et CHSCT).

En travaillant sur l'égalité professionnelle, c'est tout le monde que nous faisons avancer.

Conviction à partager

Et si la préparation d'un avenir énergétique durable était aussi liée à la découverte de nouvelles ressources pétrolières ?



Les ressources pétrolières sont encore importantes, mais pour satisfaire une demande croissante et construire l'avenir, Total continue à faire des découvertes significatives, poursuit en permanence ses efforts pour accroître les réserves des champs de pétrole en production et innove pour mobiliser et exploiter de nouvelles ressources d'énergies fossiles. Mais parce que le pétrole est précieux, il sera nécessaire de concentrer principalement son usage là où il est le plus difficile à substituer : les transports et la pétrochimie. www.total.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Notre énergie est votre énergie



TOTAL