

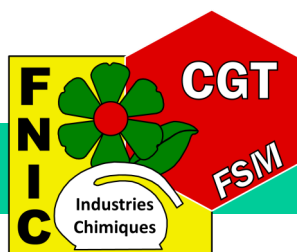
Enjeux de société

Documents et travaux de la FNIC-CGT

Colloque International
des travailleurs
du caoutchouc
les 28, 29 et 30 mars 2018
à Angers(49)

**Des industries
indispensables aux
besoins de tous les jours**

N° 10



Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT
263, rue de Paris - case 429 - 93514 Montreuil cedex

Mars 2018

Enjeux de société

Documents et travaux de la FNIC-CGT

263, rue de Paris - case 429

93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.55.82.68.88

Fax : 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

Boîte aux lettres (e-mail) : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de la publication : Emmanuel LÉPINE

Imprimé par Rivet PRESSE/ÉDITION - 05.55.04.49.50

ISSN 1955-9976 - Dépôt légal à parution

L'industrie du caoutchouc, est un secteur où la technologie est omniprésente et est en perpétuel mouvement. Que ce soit dans le pneumatique ou le caoutchouc industriel, le numérique et la digitalisation progressent chaque jour.

Des pneumatiques aux bandes de roulement faites par imprimante 3D pouvant être interchangeable au vu des conditions météo, à la machine de production hyper-connectée à la fabrication de joints ou de pièces en caoutchouc pour l'aérospatiale, les hommes et les femmes qui y travaillent ont très souvent des conditions de travail très difficiles et de faibles salaires.

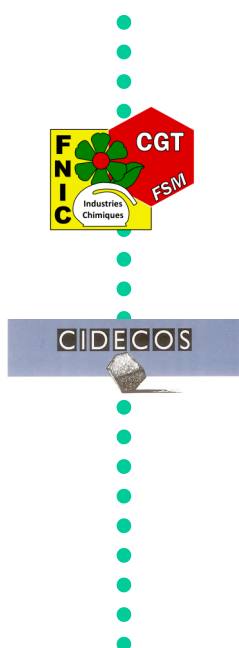
Nous verrons lors de ce colloque à dimension internationale, que c'est une industrie très rentable mais pour laquelle les dirigeants d'entreprises ne comptent pas rendre les richesses aux travailleurs. La présence des Camarades du Sénégal, du Congo, de l'Afrique, de la Serbie et de la FSM apporteront leurs contributions aux débats car nous le savons tous, l'ensemble de nos employeurs ne cessent de vouloir nous mettre en concurrence.

Nous devons, aborder toutes les questions sans aucune retenue sur les salaires, le temps de travail, la retraite, les conditions de travail, etc., afin de pouvoir sortir de ce colloque avec les connaissances nécessaires pour lutter contre les mauvais coups du patronat et du gouvernement.

Un rapport de force, pas souhaitable mais obligatoire contre l'impérialisme, qui ne cherche qu'à augmenter ses marges et ses profits au détriment des intérêts des salariés.

Nous en sommes à notre troisième colloque international des travailleurs du caoutchouc et nul doute que celui-ci saura comme les précédents, apporter réponses et conseils aux camarades présents aujourd'hui et à leurs syndicats demain.

La FNIC-CGT et ses syndicats ont préparé ce colloque avec le concours des cabinets Cidécos et Sécafi dont vous trouverez l'intégralité des débats et des présentations dans ce document.



Le programme du colloque

Mercredi 28 mars 2018

Introduction - Serge ALLEGRE
Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

THÈME 1



La souffrance au travail et son aggravation

Présentation : **Jean-Luc RUCKEBUSCH**

BRIDGESTONE

Lilian BRISSAUD

Cabinet CIDECOS

Débats



Jeudi 29 mars 2018

THÈME 2



Les enjeux économiques et industriels

Présentation : **Christophe JANOT**

Philippe ROUZAUD

Cabinet SECAFI

Débats

THÈME 3



Reconnaissance en termes de classification, qualification et salaire

Présentation : **Jean-Michel GILLES**

Lilian BRISSAUD

Cabinet CIDECOS

Débats

Vendredi 30 mars 2018

THÈME 4



Notre projet de société FNIC-CGT

Présentation : **Serge ALLEGRE**

Débats

Conclusion - Emmanuel LÉPINE
Secrétaire Général de la FNIC CGT



Introduction
Serge ALLEGRE

**La souffrance au travail
et son aggravation**

Présenté par
Jean-Luc RUCKEBUSCH

**Les enjeux économiques
et industriels**

Présenté par
Christophe JANOT

**Reconnaissance en termes
de classification, qualifica-
tion et salaire**

Présenté par
Bertrand DUBOURG

Notre projet de société
FNIC-CGT

Présenté par
Serge ALLEGRE

Conclusion
Emmanuel LÉPINE

Débat-Intervenants :

Cabinet SECAFI
Christophe JANOT
Serge ALLEGRE
Denis PLARD
Hervé BANCEL
Pascal TAILLEUX
Didier GODDE
Guy DUPECHOT
Jean-Luc RUCKEBUSCH
Thierry CARDONNE
Manu LEPINE
Jean-Luc MILAN
Franck PATILLON
François VARY
Alassane SOUMARE
Sylvain CHAPELLE
Joaquim MENDES
Sylvain CHAPELLE
François ROCA
Hervé NICARD
Franck PATILLON
Jean-Luc MILAN
Jean-Michel GILLES
Maurice COLLARD
Antony GUILLOTTEAU
Jacques CHAMBON
Emmanuel DRUI
Lionel BALAT
Christian DUCHATEAU
Eric SELLINI
Dominique BARBE
Michel CHEVALIER
Mickael BIDON
Benoît ALADENISE
Anne COLOMBEL CRAMPON
Patrick GERARD
Lilian GUILLAUMIN
Cabinet CIDECOS

Accueil

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la Fédération
Nationale des Industries Chimiques CGT



Camarades,

Permettez-moi au nom de la Fédération et en mon nom, de vous adresser un salut fraternel à toutes et à tous.

Je vous demande de saluer comme il se doit, la présence de nos Camarades des délégations étrangères qui sont :

- Les 3 Camarades de la confédération de la Chimie de Serbie,
- Les 2 Camarades de l'UTS du Sénégal,
- La Camarade de la République du Congo,
- Les 2 Camarades Africains de l'OAESMMECA (organisation africaine des syndicats des mines, métaux, énergie, chimie et assimilés).

Il est bon de voir que nous sommes nombreux à avoir pris la décision de venir à ce colloque international des travailleurs du caoutchouc qui n'est pas exclusivement réservé à la branche professionnelle du caoutchouc.

La 1^{ère} richesse de ce colloque, se retrouve déjà dans la participation de 8 branches professionnelles sur les 12 que compte notre Fédération.

Il est aussi remarquable au vu de la situation que nous traversons dans le monde, dans notre pays, dans nos syndicats, dans nos entreprises de faire un choix, du moins **le choix** de s'organiser pour reprendre le contrôle de nos vies, par le progrès social que nous devons d'exiger pour tous les travailleurs.

Nous sommes 106 camarades pour 47 syndicats, qui ont fait le choix de débattre, d'échanger, et de se former.

Je parle bien de formation, car la richesse du travail fait par les camarades du caoutchouc, les experts Cidécós, Sécafi, et de vos interventions qui je n'en doute pas, seront nombreuses et de qualité apporteront à chacun de nous, des réponses, des solutions et certainement des questionnements.

1. Pourquoi avoir choisi la région des pays de la Loire.

Nous sommes dans la région des Pays de la Loire où l'industrie représente 252 000 emplois, ce qui la place au 6^{ème} rang des régions industrielles françaises.

- **La fabrication de produits en caoutchouc et en plastique**, se retrouve en 3^{ème} industrie de la région comptant près de **19 000 emplois salariés**. Ce secteur comprend également la fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques. Cette activité regroupe une part importante de sous-traitants des grands donneurs d'ordre régionaux : équipementiers automobiles, aéronautiques...

Quelques établissements de la plasturgie et du caoutchouc sur la région :

- *Éléments en matière plastique pour la construction* : raccords et plastiques Nicoll, Cougnaud, FPEE Industries,...
- Fabrication caoutchouc : Michelin Cholet, le Joint Français, Michelin la Roche sur Yon, Hutchinson, Paulstra, etc.

