



SUD CHIMIE

Adresse :

6, rue Louis Blanc

76100 ROUEN

Téléphone/télexcopie/adresse de messagerie :

Téléphone : 06 81 33 62 89

Messagerie: bureausudchimie@gmail.com

Site web: sud-chimie-solidaires.fr



Livret Accueil



Le 5ème congrès de SUD Chimie s'est déroulé les 21 et 22 janvier 2015 à Paris.

Ces dernières années, le syndicat s'est transformé. De grands sites industriels sur lesquels SUD Chimie était implanté de longue date ont été restructurés ou ont fermé. L'implantation de SUD Chimie s'en est ressentie au niveau national.

Mais SUD Chimie a malgré cela connu un développement dynamique et constant, notamment dans de nouveaux secteurs d'activités.

SUD Chimie réaffirme son attachement aux valeurs de Solidaires. Si la lutte quotidienne de défense des salariés prend une grande place dans l'activité militante, le syndicat a à cœur d'approfondir ses réflexions pour un autre modèle de société.

Les spécificités du champ professionnel dans lequel interviennent les militants de SUD Chimie (chimie, pétrole, industrie pharmaceutique, caoutchouc, ...) impliquent une réflexion dans la pratique quotidienne afin de prendre en compte les principes d'écologie, de sécurité des travailleurs et des populations, de lutte contre le productivisme.

Enfin, il est indispensable de participer aux réflexions collectives interprofessionnelles ; c'est pourquoi l'engagement de SUD Chimie dans les travaux des commissions nationales de Solidaires a été réaffirmé par le congrès.

L'équipe d'animation nationale a été reconduite.

7. Constitution d'une nouvelle section syndicale

Le secrétariat du syndicat est chargé de vérifier que les objectifs poursuivis par la nouvelle section syndicale et ses animateurs sont conformes aux valeurs de Solidaires et que la section accepte de respecter les statuts et le présent règlement intérieur.

Si la section est constituée dans un Groupe ou une société où existe déjà une section syndicale Sud, celle-ci sera consultée.

Le Conseil du Syndicat est informé de la création de nouvelles sections.

8. Dissolution d'une section syndicale

8.1 En cas de manquement délibéré, répété et/ou grave, aux statuts, au règlement intérieur, aux valeurs de Solidaires, le Conseil du Syndicat peut entreprendre une démarche de dissolution d'une section syndicale.

Deux réunions sont organisées, espacées d'un mois au moins entre les représentants de la section et des membres du secrétariat. Une décision ne peut être prise, à la majorité du Conseil du Syndicat qu'à l'issue de la deuxième réunion.

8.2 En cas de fermeture de l'entreprise dans laquelle la section est implantée ou de démission des adhérents, la section est dissoute de fait.

Dans ces 2 cas de figure, le compte de la section devra être clos et le solde remis à la trésorerie nationale de SUD Chimie.

9. Intervention dans la vie des sections syndicales.

A l'exclusion des cas prévus aux paragraphes 8.1, le syndicat s'interdit d'intervenir dans la vie et les orientations des sections syndicales.

Toutefois, en cas de désaccord interne à la section et sur la base d'une **pétition signée par au moins 50% des adhérents**, le secrétariat, peut exiger du conseil de la section des explications.

S'il s'avère que le bureau ou le conseil de la section fait preuve de manquements avérés aux valeurs de Solidaires, de SUD Chimie, au présent règlement intérieur, le syndicat peut exiger la convocation d'une Assemblée Générale de la section suivant les formes exposées précédemment.

Un membre du secrétariat du syndicat assistera à cette Assemblée Générale.

En cas de non-convocation de l'Assemblée Générale ou de non-respect des formes, le syndicat peut engager la procédure prévue à l'article 8.

Remarque : pour tous les articles précédents, l'assemblée générale peut être remplacée par une consultation des adhérents si la convocation de l'assemblée est impossible (ex : dispersion des adhérents de la section sur l'ensemble du territoire)

gnation des délégués et représentants syndicaux (CE, CHS-CT).

En cas de problème individuel avec la hiérarchie ou la direction de l'entreprise chaque adhérent a droit à être défendu au même titre que n'importe quel salarié. La section syndicale portera une attention particulière à la défense des intérêts de ses adhérents et militants.

L'adhérent peut demander une assistance juridique à la section ou au syndicat (dans la limite de leurs possibilités).

L'adhérent s'engage à verser régulièrement ses cotisations, à s'informer sur la vie et les décisions de la section, à s'exprimer lorsque qu'une consultation est lancée, à participer (ou se faire représenter) lors des assemblées générales, à informer la section des critiques qu'il peut émettre.

4. Rôle du Syndicat et de son Conseil syndical

4.1. En l'état actuel du développement, le rôle fondamental du syndicat est de favoriser la constitution de nouvelles sections syndicales.

4.2 Le syndicat administre ses affaires courantes, favorise les échanges entre sections syndicales en fonction des thèmes de débat, de réflexion, d'élaboration, constitue une structure organisationnelle sur laquelle peuvent s'appuyer les sections syndicales (édition des cartes, drapeaux, autocollants..).

4.3 Le syndicat développe la réflexion, l'élaboration de positions sur les thèmes transversaux aux différentes sections syndicales (organisation du travail, salaire et structure des rémunérations, qualification et classification, exposition aux toxiques industriels, hygiène et sécurité, menaces technologiques majeures, utilité sociale des productions) et leur diffusion.

5. Rôle du Secrétariat

Le secrétariat gère l'animation du syndicat, notamment sur les points suivants :

La création de nouvelles sections

La gestion de la trésorerie et de la comptabilité

L'appui aux structures en termes de formation par exemple ou d'aide juridique

La communication dans le syndicat

La participation aux instances nationales (Bureau national, commissions), ou le secrétaire est amené à prendre position au nom du syndicat.

6. Organisation du syndicat

Le Congrès du syndicat se réunit tous les 3 ans. Chaque section désigne en Assemblée générale un nombre de délégués fixé par le Conseil du Syndicat. Chaque section compte pour une voix, quel que soit le nombre de ses adhérents. Un bilan d'activité et un bilan financier sont présentés au vote.



Le Conseil du Syndicat est chargé d'administrer le syndicat entre deux congrès. Il se réunit 2 fois par an. Le Conseil du Syndicat est constitué d'une délégation librement désignée par chacune des sections.

ANALYSES ET ORIENTATIONS

En France, nous avons eu droit à une réforme des retraites (pour «rassurer» les marchés financiers), une loi sur la «sécurisation de l'emploi» (l'ANI) destinée surtout à sécuriser le patronat qui prétend qu'il n'embauche pas de peur d'avoir ensuite du mal à licencier. Les ruptures conventionnelles ont explosé, plus de 80 % des embauches se font en CDD (et les deux tiers sur CDD de moins d'un mois !). Le CICE (Crédit emploi compétitivité emploi) puis, plus récemment, le pacte de responsabilité, se traduisent par un cadeau d'au moins 30 milliards aux entreprises, sans contreparties ni conditions, en croisant les doigts pour que cet argent serve à créer des emplois plutôt qu'à augmenter les dividendes. Les cotisations sociales vont être à nouveau « allégées » et totalement annulées au niveau du SMIC. Elles vont même être réduites pour les bas salaires. (Michel Husson –Economiste)

L'industrie chimique pâtit comme tout le secteur industriel de la crise mondiale commencée en 2008. Les différents secteurs de cette industrie ne sont pas touchés de manière identique. Par exemple, les sous-traitants de l'automobile vont être tributaires des changements dans l'industrie automobile. Les grosses installations industrielles comme les fabricants de

pneus (Goodyear-Dunlop, Bridgestone) se restructurent violemment au prix de fermeture (usine Goodyear à Amiens) ou de conditions de travail dégradées et inhumaines (usine Dunlop à Amiens).

Par exemple, l'activité du pneu reste encore une activité de main d'œuvre, les usines emploient encore des centaines voire des milliers de travailleurs. Le coût de la main d'œuvre revêt donc de l'importance pour le patronat de ce secteur. Il n'hésite donc pas à fermer des usines qui sont pourtant viables même dans un contexte économique sauvage (le site de Goodyear à Amiens). Ou alors il impose des conditions de travail inhumaines (avec la complicité de syndicats jaunes) afin de presser au maximum les salariés. Dans ce dernier cas les conditions de travail deviennent telles que c'est l'intégrité physique, morale et mentale des salariés qui est en jeu.

Le secteur du pétrole se restructure selon des considérations différentes : la rareté à venir des ressources fait se concentrer les entreprises du secteur sur l'activité la plus lucrative à termes à savoir l'exploration et l'extraction au détriment du raffinage. Le groupe Total a ainsi fermé une de ses

1. RESTAURER LE TAUX DE PROFIT

6 raffineries en France (Dunkerque). D'autre part, il y a une logique capitaliste à rapprocher les unités de raffinage des lieux de production et des pays émergents, gros consommateurs (comme la Chine par exemple).

Les entreprises du médicament, après avoir passé 15 ans à grossir de manière artificielle en se rachetant les unes les autres pour atteindre la fameuse « taille critique » sont maintenant confrontées à leur incapacité à mettre sur le marché des médicaments innovants, utiles et très rentables. C'est pourquoi elles revoient complètement leur stratégie et des groupes comme Sanofi verront des pans entiers de leurs activités laminés (arrêt pur et simple de fabrications plus assez rentables, délocalisations vers des pays au système fiscal avantageux, abandon de pans entiers de la recherche,) alors que des start-up ou entreprises de biotechnologies

seront rachetées à coups de milliards sans aucune garantie de résultat.

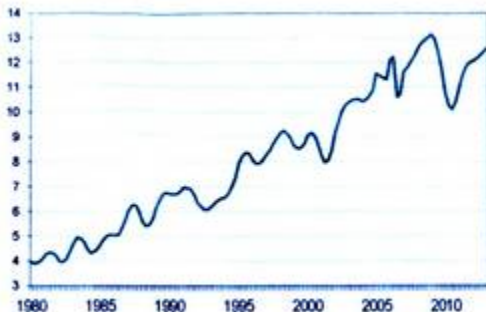
Evidemment ce qui guide ces mastodontes boursiers, c'est la « création de valeur pour l'actionnaire » et non pas la satisfaction de besoins sociaux.

Mais dans tous les cas, il s'agit de restaurer un taux de profit au détriment des emplois, des salaires et des conditions de travail.

Pour cela, le rendement de l'action ou le montant du dividende versé sont devenus l'Alpha et l'Omega de la gestion d'entreprise. Et cela est encouragé par le fait que le patronat

industriel est de plus en plus intéressé directement à la tenue du cours de la Bourse : une grande partie de sa rémunération se fait sous forme d'actions. Ce qui explique par ailleurs

qu'en 30 ans le résultat brut d'exploitation des entreprises a été multiplié par un peu moins de 3 alors que les dividendes l'étaient par 10.



