

Le luxe... mais pour qui ?



SOMMAIRE

Dossier

Parfumerie & cosmétique,
une longue histoire de luttes.

15

Politique industrielle
Bilan du Colloque sur les
risques industriels.

6

Pénibilité
4 pages : le 28 avril, agissons.

9

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances, Agence de voyages LI 075 95 0515

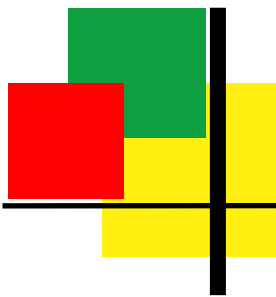


Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

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



28 avril 2011, temps fort contre la pénibilité et la souffrance au travail.

Nous sommes nombreux à penser, à dire, que ça ne va pas ni dans l'entreprise, ni dans la société. **Un constat qui ne date pas d'hier !**

Et ça risque de continuer, de s'aggraver, si l'on reste dans l'attente du lendemain, regardant, écoutant les discours de responsables politiques, voire syndicaux, mais restant spectateurs, donc sans voix au chapitre, sans peser sur son avenir, celui de sa famille.

L'histoire n'attend pas.

Elle s'écrit au jour le jour par ceux qui agissent, et soyons lucides, les forces qui agissent en ce moment, le font contre nos droits, nos libertés, nos garanties sociales.

Ils sèment le doute dans les consciences, "*l'arabe*" a remplacé "*le juif*" ou "*le communiste*" qui serait fautif de tout ce qui va mal dans la société.

Des idées pour diviser la collectivité et, ainsi, améliorer l'existence des riches, leur faire payer moins d'impôts. De ces idées là, ils n'en manquent pas.

Le pays est pillé de ses ressources, de ses richesses, au profit d'une petite minorité qui dispose des outils du pouvoir financier, politique ou médiatique.

Alors que des millions de travailleurs sont exclus, privés d'emploi, survivant dans les "*minima sociaux*", s'ils y ont accès, d'autres souffrent au travail, victimes de pratiques, d'organisations, qui compressent leur santé mentale et physique.

Comme si cela ne suffisait pas, leur dernière trouvaille : le pacte de compétitivité européen par lequel il serait imposé aux États l'obligation de supprimer les minima sociaux, le SMIC, de bloquer les salaires, de casser les Services Publics, etc.

Et, à côté de cela, nos impôts à tous augmentent et sont dilapidés : 172 milliards d'euros/an de fonds publics sont détournés au nom "*d'aides à l'emploi*". **Quelle hypocrisie !**

Des aides sans contrôle qui représentent l'équivalent de 4 700 000 emplois à 3 000 €/mois, cotisations sociales incluses :

- De quoi résorber le chômage,
- De quoi donner du travail à tous les jeunes qui galèrent, à tous les chômeurs,
- De quoi relancer l'économie par la consommation,
- Et autant de recettes (*soit 80 milliards d'euros*) pour nos retraites, la Sécurité Sociale.

Alors oui, la CGT vous appelle à agir le 28 avril 2011 pour vos revendications.

Assez de constats ! De l'action ! Cinq organisations syndicales, CGT, CFDT, FSU, UNSA, SOLIDAIRES, appellent les salariés à s'unir et agir le 28 avril contre la souffrance, la pénibilité au travail.

La CGT a des propositions tant sur la prévention que sur la réparation, mais votre action, votre intervention, sont nécessaires.

Le 28 avril, bougeons-nous ensemble pour nos revendications.

n° 489

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 : Carlos MOREIRA

Commission paritaire n° 0113 S 06355

Conçu et réalisé par la FNIC CGT

Imprimé par Alliances

Issn = 0763-7497

Position de la FNIC CGT...

Sur le projet d'accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO.

La négociation AGIRC-ARRCO, et le projet d'accord qui en résulte, ont fait tomber le masque de l'unité syndicale de façade de l'automne dernier, pendant le conflit des retraites.

La FNIC-CGT se prononce contre la signature du texte pour les raisons suivantes :



- Comme en 2003 sur la retraite de base, c'est par l'assentiment et la signature d'organisations syndicales que les salariés enregistrent un recul social sur la retraite, le recul de 65 à 67 ans de l'âge de liquidation de la retraite complémentaire sans abattement, ceci en l'absence de toute obligation législative, là aussi comme en 2003.
- L'accord est à durée limitée (31 décembre 2018) sur l'âge de liquidation. L'âge reste donc une variable d'ajustement de la retraite complémentaire.
- L'AGFF est pérennisée jusqu'à fin 2018, ce qui est une fausse bonne nouvelle. Le maintien de ce dispositif laisse une épée de Damoclès sur l'avenir des régimes complémentaires, le patronat pourra toujours utiliser la menace de sa suppression pour imposer ses revendications.
- Concernant les points de retraite, l'évolution de leur valeur d'achat (*salaires de référence*) et de leur valeur de service est fixée jusqu'au 1^{er} avril 2015, de telle sorte que le rendement AGIRC soit freiné pour atteindre celui plus faible de l'ARRCO. Baisser le rendement de l'AGIRC, c'est renforcer le caractère "*à cotisations définies*" de ce régime complémentaire et ouvre la porte à la capitalisation de la retraite des cadres, premières cibles convoitées par les fonds de pensions.
- Le "*pourcentage d'appel*" est maintenu à 125 %, alors que l'existence de ce paramètre qui majore d'autant la valeur d'achat du point, ne se justifie que par le refus catégorique du Medef d'augmenter les ressources, c'est à dire les cotisations, pour assurer l'équilibre des régimes.
- Un "*groupe de travail paritaire*" est institué, un rendez-vous est fixé au premier semestre 2013. Cet accord prépare le terrain d'une réforme systémique, avec le risque grave de mise en place de "*comptes notionnels*" et une remise en cause de la retraite comme salaire continué.

S'agissant de l'usage du droit d'opposition, la FNIC-CGT considère que celui-ci implique la construction d'un rapport de forces d'un niveau suffisant pour imposer d'autres choix, que nous n'avons pas aujourd'hui.

Nous sommes donc amenés à nous prononcer contre l'usage du droit d'opposition et la mise en place d'un plan de travail dans toute la CGT, avec impulsion confédérale forte et non ambiguë, pour reconstruire le rapport de forces sur cette question et sur les enjeux de société.

Nous partageons les mêmes valeurs



Santé
Prévoyance

Solidarité Paritarisme Transparence Ecoute

Parce que les hommes et les femmes sont au cœur de l'activité des entreprises, Uniprévoyance a pour vocation d'offrir aux salariés et à leur famille une protection sociale optimale contre les risques de la vie. Uniprévoyance réunit l'ensemble des compétences pour proposer, en complément du régime de base, des garanties adaptées aux besoins des salariés en matière de **santé** et de **prévoyance**.



La protection paritaire, l'engagement solidaire

10, rue Massue - 94307 Vincennes Cedex - **Téléphone 01•58•64•41•00 - Fax 01•58•64•42•30** - www.uniprevoyance.fr
Institution de Prévoyance paritaire régie par le Code de la Sécurité Sociale

Membre du groupement paritaire Prisme Prévoyance

Bilan du colloque sur les risques industriels, les 30 & 31 mars 2011.

Une participation exemplaire de nos syndicats !

Un colloque riche d'enseignements qui ouvre des perspectives revendicatives et d'actions et qui pose, d'ores et déjà, la question de son prolongement !

Il est 7 H 30 du matin en ce mercredi 30 mars dans le patio de notre CGT.

L'ensemble du collectif 2SPE, le secrétariat fédéral et le personnel administratif, sont sur le pied de guerre après des mois de préparation.

Les intervenants seront-ils là ? Nos syndicats ? Les moyens vidéo ? Avons-nous fait les bons choix ?

9 H 30 les visages se détendent. Les projecteurs sont allumés sur l'estrade.

Les premiers intervenants peaufinent leurs interventions. La salle est pleine, il faut même rajouter des chaises ! *Cette fois, on y est !*

Déroulement des travaux :

1^{ère} partie : Le choix d'organisation du travail et l'exposition aux risques :

- Nouvelles normes du travail (*sous-traitance, précarité*).
- Sous-traitance : un choix économique ou politique ?

Présidence de séance : Philippe SAUNIER et Charles FOULARD (*Rapport introductif*).

Avec la participation de :

- ✕ Daniel LALLIER (*Centrale nucléaire et sous-traitance*)
- ✕ François DUCHESNE (*Chercheur*)
- ✕ Pascal JOSSE (*Cabinet CIDECOS*)

2^{ème} partie : L'évolution industrielle et la prise en compte des risques :

- Des lois du travail derrière les catastrophes.
- Risques industriels : Code du travail, Code de l'environnement, Code du commerce, Code de la Sécurité sociale, quelles applications des textes ?



Présidence de séance : Michel COSTE et Jean-Noël COLAS.

Avec la participation de :

- ✕ Jean-Paul TEISSONNIERE (*Avocat*)
- ✕ Stéphane SELLIER (*CNAMTS*)

3^{ème} partie : La santé au travail, accident-maladie professionnelle :

- Statut des salariés et santé, accidentalité et exposition aux risques.
- De la maladie évitable à la prévention, l'exemple de PACA (APCME).

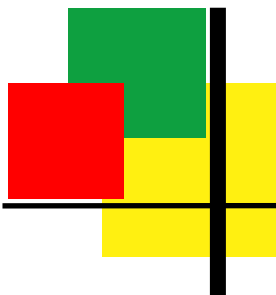
Présidence de séance : Eric FRASCA et Emmanuel LEPINE.

Avec la participation de :

- ✕ Annie THEBAUD-MONY (*INSERM*)
- ✕ Michel HERY (*INRS*)
- ✕ Marc ANDREOL et Dr Gilbert IGONET (*APCME*)

4^{ème} partie : Prévention des risques, rôle des pouvoirs publics, l'importance de la communauté de travail :

- Action et responsabilité des pouvoirs publics face aux risques industriels.
- La communauté de travail, son histoire, une notion toujours d'actualité ?