Nous avons donc **2** de nos branches bien représentées sur cette région qui sont le **caoutchouc** et la **plasturgie**.

Nous avons ensuite **une 3^{ème} branche**, qui est la **Navigation de plaisance**. Dans cette région, cette activité se situe au 1^{er} rang des régions Françaises avec plus de 3 700 salariés.

Quelques établissements :

- *Bateaux de plaisance* : SPBI-Bénéteau...
- *Navires* : STX, qui ne sont pas de notre Fédération mais de la métallurgie...

La spécificité de la région des Pays de la Loire est également marquée par la présence d'une **4^{ème}** et d'une **5^{ème} branche** de notre Fédération, qui sont,



celle du Pétrole et de la Chimie. Dans ce secteur du raffinage du pétrole, elle représente 11 % des effectifs nationaux.

Ainsi grâce aux procédés de vapocraquage (1) et de reformatage catalytique (2), il est possible de créer des réactions chimiques permettant l'obtention de différents produits finis faisant des matières premières pour la plasturgie, caoutchouc, navigation, pharma etc... (Plastiques, fibres textiles, adhésifs, détergents, médicaments...).

L'établissement est la Raffinerie de Donges.

Voilà en quelques mots, ou plutôt en quelques chiffres, le lien entre nos branches industrielles. Nous avons la confirmation, par leur présence sur la région, que ce colloque s'adresse bien à l'ensemble de nos branches et non pas seulement à celle du caoutchouc.

Nous avons aussi choisi d'être dans un village vacances, pas pour prendre des vacances, « les grasses matinées et les retards après les pauses sont à proscrire de suite » mais pour être dans la même configuration que dans nos congrès fédéraux, associant travail, convivialité et fraternité.

2. L'actualité sociale

Au-delà du lien entre nos industries, nous sommes tous des travailleurs avec une volonté de ne pas subir le dictat des capitalistes. Ces impérialistes, ont bien compris que la lutte de classe n'est pas relayée aux oubliettes mais bien au contraire, n'a jamais été aussi puissante qu'aujourd'hui.

Chaque jour, une attaque sur nos conquies que ce soit sur notre modèle social issu du CNR ou sur la casse de notre Droit du travail.

Un massacre organisé par l'association de malfaiteurs gouvernement et patronat. Ce que veut le patronat, le gouvernement le lui donne et les dernières luttes gagnantes contre cette association remontent à 2006 contre le CPE, et en 2012 contre les accords compétitivité emploi de Sarkozy, qu'Hollande fustigeait lors de la campagne présidentielle.

Ce social-traître, en janvier 2013, s'empressa de mettre en place, l'accord de sécurisation de l'emploi (ANI 2013) qui est mot pour mot, exactement les mêmes accords emploi compétitivité de Sarkozy. Une mise en place sans aucune résistance des salariés comme étouffés par le socialisme.

Rappelez-vous mes Camarades, la fameuse affiche de la CGT avec le poignard dans le Code du travail.

La trahison du gouvernement Hollande a duré 5 ans avec :

- **La loi Rebsamen 2015** et ses attaques sur les droits et moyens syndicaux (les DUP décidé unilatéralement dans les établissements de moins de 300, prémices des ordonnances Macron, l'aliénation du compte point pénibilité en supprimant la fiche individuelle d'exposition aux risques et des critères de prises en compte inatteinables, réduction des consultations des IRP, etc.
- **La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques** : Macron avec la remise en cause du travail de nuit et l'ouverture des dimanches, justice prud'homale payante, passée **en force avec le 49-3**,
- **La loi Khomri 2016**, augmentation du temps de travail avec le calcul sur 3 ans, minoration des majorations des heures supplémentaires par accord d'entreprise, référendum des salariés, licenciement facilité et plafonnement des indemnités, etc. **passée en force avec le 49-3**,
- **Les ordonnances Macron** : remise en cause du principe de faveur, la quasi-totalité des articles des Conventions Collectives Nationales dérogeables en entreprise, destruction des instances DP/CE et CHSCT avec la réduction des droits et des moyens syndicaux, licenciements pour cause réelle et sérieuse sans recours possible, droit à l'erreur sur lettre de licenciement, plafonnement des indemnités, ruptures conventionnelles collectives, etc... **passée en force avec les ordonnances**.

Comme vous avez pu le remarquer, je ne fais que de la politique depuis que je suis sur l'actualité sociale, donc vous en conviendrez, qu'il nous est impossible de dissocier Syndicalisme et Politique. C'est une avalanche de coups portés à notre classe de travailleurs, par l'usage de la dictature des gouvernements successifs. Soit par le 49-3 ou par les ordonnances.

Leur stratégie est de nous mettre la tête dans le sac de manière à ne plus pouvoir réagir. Ne pas donner le temps à la réaction et aujourd'hui, mes camarades, nous faisons preuve de courage, de détermination et de volonté car nous avons pris le temps de relever la tête.

Nous allons mettre en place toutes les conditions pour réussir à la construction du rapport de forces obligatoire pour exiger et imposer nos revendications.



Dans notre colloque, il nous appartiendra de faire état de nos actions contre ces attaques afin de mettre en commun, les idées des uns avec celles des autres.

3. Les objectifs de ce colloque :

Vous avez entre les mains, le programme du colloque avec les thèmes qui y seront abordés. Comme vous le voyez, tous les sujets sont transversaux à nos branches et à dimension internationale. L'ensemble des délégations étrangères pourront bien sûr nous faire état de leur éclairage sur les sujets suivants :

- La souffrance au travail et son aggravation,
- Les enjeux économiques et industriels. Même si les travaux et les documents proposés sont axés sur l'industrie du caoutchouc, ils sont tous transposables avec les indicateurs de chaque branche. L'évolution numérique et du digital va impacter tous les secteurs et plus vite qu'on le pense, avec des conséquences sur l'emploi,
- La reconnaissance en matière de classifications, qualifications et de salaires,
- De quelle organisation avons-nous besoin pour mettre en place, le rapport de forces nécessaire pour imposer notre projet de société.

Nous allons pendant ces deux jours de travaux, faire découvrir à nos camarades des autres branches, ce que l'industrie du caoutchouc apporte dans la vie de tous les jours, par sa présence incontournable dans la mobilité, dans la construction BTP et dans bien d'autres secteurs.

Cette industrie reconnue de très haute technologie n'a pas l'image qui lui revient.

Une industrie qui est très large pouvant aller du pneumatique de quelques kilos garantissant une adhérence à des vitesses inavouables, aux pneumatiques de plusieurs tonnes pour les Dumpers engins de terrassement pesant plus de 640 tonnes.

Tout en contraste, le caoutchouc industriel avec des gants chirurgicaux, du matériel médical défiant toutes les unités de mesure en travaillant au micron et des gaines, des joints, des durites résistantes à des températures et des pressions stratosphériques.

Une industrie qui reste pour une grande partie, celle du pneumatique, très manufacturière où la main de l'homme est toujours prédominante alors qu'il en est tout autrement pour le secteur industriel. La digitalisation, le numérique n'en sont plus à leur balbutiement mais déjà bien implantés sur de nombreux équipements.

Je n'en dirai pas plus afin de ne pas empiéter sur le travail des camarades et celui des experts.

Il nous appartient de faire de ce colloque une réussite, avec comme objectifs d'être armés contre le patronat arguant mensonges sur mensonges afin de justifier sa stratégie industrielle qui est toujours assise sur la finance.

Nous devons refuser toute mise en concurrence entre les salariés de tous les peuples et notre colloque, comme celui de 2007 et de 2012, à dimension internationale doit nous donner les réponses à ces allégations impérialistes.

Je vous souhaite à toutes et à tous, un très bon colloque des travailleurs du caoutchouc et vive la FNIC-CGT, vive les Camarades des délégations étrangères et vive la branche du caoutchouc.



La souffrance au travail

Jean-Luc RUCKEBUSCH
Délégué CGT, Béthune, Bridgestone



Camarades,

En 2011, la branche caoutchouc de la FNIC lançait une grande enquête sur la pénibilité.

Le constat en était le suivant :

- 42,9 % des salariés jugeaient avoir des conditions de travail pénibles,
- 41,6 % contraignantes,
- 15,5 % satisfaisantes,
- 81,6 % ressentait une augmentation de la charge de travail,
- 58,3 % ressentait du stress au travail.