La ponction des actionnaires
Dividendes nets versés en pourcentage de la masse salariale

Dans la mesure du possible, la section syndicale implantée dans une entreprise ou groupe multi établissements s'efforcera de favoriser la création de sections SUD Chimie dans d'autres établissements de l'entreprise.

2. Vie démocratique des sections syndicales

Il appartient à chaque section syndicale de définir les règles de son administration interne.

Toutefois, le syndicat recommande de suivre les principes suivants :

- **Assemblée Générale annuelle** de la section où seront présentés et soumis au vote des adhérents un bilan d'activité, un bilan financier, et éventuellement un bilan organisationnel et un rapport d'orientation.

L'assemblée générale annuelle élit le conseil qui gère la section sur la base des orientations adoptées en assemblée générale et elle nomme ou reconduit le secrétaire et le trésorier (ainsi que les adjoints éventuels).

Les différents documents, procès-verbaux et résolutions seront transmis au syndicat pour information.

- **Information et consultation des adhérents** de la section pour toute décision importante et notamment :

- ratification des listes électorales, désignation des DS et RS sur proposition du Conseil Syndical

- signature (ou non) des accords d'entreprises

- définition de la position de la section syndicale lorsque cela est nécessaire

D'une façon générale il est recommandé à chaque instance (bureau, conseil, AG) de rechercher le consensus à partir de l'écoute attentive des diverses contributions ou positions et sur la base d'une volonté mutuelle d'aboutir à une position commune, qui peut être plus riche que les positions

initiales.

Lorsqu'apparaissent des divergences importantes et persistantes entre différentes positions au sein du bureau ou du conseil syndical, il est recommandé d'en appeler respectivement au conseil et à l'assemblée générale extraordinaire pour définir la position de la section.

Le syndicat s'engage à respecter les positions déterminées par la section syndicale dès lors que ces principes auront été respectés.

3. Charte des adhérents

Est considéré-e comme adhérent-e tout-e salarié-e de l'entreprise où est constituée la section, à jour de ses cotisations.

L'adhérent-e adhère aux valeurs de Solidaires.

L'adhérent n'utilise pas et ne mentionne pas publiquement à l'extérieur de l'entreprise son adhésion au syndicat pour favoriser une activité notamment politique.

L'adhérent ne cherche pas à importer dans le syndicat des positions politiques élaborées en dehors du débat interne à la section ou au syndicat.

Chaque adhérent-e a droit à une information régulière sur la vie, les actions, les orientations de la section syndicale.

Chaque adhérent-e a droit à une réponse sur l'utilisation de sa cotisation, les orientations les positions de la section syndicale

Les adhérents sont consultés pour toute décision importante (actions, orientations...)

Les adhérents sont consultés avant signature d'accord d'entreprise

Les adhérents élisent les responsables et animateurs de la section syndicale, ratifient les candidatures aux élections professionnelles et dési-

REGLEMENT INTERIEUR

Le présent règlement intérieur complète et éclare les statuts de Sud Chimie.

Il s'impose aux sections syndicales.

Il a été adopté par le 5ème congrès de SUD CHIMIE, après vote favorable des conseils syndicaux des sections.

Il définit les conditions de fonctionnement démocratique du syndicat et des sections syndicales :

- respect des valeurs de l'Union Syndicale Solidaires telles que définie dans la charte.

- autonomie des sections syndicales

- pouvoir de décision des adhérents

- transparence financière vis-à-vis du syndicat dans le respect de règles fixées par celui-ci.

- droit d'intervention et de sanction de la section en cas de non-respect des principes précédents.

1. Autonomie des sections syndicales

Le syndicat délègue aux sections syndicales l'ensemble de ses prérogatives pour ce qui concerne le domaine d'action des sections, c'est à dire l'établissement ou l'entreprise où elles agissent.

- La désignation des délégués et représentants syndicaux,

- L'élaboration des listes électorales

- L'élaboration du programme revendicatif,

- Les décisions sur les actions à mener

- La décision de signer ou non un accord d'entreprise

relèvent notamment, du pouvoir de décision de la section syndicale.

Un pouvoir pour ouvrir un compte bancaire ou postal est donné à chaque section syndicale par le syndi-

cat.

La section syndicale a l'entière liberté de gérer ses finances dans le respect des règles et notamment :

- Déterminer le montant des cotisations et les percevoir

- Engager les dépenses courantes et exceptionnelles

- La section ne peut toutefois pas ouvrir de Livret A, mais peut ouvrir tout autre livret d'épargne.

En contrepartie, la section syndicale s'engage à équilibrer ses dépenses avec ses recettes. Elle serait entièrement responsable d'une situation financière négative et ne saurait se retourner sur le syndicat pour honorer ses engagements financiers non respectés.

D'autre part, la section syndicale s'engage à reverser au syndicat les diverses contributions aux instances de Solidaires :

- cotisations nationales (Solidaires, CEFI, UNIRS) : définies chaque année par le Bureau National de Solidaires

- cotisation Solidaires Local : définie chaque année par le Conseil Départemental du Solidaires local

- cotisation SUD Chimie : définie par le Conseil syndical de SUD Chimie, en fonction de ses besoins.

En tout état de cause, les cotisations demandées par SUD Chimie ou SUD Chimie restent relativement modestes.

Ce qui implique que chaque section prend en charge les frais inhérents à sa participation aux instances nationales de SUD Chimie, Solidaires.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les sections les plus éloignées géographiquement, une péréquation financière pourra être appliquée pour la participation aux instances de SUD Chimie.

Les dividendes sont sanctuarisés alors que quasiment toutes les autres ressources sont mises à contribution pour le « redressement des comptes publics ». Fermer des classes ou des hôpitaux semble plus normal que de s'attaquer à cette rente capitaliste.

Les grands groupes français cotés en bourse ont augmenté leurs dividendes de 30,3% au deuxième trimestre sur un an, pour un total de 40,7 milliards de dollars. L'investissement, les salaires, les dépenses de R&D (recherche et développement) et le profit lui-même augmentent à peu près au même rythme et ont été multipliés environ par 2 entre 1990 et 2012. Mais la masse de dividendes nets versés par les entreprises a été multipliée par plus de 3,5. Les entreprises continuent contre vents et marées le versement de dividendes à leurs actionnaires et parfois s'endettent pour cela : elles versent plus de dividendes qu'il n'y a de bénéfices.

Le surcoût du capital

Dans le monde de l'entreprise la « création de valeur pour l'actionnaire » n'existe pas. Il s'agit en réalité d'une captation de la valeur créée par le travail, notre travail.

Le capital a bien entendu un coût mais aussi un surcoût si l'on tient compte des versements absolument non justifiés, y compris au regard des

critères capitalistes (intérêts bancaires, rémunération du « risque », ...). En 2011, ce surcoût représentait 95 Milliards d'euros dans les comptes des entreprises. Somme bien plus utile pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Le rachat d'actions

Le rachat d'actions est pratiqué surtout par les grands groupes cotés du CAC40. Les 2 exemples emblématiques en sont Total et Sanofi.

Le rachat d'actions consiste pour une entreprise à racheter ses actions afin d'en faire monter le cours. La hausse des cours qui s'ensuit augmente la capitalisation boursière. Les actions, rémunérées proportionnellement à cette capitalisation verront leur taux de rémunération augmenter de manière mécanique. L'argent investi dans ce mécanisme (souvent plusieurs milliards pour une seule entreprise) ne sera évidemment pas disponible pour l'investissement ou l'emploi.

Nos revendications :

- **Interdiction légale de la pratique du « rachat d'actions »**

1.1 LES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

De manière générale, c'est l'emploi industriel dans son ensemble qui pâtit d'un phénomène de désindustrialisa-



tion en France : 320 000 emplois industriels détruits entre 2008 et 2013 dans le secteur manufacturier (le nombre d'emplois a été divisé par 2 entre 1974 et aujourd'hui).

Le patronat cherche à pouvoir licencier le plus facilement possible selon son bon vouloir. Outre un travail de lobbying politique intense pour alléger le Code du travail et faire sauter les quelques verrous qui restent en la matière, il précarise l'emploi, et cela de 2 manières :

- d'une part en utilisant une main d'œuvre précaire de plus en plus nombreuse, qui fera office le moment voulu de variable d'ajustement.

- en externalisant une partie considérable de son activité, dans un premier temps « connexe », et maintenant tout ou partie de son « cœur de métier ». Les sous-traitants, souvent

dans de petites unités, seront mis en concurrence les uns les autres, ce qui aura pour conséquence de fragiliser les travailleurs de ces boîtes soumises à la volonté du donneur d'ordre.

Précaires : une variable d'ajustement

Les travailleurs précaires occupent très souvent des postes pérennes qui pourraient être pourvus en CDI.

Ces travailleurs, souvent formés dans l'entreprise, se voient proposer des successions de contrats intérimaires ou CDD, avec éventuellement la période de carence légale. Ils ne bénéficient évidemment pas des avantages des salariés en CDI, mais surtout ils



Structure des embauches 2000 -2012
Principale variable d'ajustement: les précaires (intérimaires: 670000 début 2008 => 440000 début 2009)

sont maintenus des mois, voire des années dans des situations de précarité qui les empêchent de concrétiser des projets personnels.

Les sections syndicales adhérentes d'une Union Locale Solidaires versent à ce titre directement à cette structure une cotisation annuelle.

Chapitre 4 : dispositions diverses

Article 16 :

Les membres du syndicat font élection de domicile au siège social défini à l'article 3 des présents statuts.

Article 17 :

Les modifications aux présents statuts seront présentées par le Conseil Syndical.

Elles devront être approuvées à la majorité d'un Congrès extraordinaire ou ordinaire.

Article 18 :

Un règlement intérieur fixe les divers points non prévus par les statuts et notamment ceux ayant traités à l'administration interne du syndicat.

Article 19 :

La dissolution du Syndicat ne pourra être prononcée que par un Congrès extraordinaire à la majorité des 2/3 des adhérents à jour de leurs cotisations.

L'avoir (biens et fonds) sera versé aux caisses spéciales éventuellement fondées par le syndicat ou à défaut à des œuvres désignées lors du Congrès de dissolution du syndicat et concourant aux mêmes buts que ceux définis dans l'article 2 des présents statuts.

Article 20 :

Le syndicat étant revêtu de la personnalité civile et juridique fera libre em-

ploi de ses ressources. Il pourra acquérir, posséder, emprunter, prêter, ester en justice et faire tout acte juridique.

Après avoir été délibérés et votés par le Secrétariat National, ces divers actes seront réalisés par le Secrétaire du Syndicat, un membre du Secrétariat National ou, à défaut par un membre du Conseil Syndical désigné et mandaté à cet effet.