Présidence de séance : Marcel CROQUEFER et Carlos MOREIRA (rapport de conclusions du colloque).

Avec la participation de :

- ✎ Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.
- ✎ Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement.

250 militants CGT ont participé au colloque répartis :

- Caoutchouc : 22
- Industrie chimique : 125
- Industrie pharmaceutique : 10
- Navigation de plaisance : 6
- Pétrole : 75
- Plasturgie : 10
- Répartition pharmaceutique : 3

Garantir la santé et la sécurité des salariés au travail et celles des populations environnantes nécessite des droits individuels et collectifs égaux pour tous en termes de garantie d'emploi, de liberté d'expression, de moyens, de statut, que l'on soit organique ou salarié d'entreprise sous-traitante.

Une entreprise, c'est une communauté de travail collective organisée, quelle que soit l'activité professionnelle mise en œuvre.

Renforcer les droits de cette communauté de travail est urgent, en termes d'égalité de traitement, d'accès à la formation, de droits syndicaux, de lieu de débat réunissant tous les acteurs afin d'échanger dans la transparence et avec esprit de responsabilité sur la place de l'industrie, son rôle, en termes de réponse aux besoins, sa responsabilité sociale et environnementale avec des engagements durables sur l'avenir envers la collectivité.

L'analyse des accidents majeurs européens de l'INERIS de 1998 montre que les dysfonctionnements de l'organisation sont à l'origine de 64 % des événements, 29 % dus à des problèmes de fiabilité des équipements et 2 % à des facteurs environnementaux.

L'analyse de la majeure partie des accidents que nous avons connus ces dernières années montre qu'ils sont tous la résultante de choix politiques des directions d'entreprises, de groupes : choix de privilégier la rentabilité financière et le versement des dividendes aux actionnaires à celui de la sécurité et de la santé des travailleurs et des populations environnantes.

Ce colloque a démontré que le phénomène de sous-traitance est générateur de risques industriels.

Que nos camarades sous-traitants sont les premières victimes des risques industriels et des maladies professionnelles auxquels est exposé l'ensemble de la communauté de travail.

Que la prévention systématique est possible et socialement rentable.

Dans le prolongement direct de ce colloque, **deux journées d'études sont organisées par le collectif 2SPE de la Fédération.**

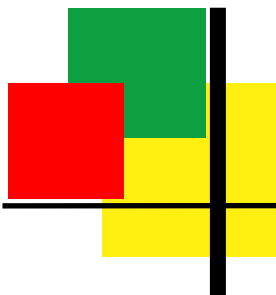
Il n'y a pas de fatalité, refusons de séparer la notion de risques industriels de celle des risques professionnels. Refusons d'entretenir l'idée de fatalité sur les risques industriels comme celle des risques naturels.

Agissons dans toutes les instances représentatives du personnel dans les CE, CCE, CHSCT, exigeons une démarche de prévention systématique, un plan de ré-internalisation des métiers, des investissements et de la maintenance industrielle préventive.

Opposons-nous au chantage à l'emploi : choisir entre l'insécurité sociale, physique morale et sociétale ou Pôle-Emploi.

- le 24 mai 2011 : les risques psychosociaux.
- le 24 juin 2011 : les risques industriels en lien avec les PPR T, clic...





CFJ

Jeune, avec la CGT, rejoins ceux qui luttent pour leur avenir !



A en croire le patronat, le pouvoir et certains partis politiques, les jeunes sont leurs priorités depuis des décennies.

Mais que font-ils pour leur insertion dans la vie active et pour l'obtention d'un logement à un loyer décent, pour la reconnaissance des diplômes, pour une véritable formation, contre les emplois précaires (intérim, CDD), contre la pénibilité au travail, les cadences infernales, etc. ?

La jeunesse d'aujourd'hui souffre de cette incertitude des lendemains et ne se satisfait plus de promesses électorales qui débouchent systématiquement sur des réformes de types stage jeunes, apprentissage, etc.

Ce que veulent les jeunes aujourd'hui, c'est être reconnus comme tous les autres citoyens dans notre pays.

Pouvoir vivre, étudier, se soigner, se loger, avec des Services Publics de qualité, avec un travail en CDI, et non se retrouver dans des stages "bidons" qui ne débouchent sur aucun emploi à durée indéterminée.

Les jeunes n'ont certes pas tout le savoir-faire, ils ont peu d'expérience, mais ils sont disponibles pour mettre en commun leurs connaissances pour acquérir ce savoir-faire dans les entreprises.

Ils veulent un vrai emploi avec un salaire décent correspondant à leur qualification avec la reconnaissance des diplômes.

Et la CGT, c'est l'outil syndical qui leur permet de découvrir que collectivement, anciens et jeunes, nous pouvons gagner sur nos revendications et ainsi faire reculer le patronat.

Adhérer à la CGT, militer à la CGT, c'est se donner un gage de réussite dans l'action. Plus nombreux, nous serons en capacité de créer le rapport de forces pour nous mener à la victoire de nos revendications.

Le CFJ et la FNIC CGT organisent des formations en direction des jeunes pour leur permettre de découvrir les organisations syndicales et échanger pour construire ensemble cette société fraternelle de demain qui ne laisse personne sur le bord du chemin.

Tu veux te former, t'informer : inscris toi auprès de ton syndicat pour participer au stage Jeunes qui se déroulera dans un lieu convivial à Courcelle (12 rue Fernand Leger 91190 Gif S/Yvette).

LES JEUNES ENTRENT DANS LA RÉSISTANCE ET TOI ?

LE 28 AVRIL 2011,

**PARTICIPE À LA JOURNÉE D' ACTIONS SUR LA
PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ET AUX RASSEMBLEMENTS
SUR TA LOCALITÉ.**



Je souhaite participer à la Formation Jeunes à Courcelle

Du 20 au 24 juin 2011 - Coût de la formation : 400 €

Nom Prénom

Adresse personnelle

Téléphone E-mail

Qualification professionnelle

Adresse de l'entreprise

Responsabilités syndicales :

À retourner à la Fédération - 263 rue de Paris - Case 429 - 93514 Montreuil ou par fax 01 48 18 80 35 - e-mail : fnic@cgt.fr.

BULLETIN D'INSCRIPTION

Pénibilité au travail : mettre fin à une maltraitance patronale qui sacrifie nos santés, nos vies !



***Le 28 avril,
agissons massivement !***

***La bataille sur les
retraites a mobilisé
des millions de sala-
riés dans la rue,
avec 70 % de la po-
pulation demandant
le retrait de cette loi
de régression sociale***

Le gouvernement a refusé d'entendre le peuple. A l'image des dictatures dans d'autres pays, il a choisi de protéger les intérêts financiers du patronat.

La CGT revendique l'abrogation de cette loi, le retour à la retraite dès 60 ans, payée à taux plein sur la base de 37,5 années de cotisations et avec une cessation anticipée d'activité pour tous les salariés ayant subi une pénibilité dans leur travail.

Ces derniers mois restent marqués par un foisonnement de luttes offensives des salariés, avec la CGT, luttant et gagnant des avancées sur les politiques salariales.

La bataille sur les retraites a permis aussi d'ouvrir une brèche sur la responsabilité patronale sur la pénibilité/souffrance au travail, même si la loi est insuffisante.

Des négociations vont se tenir sur cette question dans les entreprises, les branches professionnelles dès cette année !

***Au cœur de ces négociations, c'est votre vie,
votre santé qui seront engagées. Prendre
en main cette question ; vous engager pour vous
défendre, faire valoir vos revendications, ça nous
concerne tous, individuellement et collective-
ment.***



Quelques éléments qui vous concernent :

Un ouvrier à une « espérance de vie en bonne santé » de 59 ans en moyenne. Au-delà, c'est le début d'années de suivis médicaux, de préjudices sur la qualité de vie, de souffrances.

Il ne suffit pas de vivre plus longtemps, il faut vivre en bonne condition de santé pour vivre pleinement sa retraite.



Un salarié « posté », travaillant en équipes successives, perd en moyenne 7 années de vie sur une carrière. Pour environ 5,5 ans de travail en équipes, il perd 1 année de sa vie, 10 ans, il perd 2 années, etc...

Le travailleur en équipes augmente le risque de développer des cancers, altérant ainsi sa santé, sa qualité de vie, ou sa vie !

L'évolution des process de production, de l'activité, du sous-emploi ont, de par l'organisation du travail dans les services, ateliers, compressé les temps de repos, développant stress, surcharges de travail, occasionnant une souffrance mentale et physique insupportable.

Autant de conditions qui amènent les salariés, toutes catégories confondues, à rejeter, fuir l'entreprise au sein de laquelle les espaces collectifs de solidarité ont été éclatés pour diviser, accentuer la pression, l'exploitation.

A lors que des millions de salariés sont en souffrance au travail, d'autres sont exclus du travail, chômeurs, dont de nombreux jeunes sans emploi, sans droit. Créer des emplois dans nos ateliers, services, en changeant l'organisation du travail, permettrait de travailler mieux, avec moins de maladie, d'accidents de travail, etc... Et moins d'accidents, c'est plus de salariés en bonne santé, moins de dépenses pour notre Sécurité Sociale.

S'attaquer aux « déficits » fabriqués de nos caisses de solidarité de protection sociale en organisant le travail autrement, favorisant la santé, la sécurité, le progrès social, c'est possible en supprimant les gâchis humains et financiers. Après plus de 30 années d'aides publiques, données au patronat sans suivi, il faut arrêter ce racket, ces procédés mafieux.

Selon la Cour des Comptes, ce sont 172 milliards d'euros de Fonds Publics qui ont été généreusement octroyés aux entreprises en 2009 sans contrôle ou presque.