L'impact sur la santé était le suivant :

- TMS 67,4 %,
- Troubles du sommeil 51,3 %
- Problèmes de digestion 31,9 %,
- Prise de médicaments 20,2 %,
- Influence sur la vie de famille était de 51,6 %.

Si nous faisons la même enquête aujourd'hui quels en seraient les résultats ?

Surement pas en amélioration.

Nous développerons dans cette intervention quelques réflexions sur les conséquences de la pénibilité au travail et sur l'insuffisance de ça prise en compte dans les entreprises.

Les TMS : Troubles Musculo Squelettiques

Les TMS sont un fléau qui continue à toucher aussi

bien les anciens que les plus jeunes, malgré une attention sur les aménagements de poste et la présence d'ergonome dans les entreprises.

Alors que les postes de travail font de plus en plus l'objet d'aménagements techniques censés réduire les postures pénibles et le port de charge lourdes, le risque de troubles musculo squelettiques dans les industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie et reste toujours élevé :

- Explosion du nombre de TMS reconnus en maladie professionnelle (MP) entre 2003 et 2014 : + 59 %.

Au donnée du **CNT-E** de 2014 (**415 904 salariés**), concernant les produits caoutchouc et plastique sur 140 640 salariés il y a eu 951 MP reconnues. Sur ces 951 maladies professionnelles 889 sont des TMS soit 93,5%, 31 sont des cancers liés à l'amiante, 9 atteinte auditive et 22 autres MP.

		Maladies professionnelles 2014									
		Salariés 2014		Total MP 2014		Répartition par type de MP					
Code NAF2	Libellé NAF 2	nombre salariés dans le CTN E	poids salariés dans le CTN E	nombre MP dans le CTN E	poids MP dans le CTN E	TMS	cancer amiante (tab.30 et 30bis)	MP amiante (tab.30 et 30bis) hors cancer	cancer hors tableaux amiante 30 et 30 bis	MP 42 atteinte auditive	autres MP
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	140 640	33,8%	951	52,6%	889	4	20	7	9	22

- Pour parler uniquement du caoutchouc, en 2014, sur 43 495 salariés, 259 MP reconnues TMS alors que les effectifs comparé à 2013 ont baissé de 1910 salariés et que les TMS sont à l'identique. Qui parle de l'amélioration des conditions de travail ?

		2014					Rappel 2013			
code NAF5	Libellé code NAF niveau 5	nbre salariés CTN E	poids salariés CTN E	nbre TMS CTN E	poids TMS CTN E	IF TMS CTN E	nbre salariés CTN E	nbre TMS CTN E	IF TMS CTN E	Moyenne IF 2013 et 2014
2219Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc	18 903	4,5%	127	8,0%	6,7	19 234	143	7,4	7,1
2211Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques	24 592	5,9%	132	8,3%	5,4	26 171	116	4,4	4,9

La sous déclaration des TMS fait écho avec ce que disent les travailleurs : ils évoquent très majoritairement des douleurs au niveau des membres supérieurs et/ou du dos, sans pour autant en parler avec le médecin du travail ou rentrer dans une démarche de déclaration de MP.

Sur le terrain, on peut d'ailleurs facilement observer que des salariés relativement jeunes, au même titre que de plus âgés, portent des ceintures lombaires et/ou des bracelets de force. Même avec peu d'ancienneté, certains rentrent très vite dans une démarche de reconnaissance de MP.

Les groupes industriels du caoutchouc sont pourtant souvent dotés de compétences en ergonomie, ce qui devrait théoriquement permettre d'enrichir l'approche de prévention des TMS. Et ce, en dépassant l'approche technico-réglementaire classique et comportementaliste.

Cependant, dans nos entreprises, l'ergonomie est utilisée comme un outil simplifié au service du *lean* et du développement des unités autonomes de production (appelées aussi « organisations responsabilisantes »).

En effet, l'« ergonomie » développée dans le caoutchouc se focalise sur la tâche réalisée sur un poste de travail et consiste en la mise en œuvre d'un certain nombre d'outils de mesures (des efforts, des postures, ...), de cotations et de normes censées apporter des réponses scientifiques et techniques à des problèmes humains. L'ergonomie n'a de sens pour eux que de se donner bonne conscience et être en phase avec la réglementation.

En effet, les aménagements techniques ne sont pas suffisants, voire peuvent aggraver le risque de TMS si parallèlement les cadences sont augmentées, les marges de manœuvre réduites, les gestes imposés, la responsabilisation et la polyvalence toujours plus importante.

Autrement dit, la question qui se pose est celle de l'utilisation des gains de productivité éventuellement réalisée via les aménagements techniques : s'ils sont utilisés pour augmenter les cadences sans réduire parallèlement la densité de tâches manuelles, alors le travail sera plus intense, quand bien même les postures de travail seront plus favorables. **Les travailleurs disposeront de moins de temps de récupération et risquent de développer à terme des TMS.**

En réduisant le temps unitaire, on exige un niveau de performance plus important et/ou on intensifie le travail, et moins les salariés disposent de marges de manœuvre dans la gestuelle empruntée, ce qui par-

ticipe là encore à augmenter le risque de TMS sachant que la moyenne d'âge des salariés du caoutchouc est de 42 ans.

Plus clairement, une approche de prévention des TMS efficace doit nécessairement passer par l'amélioration globale des conditions de travail, en prenant notamment en compte les facteurs organisationnels et psychosociaux. Cela suppose d'examiner l'ensemble des déterminants du travail qui contribuent à l'amélioration ou à la dégradation de la santé des salariés des secteurs concernés : organisation du travail et de la production, effectifs, charge de travail et sa variabilité, conception techniques des situations de travail, ambiances de travail, fonctionnement des collectifs de travail, management, reconnaissance, résultats du travail, ...**toutes les prérogatives d'un CHSCT digne de se nom.**

Nous ne pouvons pas parler de souffrance et de pénibilité sans aborder le travail posté, les rythmes biologiques **qui** ne coïncident pas avec les exigences des horaires. Ainsi, l'organisme peut être contraint de « mettre les gaz » et de s'activer à un moment où le sujet a besoin de dormir ou, au contraire, de se « désactiver » pendant la nuit alors que l'intéressé doit travailler et rester vigilant.

En outre, les travailleurs postés vivent généralement dans un environnement social qui n'est pas conçu pour ce type d'organisation du travail. Cette difficulté supplémentaire est encore accentuée par le fait que la plupart de ces travailleurs doivent s'adapter à des changements d'horaires, réguliers ou non, comme c'est le cas pour les équipes tournantes. **Une vie de travail posté enlève 8 ans d'espérance de vie.**

Ce que nous venons d'aborder sur les maladies professionnelles sur l'organisation et les rythmes de travail est certainement valable et à l'identique dans les autres branches ici présentes.

• Les risques psychosociaux

Le concept de santé et sécurité évoque généralement la santé physique, cependant la santé mentale est tout aussi importante. Elle est responsable de plus de 50 % des absences au travail. Il s'agit d'un enjeu majeur entraînant d'importants coûts humains et économiques.

Les principaux troubles de santé mentale dont sont affectés les travailleurs sont : la dépression, les troubles anxieux, les dépendances (jeu, alcool, drogue), les troubles d'adaptation ainsi que l'épuisement professionnel. Les causes des problèmes de santé mentale sont d'ordre individuel et organisationnel.



Une autre conséquence plus sournoise des problèmes de santé mentale et physique est le présentéisme. Il s'agit de la présence au travail d'un employé dont la santé physique ou mentale ne lui permet pas d'accomplir ses tâches.

Les principaux signes du présentéisme sont : la perte de concentration, la répétition d'une tâche, le rythme de travail ralenti, la difficulté à démarrer la journée de travail, la fatigue et les périodes d'inactivité complète.

Les risques psychosociaux regroupent notamment le stress au travail, les violences externes et les violences internes. Ils se traduisent par un mal-être au travail et une souffrance mentale et/ou physique des personnes qui y sont exposées.

Les principaux facteurs peuvent être classés comme suit :

- La surcharge quantitative. Le salarié a trop à faire dans des délais trop courts et par des tâches trop répétitives
- Le vide qualitatif. Le contenu de l'emploi est trop restreint et univoque ; il fait toujours appel aux mêmes stimuli, ne laisse aucune place à la créativité ou à la nécessité de résoudre des problèmes et n'implique que peu de rapports sociaux.
- Les conflits de rôles. Tout le monde est amené à assumer simultanément plusieurs rôles. Nous sommes à la fois le supérieur hiérarchique de certaines personnes et le subordonné d'autres collègues.
- L'absence de marge de manœuvre dans le travail. Il en est ainsi lorsqu'il appartient à quelqu'un d'autre de décider ce qu'il y a à faire, quand et comment
- L'absence de soutien social de l'entourage, du supérieur hiérarchique ou des collègues.