Fait à Rouen, le 22 janvier 2015

Jean-Claude Garret

Secrétaire

membres présents.

Le Secrétariat National est chargé du développement. A ce titre, il décide la constitution de nouvelles sections syndicales après avoir vérifié l'accord avec les valeurs portées par Sud Chimie ; il désigne les représentants de sections syndicales et les délégués syndicaux sur proposition des sections syndicales. Tout membre du Secrétariat est habilité à effectuer ces désignations suite aux délibérations du secrétariat. Le Secrétariat National peut décider de déléguer ses prérogatives à un adhérent de Sud Chimie dans un périmètre qui est défini par un mandat écrit.

Les représentants du Syndicat, élus par le Congrès ne peuvent être révoqués que par un Congrès, ordinaire ou extraordinaire convoqué par le Conseil Syndical.

Article 15 :

Les ressources de SUD CHIMIE se composent de :

cotisations versées par les adhérents, dont le montant est fixé par le Conseil syndical

subventions qui peuvent lui être accordées par l'état ou toute autre collectivité ou établissement public.

dons et autres revenus.

Les cotisations des adhérents versées au syndicat peuvent être en-

caissées par prélèvement, chèque, espèces. Les trésoriers des sections syndicales sont mandatés pour effectuer ces opérations. Le trésorier vérifie à terme échu que les cotisations ont bien été perçues et peut effectuer un appel à cotisation auprès des adhérents qui ne sont pas à jour.

En fin d'exercice annuel, chaque section syndicale transmet au Trésorier national un bilan financier.

Chaque année les comptes sont arrêtés par le Secrétariat National. Ils sont ensuite présentés au Conseil Syndical afin de donner un quitus au Trésorier. Le Conseil Syndical décide de l'affectation de l'excédent ou du déficit.

Sud Chimie peut décider sur décision du Secrétariat National d'attribuer sous forme d'aide ou de prêt, un soutien financier à ses sections syndicales qui en font la demande pour le fonctionnement, l'aide juridique, le développement. En outre, selon les mêmes modalités, Sud Chimie peut décider d'attribuer une aide financière à des structures syndicales autres qu'adhérentes ou à toute association régulièrement constituée poursuivant les mêmes buts d'émancipation sociale.

Sud Chimie en tant qu'adhérent à l'Union Syndicale Solidaires verse à ce titre une cotisation annuelle proportionnelle au nombre de d'adhérents et dont le montant est décidé par le Bureau National de Solidaires.

Cette cotisation est recueillie par Sud Chimie auprès de ses sections syndicales et adhérentes.

Structure des embauches 2000-2012.

L'espoir d'une potentielle embauche les rend dociles et corvéables. Mais surtout ils seront la variable d'ajustement en cas de retournement (même passager) de conjoncture. Le taux de précaires peut dépasser les 30 ou 40% sur un même site (Sanofi). Cette politique de l'emploi est un non-sens économique : surcharge de travail pour le personnel administratif, perte de savoir-faire, dégradation de la qualité des produits,



Les plans sociaux

S'ils ne traduisent pas la grosse majorité des suppressions d'emplois, ils n'en restent pas moins une arme redoutable

dans les mains des patrons. Mais c'est encore trop de contraintes pour eux puisqu'ils voudraient voir tomber l'obligation de justifier le motif économique du licenciement. S'ils n'en sont encore pas là, ils peuvent tout du moins se consoler avec l'accord national interprofessionnel qui a débouché sur la loi du 14 juin 2013 sur la bien mal nommée « sécurisation de

l'emploi ».

Le licenciement pour motif économique est utilisé comme une simple variable d'ajustement pour augmenter la rentabilité financière de l'entreprise. L'emploi de chacun ne doit pas être tributaire des aléas de la conjoncture économique, il existe d'autres mécanismes d'amortissement en cas de mauvaise conjoncture comme réduire les coûts du capital (baisse des dividendes).

Nous ne faisons pas la différence entre licenciements dits boursiers et les autres : aucun licenciement n'est acceptable. D'autant que les patrons, par des artifices comptables connus, peuvent « plomber » artificiellement les comptes de leur entreprise afin de justifier les licenciements pour motif économique.

Les ruptures conventionnelles

Le licenciement individuel reste toutefois la règle, facilité par les « ruptures conventionnelles » qui profitent majoritairement à l'employeur. Elles sont surtout utilisées par les entreprises de moins de 50 salariés et ont concerné près de 290.000 personnes en 2011. Les ruptures conventionnelles sont majoritairement subies par le salarié puisqu'elles s'accompagnent dans 60% des cas d'une inscription à Pôle Emploi.

Nos revendications :

- **Interdiction des licenciements à visée économique, que l'entreprise fasse ou ne fasse pas de bénéfices.**
- **Interdiction des licenciements justifiés par des raisons de politique énergétique, abandon de productions dangereuses pour l'homme ou l'environnement, révolutions technologiques,**
- **Continuité du contrat de travail - obligation de formation et de reconversion des salariés en cas d'abandon d'une activité**
- **Financement mutualisé et exclusivement patronal de ces mesures**
- **Suppression du dispositif légal de rupture conventionnelle**
- **1 départ = 1 embauche**
- **Transformation des contrats précaires (hors remplacement ponctuel et limité) en CDI**
- **Réintégration des activités externalisées**

1.2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La diminution du niveau global de l'emploi, de même que sa précarisation ou de la sous-traitance d'une partie de l'activité n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail. Les travailleurs sont confrontés à des réorganisations du travail pour faire face à un manque d'effectif : c'est typiquement le cas de l'usine Dunlop à Amiens où la direction a imposé, avec la complicité de syndicats jaunes, une équipe de moins (4x8 versus 5x8) pour un niveau d'activité identique. De manière générale les collectifs de travail sont sans cesse menacés par des réorganisations incessantes ou des plans sociaux à répétition, quelle que soit la santé financière de la boîte. Les salariés sont fragilisés physiquement et psychologiquement.

Avec la crise, le patronat a beau jeu d'en imposer toujours plus aux sala-



riés au nom de la « compétitivité ».

pose sur les structures suivantes :

- le congrès (article 12)
- le conseil syndical (article 13)
- le secrétariat national (article 14)

Article 12 :

Le congrès du syndicat regroupe les adhérents à jour de leurs cotisations. Le congrès ordinaire du syndicat se tient tous les trois ans sur convocation du Conseil Syndical. Le Conseil syndical doit diffuser à l'ensemble des adhérents un rapport d'activité, un rapport financier, un état du patrimoine du syndicat et un rapport d'orientation. Chaque adhérent possède à jour de ses cotisations possède une voix délibératoire. Le congrès est souverain. Les décisions du congrès s'appliquent jusqu'au congrès (ordinaire ou extraordinaire) suivant. Seul un nouveau Congrès peut les remettre en cause. Le Conseil syndical peut convoquer lorsque c'est nécessaire soit un congrès extraordinaire, soit une assemblée générale avec voix décisionnelle sur un sujet particulier. Le Congrès se prononce sur le rapport d'activité et le rapport financier présenté par le Conseil Syndical. Il détermine l'orientation du syndicat dans tous les domaines. Il peut modifier les statuts. Il élit le Conseil Syndical, suivant les modalités qu'il définit lui-même. Il élit également les responsables du syndicat, notamment le Secrétaire et le Trésorier.

Article 13 :

Entre deux Congrès, le Syndicat est administré par le Conseil syndical. Le Conseil Syndical a la responsabilité

de l'action et de l'organisation du syndicat dans le cadre des orientations définies par le Congrès. Le Conseil Syndical désigne les représentants du syndicat dans l'entreprise dans les conditions définies dans l'article 2 - alinéa 6 et peut les révoquer. La révocation est soumise à la consultation majoritaire des adhérents de l'entreprise. Le Conseil Syndical se réunit deux fois par an. Il peut être convoqué de façon extraordinaire par le Secrétariat National. Ses décisions, dans le respect de celles adoptées par le Congrès sont prises à la majorité des membres présents. L'ordre du jour, élaboré par le Secrétariat National peut être modifié par le Conseil Syndical, à la majorité des présents. Les membres du Secrétariat National du Syndicat, issus du Conseil Syndical par élection, siègent au Conseil en qualité de conseillers syndicaux.

Article 14 :

Le Secrétariat National du Syndicat est composé d'au moins trois membres élus par le Conseil Syndical parmi ses membres.

Le secrétariat national est élu par le congrès. Le trésorier est responsable de la gestion des fonds du syndicat. Il engage les dépenses sous la responsabilité du Secrétariat National ou du Conseil Syndical, suivant la nature et le montant des dépenses, en conformité avec les décisions du Conseil Syndical. Ils présentent une fois par an un état des comptes au Conseil Syndical. Le Secrétariat National se réunit une fois par mois. Les décisions sont prises à la majorité des

accord avec les adhérents.

8. De représenter les salarié-e-s auprès des pouvoirs publics et du patronat

Article 3 :

Le siège social est fixé au 6 rue Louis Blanc – 76100 ROUEN - (Union Syndicale Solidaires).

Il pourra être transféré en tout autre lieu, suivant les circonstances sur décision du Conseil Syndical.

Article 4 :

Le syndicat est constitué pour une durée illimitée. Le nombre de ses adhérents est également illimité.

Article 5 :

Le syndicat est adhérent de l' « Union Syndicale SOLIDAIRES ».

Chapitre 2 : Composition du Syndicat.

Article 6 :

Peut faire partie du syndicat tout salarié ou apprenti travaillant ou ayant travaillé dans une entreprise du domaine de syndicalisation défini dans l'article 1, qui adhère aux présents statuts et s'y conforme, et paie régulièrement une cotisation annuelle fixée par le Conseil Syndical.

Une cotisation spécifique est fixée dans les mêmes conditions pour les retraités et les travailleurs privés d'emploi.

Article 7 :

Chaque adhérent a pour devoir :

- De participer activement à toutes les réunions, consultations auxquelles il est convié, de lire les documents d'information qui lui sont communiqués

- De soutenir les revendications, actions décidées démocratiquement

- De payer régulièrement ses cotisations

Article 8 :

Tout syndiqué démissionnaire devra donner sa démission par écrit. Il devra à ce moment solder l'arriéré de ses cotisations.

Article 9 :

Le syndicat est totalement indépendant de tout parti politique. Aucun adhérent ne peut se prévaloir dans le cadre d'activités politiques de son appartenance au Syndicat ou de ses activités au sein de celui-ci.

Article 10 :

Le non-respect des présents statuts peut entraîner des sanctions allant jusqu'à l'exclusion temporaire ou définitive d'un ou plusieurs adhérents du syndicat.

Ces sanctions sont prononcées par le conseil syndical ou par un congrès, ordinaire ou extraordinaire, du syndicat.

Les procédures disciplinaires sont précisées par un règlement intérieur.