Ce n'est pas du gaspillage, c'est un détournement des moyens publics pour augmenter les profits des entreprises, eux-mêmes largement distribués aux actionnaires.

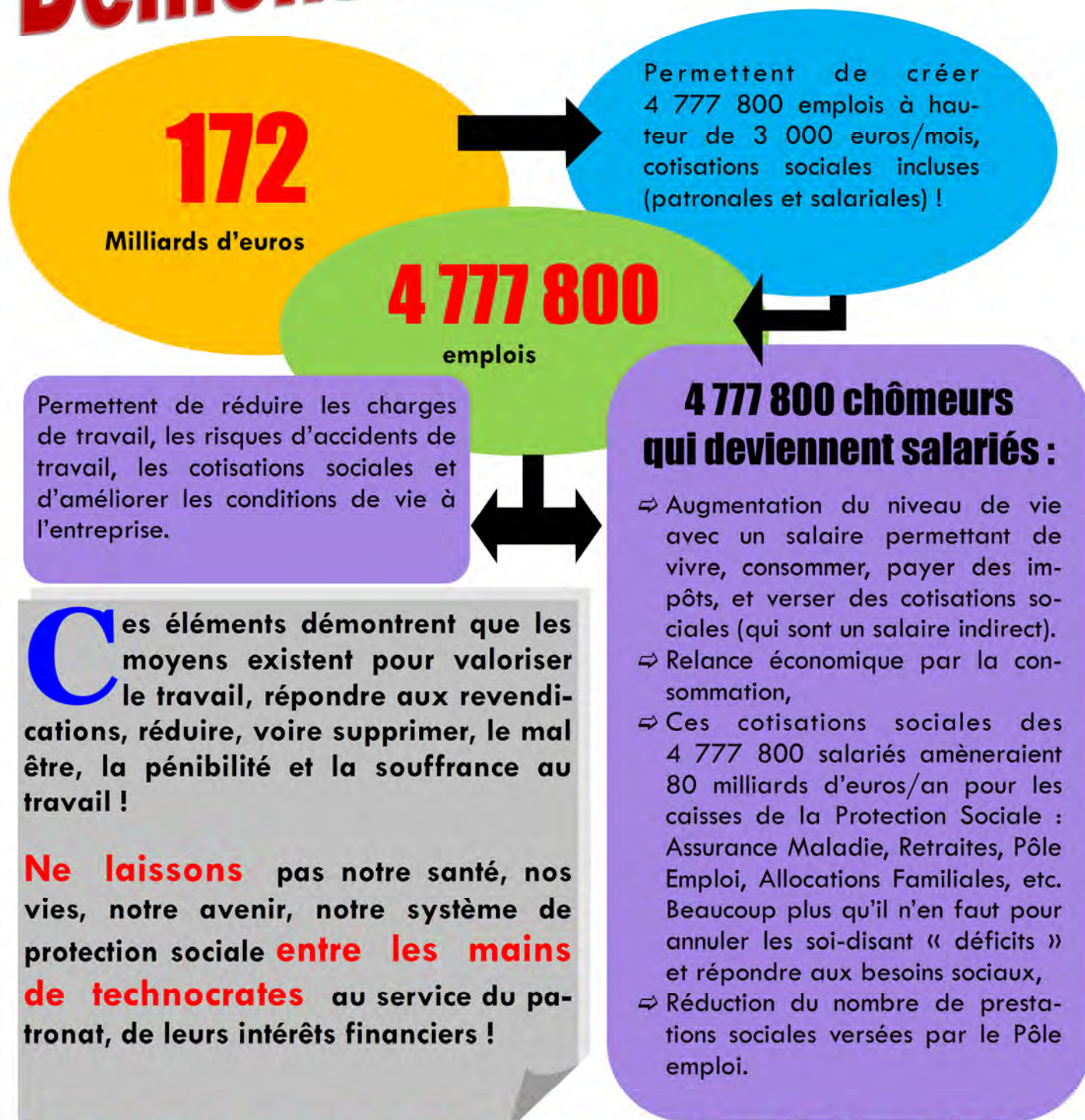
Des cadeaux qui, durant ces 30 années, n'ont pas fait baisser le chômage, bien au contraire !



La CGT propose de supprimer ces aides, de les utiliser pour valoriser le travail, l'emploi, la santé et la sécurité des salariés, permettant ainsi de réduire, supprimer en même temps les « déficits » de nos caisses de protection sociale : Assurance Maladie, Retraites, UNEDIC, etc...

Démonstration

Sur la base des 172 milliards d'euros/an chiffrés par la Cour des Comptes.



Ces éléments démontrent que les moyens existent pour valoriser le travail, répondre aux revendications, réduire, voire supprimer, le mal être, la pénibilité et la souffrance au travail !

Ne laissons pas notre santé, nos vies, notre avenir, notre système de protection sociale **entre les mains de technocrates** au service du patronat, de leurs intérêts financiers !

Imposons nos intérêts collectifs solidaires !

Le 28 avril, la CGT appelle les salariés à agir pour porter et gagner sur leurs revendications.

Le 28 avril, c'est la journée Internationale de « Reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ».

L'objectif, c'est bien de faire prévaloir la santé sur les intérêts financiers !

L'objectif, c'est que chaque salarié travaille pour vivre, et non l'inverse !

L'objectif, c'est d'imposer une gestion qui privilégie, en toutes circonstances, la santé du salarié, son bien-être au travail.

Travailler mieux en utilisant pleinement nos ressources humaines et financières, c'est possible si on s'y met tous ensemble.

Le 28 avril, dans toutes les entreprises, agissons, exigeons que le progrès social soit le moteur du développement économique et environnemental.

Revendications CGT

PREVENTION

Principe : La pénibilité et la souffrance au travail doivent être combattues en permanence avec l'objectif de les supprimer. Remplacer ce qui est pénible par ce qui n'est pas pénible, ou à défaut, par ce qui est moins pénible, est une démarche de prévention qui doit être basée sur des critères exclusivement relatifs à la santé physique et mentale des travailleurs.

En particulier, la démarche permanente de prévention de la pénibilité doit permettre d'instaurer une organisation du travail qui place la préservation de la santé des salariés au cœur des décisions économiques et sociales.

Moyens : Dans chaque entreprise, établissement, les IRP et notamment les CHSCT, dotés de moyens spécifiques pour cette mission et en lien avec les services de santé au travail (notamment la médecine du travail), seront consultés chaque année sur le volume et l'organisation des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi du personnel.

Une fiche individuelle d'exposition à la pénibilité pour les salariés organiques, sous-traitants et intérimaires, doit identifier et comptabiliser les situations de travail, au même titre que la fiche d'exposition médicale. Cette fiche sera la base de la démarche de prévention et permettra, le cas échéant, l'ouverture du droit à la réparation.

REPARATION

Droit à la réparation : Tout salarié ayant été exposé à des situations et conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée sur la santé, doit disposer d'un droit à départ anticipé en retraite, financé par l'employeur.

Modalité d'application du droit à réparation : Le temps pendant lequel le ou la salarié(e) a subi une pénibilité, ouvre un droit proportionnel à l'exposition.

Pour un an de travail pénible, le départ sera anticipé de 3 mois (exemple : 20 ans de travaux pénibles donnent droit à 5 ans de départ anticipé). Après 15 ans de travaux pénibles, il sera recherché, avec l'accord du salarié, prioritairement un poste non pénible, à défaut un poste moins pénible, avec maintien de la rémunération.

Financement : Les employeurs sont responsables juridiquement de la pénibilité et de ses conséquences.

Pour inciter à cette démarche, une contribution financière est versée dans le régime permanent par les employeurs des salariés concernés. Cette contribution sera versée à un organisme géré démocratiquement qui financera ces départs anticipés.

PPG Genlis, non à la misère !

Au moment où nous écrivons cet article, cela fait 4 semaines que 20 travailleurs, à l'appel de la Cgt, sont en grève sur le site de PPG Genlis, numéro un mondial de la peinture déco.

C'est le refus d'une nouvelle externalisation, en l'occurrence le service distribution, comptant 29 personnes, qui serait transféré à un transporteur logisticien avec tout ce que cela comporte : changement de Convention Collective, dénonciation des accords, droits et acquis, bref de la chimie vers la misère.

La Fédération adresse son soutien à nos camarades et appelle l'ensemble de ses syndicats à adresser leur sou-

tien moral mais aussi financier à : Syndicat PPG Genlis 29 rue Romaine 21110 Genlis. Cgt.GENLIS@ppg.com

Sanofi-Aventis.

Un grand merci à tous nos adhérents qui étaient présents à Paris Sud.

Nous étions environ 500, tous déterminés à continuer le combat.

Cette mobilisation était fondamentale et nous espérons qu'elle aura, dès jeudi en CE, les retombées attendues.



Ce PSE est le plus dur de notre histoire et la Direction plus arrogante que jamais.

Ce PSE est aussi le plus injuste car les profits n'ont jamais été aussi gigantesques.

Nous nous battons avec vous jusqu'au dernier jour. Fraternellement, l'équipe CGT.



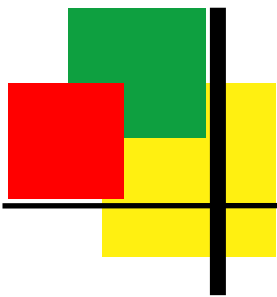
A l'initiative de la CGT Mecacorp Villers Bretonneux, 80 % des salariés ont pu exprimer leur ras le bol de la politique des bas salaires, en faisant grève pendant 24 H le 28 mars dernier, veille de la dernière réunion des négociations annuelles des salaires (NAO).

La colère s'étant élargie à 5 autres sites, la direction générale a revu sa copie à la hausse en proposant de 1.6 à 2.3 % d'augmentation générale pour 2011.