Les facteurs physiques de stress peuvent avoir un effet physique ou chimique, tels les solvants organiques qui agissent directement sur le cerveau. Des effets psychosociaux secondaires peuvent également résulter de la gêne suscitée par des odeurs, une lumière intense, le bruit, des températures extrêmes ou une humidité excessive, etc. Ils peuvent se produire aussi lorsque le travailleur sait qu'il est exposé à des risques chimiques ou à des risques d'accidents pouvant lui être fatals, ou qu'il le soupçonne ou le craint.

Certains des facteurs de stress propres au monde industriel méritent que l'on s'y attarde.

Ce sont ceux qui caractérisent les techniques de production en série, les procédés de production hautement automatisés et le travail posté.

La production en série implique donc non seulement une forte fragmentation du processus de production, mais également une forte diminution de la maîtrise de ce processus par les travailleurs. Cela tient en partie à ce que l'organisation du travail, le contenu des tâches et les cadences sont déterminés par la machine.

C'est ni plus ni moins que l'adaptation de l'homme à la machine et non le contraire.

Avec les procédés de production hautement automatisés, les opérations « manuelles » et répétitives sont effectuées par la machine, et l'humain n'assure pratiquement plus que des fonctions de surveillance et de contrôle, avec une intensification des fonctions cognitives qui sont génératrices de stress. Cependant, si les compétences et les connaissances de l'opérateur sont progressivement transférées à l'ordinateur, il peut en résulter un nouvel appauvrissement du travail allant de pair avec la réapparition de la monotonie, de l'isolement social et du manque d'autonomie ce qui amène les salariés dans une situation de **bore-out**.

En résumé, les contraintes psychosociales du travail moderne sont souvent en opposition avec les besoins et les capacités du travailleur, d'où un risque de stress et de maladie.

• **Les Cancers**

La formulation d'un élastomère est liée aux propriétés recherchées pour le produit fini et fait intervenir un nombre important d'ingrédients souvent CMR qui sont ajoutés à l'élastomère de base dans des unités spécialisées ou directement par l'entreprise transformatrice.

Lors de la vulcanisation à chaud du caoutchouc, il se dégage d'abondantes fumées accompagnées de produits volatils. Les constituants des fumées sont d'une grande variété en fonction des mélanges mis en œuvre. Ce sont, soit les constituants du mélange, soit des impuretés présentes au départ, soit des produits de dégradation thermique ou de recombinaison (nitrosamines par exemple).

Lors de la préparation des mélanges (pesée, malaxage...) de nombreuses substances cancérogènes peuvent être présentes : noir de carbone, oxyde de plomb, hydrocarbures aromatiques, méthylène, etc.). Qu'en est-il dans les organisations de travail de nos camarades des délégations étrangères.



Les expositions professionnelles liées aux activités de l'industrie du caoutchouc ont été classées cancérigènes pour l'Homme par le CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer) en 2012.

Selon le CIRC, l'exposition professionnelle lors de la fabrication et le traitement du caoutchouc en industrie relevant de ce secteur serait responsable des cancers de l'estomac, du poumon et de la vessie, des leucémies et des lymphomes (avec des indications suffisantes chez l'homme) et des cancers de l'œsophage, de la prostate et du larynx (avec des indications limitées chez l'homme).

- **Le lean**

Pour ceux d'entre vous qui ne sauraient pas ce qu'est le Lean, on peut rappeler brièvement qu'il est inspiré par l'organisation de la production mise en place petit à petit par Toyota au Japon à partir des années 1950 **revisité en 1980 par les Américains et appelé lean manufacturing.**

Le Lean est une méthode de rationalisation de la production centrée sur la chasse aux gaspillages qui est composée de plusieurs dizaines d'outils.

- **Quelques effets du Lean sur le travail**

De nombreuses études montrent que les pratiques inspirées du Lean sont défavorables aux conditions de travail. La diffusion du Lean dans le secteur automobile, mais aussi dans les autres secteurs industriels et de services, s'accompagne de débats quant aux conséquences en termes d'intensification et de densification du travail et à leurs effets sur la santé comme les troubles musculo-squelettiques, le stress ou plus largement la santé mentale.

L'INRS propose une analyse critique des pratiques de ce mode d'organisation vis-à-vis des nécessités de la prévention des risques professionnels.

Les changements organisationnels liés à la mise en place des démarches et outils du Lean ne sont pas cohérents avec la santé, la sécurité et la qualité du travail des salariés :

- L'organisation d'une polyvalence des opérateurs n'est pas toujours accompagnée de formations adéquates ni d'une reconnaissance de la qualification obtenue ni d'une évaluation des impacts potentiels sur le personnel,
- L'effort de standardisation ne laisse pas aux opérateurs les moyens de traiter les problèmes à leur niveau, pas l'autonomie nécessaire pour qu'ils puissent réguler leur activité,
- Considérer les actions à éliminer sur le seul critère de la valeur ajoutée du point de vue du client peut conduire à supprimer des actions ou des informations qui permettent aux opérateurs

de préserver des marges de manœuvre autant utiles à leur santé qu'à la performance globale de l'entreprise,

- Le management de proximité n'est pas en mesure d'encourager la remontée de problèmes pour les résoudre, en raison de la pression d'objectifs à court terme.

Du point de vue de la santé des travailleurs, cette méthode d'organisation pose problème. En effet, certains auteurs défendent l'idée que « lean » va dans le sens de la santé au travail, car il offre l'intégration dans l'établissement des standards de travail, plus de diversité gestuelle avec la ligne en « U » ou la polyvalence, la rotation des postes ainsi que l'enrichissement des tâches et la prise en compte des savoirs des opérateurs.

Sauf que statistiquement lors de l'introduction du Lean, on observe une dégradation des conditions de travail, une augmentation du stress et une augmentation des lésions **du types TMS** car le Lean Manufacturing, par lui-même, **produit une intensification du travail, des sur-sollicitations physiques par élimination des temps d'attente et des déplacements jugés inutiles**, alors que bien souvent ils permettent une récupération physique, et des contraintes cognitives par augmentation du nombre de tâches mentales. La pression sur les opérateurs pour traiter les aléas en urgence, pour augmenter la flexibilité de la production crée de plus des situations stressantes.

Les méthodes du Lean Manufacturing sont souvent dévoyées dans les entreprises avec une application partielle, en ne gardant que l'aspect technique et productiviste et en oubliant les aspects psychologiques.

Le déploiement massif et incontrôlé de systèmes de Lean Management fondés sur une rationalisation abusive des moyens, une augmentation excessive des contraintes organisationnelles temporelles, une exigence trop forte de réactivité et de flexibilité individuelle, une participation illusoire ou manipulatrice aux décisions, présente des risques de pénibilité physique et de surcharge mentale.

Les réactions de résistance à l'égard du **lean manufacturing** s'expliquent par le fait que les opérateurs doivent s'aventurer vers de nouveaux contextes de travail, de nouvelles tâches et responsabilités, mobiliser de nouvelles compétences, apprendre de nouveaux comportements, adopter de nouvelles attitudes et, surtout, abandonner leurs habitudes **sans avoir la moindre écoute de l'entreprise qui impose le lean.**



Alors, que faire face au lean ? D'abord, se former et s'informer, à tous les niveaux de l'entreprise, salariés, représentants du personnel et syndicaux, médecins du travail... Ensuite, provoquer le débat au sein des entreprises, afin de se poser la question de la pertinence d'appliquer un tel projet « a priori » sans analyse réelle du besoin.

Pour, au final, vraiment écouter ce qu'ont à dire les salariés sur leur travail. **Le rôle du CHSCT sur ce sujet était primordial. Les entreprises ou la CSSCT sera présente devra s'accaparer de ces sujets et être particulièrement vigilante sur les dégâts du lean sur la santé des salariés.**

En conclusion :

Les salariés doivent avoir accès à une retraite en bonne santé. La double peine d'une vie plus courte avec une santé dégradée est inacceptable.