Chapitre 3 : Fonctionnement du syndicat

Article 11 :

Le fonctionnement du syndicat re-

Reconnaître la pénibilité :

Dans les métiers de la chimie, les facteurs de pénibilité sont nombreux : horaires atypiques, exposition aux produits, port de charges lourdes, exposition aux intempéries Toutes les activités de la Chimie au sens large ne présentent pas forcément les mêmes facteurs de pénibilité et surtout toutes ne sont pas au même niveau de prise en compte de ces facteurs. Si les entreprises, sous la pression des organisations de salariés ou du législateur ont dû avancer sur la prise en compte de la pénibilité objective, celle qui est mesurable (les rythmes de travail par exemple), elles ont développé en parallèle une pénibilité subjective (stress au travail). Ceci à cause des diminutions d'effectifs (augmentation de la charge de travail), des restructurations, des changements d'organisation, de l'individualisation, ... L'individualisation amène les salariés à accepter eux-mêmes des pratiques nocives pour leur santé, à dissimuler des incidents, à prendre des risques inconsidérés. La mise en place du LEAN Management dans les entreprises tend à généraliser ces pratiques. Elle a également comme conséquence de détruire les collectifs de travail, la solidarité et la convivialité qui permettaient de rendre les pénibilités plus acceptables. Outre la pénibilité physique, c'est donc l'état de santé mentale des salariés qui est en jeu

avec ses conséquences à long terme (maladies psychosomatiques, pratiques addictives) ou à court terme (suicides)

Nos revendications

- **Nous privilégions la prévention à la compensation : disparition des facteurs de pénibilité**
- **Nous privilégions la compensation sous forme de repos et diminution du temps de travail à la compensation financière**
- **La réparation, notamment par l'anticipation de l'âge de départ à la retraite doit s'appliquer pour les salariés dont la santé a été affectée par les conditions de travail.**

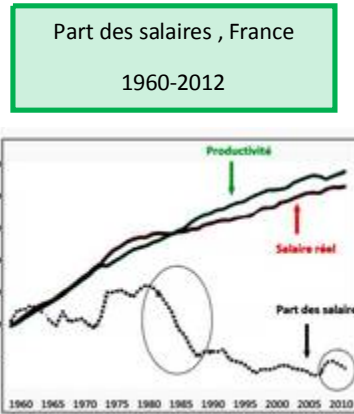
1. Expositions aux produits :

- **Renforcement significatif des organismes de contrôle (Inspection du travail, DREAL, CARSAT)**
- **Renforcement des moyens du CHSCT**
- **Droit à l'expertise**
- **représentation des salariés des entreprises intervenantes dans les CHSCT de sites industriels**

- **Indépendance de la médecine du travail**
- **Rétablissement de la fréquence annuelle pour de véritables visites médicales**
- **Systématisation des enquêtes épidémiologiques**
- **Mise en place d'une politique de réelle prévention des risques et des maladies professionnelles liées à l'exposition et à la poly exposition à de nombreux produits CMR (automatisation des prises d'échantillons, mesures atmosphériques d'alerte en continu dans les zones dangereuses ...)**
- **Suppression de la sous-traitance pour tous les travaux dangereux et présentant des risques d'exposition aux produits toxiques.**
- **Suppression des nuisances à la source. Equipement de protection individuelle = dernière barrière**
- **Principe de substitution des produits lorsque qu'existe des alternatives moins dangereuses**
- **Prise en considération de l'utilité sociale des produits pour autoriser les produc-**

tions dangereuses pour les salariés (ou les consommateurs).

2. Horaires atypiques :



- **Les horaires atypiques ne doivent être autorisés que pour des raisons techniques (production continue) ou pour des raisons de sécurité (produits instables, ...). Ils ne doivent pas être appliqués pour des raisons d'optimisation de l'outil ou accroissement de la productivité au détriment de la santé des travailleurs.**
- **Possibilité de dépostage à la demande du salarié à partir de 45 ans ou de 20 ans passés en postes (avec mise en place de formations éventuellement)**
- **Perte dégressive de la prime**

STATUTS du Syndicat des Travailleurs

Solidaires, Unitaires et Démocratiques

Modification des statuts du syndicat « Sud Chimie », enregistrés par la Préfecture de Seine Maritime sous le n° 3962, en date du 6 janvier 1998 -

Statuts déposés en Mairie de Rouen, le 12/12/1997.

Chapitre 1 : constitution

Article 1 :

Il est formé entre tous les travailleurs de la chimie et des domaines d'activité de la transformation de la matière (pétrochimie, industrie du plastique, de la pharmacie ...), quels que soient leurs convictions politiques, philosophiques et religieuses, leur origine, leur sexe, adhérents aux présents statuts, un syndicat professionnel basé sur les dispositions du Livre IV Titre 1er du Code du Travail. Le champ de syndicalisation est décrit en annexe 1 des présents statuts.

L'adhésion est ouverte aux travailleurs des entreprises de sous-traitance, aux travailleurs privés d'emploi ayant travaillé dans ces domaines d'activité, aux anciens travailleurs.

Ce syndicat prend le nom de Syndicat des Travailleurs Solidaires, Unitaires et Démocratiques de la Chimie, dit « SUD Chimie ».

Article 2 :

Le syndicat a notamment pour but :

1. d'émanciper les travailleurs
2. de renforcer la solidarité ouvrière et d'unir tous les travailleurs afin de pouvoir lutter toute forme d'exploitation, d'oppression, et de toute forme de discrimination fondée sur le sexe ou sur l'origine sociale et ethnique.
3. d'apporter conseil et assistance aux syndiqués devant toutes les juridictions
4. de prendre toutes les initiatives susceptibles d'aider les syndiqués dans les domaines professionnel, social ou culturel
5. d'éditer toute publication nécessaire à l'information des syndiqués ou à populariser les buts poursuivis par le syndicat
6. de désigner démocratiquement, sur l'avis des syndiqués, les responsables de section syndicale, délégués et représentants syndicaux (Comité d'Entreprise, CHS-CT), et les candidats du syndicat aux élections professionnelles (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, Membres du CHS-CT ...), les représentants de sections syndicales.
7. D'élaborer les revendications, conduire et soutenir les actions, négocier et signer les accords collectifs, en

social à l'intérieur de ses frontières et dans ses rapports plus particuliers avec les pays du tiers-monde.

Solidarité

Le syndicalisme doit être présent à tous ces niveaux pour impulser la solidarité et la coopération entre les peuples, et pour agir pour que les pays riches aident au développement équilibré des pays pauvres, participent à l'amélioration des moyens éducatifs et sanitaires de leurs populations. L'action syndicale doit donc dépasser les frontières et faire émerger un fort mouvement syndical mondial nécessaire pour relever ces défis, pour l'avènement de la paix dans le monde par le dialogue entre les peuples dans le respect des différences



de poste avec maintien d'un talon.

1.3 LES SALAIRES OU LE HOLD-UP PATRONAL !

La part des salaires dans la valeur ajoutée baisse si le salaire réel augmente moins vite que la productivité du travail.

Ce qui est le cas depuis 50 ans.

Dans le secteur privé, la réduction de la durée du travail a, contrairement au discours patronal, fait ses preuves : près de deux millions d'emplois ont été créés entre 1997 et 2002 : plus d'emplois, moins de divi-



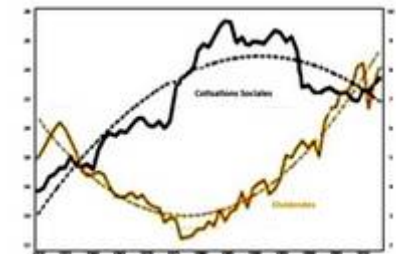
Les exonérations de cotisations pour les employeurs représentent 25 Milliards d'euros. Ce manque à gagner pour la Sécurité Sociale est compensé par l'Etat (donc les contribuables) à hauteur de 22 Milliards d'euros

La baisse des cotisations sociales donne l'illusion que les salaires stagnent ou augmentent légèrement

En réalité, ce sont les salariés qui se payent cette légère augmentation, car moins de cotisations, c'est moins de prestations sociales ... ou plus d'impôt

dendes. Si la durée légale est de 35H en France, la durée réelle nettement plus élevée ; et elle se traduit par un travail masqué (heures supplémentaires non déclarées, télétravail informel, ...).

Sur les trois dernières décennies, le recul de la part des cotisations sociales n'a pas conduit à un plus grand dynamisme de l'investissement mais à une progression continue des dividendes



Nos revendications

- **Diminution du temps de travail, travailler moins pour travailler tous**
- **Un suivi rigoureux, par des méthodes fiables du temps de travail pour les salariés pratiquant l'horaire individualisé et le télétravail. Stop au travail non rémunéré et non cotisé, à la flexibilité, à la culture de la performance individuelle provoquant souffrance psychologique et d'autant plus inadmissible dans une période de chômage massif.**

La baisse des cotisations

L'une des revendications la plus constante du patronat est la suppression des cotisations sociales, qu'il baptise « charges ». Cette suppression aurait, pour le patronat, de multiples vertus puisqu'elle permettrait de restaurer la compétitivité et de créer des emplois. Si tel était le cas, l'économie française aurait dû gagner en compétitivité et en emplois car les cotisations sociales sont en baisse continue depuis près de 20 ans.

Les prestations sociales représentent du salaire indirect. Alléger les cotisations sociales, c'est baisser les salaires. Moins de cotisations sociales, c'est moins de prestations sociales ou plus d'impôt.

Chaque concession faite au patronat appellera de nouvelles exigences de sa part, dans une logique de nivellement par le bas (comme ce qui se pratique en Europe).

Nos revendications

- **Retour à un taux de cotisations sociales garant du maintien de notre protection sociale (prise en charge à 100% par la sécu, retraite à 60 ans,)**
- **Exclusion de tous les intérêts privés dans le système (protection sociale = salaire socialisé)**

La modération salariale

La vocation unique de la Banque Centrale Européenne depuis sa création est de juguler l'inflation, phénomène dont le principal « défaut » est de rogner le rendement du capital. Ce n'est donc pas trop le problème d'une grande majorité de salariés. Juguler l'inflation signifie aussi maîtriser les salaires. Les institutions européennes privilégient donc la « modération salariale ». Ce qui n'est pas sans danger en période de crise, avec une accentuation des risques de récession. Pourtant au début de la crise, des responsables gouvernementaux n'hésitaient pas à avancer l'idée qu'il faudrait peut-être diminuer les salaires (« *les baisses de salaires ne sont pas choquantes en temps de crise* » - Hortefeux, ministre du travail).