Il en ressort que cela reste cependant très insuffisant pour les salariés qui voient fondre leur pouvoir d'achat. Ultime réunion le 12 avril prochain.

Mecacorp, très insuffisant...





Congrès de l'UGICT CGT : Vichy - 2011.

Le 16^{ème}

Le 16^{ème} congrès de l'UGICT s'est tenu du 29 mars au 1^{er} avril 2011 à Vichy. Une délégation de notre Fédération composée de 21 camarades représentant différents groupes et différentes régions, a participé à ce congrès.

Pendant ces 3 jours, environ 400 congressistes ont débattu des thèmes suivants à partir du document d'orientation constitué en **3 parties** :

CRISE ET ENJEUX DE LA SPÉCIFICITÉ ICT.

Nous sommes globalement en accord avec l'analyse faite sur la crise, à ceci près, que ce ne sont pas les marchés financiers qui créent les richesses mais bien le travail.

Les marchés ne font que spéculer sur la valeur ajoutée créée par le travail en générant une économie fictive.

Nous sommes en accord également avec celle de ses impacts sur les salariés ICT et les enjeux d'un syndicalisme de masse à définir chez les cadres et techniciens.

POUR UN SYNDICALISME DE MASSE DES ICT.

Dans cette partie, se pose la question de la structuration et du fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT, et plus généralement, de toutes nos organisations et unions spécifiques.

Des convergences de revendications existent entre les différentes composantes du salariat de l'ouvrier au cadre, alors créons les conditions pour construire ensemble des plans d'actions.

Cela ne pourra qu'être bénéfique au syndicat et à la CGT dans son ensemble. C'est là l'enjeu que nous avons à relever. La CGT est l'organisation syndicale de tous les salariés (*des ouvriers comme des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise*) !

Faut-il pour autant créer des sections syndicales ou syndicats dans les territoires afin d'organiser les ICT isolés ?

DU MANAGEMENT ALTERNATIF AU STATUT DE L'ENCADREMENT.

Être ICT aujourd'hui consisterait, de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions d'entreprises tentent de nous

imposer, à nous sentir responsables et sans condition, de la mise en œuvre de directives non discutables. Les cadres et les techniciens sont supposés laisser au vestiaire leurs convictions profondes, leur liberté de pensée et d'opinion, leurs droits citoyens les plus fondamentaux.

L'exigence de leur adhésion à la politique de l'entreprise serait plus forte ? Le type de management en vigueur, soutenant la logique de financiarisation des entreprises et non une logique de développement économique et social, conduit à une perte d'identité de l'encadrement par rapport au collectif de travail.

Les ICTAM veulent redonner un sens à leur travail, cela va de la reconnaissance de leur travail, donc de leur diplôme, en passant par plus de salaire et de formations.

Pour introduire les débats, **5 tables rondes** ont été organisées sur les thèmes suivants :

- Evolution des ICTAM.
- Réflexions et expériences sur les formes d'organisation CGT.
- Représentativité syndicale.
- Reconnaissance et management alternatif.
- Protection sociale en Europe : enjeux et défis.

Dans le cadre de la préparation de ce 16^{ème} congrès de l'UGICT, la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT avait impulsé les débats pour réfléchir à quelle structure CGT-UGICT nous avons besoin pour intégrer les spécificités des salariés Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres dans les revendications de la CGT.

Les syndicats de la FNIC CGT, ainsi que d'autres syndicats, ont déposé des amendements sur l'ensemble du document d'orientation.

A partir du document final adopté par le congrès, à nous militants de la CGT, de nous appuyer sur ce document afin de poursuivre nos échanges et travaux vers la construction d'un syndicalisme CGT solidaire et offensif pour toutes les composantes du salariat.



PARFUMERIE & COSMÉTIQUE :

UNE LONGUE HISTOIRE DE LUTTES !

La parfumerie cosmétique est l'une des branches de la chimie.

Cette filière, si on compte toute la chaîne, fait travailler aujourd'hui plus de cent mille personnes dans près de 300 entreprises.

Fleur de notre industrie française, elle en est aussi l'une des plus lucratives pour le capital, avec un chiffre d'affaires mondial d'environ 300 milliards d'euros et des marges qui vont de 20 à 40 %.

Les calculs sont vite faits quant aux profits dégagés et qui bien évidemment ne bénéficient pas aux salariés.

Le classement des grosses fortunes qui paraît chaque année dans la presse économique parle de lui-même.

En milliards d'euros	2008	2010
Bernard Arnaud (LVMH)	18,31	22,75
Liliane Bettencourt (L'Oréal)	13,58	14,45
Puesh Bertrand (Hermès)	7,42	8,59
François Pinault (Gucci)	7,33	6,22
Wertheimer (Chanel)	4,5	5
Courtin-Clarins (Clarins)	1,9	2,2
Guerlain	1	1,5

Si l'on fait le total pour ces 7 personnes ou familles, en 2010, ils totalisaient 60,7 milliards de fortune personnelle contre 54 en 2008, soit une augmentation de 6,7 milliards en deux ans !

Et pour les travailleurs de la branche qu'ils exploitent ?

On comprend mieux les luttes de ce début d'année chez Dior, Yves St Laurent, L'Oréal, Chanel, BRP...

Toutes pour les mêmes raisons : salaire, emploi, conditions de travail. Et ce n'est pas une nouveauté dans la branche. Certains disent "c'était mieux avant", "dans le temps, nous étions une famille", mais était-ce vraiment la réalité ? N'est-ce pas plus simplement lié au fait, qu'avant, il était plus facile de mettre un nom sur les patrons, qu'aujourd'hui sur les actionnaires qui dirigent nos groupes et entreprises ?

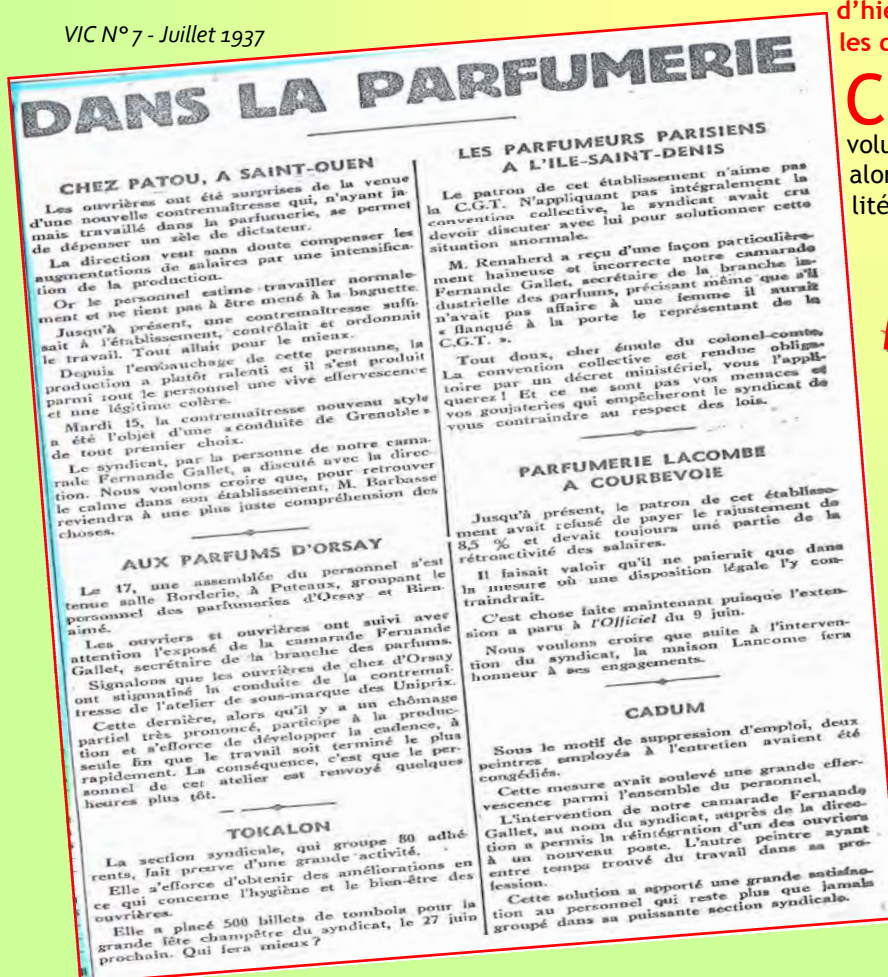
Dans les pages suivantes, nous avons compilé nombre d'articles de cette branche parus dans la presse fédérale sur une période de 75 ans. Certains s'y reconnaîtront et d'autres découvriront des pages d'histoire de leur entreprise.

Ce que la Fédération a voulu mettre en exergue en décidant ce dossier parfumerie-cosmétique, **c'est que les luttes sont de chaque instant, que nos droits et nos acquis d'aujourd'hui sont le fruit des luttes d'hier, que les luttes d'aujourd'hui feront les droits et les acquis de demain.**

C'est aussi un message à tous ceux qui pensent que la lutte des classes est révolue et que c'est de l'histoire ancienne alors qu'elle n'a jamais été autant d'actualité.

D'UNE ACTUALITÉ D'EPOQUE A UNE ACTUALITÉ DE NOTRE EPOQUE !

Cette année là, le patronat affiche clairement ses positions en disant "plutôt Hitler que le Front populaire" !



Dans les Parfumeries

Le 8 mars, lors de la réunion de la branche, nos camarades se sont préoccupés de la situation dans la parfumerie caractérisée par :

- des licenciements ou perspectives de licenciements de personnel ouvrier ;
- des stocks importants représentant parfois 5 mois de fabrication ;
- un ralentissement certain dans l'écoulement des produits tant sur le marché intérieur que sur le marché extérieur.