L'amélioration de la santé au travail est essentielle et a des effets bénéfiques non seulement pour les salariés mais pour la société dans son ensemble. **Le coût du mal - travail est exorbitant.** Une plus grande participation des salariés à l'économie, **en augmentant les effectifs**, et par une meilleure qualification, **donc de meilleurs salaires**, est favorable à la création de richesse dans le pays, et à un meilleur équilibre des comptes de la protection sociale.

Les mauvaises conditions de travail ne doivent **pas** être délocalisables, **ni transférables sur les intérimaires** sous prétexte **de supprimer la pénibilité aux salariés en CDI** et au détriment de salariés qui n'auraient pas la même protection face aux risques.

- ↳ Revendiquons une prise en compte de la pénibilité **au travail** qui parte de la réalité **vécue au travail**, et qui permette de **l'éradiquer ou de la faire reculer** très fortement.
- ↳ Revendiquons, **la réparation** qui est une mesure de justice pour les salariés déjà exposés pour l'essentiel de leur carrière professionnelle, avec des mesures de départs anticipés dans des métiers parfaitement connus.
- ↳ Revendiquons une prise en compte collective de la pénibilité dans le caoutchouc en s'appuyant au plus près de la réalité du monde du travail soit sur les référentiels de la branche déjà élaborés par métiers et emplois-type, soit sur les nombreux dispositifs déjà existant.

La prévention et l'élimination de l'exposition à la pénibilité est première, c'est pour cela qu'il faut agir pour transformer le travail, sans exclure les possibilités de reconversion professionnelle.

La FNIC-CGT fait sienne la définition de la santé selon l'Organisation Mondiale de la Santé : « C'est un état complet de bien-être physique, mental et social ».

Les revendications concernant la santé au travail priment sur les autres, y compris sur les salaires. Trop souvent encore aujourd'hui, les patrons imposent des atteintes à la santé des salariés **sous condition du paiement d'une prime ou autre compensation** : travail pénible, travail de nuit, exposition à divers risques (produits dangereux, conditions de travail dégradées, etc..).

Nous devons nous fixer pour objectif d'éradiquer toute atteinte à la santé dans le cadre du travail, en particulier par la prévention et le principe de précaution.

Revendiquons une réparation financée par l'employeur à 100 % avec un départ anticipé à la retraite à taux plein, d'un trimestre par année de travail pénible.

Cela vise :

1. A **prendre en comptes** les atteintes déjà subies, irréversibles, par le salarié,
2. A rendre la réparation économiquement plus contraignante que la prévention, incitant l'employeur à éliminer la pénibilité à la racine.

Des accords de reconnaissance de la pénibilité au travail existent dans les branches Pétrole et Chimie, alors pourquoi pas dans le caoutchouc ? Mes Camarades, ils nous restent à débattre et à construire ce qui nous est nécessaire pour gagner cet accord dans le caoutchouc. Le rapport de forces.

Merci de votre écoute et place aux débats.



Débat



Sénégal
UTS

Nous entamons notre intervention par remercier la Fédération Nationale des Industries Chimiques (FNIC) d'avoir convié l'UTS à ce colloque international, combien important pour le monde du travail.

Les entreprises évoluant dans le secteur du caoutchouc se sont installés en Afrique particulièrement au Sénégal avant les indépendances vers les années 1960 et sont détenues en général par des étrangers surtout des libano-syriens.

On note beaucoup d'insuffisances et de manquements en ce qui concerne le traitement salarial des employés qui y évoluent lorsque le SMIG national de 50 000 f respecté.

Concernant les Conventions collectives, la date d'effet au Sénégal est 1953 : elles relèvent des accidents, des absences exceptionnelles, des licenciements abusifs et économiques règlementés par l'Inspection du travail et des affaires sociales. mai beaucoup de propriétaires d'entreprises déclarent la faillite pour motif économique et s'installent dans d'autres pays africains, là où le fisc est moins salé laissant les travailleurs à leur sort.

Pour la protection sociale, les maladies professionnelles sont listées mais le personnel n'est pas informé des maladies fréquentes dans l'entreprise causées par les produits ou par l'activité du travailleur. Durant ces dernières années, les IPM sont réduites et laissées au niveau de 80 %.

Le travail se fait par équipe tournante de 8 heures : 7h-15, 15h-23h, 23h-7h.

La précarité de l'emploi se fait remarquer, avec l'existence de journaliers fixes pendant une longue durée.

Les libertés syndicales sont respectées mais les délégués du personnels manquent d'informations et de formation syndicale, cause pour laquelle ils ignorent certains de leurs droits. Souvent les rapports entre délégués du personnel et employeur ne sont pas étoffés si bien que le délégué ignore totalement les résultats économiques et financiers de l'entreprise.

Imaginez-vous une entreprise de fabrication de produits en caoutchouc dont le chiffre d'affaires est de 2,6 milliards, la masse salariale est de 650 millions, quel doit être le bénéfice ?

Le petit matériel de protection n'est pas souvent renouvelé : (les chaussures de sécurité et les cache-nez) ce qui fait que les risques sont permanents.

Les équipes d'hygiène et de sécurité ne sont pas toujours présentes ou même négligées, par conséquent les travailleurs ne sont pas en sécurité.

Le non-respect du SMIG, les manquements notés sur la protection sociale, l'absence de dialogue interne entre employeur et employés.

Outre, on peut ajouter le manque de formation des délégués du personnel, le manque d'information sur les risques et maladies professionnelles constituent les véritables problèmes de ce secteur.

C'est pourquoi, il faut initier un programme de formation envers les cibles que sont les délégués de personnel et les travailleurs et au niveau des fédérations pour une prise en charge correcte des problèmes.

Vive la solidarité internationale

Vive la FNIC

Vive l'UTS



France
François ROCA
Syndicat CGT MICHELIN

Le taux de fréquence chez Michelin Clermont, est de 10. Les salariés qui sont le plus touchés par les TMS, la pénibilité, sont ceux qui travaillent le plus de jours ouvrés, avec la mise en sous-traitance de nombreuses de ces tâches.

Chez Michelin, en moyenne un cadre travaille 210 jours, et un ouvrier 215.

Le Lean management est une catastrophe pour le salarié, et ne sert qu'à supprimer des emplois.

Les ordonnances Macron remettent toute les IRP en cause, et notamment le CHSCT.

Comment faire demain sans le CHSCT ?

Quelles seront les prérogatives du CSST ?

La négociation du PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) est très importante.



Débat



Serbie
Syndicat autonome des travailleurs de la chimie et non ferreux

Michelin Tigar Tires à Pirot emploi 3500 travailleurs, ce qui a un impact positif pour le développement de la ville de Pirot, qui compte 40 000 habitants.

Le salaire moyen chez Michelin est de 700 € par mois, bien au-dessus du salaire moyen en Serbie qui est de 350 €.

Le patronat ne respecte pas les normes pour la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment sur le travail à haute température.

En Serbie, 5 à 8 travailleurs meurent dû aux maladies professionnelles.



France
Serge ALLEGRE
Secrétaire Fédéral de la FNIC
CGT

Je rejoins vos interventions. Il y a quelques années, nous avons mis en place une enquête pénibilité dans la branche qui démontrait bien les conditions de travail dans nos usines. Mais pour l'imposer, hormis dans quelques entreprises, nous n'avions pas su créer un rapport de forces conséquent.



France
Michel CHEVALIER
Syndicat CGT MICHELIN

Si une enquête est faite auprès du personnel sur les questions de pénibilité au travail, il faut toucher tous les salariés, ouvriers, collaborateurs cadres, jeunes et plus ancien.

Car si nous voulons obtenir un accord pénibilité il faut mobiliser tout le monde, et pas seulement les plus anciens qui ont subi pendant des années et qui ont besoin de la réparation immédiate. Il faut penser en même temps à diminuer la pénibilité et cela se fait ou se fera avec les plus jeunes, mais également les gens des bureaux, cadres, agent de maîtrise, collaborateurs qui subissent tous les jours et de plus en plus sous différentes formes.

J'ai parlé aussi d'une médecine indépendante des directions qui puisse réellement jouer son rôle de médecine du travail avec des formations spécifiques.



France
Emmanuel LEPINE
Secrétaire Général de la FNIC
CGT

Il faut que nous nous posions les bonnes questions: est-il utile de travailler la nuit, en 3X8, ou le week-end dans les industries du caoutchouc ?