Or les baisses de salaires n'ont jamais favorisé la création d'emploi. Dans les pays du sud de l'Europe, la réduction drastique des coûts salariaux n'a pas conduit à une meilleure compétitivité mais à une augmentation des taux de profit. D'ailleurs, il n'existe pas de lien mécanique entre salaire et performances économiques : les pays qui ont dégagés de forts excédents commerciaux ces dernières années sont aussi ceux où les coûts salariaux ont progressé le plus rapidement.

planète protégée des effets pervers des progrès techniques.

Dans ce cadre, la lutte pour la défense de l'environnement et un aménagement du territoire équilibré est un élément du combat des syndicalistes.

Le respect de l'intégrité physique et mentale de chaque être humain est une valeur fondamentale du syndicalisme, à ce titre il participe de la tradition humaniste.

Le syndicalisme affirme qu'un Etat de droit démocratique et laïc est indispensable au plein exercice du droit syndical.

Tous ensemble

Le souci de solidarité, de justice sociale et de tolérance, par le rejet de

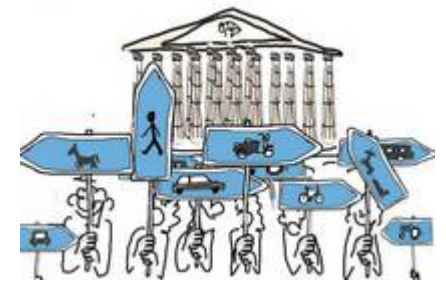


toute forme de discrimination raciale, de sexe, philosophique ou religieuse, ne se limite pas aux portes de nos entreprises. En revendiquant le droit à l'emploi, il met tout en œuvre contre

le chômage. En privilégiant l'intérêt général, en revendiquant une meilleure répartition des richesses et des revenus et en défendant le service public, il œuvre pour la garantie d'un revenu suffisant afin d'offrir à toutes et à tous une vie décente, le droit à l'éducation, à la santé, au logement...

Une autre Europe

Le syndicalisme ne doit pas laisser se construire une Europe des nantis au détriment des salariés et des peuples du tiers-monde. La démocratie politique doit permettre aux citoyens d'agir effectivement sur leur destinée commune ; le marché ne peut être le seul régulateur des rapports sociaux et humains. Au con-



traire, il faut promouvoir partout des rapports de coopération dans les relations économiques, en lieu et place de la concurrence exacerbée générée par le libéralisme.

L'Europe doit être un élément de solidarité entre tous les peuples qui y vivent ; elle doit favoriser le progrès

Démocratie

La démocratie syndicale est le meilleur garant de l'indépendance des organisations syndicales. Elle doit permettre l'expression des sensibilités, d'aspirations et de revendications éventuellement différentes dans un esprit de tolérance. Le syndicalisme doit assurer le fonctionnement démocratique de ses structures afin que ses prises de décisions répondent le plus fidèlement possible aux aspirations, intérêts et revendications de salariés eux-mêmes. Il doit assurer la primauté du syndicat de base sur les structures fédérales ou confédérales.



Construire le meilleur rapport de force

Pour concrétiser les aspirations et satisfaire les revendications, le syndicalisme use des différents moyens dont la grève pour créer un rapport de force. La négociation permet alors de concrétiser les avancées obtenues. L'efficacité syndicale rend l'unité syndicale nécessaire, l'unité sans a priori ni exclu-



sive.

C'est à partir de la défense des salariés et de l'affirmation de leur citoyenneté dans l'entreprise et sur le lieu de travail que le syndicalisme contribue à l'avènement d'une société plus juste, plus humaine et plus démocratique. Cette société devrait permettre à chacune et à chacun, quelle que soit son origine, de grandir, de vieillir et de mourir dans la dignité sur une

Le patronat veut profiter de la crise qui fragilise le monde du travail pour passer à l'offensive. Le taux des augmentations annuelles est en diminution et leur nature change : les augmentations sont de moins en moins générales et de plus en plus individuelles (donc arbitraires et facteurs de division). Les augmentations avaient aussi pour rôle d'acheter la paix sociale, notamment dans les grandes entreprises disposant de grandes concentrations de travailleurs. La docilité et la servilité de certains syndicats rend caduque la démarche : pourquoi acheter ce que l'on peut avoir maintenant gratuitement ?

Aussi nous devons imposer un autre partage des richesses reposant à la fois sur des augmentations significatives de salaire et le rétablissement du plein emploi et la résorption de la précarité.

Nos revendications

- **La revendication d'un salaire minimum net**



- **Des augmentations de salaires uniformes qui intègrent l'augmentation réelle (produits indispensables) du coût de la vie, la richesse créée par l'entreprise.**
- **La richesse créée par l'entreprise doit être répercutée sur les conditions de rémunération des sous-traitants**
- **La suppression des RVI (revenus variables individualisés)**

La rémunération aléatoire

Ces formes de rémunérations se développent et peuvent atteindre des niveaux importants particulièrement pour les bas salaires.

Ces formes de rémunérations sont injustes :

- elles sont aléatoires
- elles échappent au calcul des cotisations sociales permettant d'assurer la solidarité ; à termes ce système met en péril le niveau de ressource de notre système de protection sociale.
- certains des critères retenus, notamment le nombre d'accidents, sont iniques.

Aussi, nous dénonçons ces formes de rémunérations et revendiquons

des augmentations salariales.

Pour autant, se plaçant en tant que syndicats responsables (c'est-à-dire de syndicats majoritaires ou à vocation majoritaire dont le positionnement peut conduire l'annulation unilatérale de certaines mesures), nous constatons que nous ne pouvons assumer devant les travailleurs le risque que des sommes importantes et dont ils ont besoin leur échappent. Aussi, nous pouvons être amenés à signer des accords Intéressement ou Participation.



Dans le cadre des négociations, nous revendiquons des répartitions équitables de ces sommes, c'est-à-dire en fonction du temps de présence et non du salaire. Nous mettons le maximum de poids pour faire sortir les accidents des critères aléatoires reconnus dans la cadre d'un accord d'intéressement

A chaque occasion (et notamment à chaque négociation), nous rappelons que ces formes de rémunérations ne sont pas satisfaisantes. Nous profi-

tons notamment des situations de chute brutales des montants versés pour montrer concrètement aux salariés la justesse de notre position de fond.

Le PERCO a un caractère pernicieux puisque c'est aussi le moyen pour chaque salarié de se préparer une retraite complémentaire personnalisée au détriment du système socialisé. Ce type de dispositif fait partie de l'arsenal idéologique visant à remettre en cause notre système de retraite.

Nos revendications

- **Transformation de la rémunération aléatoire, notamment intéressement et participation, en salaire**
- **Tant que cette rémunération aléatoire perdure, il faut qu'elle soit assujettie à cotisations sociales**

1.4 LA SOUS TRAITANCE

Entre le 1er trimestre 2007 et le 2nd trimestre 2011, 311 000 emplois ont été créés dans le secteur tertiaire (passage à la sous-traitance), alors que 315 000 postes ont été détruits dans l'industrie. Des sites entiers passent du giron de grands groupes (avec accords collectifs avancés, niveau de rémunération supérieur à la moyenne, conditions de travail améliorées) à celui de sous-traitants. C'est particulièrement vrai dans

NOS VALEURS

Défense des revendications et transformation sociale Indépendance

Le syndicalisme a une double fonction, la défense des revendications des salariés et la transformation sociale, c'est à dire l'émancipation de l'homme et de la femme pour qu'ils puissent penser et agir sur leur environnement professionnel et être acteur de leur vie.

Le syndicalisme agit pour réduire les inégalités économiques et sociales, et pour permettre l'élévation du niveau de vie du plus grand nombre et prioritairement des plus démunis.

Le syndicalisme défend les revendications spécifiques de chacun tout en cherchant à dépasser la vision sectorielle pour unifier les préoccupations des salariés.

Le syndicalisme ne doit de compte qu'aux salariés. Il doit donc garantir son indépendance vis à vis, d'une part, des partis politiques, du gouvernement, du patronat, de la hiérarchie et du monde économique, d'autre part, de tout dogme politique, confessionnel ou philosophique.



Pour garantir son indépendance, le syndicalisme doit gérer ses moyens en toute autonomie.

Principales luttes et mobilisations :



- Lutte contre la fermeture de Flandres début 2010 avec une généralisation dans les raffineries et sites de pétrochimie en France
- Grève en Octobre 2010 dans toutes les raffineries françaises, sur une durée de 21 jours sur certains sites (contre-réforme retraites)



- Lutte contre la fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens
- Lutte contre la mise en place du 4x8 à Dunlop Amiens

- Lutte contre la réorganisation R&D de Sanofi (Toulouse et Montpelier)

- Grèves salaires Sanofi

Grève de 17 jours dans les raffineries et sites de pétrochimie Total (salaires) décembre 2013.



l'industrie pharmaceutique. Les sous-traitants n'ont évidemment pas la même latitude pour octroyer des salaires, horaires, conditions de travail, identiques à ceux du donneur d'ordre. Enfin, l'externalisation des activités se traduit par une perte de maîtrise technique pouvant entraîner



des catastrophes technologiques comme en 2001 sur le site toulousain d'AZF.

Nos revendications

- **Lutte contre les cessions de sites ou des activités et des salariés sous-traitants .**
- **Lutte pour la ré-internalisation des activités et des salariés sous-traitant**
- **Responsabilité du donneur d'ordre sur les conditions de travail, de rémunération et de protection sociale des sous-traitants**

1.5 LES DELOCALISATIONS

Dans nos industries ce n'est pas le coût de la main d'œuvre (qui participe pour une part très faible aux coûts de production) qui explique ces mouvements de délocalisations, mais l'absence quasi totale de normes environnementales dans les pays vers lesquels se délocalisent les productions. C'est aussi un instrument de chantage patronal pour imposer ses restructurations dans les pays industrialisés au nom de la « compétitivité ». Les conséquences immédiates sont une diminution de l'emploi en Europe, une pollution intense de ces pays, une exposition des travailleurs de ces pays aux produits toxiques.

L'essor des pays émergents s'accompagne d'une surexploitation des travailleurs de ces pays confrontés à



des conditions de travail terribles, voire même à de l'esclavagisme.

Nous ne luttons pas contre les délocalisations mais nous luttons pour conserver nos emplois. Nous ne voyons pas les travailleurs des pays où les activités sont délocalisées comme des concurrents ou des ennemis. Au contraire, nous sommes solidaires de ces travailleurs et les soutenons afin qu'ils obtiennent des salaires et des conditions de travail équivalentes aux normes occidentales.

1.6 COMPETITIVITE

L'argument de la compétitivité est avancé en permanence par le patronat pour faire passer la pilule de toutes les régressions sociales qu'il impose aux travailleurs. Cet argument est massivement relayé par les médias et les gouvernements, comme son corollaire, le « coût du travail ». Ce relai médiatique relève d'ailleurs plus du matraquage que de l'information. En effet, pour qu'une politique qui consiste à baisser les coûts salariaux (progression des salaires inférieure à la productivité) soit efficace, encore faut-il que les autres pays ne fassent pas de même. Or tous les pays de la zone euro pratiquent plus ou moins cette politique. Et dans chacun de ces pays, l'argument du maintien de la compétitivité apparaît comme le moyen de faire passer les politiques antisociales toutes plus violentes les unes que les autres.