Déjà nous pouvons indiquer qu'au cours de la réunion du 8 mars, nos camarades ont pu ébaucher ou suggérer une première solution possible :

LES STOCKS DONT L'ACCUMULATION A DES CONSEQUENCES NON SEULEMENT POUR NOTRE INDUSTRIE, MAIS EGALEMENT POUR L'INDUSTRIE DU VERRE, DOIVENT ETRE RAPIDEMENT LIQUIDES PAR UNE BAISSA SUBSTANTIELLE DES PRIX.



UN LABORATOIRE DANS UNE PARFUMERIE

Une délégation composée des représentants de notre syndicat et du Syndicat ouvrier, conduite par un secrétaire fédéral, s'est rendue auprès des services intéressés du Ministère de la Production Industrielle.

Un simple échange de vues a eu lieu au cours de deux entretiens qui nous ont été accordés : aucune conclusion pratique n'a été tirée. C'est donc essentiellement à nos Comités sectionnelles, à nos Comités d'entreprise qu'il appartient d'examiner très attentivement le problème, d'envisager les solutions, de les populariser afin de les proposer aux pouvoirs publics.

Pour démontrer la possibilité de cette baisse, nos comités d'entreprises doivent exiger des informations sur les prix de revient et les bénéfices des entreprises (quelque soit leurs formes, société anonyme ou non). On voit combien est importante l'utilisation au maximum des possibilités des Comités d'Entreprises dans le domaine économique et comment bien en même temps cette activité doit avoir de répercussions heureuses sur la situation matérielle des travailleurs. Que tous nos comités dirigés ou épaulés par les sections d'entreprises se mettent hardiment au travail !

1947 : 5 Ministres communistes sont exclus du gouvernement le 5 mai.

La CGT obtient 60 % des voix au conseil d'administration de la Sécu.

ECHO N° 21 - Mars 1947

BOURJOIS (Usine)

Une réalisation du Comité d'Entreprise

Une des tâches les plus urgentes à laquelle le Comité d'Entreprise eut à faire face à ses débuts fut l'amélioration du fonctionnement de la cantine et, à cet effet, le remplacement d'un gérant par un camarade dévoué porta rapidement ses fruits.

Dans l'ensemble, à partir de ce moment, les menus furent de meilleure qualité et les repas servis ne donnèrent plus lieu à de nombreuses plaintes comme par le passé.

D'ailleurs, les visites que nous fîmes souvent des camarades d'autres entreprises confirmèrent que nous étions dans la bonne voie, et qu'une gestion directe donnait de meilleurs résultats que l'intermédiaire de gérants professionnels.

Malgré les difficultés du ravitaillement qui furent les mêmes pour nous que pour la majorité des autres cantines, nous pûmes, pendant l'année 1946, servir 117.000 repas à un prix inférieur à 30 francs, légèrement de qualité et de quantité normales.

Devant ces résultats, nous engageons les camarades des autres entreprises à ne pas s'effrayer devant les difficultés et à assurer eux-mêmes la gestion de leurs cantines.

LA SECTION SYNDICALE.

La Conférence de la main-d'œuvre féminine VIC N° 26 - Février 1948

Hygiène et sécurité

Plusieurs maladies professionnelles nous ont été signalées :

Des cas d'eczéma chez BOURGEOIS (parfumerie) ainsi qu'à la RIVIERE SAINT-SAUVEUR (explosifs).

Pour les ouvrières travaillant dans les détergents, des maux d'estomac ont été ressentis dans une savonnerie à YAINVILLE.

Dans les savonneries de MARSEILLE, un avantage a été obtenu dans l'organisation de la durée du travail. ce qui apporte un gain de deux heures par jour pour les ouvrières.

(Suite de la 1^{re} page)

Après les 3 % de juin, prime de 5.000 francs de retour de vacances obtenue chez Bourjois ; 2,4 %, plus 4 francs de l'heure, chez L'Oréal ; 6,5 % avec effet du 1^{er} août chez Gibbs ; 10 fr. de l'heure et 2.000 francs pour les employés, plus 6.000 francs de prime de vacances et 6.000 de fin d'année chez Perma, etc.

Dans cette même période, le patronat de la Parfumerie devait renoncer à l'abattement sur les salaires de cette branche et revenir aux 108 francs au coefficient 100, au lieu de 103 francs imposés avec l'accord signé en 1955 par toutes les organisations syndicales, sauf la C.G.T.

Pour maintenir et élargir ces résultats, les parfumeuses s'organisent en grand nombre à la C.G.T. Elles adhèrent par dizaines et par centaines à la C.G.T. dans les Parfumeries de la Seine où les sections syndicales se sont renforcées ou reconstituées.

Perma : 100 syndiqués sur 150 travailleuses et travailleurs ; 220 sur 300 chez Piver ; 43 sur 60 chez E. Gallia ; 13 sur 14 à la petite entreprise Devigny ; des adhésions en très grand nombre chez L'Oréal, Cadum, Gibbs (usine et siège), Christian Dior à Boulogne, etc.

Avec leurs sections syndicales

C.G.T., les travailleuses de la Parfumerie renforcent leurs possibilités d'agir.

Cette action unie des travailleuses de la Parfumerie sera liée à l'action générale pour le 8 mars, Journée Internationale des Femmes.

Pour les Parfumeuses ce sera en particulier :

- Un salaire réel - garanti au moins équivalent à la moyenne des salaires des autres branches de la Chimie et sans discrimination ;
- Contre la sous-classification, à l'exemple de Piver la révision des classifications anormales ;
- Une vie meilleure avec le développement des œuvres de vie : logements, écoles, crèches, etc., et pour cela contre les écrasants budgets de guerre et pour la négociation et la paix en Algérie ;
- Renforcer leur organisation en multipliant encore les adhésions à la C.G.T. et la création de nouvelles sections syndicales.

Nous pouvons nous attendre à de nouveaux succès des Parfumeuses de la Seine. Sans aucun doute elles feront de leur « Printemps de la Parfumerie » le 24 mars un grand succès dans la joie et la confiance pour une vie meilleure.

25 mars 1957, le traité de Rome instituant la Communauté Européenne pose le principe de la libre circulation des biens.

Le 24 mars à PARIS

Printemps de la Parfumerie

Telle sera cette journée de la Parfumerie Parisienne où les travailleuses se rencontreront à la Mutualité pour participer au rassemblement suivi d'un gala organisé par leurs syndicats C.G.T. ouvriers et mensuels de la Seine.

Mais les Parfumeuses n'ont pas attendu le 24 mars... Un véritable renouveau s'est manifesté dans de nombreuses entreprises et déjà, avec la reconstitution d'un bon nombre de sections syndicales, commencent à fleurir d'importants succès.

Les femmes, particulièrement nombreuses dans cette branche d'industrie, ont signifié leur mécontentement devant les conditions de travail et les méthodes de productivité imposées dans certaines entreprises.

De même elles agissent contre les bas salaires, les abattements scandaleux non seulement sur les salaires réels, mais aussi sur les minima, sans compter la sous-classification pratiquée dans les parfumeries.

Après un premier débrayage en juillet, les travailleuses de chez L.T. Piver obtenaient un demi-mois de vacances, dans un magnifique mouvement, elles imposaient 10 % d'augmentation des salaires ; 10 % également chez E. Gallia ; 7,5 % chez Devigny.

(Suite page 23)

● CONDITIONS DE TRAVAIL

PARFUMERIE

La Parfumerie Bourjois qui fabrique aussi les parfums Chanel et les produits de beauté Barbara Gould, c'est, pour l'usine de Pantin, 603 travailleurs dont 430 femmes qui, dès leur entrée à l'usine, sont imprégnées de parfum entêtant répandu du sous-sol aux combles, car si certaines d'entre elles travaillent à la lumière dans des ateliers-caves, d'autres gèlent l'hiver et étouffent l'été, placées comme elles le sont directement sous les toits.

A l'atelier des fards et poudres, l'ouvrière fabrique environ 2.200 fards par jour en effectuant toujours les mêmes gestes. Ce mouvement continuels font travailler toujours les mêmes muscles qui durcissent, augmentent de volume, jusqu'à devenir gênants en provoquant une grosseur sous le bras. Il existe une poudre pour le maquillage dite invisible. Excessivement légère, elle s'infiltre partout et gêne la respiration. Les travailleuses portent un masque qu'el-

les ne peuvent garder que quelques heures.

A l'atelier des rouges à lèvres, la pâte est coulée à une température de 80 à 90°, ce qui provoque une chaleur allant jusqu'à 43° certains étés et une poussière grasse, parfois écœurante selon les parfums. A force de fixer la pâte, tant pour les couleurs que pour éviter le moindre défaut de fabrication, les ouvrières travaillant à la lumière souffrent des yeux.

A l'atelier des savons, c'est une poussière piquante qui irrite la gorge. Certains parfums, comme la lavande et le tilleul, entrant dans la fabrication des savons, provoquent des crises de foie.

A l'atelier de conditionnement des liquides, c'est la chaîne Chanel qui bat le record des crises de nerfs, des évanouissements et des maux d'estomac : 9 ouvrières manipulent 11.000 flacons qui doivent être remplis, conditionnés, essuyés, vérifiés et emballés dans la journée. Le cerveau est conditionné par un seul

objectif : ne pas avoir de retard, ne pas arrêter la chaîne, ne pas faire baisser les primes et éviter si possible les réflexions des chefs de services...

Février 1973, création de la CES (*Confédération Européenne des Syndicats*) qui regroupe 18 pays. 25 avril, Révolution des oeilletons, fin de la dictature au Portugal.

UBEDA Jean DIPARCO Ormes



Alors que les profits grimpent chez L'OREAL, faisant un bond de +18% an, que le chiffre d'affaires L'OREAL et filiales augmente de +30%, qu'une utilisation intensive de main d'œuvre précaire sans emploi statutaire à la mesure de l'expansion s'instaure, les salaires ne vont pas, 1.100 à 1.500F, voire plus de manque à gagner. La coordination CGT développe l'action dans le groupe L'OREAL.