Le capitalisme nous impose sa vision des choses avec sa stratégie du choc. Nous nous avons une autre vision du travail.



France
Pascal TAILLEUX
Syndicat CGT BOREALIS

Faire le constat de ce qui se passe dans l'industrie du caoutchouc est bien, mais après ont fait quoi ?

Au vu des expositions, il est grand temps de réagir, des travailleurs meurent dans nos entreprises.

Pour imposer un accord de pénibilité qui soit contraignant pour les employeurs, il faut avant tout créer le rapport de forces.



France
François VARY
Syndicat CGT PORGES

Nous devons travailler sur l'ergonomie des postes de travail, et ne pas le laisser aux employeurs.

Plus ils s'occupent d'ergonomie, plus il y a des TMS dans nos industries.

Intervention

Bereng SOKE
FSM



Chers Camarades dirigeants de la FNIC- CGT, Camarades et amis invités pour participer à cette conférence, plus important encore, délégués des différents lieux de travail des structures syndicales nationales, vous êtes les participants les plus importants parce que vous êtes au plus près de nos membres et vous savez quels sont leurs intérêts. Un salut spécial à vous tous !

Camarades délégués, nous vous présentons les salutations révolutionnaires internationales de la direction de la FSM élue au 17^{ème} Congrès, représentant plus de 92 millions de membres, et les meilleurs vœux dans vos réflexions à tous les participants à la conférence des travailleurs du caoutchouc.

Permettez-nous au nom de la direction de la FSM, d'exprimer également notre profonde gratitude à ces militants de l'organisation syndicale de classe des travailleurs, pour les mobilisations permanentes au nom des travailleurs et des populations et dans leurs intérêts, dans les secteurs de l'économie où vous êtes organisés.

Ceci est un caractère fondamental qui vous distingue des syndicats collaborationnistes, ces syndicats qui sont du côté des employeurs.

La FSM salue la FNIC-CGT pour son soutien continu aux programmes de la FSM à propos de l'amélioration des conditions ouvrières internationales et pour votre engagement dans les luttes contre le capitalisme et l'impérialisme.

C'est notre conviction que cette conférence renforcera votre énergie dans cette lutte des classes contre l'impérialisme et le capitalisme. Vous êtes venus à cette conférence mandatés par les travailleurs de vos divers lieux de travail, nous sommes un syndicat de classe !!!

Nous sommes et nous représentons une classe qui est exploitée tous les jours pour le profit des employeurs capitalistes. Nous sommes ces travailleuses et travailleurs aliénés pour produire.

La question à laquelle nous devons répondre est : pour combien de temps seront nous encore aliéné et exploité ?

Nous sommes une classe qui est opprimée, qui travaille dur pour créer la richesse de ce monde. Richesse qui profite seulement aux patrons capitalistes, pendant que nous rentrons fatigués dans nos maisons frappées de pauvreté. La question est : pour combien de temps serons-nous opprimés et vivrons dans la pauvreté ?

Nous sommes une classe dépossédée des terres que nous cultivons quotidiennement, seulement pour que les capitalistes récoltent le produit de notre sueur. Nous sommes une classe étrangère à la propriété des moyens de production, des produits finaux que nous produisons. La question est : pour combien de temps seront nous dépossédés de nos terres ?

Et quand les travailleurs entreprennent des actions militantes pour des meilleurs salaires, nous sommes accusés de bloquer les productions pour la meilleure performance économique de l'entreprise. La question est : à qui profite la meilleure performance économique ? Qui récolte à la maison les revenus d'une meilleure performance économique ? ? Est-ce que c'est la classe ouvrière ou la bourgeoisie ? La réponse est juste en face de nous : la bourgeoisie et les impérialistes.

Nous sommes une classe toujours soumise aux risques pour la santé dans nos divers lieux de travail. Nous sommes une classe qui périt toujours du fait des dangereuses conditions de travail. Nous périssons en travaillant sur la mer, nous périssons de construire des ponts, à construire les bâtiments les plus grands sur la terre, de construire des trains, des routes et des voitures, à produire l'acier, le gaz et le caoutchouc ; mais nous ne venons jamais pour bénéficier des revenus de nos productions.

Quand les travailleurs s'engagent dans des actions collectives militantes pour exiger des mesures de

Débat

sécurité pour améliorer le bien-être des travailleurs, on nous parle de répercussion sur les coûts. La question est : combien de temps encore les travailleuses et travailleurs périront pour qu'un minimum de privilégiés s'approprie les richesses ?

Les études montrent que 1 % des gens les plus riches dans le monde possède la moitié de la richesse mondiale et que leur fortune, malgré la crise économique mondiale, s'est intensifiée de 42,5 % en 2008 à 50,1 % en 2017. Cette croissance s'est créée au détriment des travailleurs et de la classe ouvrière. Qui a créé cette richesse ? Et les générateurs de cette richesse, les masses qui s'éreintent au dur labeur, restent pauvres.

Nous nous occupons de nos enfants et de leurs enfants. Nous avons des écoles mais nous ne pouvons pas leur offrir un haut niveau d'éducation. Nous nous occupons des personnes âgées de notre société, nous avons des hôpitaux mais nous mourons de toutes sortes de maladies parce que nous n'avons pas accès à des services médicaux de qualité.

Nous sommes ceux qui sont tués par les guerres, créées par les impérialistes et les capitalistes.

Nous sommes confrontés à toutes les souffrances de ce monde qui n'ont pas été engendrés par la classe ouvrière et leurs communautés, mais à cause de l'avidité des impérialistes pour s'approprier toutes les richesses. Pourtant la majorité des peuples du monde est faite pour subir la privation. Combien de temps cela va continuer Camarades ?

Nous faisons face aux réductions salariales et les augmentations de salaire sont gelées, les paiements des pensions sont réduites au détriment des besoins des retraités. Nous faisons face aux retranchements sur des bases quotidiennes et l'érosion des droits des travailleurs, nous voyons de plus en plus de travailleurs sous contrat sans avantages, et des diminutions sur la Sécurité sociale. L'écart entre les riches et les pauvres continue de s'accroître chaque jour.

Combien de temps continuerons-nous à supporter ces privations, Camarades ? Pour combien de temps encore ?

L'ironie de cette énigme est que la classe ouvrière est présentes partout. Cependant telles sont les conditions que font subir les impérialistes et les capitalistes à la classe ouvrière et la communauté internationale. Combien de temps subirons-nous les actions brutales de notre ennemi de classe ?

Notre ennemi de classe, les impérialistes, les capitalistes, oppresseurs et exploiters ne sont pas invincibles ; il peut être inversé, que par une classe ou-

vière bien organisé sur le plan idéologique, militante et disciplinée. La classe ouvrière a le potentiel et la capacité de mener une lutte acharnée pour libérer la société du joug de l'exploitation et de l'oppression impérialiste.

Ce pouvoir potentiel que les travailleurs possèdent est historiquement reconnu, même par notre ennemi de classe. Par conséquent, il continue à détruire n'importe quelle forme d'organisation des travailleurs avec les syndicats.

La destruction, l'externalisation et les suppressions d'emplois, et la répression syndicale sont certains mécanismes utilisés par les employeurs pour déstabiliser n'importe quelle forme d'organisation des travailleurs afin de refuser un projet fédérant qui leur donnera la force pour se battre contre les injustices du système capitaliste.

La puissance des travailleurs peut être efficace, seulement s'ils sont organisés, unis et agissent comme une force disciplinée sous une organisation syndicale militante.

Quand les travailleurs sont unis, ils possèdent un pouvoir plus grand que n'importe quelle armée au cours de la guerre et ont un grand avantage de réserve pour un développement économique efficace et progressif totalement indépendant des États-nations. C'est ainsi que les travailleurs sont puissants !!!

Cette force peut seulement être réalisée si les travailleurs sont organisés sous des syndicats de classe militants, pas dans les syndicats collaborationnistes qui existent pour représenter les intérêts du capitalisme tandis qu'ils prétendent représenter les travailleurs.

Seules, les luttes des classes soutenues par les militants peuvent libérer les travailleurs.