Dans tous les cas ce sont les travailleurs de tous les pays qui sont perdants. Le patronat brandit sans arrêt



la menace que font peser les bas salaires dans les pays du Sud ou d'Asie. Pourtant, et ils le savent très bien, la compétitivité ne se mesure pas en termes d'écart de salaires mais d'écart de salaires rapportés à la productivité du travail. Dans la plupart des cas, les avantages salariaux dans les pays riches sont compensés par une plus grande productivité. Il n'y a donc pas concurrence.

Pourtant, les entreprises essayent par ce biais de faire adhérer les salariés à son entreprise de démolition sociale. La méthode du benchmarking (analyse comparative des perfor-

structures et une partie de l'information nationale de Solidaires.

Un site internet. Le site internet n'est hélas plus exploité depuis au moins 2 ans, faute d'un animateur. Nous sommes en train de refondre totalement le site et nous donner les moyens de le faire vivre afin d'en faire un véritable outil utile aux sections et une vitrine de notre syndicat pour l'extérieur. Bref un véritable outil de communication.

Quel que soit le support, il faut que les structures fassent l'effort de partager l'information (avec un travail préalable indispensable de synthèse.

Matériel :

Le matériel est pris en charge par SUD Chimie. Si nous disposons de matériel identitaire (autocollants, badges et autres supports), nous n'avons quasiment pas de matériel spécifique pour porter nos messages (affiches, banderoles ...).

Ce type de matériel est pourtant bien utile lors de nos apparitions publiques (manifestations) et il nous faudra donc combler ce manque.

Formation :

Véritable point faible du syndicat, nous essayons depuis plusieurs mois de pallier à ce problème, notamment en nous rapprochant de solidaires locaux susceptibles de dispenser des formations de base.

Un rapprochement avec Solidaires Industrie a été initié sur le sujet.

Depuis peu, le secrétariat s'est renforcé avec l'arrivée d'un camarade en tant

Finances :

qu'animateur formation pour le syndicat. Les revenus de SUD Chimie Pharma sont constitués exclusivement de cotisations de ses structures adhérentes. En 2014, le montant de la cotisation est de 16€/an adhérent.

Ce financement permet de prendre en charge les dépenses de fonctionnement et la prestation juridique (JDS Avocats).

Positionnements et interventions :

Si nos 10 premières années d'existence ont été riches en réflexions et contributions publiques (sur le médicament, les risques technologique, etc.), il n'en est pas de même ces dernières années. Le type de développement du syndicat et son mode de fonctionnement (absence de permanents) a engendré une focalisation du secrétariat sur des tâches immédiates d'animation au détriment d'un développement de la réflexion sur des sujets qui pourtant nous tiennent à cœur.

D'autre part, de nombreux camarades se sont trouvés aspirés dans des luttes dures et longues contre la fermeture de leur site.

équipe de 5 hommes, il s'est un peu féminisé ces 2 dernières années avec l'arrivée d'une nouvelle trésorière.

Le secrétariat gère l'animation du syndicat, notamment sur les points suivants :

La création de nouvelles sections

La gestion de la trésorerie et de la comptabilité

L'appui aux structures en termes de formation par exemple ou d'aide juridique

La communication dans le syndicat

La participation aux instances nationales (Bureau national, commissions), ou le secrétaire est amené à prendre position au nom du syndicat.

Les Commissions Nationales :

Avant octobre 2012, nous nous étions investis dans la commission « Ecologie » de Solidaires. Notre participation a été suspendue au bout de quelques mois suite à des désaccords sur le fonctionnement de cette commission.

Toutefois, devant l'enjeu que représentent les débats sur la « transition écologique », nous estimons que nous ne pouvons pas ne pas y être, ne serait-ce que pour y apporter notre vision en tant que travailleurs des industries à risques et/ou polluantes.

Au conseil syndical d'octobre 2012, nous avons décidé de participer à certaines commissions nationales de Solidaires, notamment la commission « Formation », la commission « Syndicalisation », la commission « Santé au travail », la commission « Femmes ».

Dans les faits, seule notre participation à la

commission « Femmes » s'est trouvée concrétisée.

Si nous pouvons espérer à court terme avoir une participation régulière (quoique non systématique) à la commission Formation, nous ne participons toujours pas à la commission Santé au travail, dans laquelle nous aurions pourtant beaucoup à apporter.

Les Solidaires Locaux :

Notre participation à la vie des Solidaires locaux est irrégulière. Elle dépend beaucoup du dynamisme du Solidaires local.

La Branche Caoutchouc :

Solidaires étant dorénavant représentatif au niveau de la branche Caoutchouc, SUD Chimie participe aux travaux de négociation dans le cadre de la délégation Solidaires (avec SUD Michelin et Solidaires Industrie). Ce sont des militants de Dunlop ou de Bridgestone qui nous représentent dans la délégation.

Juridique :

Depuis le 1^{er} mars 2014, SUD Chimie Pharma s'est doté d'une assistance juridique grâce à une convention passée avec le cabinet JDS Avocats. A ce jour la prestation est jugée utile par les sections même si elle représente un coût certain (7000€/an).

La prorogation de cette prestation devra faire l'objet d'une décision du congrès.

Communication :

Elle repose sur 2 axes principaux :

Une note mensuelle d'information et d'actualité qui reprend l'information des

mances ou du fonctionnement) utilisée pour prouver aux salariés la nécessité d'une amélioration des performances, (c'est-à-dire une diminution des coûts de main d'œuvre pour maintenir la compétitivité) est toujours d'actualité. A défaut d'adhésion des salariés, les entreprises utilisent la menace sur les investissements à venir, l'accueil de nouvelles fabrications et la fermeture.



Au-delà de l'aggravation des conditions de travail et de la détérioration des conditions de sécurité, c'est une intégration idéologique des salariés que recherchent ainsi les directions. Acceptation de la concurrence entre sites et pays, au détriment de la solidarité, acceptation de la compétitivité où chacun devrait en donner encore plus.

C'est donc l'acceptation, voire l'adhésion au système que voudrait introduire les directions d'entreprises.

Elles s'appuient pour cela sur :

- la présentation des lois de l'économie comme naturelles,

objectives et s'imposant à tous, alors qu'elles sont elles mêmes à l'origine de ces « lois » qui ne sont en fait que des règles du jeu

- le rapport de force défavorable au mouvement ouvrier -
- l'absence de réponse collective et de généralisation des luttes,
- la faiblesse sociale et politique des mouvements s'opposant au libéralisme, voire l'acceptation du libéralisme par une partie du mouvement politique de gauche et syndical
- l'insécurité professionnelle
- le renforcement de l'individualisme, du corporatisme,



2. L'ENJEU ENVIRONNEMENTAL

Un syndicalisme de transformation sociale tel que nous souhaitons le construire ne peut se contenter de défendre les intérêts matériels des salariés sans se préoccuper du sens de l'activité économique, de l'utilité sociale des productions de biens et de service, de leur impact environnemental, des modes de décisions des orientations économiques. Il nous faut poursuivre notre réflexion pour dépasser la contradiction suivante : la défense inconditionnelle d'une activité (au nom de l'emploi) ne peut pas se faire sans tenir compte de l'impact sur l'environnement de cette activité. Lorsqu'une production est arrêtée parce qu'elle est nuisible pour l'environnement ou inutile socialement, nous ne nous y opposons pas. Nous exigeons en revanche des entre-



prises et des pouvoirs publics l'anticipation : les travailleurs n'ont pas à faire les frais de ces décisions. Cela passe par la mise en place au plus tôt de plans de reconversion industrielle et sociale.



Mais l'arrêt d'une production nuisible ne règle souvent pas le problème mais ne fait que le déplacer. En effet, les trusts de la chimie utilisent les contraintes réglementaires européennes pour justifier la délocalisation de leurs productions ou de leurs approvisionnements en Asie. Cela conduit à accentuer la terrible atteinte à l'environnement produite par le développement économique en Inde et en Chine.

simplement parce que leur établissement d'implantation a fermé (Sanofi Vitry, Goodyear, ...). Outre la perte de sections en tant que telle, c'est aussi notre affaiblissement dans une entreprise. Par exemple, il y a eu jusqu'à 8 sections SUD Chimie chez Sanofi, dans toutes les activités du groupe (R&D, chimie, pharma, commerciaux). Ce qui nous assurait avant 2008 des membres au comité de groupe, des membres en CCE et enfin des délégués centraux. Les sections SUD Chimie de Sanofi fonctionnaient en coordination et pouvaient s'exprimer, élaborer une réflexion et des revendications communes dans le groupe.

Dans le même temps des sections nouvelles se créent mais parfois avec de jeunes équipes sans forcément l'expérience militante ou syndicale. Ce qui implique pour nous de nous donner les moyens de former ces équipes.

Si les sections ont un degré d'autonomie politique dans leur positionnement, leur fonctionnement, leur financement, elles ne bénéficient pas du soutien d'une grosse structure disposant de permanents pouvant les épauler et les aider (comme sur le plan juridique par exemple).

Fonctionnement :

SUD Chimie Pharma fonctionne sans permanents ni de locaux en propre. Son fonctionnement est donc très décentralisé et repose sur le partage des tâches techniques avec la gestion de matériel, drapeaux, publications, assurées par plusieurs sections (chacune prend en charge une ou plusieurs tâches bien précises).

Le Conseil Syndical

L'animation politique de SUD Chimie Pharma se fait dans le Conseil syndical qui se réunit 2 fois par an à chaque fois sur une journée et demie. Si le nombre de participants est conséquent (entre 30 et 40 à chaque fois), le nombre de sections représentées est toujours faible (environ 1/3 des sections composant l'union participe régulièrement aux conseils syndicaux). Ça n'en reste pas moins un lieu d'échanges et d'élaboration commune privilégié.

Les 3 principaux écueils à la participation au Conseil sont :

Le manque d'heures de délégation

L'éloignement géographique

Le coût du déplacement (train, hôtel, ...)

A l'occasion du conseil d'octobre 2014 nous avons donné l'occasion aux participants qui le désirent de profiter d'un congé de formation syndicale de 2 jours. Ce qui permet aux camarades qui ne disposent pas de beaucoup d'heures de délégation de participer. Si nous ne pouvons hélas rien changer quant à l'éloignement géographique, il nous est possible d'alléger la note des plus éloignés en mettant en place une péréquation financière. Ce dernier aspect fera l'objet d'une discussion de congrès.