Parfums Rochas :

VIC N° Spécial - Décembre 1972

12 milliards pour une seule femme MAIS COMBIEN POUR TOUTES LES AUTRES?

C'est en effet la « modeste » somme de 12 milliards d'A.F. qu'Hélène ROCHAS et ses deux enfants vont toucher dans la vente des parts qu'ils détiennent par héritage dans la Société des Parfums Marcel ROCHAS (d'après le journal « L'AURORÉ »).

12 MILLIARDS, c'est beaucoup plus qu'il ne faudrait pour satisfaire les revendications de l'ensemble des travailleuses de la Société ROCHAS. Et pourtant ce sont ces femmes, et elles seules, qui les ont gagnés par leur travail.

— d'un côté, une femme recevant 12 MILLIARDS D'ANTIENS FRANCS ;

— de l'autre côté, des centaines de femmes travaillant 13 heures par jour (si on tient compte des soins du ménage et des enfants), recevant un salaire INFÉRIEUR A 100.000 A.F. PAR MOIS pour certaines.

C'est vraiment une illustration de l'exploitation capitaliste et du conflit d'intérêts existant entre deux classes : celle d'une majorité d'exploités et celle d'une infime minorité d'exploiteurs, et non pas entre deux sexes, comme voudraient le faire croire ceux qui parlent « d'émanciper la femme » de la tutelle des hommes, afin de la détourner de l'action contre leur exploitateur commun.

■ Allocation de départ en retraite : Le montant de cette allocation spéciale est égal à celui de l'indemnité de licenciement à laquelle la personne aurait droit, en fonction de sa rémunération et de son ancienneté dans l'entreprise ;

■ Sécurité de l'emploi : En cas d'arrêt prolongé pour maladie, au-delà des périodes de paiement intégral ou partiel et à l'expiration de celles-ci, l'intéressé sera maintenu pendant 5 années dans les effectifs de la Société, sous condition d'un minimum d'ancienneté de 6 années à compter du premier jour du congé de maladie.

■ Rémunérations :

— Salaires minima :
88.800 A.F./mois pour le coefficient 125
116.000 A.F./mois pour le coefficient 135
124.500 A.F./mois pour le coefficient 145
137.400 A.F./mois pour le coefficient 160

— Clause d'échelle mobile : au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre, les salaires de

base sont ajustés à l'aide d'un indice « hausse des prix » égal à la moyenne de l'évolution :

— de l'indice INSEE des 259 articles, d'une part,

— de la moyenne des indices du budget-type établis par la C.G.T., la C.F.D.T., la C.G.T.-F.O. et l'U.N.A.F. d'autre part.

— En outre, une augmentation de 1,50 % est appliquée chaque semestre sur tous les salaires.

■ Primes semestrielles : Une prime est versée au personnel en juin et décembre. Elle est modifiée en fonction des hausses appliquées aux salaires de base (en juin dernier, elle a été de 1.120,00 F).

Ça ne fait cependant pas le compte, et les 12 milliards d'Hélène ROCHAS démontrent que les autres revendications peuvent aisément être satisfaites.



Photo Keystone

Mais avec les grèves de mai 1968, un syndicat C.G.T. a été constitué à la parfumerie Rochas et il a déjà pu imposer un certain nombre d'avantages :

■ Temps de travail : L'horaire hebdomadaire a été réduit à 41 h 15 réparties sur 5 jours ;

■ 5^e semaine de congés payés : Une semaine de congé supplémentaire est accordée au personnel ayant deux années d'ancienneté au début de l'année civile ;

■ Mensualisation : Tout le personnel a les avantages des mensuels depuis le 1^{er} janvier 1970 ;

■ Congé de maternité : Une quinzaine de semaines de congé maternité a été obtenue ; elle peut être prise avant ou après le congé légal, au choix de l'intéressée ;

VIC N° 423 - Juin/Juillet 2000

Le 22 mai, les salariés étaient dans la rue !

L'OREAL (Groupe)

Ils exigeaient une réduction du temps de travail dans leur groupe à la mesure des profits affichés. Cette RTT, chiffrée par la Coordination, permettrait la création de 860 emplois afin de réduire les charges de travail des 11.000 salariés du groupe en France. Ces emplois créés ne représenteraient seulement que 4 Francs par action (celle-ci se situant à environ 5.000 Francs), ce qui équivaldrait à 370 millions de Francs.

Les salariés en colère réclament une plus juste répartition des richesses qu'ils contribuent à créer.

DES LUTTES, DES ELECTIONS D'HIER, D'AUJOURD'HUI, COMME DEMAIN !

CHEZ KLYTIA, Parfumeur

Les femmes militent activement à la tête de la Section syndicale. Elles obtiennent une prime d'insalubrité de 10 % pour certaines catégories de salariées et une prime au rendement de 10 à 15 % sur les salaires pour l'ensemble du personnel.

ECHO N° 23 - Mai 1947

Novembre 1947, les groupes FO appellent à quitter la CGT.

Juillet, les pays d'Europe acceptent le plan Marshall.

USINES DIOR (Granville)

Aux récentes élections, la C.G.T. a obtenu 3 sièges et la C.F.T.C. 1.

USINES DIOR (Landerneau)

Délégués du personnel. Collège ouvriers-employés. C.G.T.: 47 voix, 2 élus; C.F.T.C.: 37 voix, 2 élus.
Collège cadres et maîtrise. C.G.T.: 10 voix (sur 10 votants), 1 élu.
Comité d'établissement. Collège ouvriers-employés. C.G.T.: 53 voix, 3 élus; C.F.T.C.: 32 voix, 1 élu.
Collège cadres et maîtrise. C.G.T.: 11 voix (sur 11 votants), 1 élu.

VIC N° 96 - Novembre 1956

BOURJOIS (Pantin)

Délégués du personnel:
Collège ouvriers-employés:
C.G.T. 422 voix, 7 élus sur 7.

CADUM

(Courbevoie)

Délégués du personnel:
Collège ouvriers-employés:
C.G.T.: 237 voix, 6 élus sur 6.

VIC N° 92 - Novembre 1960

Elles portent dans le monde entier le renom du goût français

DES noms prestigieux : Carven, Révlon, Coty, Lancôme, Chanel, Bourjois « Soir de Paris », Cadum, L'Oréal ou Piver... ou autres parfums et produits de beauté qui font, au delà même de nos frontières, la renommée du goût français...

On pourrait croire que ceux et celles qui assurent une telle production et la présentent avec tant de délicatesse, en sont récompensés. Détrompez-vous, voyez plutôt cette feuille de paye d'une ouvrière spécialisée

des parfumeries intervenient avec compétence et expliquent leur action;

Grève chez Bourjois contre la productivité et pour les salaires...

Dites bien, c'est grâce à l'action unie qu'après la

BOURJOIS				BULLETIN DE PAIE			
SOCIÉTÉ ANONYME UNITE 40, RUE DELIZY PANTIN (SEINE)				A CONSERVER			
NOM - PRENOM		PROFESSION					
BROUS ANGES		O.S.					
SERV.	NATR.	COEFF.	SALAIRE DE BASE	ANCIENNETE	PAIE	PERIODE	
02	0540	1051	125 2,470	0,00	16	du 10 01 65	au 31 01 65
ELEMENTS DE PAIE				CART. MOYENNE	NON D'HEURES	MONTANTS A PAIER	MONTANTS A RETENIR
HEURES NORMALES				2,470	87,00	214,89	12,89
RETENUE SPEC. SOC. 44							3,44
RETENUE RETR. COMP.							0,11
RETENUE ASS. CHOMAGE							
PRIME TRANSPORT						6,01	3,56
CROQUIS ANCIEN ARRONDISSEMENT						0,99	
NET A PAYER	SPONT.	MODE DE PAIEMENT	TOTAL HEURES	TOTAL EN	TOTAL EN		
210,00	2,89		87,00	232,89	20,00		

Bourjois, avec un « J » constitution de notre Syndicat, nous avons obtenu nos augmentations chez Lancôme, et ce n'est pas fini, on remet nos pauses en questions, nous ne nous laisserons pas faire.

2,47 F. de l'heure et la prime est de 2.000 à 3.000 anciens francs par mois..

Dans cette industrie, où les effectifs de travailleuses vont de 70 à 80 %, le Syndicat patronal joue « les pauvres ». Il est toujours en retard pour appliquer les décisions de la Chimie dont il fait partie; ainsi, il lui a fallu des mois de « réflexion » pour ratifier l'accord obtenu pour le paiement des 14 semaines de maternité.

De même, il y a plusieurs années, les patrons avaient imposé un barème inférieur pour leur branche. Grâce à la dénonciation de la C.G.T.

Le double barème Cadum a été supprimé, mais les patrons pratiquent trois échelons par catégorie pour les femmes et il nous faut arriver à l'échelon supérieur pour obtenir le même salaire que l'ouvrier au premier échelon. Nous ne laisserons pas remettre en cause notre succès.

7 % chez L'Oréal au début de l'année, où la puissance du Syndicat maintient des salaires moins mauvais qu'ailleurs..

26 juillet 1956, Nasser nationalise le canal de Suez.

29 octobre, Israël attaque l'Egypte. La France et l'Angleterre suivent Israël.



et à l'action dans les entreprises, la parité a été imposée... Mais les salaires garantis sont très bas, et l'abattement sur les salaires réels subsiste pour toute la parfumerie. Comme si cela n'était pas suffisant, on en ajoute, et il n'est pas rare de voir l'ouvrière sur machine gagner moins que le manoeuvre qui l'approvisionne...

—o—

Cela ne va pas sans réaction... Réunies au « collectif » du Syndicat parisien de la Chimie, les militantes

Les interventions sont nombreuses, cela va mieux dans la parfumerie parisienne, tout comme à celle de Grasse, où les travailleuses viennent de tenir congrès.