Nous n'avons pas besoin de chars, nous n'avons pas besoin des bombes, nous n'avons pas besoin d'armes à feu et toute l'artillerie de guerre. La lutte contre les impérialistes et les capitalistes a besoin d'une classe ouvrière unie, militante. Quand la classe ouvrière est unie, d'abord au niveau régional et ensuite au niveau international, cela la place dans une position pour lâcher sa force mortelle et puissante ; une puissance plus forte que n'importe quelle armée, pour l'abolition de l'oppression et de l'exploitation par son ennemi de classe. La puissance de la classe ouvrière se trouve dans son unité !!!

Seule, la FSM a l'ADN idéologique révolutionnaire pour unir la classe ouvrière du monde pour la lutte contre les impérialistes et les capitalistes pour des meilleures conditions de vie des populations.



Débat

La FSM est une arme nécessaire pour les actions prolétariennes solidaires et communes de la classe ouvrière internationale contre l'exploitation capitaliste. Pas les syndicats collaborationnistes qui sont au côté de notre ennemi de classe qui défend les intérêts des exploiters des travailleurs.

On doit se battre contre le système capitaliste dans chaque coin du monde, dans chaque lieu de travail, du régional au national, et à l'international.

On doit se battre pour la socialisation des moyens de production et de distribution, qui doit être dans les mains du peuple pour l'avenir de la classe ouvrière et de l'humanité. Et seule la classe ouvrière dans leurs actions unies peut exécuter cette bataille.

Staline (1929) ; disait dans « La déviation juste au Parti Communiste de l'Union Soviétique » - "Il n'y a eu aucun cas dans l'histoire où des classes mourantes se sont volontairement écartées de la scène.

Il n'y a eu aucun cas dans l'histoire où la bourgeoisie mourante n'a pas exercé toute sa force restante pour préserver son existence.

Si notre appareil soviétique inférieur est bon ou mauvais, notre avance, notre offensive diminuera les éléments capitalistes et les évincera et les classes mourantes, continueront leur résistance à tout prix. C'est la base pour l'intensification de la lutte des classes dans notre pays".

Cet appel va à nous tous. Selon nos luttes continues contre l'impérialisme et les patrons capitalistes, peu importe de quelle taille ils sont sur le lieu de travail, régional ou au niveau international, si ces luttes s'intensifient, notre offensive diminuera les éléments capitalistes.

La victoire pour la classe ouvrière est certaine, mais cette victoire se trouve dans la puissance de l'unité de classe ouvrière, soutenue par l'anti-impérialiste idéologique révolutionnaire et des luttes des classes anti-capitalistes.

Pour l'unité des travailleurs !!!

Merci.

FIN



Intervention

Lilian BRISSAUD
Cabinet CIDECOS



Merci à la Fédération, aux syndicats avec lesquels nous avons travaillé et mes collègues.

chouc, mais les gains de productivité constituent le phénomène déclencheur.

Les patrons essaient de développer une culture d'entreprise par différentes mesures, qui engendrent de forts risques, notamment psychiques, sur les travailleurs comme les encadrants...



Document téléchargeable sur notre site
www.fnic-cgt.fr
Dans la rubrique : caoutchouc



Les conditions de travail sont souvent présentées comme un souci permanent pour nos directions, qui mettent pourtant en avant des impératifs de productivité, de compétitivité et de rentabilité, au détriment de la santé des travailleurs.

Le terme d'« investisseurs » est complètement galvaudé s'agissant du capitalisme.

Chez Continental par exemple, le cash dégagé par les activités opérationnelles est plus de deux fois supérieur aux investissements.

Toutes nos entreprises fonctionnent de cette manière.

Les jours de grève leur coûtent donc très cher. C'est pour cela qu'ils sont précieux.

Ce sont les travailleurs qui produisent la richesse et qui couvrent ainsi le coût du capital.

Dès lors, en quoi ce dernier est-il légitime de dégrader les conditions de travail pour accumuler encore plus ?

Ce ne sont pas des investisseurs, mais des exploiters. Les aspects organisationnels qui participent à la dégradation des conditions de travail sont particulièrement marqués dans l'industrie du caout-



Débat



France
Hervé NICARD
Syndicat CGT ANVIS



Algérie
OASMMECA

Nous avons été rachetés en 2013 par le groupe japonais SumiRiko et avons subi un PSE en 2014, avec 163 suppressions d'emploi sur 455 salariés. Nous ne sommes plus que 135 ouvriers, 105 ETAM et 60 cadres. Certes, il faut lutter, mais il devient très compliqué de mettre en place un rapport de forces avec seulement 135 ouvriers. Nous nous battons tout de même, mais l'individualisme constitue un autre ennemi.

Le patronat est prêt à tout pour maximiser ses profits. Il bénéficie d'aides, avec le CICE, le CIR, les exonérations de cotisations, etc. Il ne tient pas compte de la santé des salariés, sur lesquels il essaie systématiquement de reporter la cause des accidents de travail. En revanche, il n'hésite pas à augmenter les cadences pour améliorer ses profits.

Dans notre entreprise, deux accords prévoyance ont été mis en place, un pour le collège ouvriers et un autre pour le collège ETAM et cadres. Le premier ne couvre que le décès et les garanties diffèrent pour les deuxième et troisième collèges (versement d'un an de salaire pour les ouvriers contre trois pour les autres, qui sont aussi couverts en cas d'invalidité et maladie).

Je tenais aussi à revenir sur les revendications de nos camarades travaillant dans les EHPAD, qui souhaitent un travailleur pour chaque résident. La ministre de la Santé estime que 8 milliards d'euros sont nécessaires. Or les 40 milliardaires français pèsent 265 milliards d'euros, qui pourraient être taxés à 3 %, comme c'est le cas dans le film les Tuches. Donc, Tuche Président !

France
Pascal TAILLEUX
Syndicat CGT BOREALIS

L'accord pénibilité chez Boréalys ne s'est pas obtenu du jour au lendemain, même s'il n'y a pas eu de grève dure, la revendication avait été portée par le syndicat depuis longtemps, et la direction savait pertinemment que la CGT avait le rapport de forces pour arracher cet accord.

Chers Camarades, Chers Amis,

Nous sommes heureux de participer une nouvelle fois à cette importante conférence après celle tenue à Clermont Ferrand les 11 et 12 octobre 2012 qui nous espérons sera une occasion pour un débat fécond sur des questions à combien cruciales notamment celle de l'industrie du caoutchouc et l'exploitation des plantations d'hévéas dans les zones tropicales.

C'est pourquoi aussi, nous tenons au nom de l'Organisation Africaine des Syndicats, Mines, Energie et Chimie à remercier vivement nos camarades de la FNIC-CGT et nos amis de la FSM de nous avoir invités.

Nous saisissons cette occasion pour dire à quel point la FNIC depuis des années et la FNIC à présent a été solidaire de notre action, nous voulons également aussi parler de l'amitié fraternelle et attentive dont les camarades de la direction de la FNIC font preuve à notre égard sans oublier l'aide matérielle désintéressée lors de nos précédents congrès Panafricains.

Mais au-delà de notre reconnaissance, le sens que nous voulons donner à votre présence ici parmi vous à l'occasion de cette conférence c'est l'affirmation de notre solidarité militante pour le présent et pour l'avenir dans les luttes que nous aurons à mener ensemble.

Afrique du Sud

Chers Camarades, Chers Amis,

La situation des travailleurs en Afrique s'est dégradée notamment dans le secteur du caoutchouc d'où l'Afrique produit 5 % de la production mondiale dont la Côte d'Ivoire est le premier producteur africain de caoutchouc, chaque ouvrier ivoirien travaille 700 arbres par jour en moyenne en grattant frénétiquement l'écorce de l'hévéa pour faire sortir le liquide végétal laiteux connu sous le nom de LATEX. La multinationale Michelin est la principale actionnaire. Toutes les plantations en Afrique que ce soit au Nigeria, au Liberia, au Cameroun et en Côte d'Ivoire sont exploitées par les sociétés multinationales.



Débat

nales et que malheureusement toutes ces richesses ne profitent nullement aux populations de ces pays. Tous les indicateurs disponibles montrent en effet, que la crise économique qui frappe nombre de nos pays s'exerce en premier lieu sur les travailleurs car lorsque les institutions financières internationales demandent à une nation de consentir des sacrifices pour redresser son économie c'est d'abord et surtout aux salariés qu'on le demande l'argumentation est toujours la même, les travailleurs devraient réduire leurs consommations, ils devraient accepter de gagner moins et travailler plus sans augmentation des salaires.