Le Secrétariat

La décision de former un secrétariat, véritable équipe d'animation de SUD Chimie Pharma, remonte à 2005. Le secrétariat s'est réuni tout au long de ces dernières années de manière plus ou moins régulière. Composé pendant longtemps d'une

RAPPORT D'ACTIVITE

BILAN D'ACTIVITE 2007-2014

SUD Chimie Pharma a profondément muté durant ces 7 dernières années. S'il n'a cessé de se développer, le syndicat n'en a pas moins connu de profondes mutations.

Tout d'abord sur sa composition. Historiquement SUD Chimie Pharma est une union syndicale créée en 1999 dans le but d'unir des syndicats SUD implantés dans les activités de la Chimie et de la Pharmacie. Les syndicats « historiques » de cette union sont SUD Chimie Rhône Poulenc, alors syndicat d'entreprise (implanté sur un seul établissement Rhône Poulenc), SUD Chimie 29, SUD Plastic Omnium, SUD Kodak, chacun implanté sur un établissement et SUD Pharma. Dans un second temps, des syndicats du verre (SUD Verre Baccarat puis SUD Verre St Gobain) rejoindront l'union, de même que SUD SME.

A l'époque, fidèles à notre conception de l'autonomie des structures de base, nous privilégions la création de syndicats d'entreprise plutôt que de sections d'un unique syndicat. Afin de limiter les procès à répétition, nous avons opté pour la construction de sections du syndicat SUD Chimie Rhône Poulenc Biochimie, entre-temps transformé en SUD Chimie Haute Normandie puis SUD Chimie national.

Depuis 2008 et la loi sur la représentativité syndicale, notre développement est beaucoup plus serein et nous ne connais-

sons plus le passage devant les tribunaux.

Aujourd'hui, SUD Chimie s'est développé et compte **33** sections. Parallèlement, la plupart des syndicats historiques qui ont fait SUD Chimie Pharma ont disparu (SUD Kodak, SUD Pharma) ou se sont désaffiliés (SUD Verre), enfin un syndicat (SUD SME) est devenu structure dépendante de Solidaires Industrie.

La composition de SUD Chimie Pharma, c'est donc maintenant SUD Chimie avec **797** adhérents, SUD Plastic Omnium avec **25** adhérents et SUD 29 avec **13** adhérents.

Se pose alors la question de l'utilité du maintien de la structure SUD Chimie Pharma. On ne peut toutefois pas dissoudre purement et simplement l'union SUD Chimie Pharma sans s'être assuré que SUD Plastic Omnium et SUD 29 puissent rester affiliés à Solidaires. Transformer ces 2 syndicats en sections de SUD Chimie serait la solution la plus simple.

Le développement de la décennie 2000 s'est fait avec l'affiliation de militants, voire parfois de sections entières expérimentés (souvent provenance de la CFDT). Les nouvelles sections SUD Chimie étaient rapidement « opérationnelles » et donc autonomes.

Depuis quelques années, on déplore la disparition de sections combattives tout

3. NOS TACHES

Le capitalisme n'est plus légitime parce qu'il a failli, il est incapable d'apporter une réponse aux besoins fondamentaux de l'humanité. Les inégalités sont criantes sur la planète entre les pays riches et les pays du Sud où sévissent encore famine, défaut d'accès aux soins et aux médicaments, misère, ... Au sein des pays riches, les politiques d'austérité en œuvre creusent les inégalités entre une majorité de la population et une minorité de parasites qui ponction-



nent les fruits de notre travail à travers divers mécanismes (allègement des cotisations, crédits d'impôts, fraude fiscale, titres de la dette publique, ...) Si l'austérité entraîne la récession (15 Mds€ de baisse des dépenses publiques entraîne une chute de 22,5 Mds€ de PIB, c'est-à-dire chute de recettes fiscales d'autant), elle reste un effet d'aubaine pour le patronat et ses représentants pour faire passer des contre-

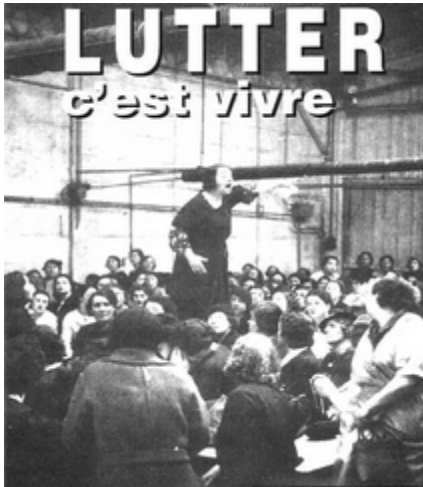
réformes ...

.Il nous faut lutter pas à pas contre chacune de ces attaques. Notre faiblesse numérique et organisationnelle nous contraint à lutter à petite échelle à savoir celle de nos entre-



prises. Chacune de nos luttes contre les suppressions d'emplois, pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail, etc. doit être mises en perspective dans le cadre d'une analyse globale. Nous devons impérativement entamer une contre-offensive idéologique pour lutter contre le matraquage patronal, médiatique et gouvernemental sur la nécessité de la compétitivité et de la baisse du coût du travail. La campagne de Solidaires sur le coût du capital peut être en cela un bon outil. Nous devons de la même manière lutter à l'échelle de l'entreprise pour briser le carcan idéologique patronal qui consacre l'individualisation

(objectifs, carrières, rémunérations) comme le modèle unique ; de façon à briser les résistances des collectifs de travail et à soumettre les salariés aux impératifs de la rentabilité. L'augmentation de la charge de travail, le défaut de moyens, la culture du résultat et du dépassement conduisent à une profonde dégradation de l'état de santé psychique des salariés, notam-



ment dans les services ou les fonctions où l'individualisation est la plus forte.

Il y a là une véritable lutte idéologique à mener, certains salariés n'étant pas convaincus.

Au plan matériel, le suivi régulier par le CHSCT et les DP de la charge de travail, du respect de la réglementation sur les horaires de travail est essentiel. Nous lutterons contre la dissimulation des accidents du travail et la minimisation des déclarations de ma-

ladies professionnelles. Cela implique une attention particulière à la formation des équipes, notamment CHSCT.

Ce que nous avons développé dans nos textes de congrès de 2007, à propos d'un rapprochement avec Solidaires Industrie reste d'actualité : « nous souhaitons en revanche nouer des relations étroites avec Solidaires Industrie sur tous les sujets transversaux, pouvant déboucher sur les élaborations, des prises de position communes ... » Le rapprochement initié ces 2 dernières années aura vocation à se poursuivre avec la mise en commun de moyens de formations et des réflexions communes sur nos activités.



La mise au point de médicaments innovants et socialement utiles (pas uniquement de confort mais nécessaire au maintien en bonne santé de la population) nécessitent des moyens financiers et surtout humains (chercheurs). La stabilité des équipes de recherche sont un gage de réussite dans la mise au point de



nouveaux médicaments. Les restructurations permanentes amènent au résultat inverse, sans compter les dégâts humains. Les réseaux marketing des professionnels du secteur ont toujours été surdéveloppés ; ceci afin d'assurer un « maillage » auprès des médecins pour qu'ils prescrivent tel ou tel médicament, non pas en fonction de son efficacité mais de son prix généralement élevé. La fonction « commerciale » elle-même devrait être remplacée par une fonction de conseil objectif sur les plus et les moins de tels ou tels médicaments. Les visiteurs médicaux ne devraient pas être soumis à des pressions marketing tels que des volumes de ventes, etc ... Enfin, les sites de production sont souvent des sites dangereux, classés Seveso et où les

salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité (horaires atypiques, exposition aux produits,). Il est indispensable que les salariés sur ces sites puissent travailler dans de bonnes conditions. C'est une lutte de tous les jours et cela s'avère plus dur chez un façonnier

Nos revendications

- **Une recherche dotée de moyens, guidée par les besoins en termes de santé publique et dont les orientations ne seraient pas décidées par l'industriel**
- **Une production de médicaments respectueuse de l'environnement et de la sécurité des travailleurs**
- **Une information objective et sans exclusive de tous les médecins, supervisée par les pouvoirs publics**
- **Un contrôle des aides publiques, notamment le Crédit Impôts Recherche**
- **La réquisition des capacités de production inutilisées pour produire des médicaments performants mais non produits car non rentables.**
- **A termes, une socialisation complète de cette activité, de la recherche à la production.**

4. FOCUS

4.1 LE PETROLE

Les activités industrielles de la valorisation du pétrole et celles de la pétrochimie ont subi en France et en Europe de profondes mutations, pas toujours visibles, après une phase de méga fusions à la fin des années 90 (Exxon + Mobil, puis Total + Pétrofinna + Elf). La multinationale SHELL a vendu ses 3 raffineries en France (2 à Petroplus, une à LyondellBasel) ; elles sont aujourd'hui fermées ou sur le point de l'être (Reichstett, Petit Couronne, Berre). Shell a ainsi sous-traité la sale besogne à des groupes sans enseignes dans le grand public.



Total a fermé la raffinerie des Flandres en 2010 et a réduit les capacités de production de la raffinerie de Normandie de 25% ; BP a vendu sa raffinerie de Lavera au groupe Petroinéos. Ainsi, il reste en France 9 raffineries en exploitation (il y en avait 13 en 2010, 15 raffineries ont été fermées en France dont 11 sur la pé-

riode 1974-1986 et 4 sur la période 2010-2014). Dans une moindre mesure, les activités de pétrochimie ont été réduites, surtout ces 5 dernières années.

Les investissements massifs des pétroliers occidentaux (mais aussi Chinois, Indiens, et Russes) se sont très majoritairement orientés vers la zone Asie Pacifique, pays en forte croissance de demande de produits, sans normes sociales et environnementales, et vers la zone Moyen Orient, proche des réserves conventionnelles de brut et de gaz, zone également sans contraintes sociales et environnementales. Il faut voir là avant tout une logique capitaliste, avec une recherche de rente en



croissance rapide et durable pour les actionnaires des multinationales du pétrole. De nouvelles réductions d'activités sont annoncées en Europe occidentale, et plus particulièrement

dans le groupe Total en France, et ce, dès 2015.

La demande en produits pétroliers reste en croissance sur la planète, elle est surtout tirée par les pays émergents, mais on assiste en Europe et en France à une stagnation globale de la demande. Toutefois, dans le domaine des carburants, les outils de raffinage sont sous capacités en France pour répondre à la demande en gas-oil qui continue de croître, ce qui provoque des importations massives provenant notamment d'Europe de l'Est. Suite au manque d'investissements sur la période 1985-2000 dans des unités de conversion permettant de valoriser une matière première qui se raréfie (le pétrole facile à extraire et à traiter est déjà "brûlé") et face à une baisse des débouchés pour les essences vers le marché nord-américain, les outils industriels en France sont désormais inadaptés. Le bon temps de "l'écrouillage capitaliste colonial" est fini.