« Il y a de plus en plus de jeunes dans nos usines, indique une déléguée; si nous nous y mettons toutes, nous ferons reculer les patrons... Mais, je le répète, il faut s'organiser et agir ».

Les « pauvres » patrons de la Parfumerie devront tenir compte de cet appel pour des salaires décents dans une industrie de luxe.

Bourjois - Pantin

Composé essentiellement d'ouvrières et surtout de jeunes filles, le personnel de fabrication a engagé une grève du 21 au 23 octobre.

Premiers effets pour octobre : 3 % d'augmentation générale assortie d'un minimum de 120 F par mois (au-delà de 5 000 F la direction n'appliquera que 2 %). Depuis la 1^{re} janvier, le plancher d'augmentation est ainsi porté à 250 F (février : 2 % et 40 F ; avril : 2 % et 40 F ; juillet : 2 % et 50 F).

Autrement dit, les patrons ont « allongé » sensiblement « la sauce U.I.C. », qu'il s'agisse des deux décisions unilatérales du premier semestre ou des « incitations » de juillet et octobre.

Conclusion, on sait combien en matière de parfums et autres cosmétiques se piler aux goûts de la mode et même à ses caprices, cela est important. Par contre, côté salaires, chez Bourjois comme chez les autres, les patrons restent des plus classiques, d'une stricte sobriété... !

Mai 1974,
Valéry
Giscard d'Estaing est élu
Président, la
démagogie et
le populisme
s'installe !

5 juillet 1974,
le droit de
vote passe à
18 ans.

VIC N° 231 - Avril 1974

L'Oréal (Aulnay)

« Débat-casse-croûte » organisé par la C.G.T. pendant l'heure du repas : une centaine de femmes y ont participé. Cela a permis de mettre en lumière des disparités de classifications et salaires des employées du service clients. La C.G.T. a donc demandé une entrevue à la Direction et obtenu une révision des salaires et classifications pour l'ensemble de ce service, ainsi qu'une amélioration des conditions de travail ; il a été également discuté des possibilités de création d'une crèche.

Parfumeries Grasse

Roure :

2 jours 1/2 de grève suivis à 90 % par l'ensemble du personnel, puis 4 jours aux hydrocarbures. Les travailleurs ont notamment obtenu des augmentations de salaires, une prime de poste, 1 heure de réunion par trimestre. Les jours de grève ont été payés.

Méro-Boyreau :

Après une action de 2 jours dans un secteur, augmentation de 70 F par mois et paiement des jours de grève.

U.O.P.

1 heure de débrayage.

VIC N° 231 - Avril 1974

Parfumerie Rochas - Poissy

Beaucoup de femmes de l'entreprise ont un mari travaillant chez Simca. Et en raison de la répression anti-C.G.T. régnant chez Simca, elles ont peur de nuire à leur mari en menant une activité syndicale. Cependant, aux dernières élections, la C.G.T. vient de remporter 7 sièges sur 7. Nous avons 5 semaines de congés après deux ans de présence, 16 semaines de congé maternité et l'assurance de ré-emploi après congés sans solde d'un an.

VIC N° 228 - Janvier 1974

17 janvier 1975, la
Loi Veil dépénalise
l'avortement.

PARFUMERIE REVLON

(Seclin)

Depuis la grève menée en décembre, 26 travailleurs sont venus renforcer le syndicat C.G.T., parmi lesquels 18 femmes.

VIC 249 - Mars 1976

"Une véritable R.T.T. parce que nous le valons bien..." avec 860 emplois en plus et sans perte de rémunération.

23 mars 1979, marche des 80 000 sidérurgistes CGT sur Paris.

L'OREAL Aulnay : grève de deux heures le 12 décembre dans un atelier où on travaille au rendement ; résultat obtenu : embauche de deux personnes.

N° 276 - Janvier/Février 1979

L'OREAL AULNAY (93)

DELEGUES DU PERSONNEL

Tous collègues réunis :

Inscrits : **1.356**. Exprimés : **1.048**.

1^{er} collège : **9 élus**, CGT +0,86. %

2^e collège : **2 élus**, CGT +7,39. %

N° 279 - Mai 1979

L'OREAL (groupe)

Depuis l'action du 22 mai cette revendication continue de mobiliser les salariés face à une direction pressée de faire appliquer ce que nous avons analysé comme étant un mauvais accord "groupe" dans tous les sites du groupe.

Le 17 juillet, dans plusieurs établissements, de nouvelles actions ont eu lieu à l'exemple de Gemey (Ormes) où la grève a connu un succès inégalé (près de 100 %).

Un tel accord passé aux forceps provoque toujours un malaise, un mécontentement, des réactions parmi les personnels. Nul doute que la colère provoquée par la direction n'est pas prête de s'éteindre.

Rendez-vous est pris dès le début septembre pour de nouvelles initiatives revendicatives : Salaires/Emplois : même combat, avec aussi l'amélioration des conditions de travail et l'arrêt des harcèlements en tout genre.

VIC N° 424 - Août/Sept 2000

• ROCHAS

Poissy(78)

Les employés de bureaux aussi dans l'action

Les employés de bureaux se joignent au personnel de production dans l'action, la direction est contrainte de concéder... 2 % au 1^{er} mai ; de nombreux changements de classifications ; une prime semestrielle de 6500 FRS pour tous et, à la clé, déjà 4 adhésions CGT !

VIC N° 394 - Mai/Juin 1995

PARFUMERIE COSMÉTIQUES

Les directions des groupes FABERGE, ROCHAS, YVES SAINT LAURENT sentent monter la colère des salariés d'où se dégagent des parfums tenaces aux noms de salaires (à nettement relever), conditions de travail (à nettement radoucir), effectifs (à regonfler sans aucun doute).

L'exemple de Y.S.L. à Lassigny : Le 25 janvier « pour les retraites » 430 salariés ont débrayé entre 11 h et 15 h, une première en 40 ans d'existence de l'entreprise ! 430 à défendre leur retraite et aussi leurs revendications locales, leurs garanties conventionnelles. En cette fin mars le bilan positif s'enrichit avec la poursuite de l'action sous d'autres formes. Dès le 13 février, 67 C.D.D. passent en C.D.I. (134 depuis juin 1999 - accord RTT). Le 21 mars 2001, c'est la revalorisation des rémunérations des C.D.D. à l'embauche CAP/BEP 8500 F, BAC/BAC PRO 9500 F, opératrice de ligne avec expérience ou après 6 mois d'ancienneté 8000 F. Les salariés ne désarment pas et simultanément une moisson d'adhésions CGT se réalise.

VIC N° 428 - Avril/Mai 2001

21 septembre 2001, explosion d'AZF Toulouse, 31 morts.

Grève Chez Yves Saint Laurent à Lassigny

Au niveau du siège une pétition (une première) a été signée ainsi qu'à Bernay.

Pour la première fois, les salariés de Yves Saint Laurent à Lassigny dans l'Oise, se sont mis en grève pendant une semaine pour leurs salaires et les conditions de travail.

Les négociations salariales ont été menées parallèlement sur les trois sites de la société (Neuilly, Lassigny, Bernay). Bien que la direction refuse de reconnaître l'entité du groupe et donc la négociation à ce niveau, les propositions sont les mêmes : 1,5 % d'augmentation de la masse salariale et sous forme d'augmentations individuelles, sauf, pour partie, à Bernay où une augmentation générale est prévue.

Une telle politique se développe depuis quelques années chez Yves Saint Laurent et les salariés n'en veulent plus. S'ajoutant à cela les conditions de travail, le premier conflit débute, suivi par plus de 300 personnes chaque jour bloquant ainsi toute la production avec 1 h 30 de débrayage en milieu de journée.

Si, sur la question des salaires, les propositions n'ont pas avancé, par contre sur les conditions de travail, d'organisation et d'emploi la direction du site de Lassigny propose une mise à plat des situations avec négociation sur ces différents points.

VIC N° 433 - Février/Mars 2002

LES CHANEL Pantin en luttés !

Le 13 mars, à l'appel du seul syndicat CGT les Chanel étaient en grève devant leur entreprise qui vient de leur annoncer l'arrêt des productions sur le site de Pantin, site historique où sont nés les produits Bourjois et Chanel.

130 emplois vont être touchés, plus le double impact sur les emplois précaires des sites de Chamants et de Compiègne où les productions doivent être transférées. Sans omettre les conséquences que cela aura sur les conditions de travail du fait de l'arrivée d'activités supplémentaires et pas forcément un effectif en adéquation.

Il ne s'agit là que de rationalisation de l'outil de production à la seule fin d'accroissement

de rentabilité financière. En 2005, 175 millions d'euros ont été octroyés à la famille Weitenner (4^{ème} fortune de France) propriétaire du groupe, en 2006 c'est 250 millions qui leur seront versés. C'est inadmissible, le groupe n'est pas coté en bourse il n'en reste pas moins que la pratique est la même, rentabilité maximale.

Preuve en est, ils ne se gênent même pas pour l'écrire dans un document transmis

VIC N° 465 - Avril 2007

Mai 2002, Chirac est élu Président de la République face à Le Pen.

26/02/2008

Imprimer - Envoyer à un ami

L'Oréal accepte de revenir aux augmentations générales des salaires

PARIS, 26 fév 2008 (AFP) - La direction du groupe de cosmétiques L'Oréal a annoncé mardi 26 février dans un communiqué qu'elle acceptait de recourir à des augmentations générales des salaires, pour la première fois depuis quatre ans, mais sans les chiffrer ni préciser d'échéance à ce stade.

Selon des sources syndicales, elle proposerait d'en discuter en juin, ce qui n'est "pas acceptable" aux yeux des syndicats. "Nous avons écrit un courrier à la direction pour lui demander de rouvrir les négociations avant la mi-mars", a indiqué un délégué CGT au sortir d'une réunion intersyndicale (CGT-CFDT-FO-CFTC-CFE-CGC).

Selon la CGT, l'intersyndicale souhaite d'abord "négocier avant de remobiliser (les salariés) si nécessaire".

Quelque 5 % des 12 000 salariés de L'Oréal en France, selon la direction, s'étaient mis en grève le 18 février pour revendiquer une augmentation générale.

Le lendemain, la direction avait fait de nouvelles propositions salariales, dont "une prime générale de 250 euros bruts à tous les collaborateurs en mars 2008" s'inscrivant dans un dispositif de "protection individuelle" assurant une progression de la rémunération globale en 2008 "au moins égale à celle de l'inflation".

Cela n'avait pas satisfait les syndicats qui continuaient à réclamer des augmentations générales.

Mardi, confirmant une information du quotidien La Tribune, L'Oréal en a accepté le principe, et a indiqué qu'elle allait discuter avec les syndicats de leur contenu. Ces mesures "s'intègrent dans le dispositif global de politique de rémunération qui vise à récompenser la performance et à protéger le pouvoir d'achat des collaborateurs", a précisé la direction.

Selon elle, la prime de 250 euros, "les augmentations individuelles de début d'année et tous les autres éléments de rémunération, notamment l'intéressement et la participation", "représenteront cette année jusqu'à l'équivalent de 3 mois et demi de salaire supplémentaire".

L'Oréal a enregistré un bond de 28,9 % de son bénéfice net en 2007, à 2,656 milliards d'euros, et un bénéfice par action en hausse de 13 %, conformément à l'objectif du groupe d'une "croissance à deux chiffres", pour la 23^{ème} année consécutive.

au CE et au personnel : "Anticiper, c'est important aussi vis à vis de vous, nos équipes, nos salariés : il faut agir quand tout va bien, précisément quand on s'inscrit dans un contexte favorable, quand on a confiance dans l'avenir. A ce moment là, on dispose des moyens nécessaires pour faciliter et accompagner ces changements, au mieux".

Bref, Chanel casse l'emploi quand tout va bien pour que cela aille encore mieux pour l'actionnaire. Bon courage à nos camarades victimes eux aussi de l'exploitation capitaliste et pour la lutte qu'ils ont à mener.

La gestion de L'Oréal contestée

Les salariés de l'usine de parfums et cosmétiques YSL Beauté, qui emploie 800 personnes à Lassigny (Oise), propriété de L'Oréal depuis 2008, se sont mis en grève reconductible hier pour réclamer des hausses de salaire. 80% des personnels de production ont répondu à l'appel à cesser le travail lancé par la CGT et la CFDT, et des barrages filtrants ont été installés devant l'usine afin d'empêcher les entrées des camions, selon Manuel Blanco, délégué CGT et secrétaire fédéral national des industries chimiques CGT.

Une augmentation de 3,2% pour tous

Les grévistes réclament une augmentation de 3,2% pour tous alors que la direction offre un coup de pouce individuel de 1,2%, ainsi qu'une prime d'intéressement comprise entre 950 et 1.500 euros en fonction des salaires. « On est intégré à L'Oréal pour produire, être rentable et souffrir mais pas pour partager les richesses », a souligné le responsable syndical, précisant que les salariés d'YSL Beauté « avaient toujours été bien traités au plan social » depuis la création de l'usine en 1962 jusqu'à sa reprise par L'Oréal en juillet 2008.

« Les salariés ont obtenu une augmentation générale de +1,2% au 1er mars. Si on rajoute des hausses individuelles qui concernent 70% des collaborateurs, l'augmentation atteint 3,6% », a affirmé une porte-parole de L'Oréal.

L'usine YSL Beauté de Lassigny, où travaillent 800 CDI et 150 intérimaires, produit les parfums YSL, ainsi que les rouges à lèvres et le maquillage de luxe de L'Oréal. Elle a réalisé en 2008 un chiffre d'affaires de 270 millions et a « toujours été rentable », selon M. Blanco.

Environ 130 postes, selon les syndicats, 110 selon la direction, y ont été supprimés depuis 2008, sans licenciements.

11.03.2010

VIC N° 488 - Janvier 2011

2010, malgré des millions de manifestants, députés & sénateurs votent le recul de l'âge de la retraite à 67 ans.

Parfumerie/Cosmétique : Une filière en colère.

Chanel, L'Oréal, Dior, BRP, autant dire que ça bouge dans la filière parfumerie cosmétique, car travailler dans le luxe n'est pas du luxe, fabriquer du rêve peut aussi être un cauchemar.

Dior, après d'âpres négociations où le dialogue de sourd était de mise, les organisations syndicales du site de St Jean de Braye ont décidé de rompre les négociations et d'appeler l'ensemble des salariés à se mettre en grève.

Il n'en fallait pas moins à la direction pour proposer 3 % d'augmentation générale pour les 1^{er} et 2^{ème} collèges, augmentation individuelle pour le 3^{ème} et une prise en charge supplémentaire de l'entreprise sur la mutuelle.

Chanel : ses deux sites les plus importants, Compiègne et Chamant, sont toujours en grève avec blocage depuis mardi 1^{er} février 2011, 80 € et une prime à la hauteur des résultats : on sait que les dividendes reversés aux actionnaires sont passés de 175 à près de 300 millions d'euros. Nul doute que nos camarades prendront les décisions qui s'imposent face à une direction radicale sur ses positions.



L'Oréal, 9 sites, le siège, Fapagau St Quentin, Rambouillet, Gemey Ormes, GMG Ormes, Mitry, Aulnay, Chevilly la rue, La Barrière, ont appelé à la grève, débrayage et rassemblement de près de 400 personnes devant le siège : **salaires, emploi, conditions de travail, étaient à l'ordre du jour.**

La direction, là aussi, reste sourde, honte aux propositions de la direction avec 1,5 % en mars, 0,5 en juillet et une prime de 500 €, ce qui ne fait en fait que 1,5 % au global.

Les syndicats ont d'ores et déjà décidé d'organiser des assemblées générales du personnel afin de décider de nouvelles initiatives.

Chez BRP à Bernay, en redressement judiciaire suite au pillage opéré par un patron voyou, la CGT mène une lutte pour que les salaires soient versés, obtenant même une saisine sur facture de six cent cinquante mille euros afin que les 17 salariés bafoués dans leurs droits puissent obtenir leur dû.

CONCLUSION

La lecture de ces articles suffit à elle seule à nous confirmer que la lutte est de chaque instant.

L'histoire est toujours riche d'enseignements, c'est à partir de celle-ci que nous construisons notre avenir et que nous menons notre activité au présent.

Le "*toujours plus*" de l'exploitation capitaliste impose aujourd'hui des conséquences économiques et sociales qui ne sont plus acceptables : restructurations, cessions, fusions, fermetures et autres suppressions d'emplois en sont les conséquences.

Seule la culture du résultat est de mise dans nos entreprises rendant la vie au travail insupportable pour des milliers de travailleurs. Accroissement de la productivité, de la précarité, des charges de travail, du temps de travail au détriment du sens que devrait avoir le travail, de la qualité et dans le respect de l'être humain, alors que le travail devrait permettre à chacun de s'émanciper, de vivre dignement, bref que l'entreprise réponde aux besoins des populations et de ceux qui y travaillent.

L'esclavage moderne n'est-il qu'un concept ?

Au regard de ce que nous vivons, on peut se poser la question : maladie professionnelle, stress, harcèlement, compétition permanente, individualisation, salaire au plus bas et à la tête du client, participation et intéressement en opposition au salaire socialisé.

Ces choix de gestion imposés par le patronat n'ont qu'un seul objectif, encore et toujours plus de rentabilité à l'actionnaire ne laissant qu'à peine de quoi entretenir sa force de travail, qu'elle soit physique ou intellectuelle.

C'est donc un combat permanent que nous avons à mener, ce que fait la CGT et ses syndicats depuis 130 ans, **bon nombre de camarades ont lutté pour nos droits et acquis d'aujourd'hui, certains y ont laissé leur vie.**

Au-delà du monde du travail, c'est aussi pour une autre société que nous devons lutter.

Une société respectueuse de l'Homme, qui garantit à chacun la protection sociale qui lui est due, le droit de se nourrir et de se loger, de se cultiver et de partir en vacances.

Une société où le partage des richesses se ferait équitablement entre ceux qui les produisent.

Ce n'est pas un doux rêve, les millions de personnes qui sont descendus dans la rue en 2010 à l'occasion des luttes sur les retraites l'ont crié haut et fort.

C'est pourquoi notre responsabilité de militant, syndiqué, nous impose de continuer à être au plus près de chacun des travailleurs de ce pays, de continuer cette lutte qui n'aura de cesse sans la mobilisation de chacun à son niveau.

Les peuples du Proche et Moyen-Orient ne nous montrent-ils pas l'exemple ?

1936 et mai 68 ne sont-ils que des souvenirs ?

**Il ne dépend que de nous,
tous ensemble,
qu'il en soit autrement.**

ANTICIPER ET AGIR

FACE À LA CRISE

Apex et Isast forment un Groupe
indépendant de diagnostic
et de conseil au service des élus,
des CE, des CCE et des CHSCT.

Pour anticiper les plans
de l'entreprise et les stratégies
des actionnaires, pour obtenir
des engagements précis
des directions, Apex et Isast
apportent, dans leurs domaines
respectifs (économique, financier;
social, santé au travail)
une expertise critique, des chiffres,
des faits et des arguments qui ouvrent
la « boîte noire » de l'entreprise
pour anticiper et pour agir
avec clarté.

L'EXPERTISE AU SERVICE DES ÉLUS,
DES CE ET DES CHSCT
Les clés pour anticiper



APEX - ISAST

17 bd Poissonnière 75002 Paris

APEX - Tél. 01 53 72 00 00 - www.apex.fr

ISAST - Tél. 01 70 64 93 00 - www.isast.fr