Cette situation fournit aux multinationales un bon prétexte pour délocaliser ses productions, et finalement, à terme, importer en Europe non plus le pétrole brut, mais les produits finis.

Les raisons de la stagnation de la consommation en produit pétrolier et dérivés issus de la pétrochimie en Europe sont multiples :

Politiques d'austérité depuis 2008.

Progrès technologiques dans les transports terrestres en terme de consommation au km, ce qui est positif pour la protection de l'environnement ; de nombreux progrès sont encore possibles dans ce domaine.

Plans d'économie d'énergie dans le domaine du chauffage individuel et collectif, positif aussi pour la protection de l'environnement.

La place du nucléaire en France pour la production d'électricité (programme électronucléaire décidé dans les années 1970) a réduit les débouchés pour les fuels lourds (baisse de la production électrique dans les centrales thermiques au fuel).

Les politiques d'austérité touchent tous les secteurs, notamment la consommation globale des produits dérivés de la pétrochimie (matière plastique, habillement, caoutchouc synthétiques, adhésifs, peintures, matériaux composites etc. très utilisés dans des secteurs économiquement stratégiques, comme le bâtiment, les transports terrestres aériens et fluviaux, la santé, l'électroménager, l'ameublement, et bien d'autres encore). Cette dernière remarque montre à quel point la transformation du pétrole engendre une variété de produits de grande consommation que les opinions publiques connaissent plutôt peu, réduisant les applica-

4.3 L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

L'industrie pharmaceutique est sans aucun doute une des industries les plus profitables. Par exemple, le leader français du secteur Sanofi réalise un bénéfice équivalent à celui de Total avec un chiffre d'affaires 5 fois moindre.

Cette industrie assure au sens propre du terme une rente à ses actionnaires. Elle est effectivement peu sujette aux retournements de conjoncture. Les médicaments, produits dont l'utilité sociale dans l'absolu n'est pas à démontrer, sont nécessaires à tous, c'est-à-dire que les consommateurs sont captifs de manière bien involontaire. D'autre part, le médicament se vend, indépendamment du pouvoir d'achat du consommateur puisque les dépenses de santé sont pris en charge dans les pays riches tout du moins (80% du marché du médicament) par les systèmes de protection sociale. Enfin, la règle brevetaire protège un médicament nouveau pendant 20 ans, ce qui laisse une grande latitude de fixation de prix de la part de l'industriel.

Toutefois, depuis de nombreuses années, la panne d'innovation empêche

la mise sur le marché de médicaments à forte valeur ajoutée. En parallèle, les états mènent des politiques d'austérité et de réduction des déficits ; ils s'attaquent aux systèmes de protection sociale. Les industriels du médicament ont plus de mal à imposer des tarifs extrêmement élevés



pour des médicaments dont le service médical rendu est de plus en plus sujet à caution.

Afin de maintenir son extraordinaire rentabilité, l'industrie pharmaceutique se restructure souvent de manière très violente :

Démantèlement de ses unités de recherche au profit de partenariat avec des startups ; afin de diminuer ses coûts de recherche

Ventes ou cessions de sites industriels à des façonniers afin de diminuer ses coûts de production, avec des conséquences sur les niveaux de rémunérations, les conditions de travail et le niveau de l'emploi.

Démantèlement de ses réseaux de visite médicale ; afin de diminuer ses coûts marketing

Dans tous les cas de figures, ce sont bien sûr les salariés qui font les frais de ces restructurations.

Total) a sévèrement réduit ses activités et ses effectifs depuis 2007, et certains sites sont déjà signalés par la direction comme ayant une pérennité incertaine à moyen terme, sites sur lesquels l'emploi intérimaire est en forte progression. La branche caoutchouc a supprimé au total près de 15000 postes en France entre 2007 et 2013 (hors salariés des entreprises sous-traitantes). Ces réductions sont justifiées par la direction par la baisse de la demande, notamment dans le secteur automobile en Europe qui est un débouché majeur pour la filière. En réalité, même s'il est incontestable que la production automobile en France n'a pas retrouvé son niveau de 2007, la raison dominante de ces suppressions est avant tout liée à une stratégie de délocalisations massives d'activités pour diminuer les masses salariales et augmenter les dividendes versés. Cette situation est évidente puisque les importations ont augmentées de 22% sur la période 2007/2014.

Les grands groupes ont volontairement choisi d'engager des investissements prioritairement dans les pays où la demande est en croissance (Inde, Chine) et en Europe centrale pour des raisons de niveaux de salaires et de cotisations sociales faibles, tout cela au service des actionnaires.

Nos revendications

- **Suppression du cycle 4x8, cycle en 5x8 avec un effectif suffisant et une vraie politique de formation des salariés**
- **Un rééquilibrage des investissements vers les sites français vieillissants, plutôt que de leur proposer des reculs sociaux et au bout du compte des fermetures, sans véritable reconversion des bassins d'emplois concernés.**
- **Une politique de recherche permettant de diminuer la dépendance de la branche vis-à-vis de la construction automobile en termes de débouchés et de la pétrochimie en termes de matières premières pour le caoutchouc synthétique (2/3 de la production de caoutchouc est synthétique et 1/3 est réalisé avec des matières premières naturelles).**

tions pétrolières aux seuls carburants et combustibles, hydrocarbures liquides et gazeux.

Depuis peu, la mise en exploitation massive de réserves pétrolières et gazières non conventionnelles (pétrole, huiles et gaz de schistes, schistes et sables bitumineux ...) modifie considérablement la donne, d'autant plus que les pressions environnementales s'opposant légitimement à l'extraction de ce type de réserves n'ont pas permis pour l'instant de résister aux multinationales, de sorte que très peu de pays interdisent cette activité extractive à laquelle SUD CHIMIE se déclare fermement opposé.

La pétrochimie française et européenne qui utilise plutôt des coupes pétrolières issues de raffinage de pétrole conventionnel se trouve dans une compétition farouche, notamment en raison de l'envahissement du marché par des hydrocarbures légers provenant des Etats Unis et issus de l'exploitation massive des gaz de schistes. Il est difficile de prévoir aujourd'hui toutes les consé-

quences de cette nouvelle situation, mais il n'est pas impossible qu'à moyen terme, des importations massives de dérivés pétrochimiques provenant d'Amérique du nord détruise complètement la filière européenne.

Dans ce contexte, les sections SUD CHIMIE implantées dans le secteur ont participé activement à d'importantes mobilisations, le plus souvent unitaires notamment avec la CGT et FO. Début 2010, contre la fermeture de la raffinerie de Dunkerque, sans que Total ne propose une reconversion industrielle du bassin d'emploi. Cette action a été largement suivie au niveau national dans

les activités du raffinage et de la pétrochimie, bien au-delà du groupe Total. De nombreux collectifs de soutien se sont constitués sur le bassin d'emploi de Dunkerque, mais aussi dans de nombreuses entreprises publiques et privées, ce qui a permis une forte médiatisation. En octobre 2010, les salariés de toutes les raffineries françaises, des terminaux pétroliers, ont mené une lutte historique pendant 21 jours contre le recul de l'âge de la retraite. Lutte qui a été largement suivie par les entreprises



de la sous-traitance, et, sur la région havraise et marseillaise notamment, par de nombreux autres secteurs. Une mobilisation d'un tel niveau n'avait pas eu lieu depuis Mai 1968 et elle est gravée dans l'histoire sociale des activités pétrolières. En décembre 2013, une action offensive de 17 jours s'est construite avec succès dans les raffineries et plateformes du groupe Total sur la question des augmentations collectives (action unitaire SUD/CGT assez souvent soutenue par FO). Ces mobilisations réussies montrent bien que la construction de rapports de force est possible en France, y compris dans des activités sur lesquelles de lourdes menaces sur l'emploi pèsent.

Nos revendications

- ***Un plan d'investissement important dans le raffinage et la pétrochimie visant en priorité à améliorer le taux de conversion des outils de raffinage, à améliorer l'efficacité énergétique des installations, à en réduire l'impact environnemental sur l'eau et sur l'air.***
- ***Une obligation pour les multinationales du pétrole, comme pour toutes les entreprises de l'énergie, de contribuer dès maintenant à***

l'effort de développement des énergies renouvelables au sein une entité publique de recherche et développement, seule manière de préparer l'après pétrole, l'après charbon, l'après uranium qui arrivent à grands pas.

• ***Une obligation pour les multinationales du pétrole de contribuer à un programme de recherche fondamentale de long terme sur le développement de produits de substitution aux produits dérivés du pétrole autres que les carburants et combustibles.***

4.2 LE CAOUTCHOUC

Dans la branche caoutchouc, l'union syndicale SOLIDAIRES est représentative depuis 2013 (cumul des résultats électoraux de SUD Michelin, Sud Chimie, et Sud industrie). L'activité caoutchouc en France a vécu des luttes sociales majeures, des luttes de classe au sens propre du terme, menées par le patronat du secteur contre les salariés. Les patrons, aidés par plusieurs syndicats complai-



sants, ont développé une stratégie de chantage à l'emploi, en utilisant le prétexte de crise et de baisse des débouchés, pour essayer de contraindre les salariés du secteur à accepter l'abandon d'acquis, notamment dans l'organisation et la durée du travail. Cela a été le cas sur le site du groupe Continental de Clairoux ; après avoir réussi à imposer aux salariés une forte augmentation de la durée du travail en échange d'une garantie de pérennité d'activité pendant 5 ans, la direction a finalement fermé le site quelques mois après ce

recul social. Dans le groupe Goodyear/Dunlop d'Amiens, la direction a essayé d'imposer une organisation du travail à feu continu en 4x8, cycle de travail inhumain et pratiquement plus pratiqué en France. Là encore, cette nouvelle organisation a été un moyen de chantage au maintien de l'activité; elle s'accompagnait en plus d'importantes suppressions de postes. Les salariés du site Dunlop, malgré l'opposition de SUD Chimie, ont finalement accepté cette réorganisation, parce que les syndicats d'accompagnement ont soutenu la direction. Aujourd'hui, l'absentéisme pour maladie et souffrance au travail progresse et il n'est pas certain que la direction n'aille pas plus loin dans un avenir proche. La résistance exemplaire des salariés du site Goodyear a conduit la direction à reculer, mais quelques mois après, elle a annoncé un important plan de départs volontaires, et elle exécute en ce moment la punition suprême, la fermeture complète de l'usine. Dans la filière, plusieurs sites ont vu leurs productions nettement réduites et même arrêtées (Cooper à Bolbec par exemple, 316 licenciements entre autres) et de très lourdes menaces de fermetures complètes pèsent sur plusieurs sites, y compris dans le groupe Michelin. Dans les activités de caoutchouc industriel, le groupe Hutchinson (appartenant à 100% à