Cela est dérisoire si cela ne recouvrait une réalité dramatique, car ces conseils, ces exigences devraient être adressés à des millions de personnes qui arrivent à peine à nourrir leurs familles, qui sont mal logés, qui ne peuvent plus soigner leurs enfants, qui ne peuvent plus les éduquer correctement.

Les grandes puissances à travers les institutions financières internationales qu'elles contrôlent et leur relais politique en Afrique s'efforcent de culpabiliser les peuples, les convaincre que leur détresse actuelle et de leur faute pour mieux faire accepter les politiques antisociales.

C'est là en effet, au-delà de l'habillage politique, le sens concret des programmes d'ajustement structurels que certains gouvernants africains appliquent sous la dictée du FMI et de la banque mondiale, ces règles élaborés en dehors de nous répondent à des logiques implacables de maximisation des profits et de protection des capitaux qui se posent fondamentalement à l'intérêt des peuples pourtant les vrais raisons de la crise que traverse notre continent sont ailleurs, elles tiennent en quelque mot : baisse des prix des matières premières, accumulation de la dette, corruption, fuite des capitaux, spéculation financière internationale, pillage des richesses africaines, ce qui les caractérise essentiellement c'est que leur dimension est plus en plus planétaire, chaque pays pris séparément se trouve désarmé face à des forces économiques qui le dépasse, l'attaque étant globale, c'est également qu'il faut organiser notre défense, seule une solidarité nouvelle entre les travailleurs du monde entier, mieux organisée et plus conséquente peut permettre d'opposer à ces forces devenues colossales toutes la puissance de nos peuples car ce n'est que collectivement que nous pouvons espérer les affronter victorieusement dans cet optique le rôle des syndicats est essentiel.

Comme vous le savez la mondialisation en marche de l'économie pose en effet le problème du pouvoir démesuré des multinationales qui sont devenues des puissances financières colossales dont les décisions

échappent à tout contrôle démocratique sans même que nous sachions une poignée d'homme décide souvent de notre sort à notre insu et leurs décisions peuvent avoir des conséquences décisives et désastreuses sur la vie quotidienne de nos concitoyens.

L'inégalité entre les niveaux de vie et de pillage sans cesse aggravé des ressources de la planète ne conduisent-ils pas l'humanité vers des catastrophes écologiques et sociales de grande ampleur, source inévitable conflits pour l'avenir.

Cela nous concerne donc tous et nous indique la direction à donner à notre lutte et au renforcement de notre solidarité, mais cette lutte a déjà commencé, car partout où les travailleurs luttent pour défendre leurs emplois et leurs acquis sociaux partout où ils luttent pour l'amélioration des conditions de travail, des salaires décents et le droit syndical, c'est ce combat qui est mené partout où s'exprime la revendication d'une législation internationale audacieuse mais réaliste c'est aussi ce combat qui est mené.

Nous sommes cependant persuadés qu'il faut aller plus loin face aux stratégies mise en œuvre par les multinationales seule l'édification d'organisations syndicales internationales puissantes et démocratique et le renforcement de la FSM peut nous permettre d'opposer une force conséquente elles seules peuvent initier et promouvoir des actions de l'exploitation de la force de travail et faire respecter les droits pour les travailleurs du monde entier à s'organiser dans les syndicats de leur choix.

Elles seules sont à même élaborer les stratégies alternatives que nous attendons, celles qui portent au cœur dans leur projet l'intérêt de l'humanité toute entière et non pas seulement le profit à court terme des grands détenteurs de capitaux n'est-il en effet de notre responsabilité d'encourager la naissance d'une pensée économique et sociale nouvelle qui tire les leçons des expériences de nos syndicats et nos peuples.

Pour conclure, je tiens à exprimer au nom de mon organisation et des syndicats qu'elle représente mes félicitations aux Camarades de la FNIC et de la FSM qui ont été à l'initiative de cette importante rencontre pour l'accueil, la qualité de l'organisation et pour l'intérêt des communications qui nous ont été présentées.

Que soient remerciés également tous ceux qui, par leur travail et leur soutien moral, ont contribué à cette rencontre.

Merci de votre attention.



Débat

France

Michel CHEVALIER

Syndicat CGT MICHELIN

Contrairement à ce que peut laisser entendre Michelin dans sa chartre, il exploite les dans les pays pauvres, en passant par des sociétés sous-traitantes. Les conditions de travail à Michelin en Inde sont catastrophiques.



France

Joaquim MENDES

Syndicat CGT TRELLEBORG

Il ne faut pas se battre que contre le patronat, mais aussi contre l'état, car ce dernier répond aux désirs des employeurs. Il faut que l'on arrive à mobiliser l'ensemble des salariés.

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Les patrons recherchent tous les possibilités pour exploiter les salariés, l'individualisme est à l'origine de nos difficultés, et casse le collectif de travail, ce qui favorise le repli sur soi.

Les entreprises ne s'y trompent pas en s'attaquant aux garanties collectives, à l'inversion de la hiérarchie des normes, faisant de la CCN un document vide de sens.

L'amélioration des conditions de travail sont issues des luttes victorieuses comme : la réduction du temps de travail ; l'obligation du temps de repos, de pause, de casse-croute ; l'obligation de respecter la CCN en terme d'hygiène et sécurité. Le collectif doit se construire depuis la branche.



France

Franck PATILLON

Syndicat CGT MICHELIN

Les entreprises sont préoccupées par leurs images de marque, et elles n'aiment pas quand on les attaque sur ce sujet. C'est pourquoi, il ne faut pas se

gêner pour dénoncer dans la presse les pratiques capitalistes qu'ils utilisent.



Sénégal

UTS

L'ensemble des travailleurs de l'industrie du caoutchouc du monde, sont impactés par les politiques des entreprises.

Il faut construire une journée internationale de lutte des travailleurs du caoutchouc.

France

Emmanuel LEPINE

Secrétaire Général de la FNIC CGT

La construction d'une action de lutte internationale des travailleurs est pertinente, mais il faut être responsable, et avant tout, construire le rapport de forces dans chacune de nos entreprises.

Je ne pense pas qu'il y a de bon ou de mauvais moment pour faire grève, mais c'est juste la préparation de celle-ci qui fait qu'elle est portée ou pas par les travailleurs.

Au regard des débats, le collectif de branche doit remettre un questionnaire sur la pénibilité en place, afin d'amener les arguments auprès des salariés, afin de construire une lutte d'ici la fin de l'année.



France

Thierry CARDONNE

Syndicat CGT TRELLEBORG

L'idée d'avoir un accord de pénibilité de branche est très bien, mais il ne faut pas qu'il soit dérogeable dans les entreprises.

Afin d'avoir le plus d'impact, et rapporter une large audience auprès des salariés, il faut des actions de grève les lundi matin et vendredi après-midi.



Les enjeux économiques et industriels

Christophe JANOT

Secrétaire Fédéral de la Fédération
Nationale des Industries Chimiques CGT



Camarades,

La révolution numérique, la digitalisation de notre outil de travail, promet des usines intelligentes, une organisation du travail intelligente, un management intelligent, ainsi que des villes intelligentes, des magasins intelligents, des systèmes de production d'énergie intelligents, des infrastructures de transport intelligentes. Mais, d'un autre côté, l'ouvrier, le salarié, le prestataire de services ne seraient plus que des exécutants de tâches décodées par des algorithmes.

Les enjeux de ces nouveaux modes d'organisation de l'entreprise sont énormes, en particulier en termes :

- De surveillance, de contrôle, d'évaluation des performances des travailleurs,
- De la fonction des salariés, qui ne maîtrisent pas les données et sont réduits à un rôle d'exécutant,
- De normalisation d'une entreprise, voire d'une société conduite par les data, par l'efficacité rationnelle,
- D'utilisation des données personnelles : tout travailleur et comme le citoyen, nous produisons sans nous en apercevoir des millions d'octets d'information tous les jours via les e-mails, réseaux sociaux, historiques de navigation, moteurs de recherche, mots de passe, formulaires, mais aussi via les caméras de surveillance, les puces électroniques... De plus en plus, nos documents privés et professionnels sont hébergés dans des clouds parfois situés physiquement à des milliers de kilomètres.

Mais pour autant :

- ✓ Devons-nous avoir peur de la numérisation de notre outil de travail ?
- ✓ Sommes-nous, à la veille d'une révolution qui créera de nombreux nouveaux emplois et nous débarrassera des tâches répétitives ?

Ou au contraire :

- ✓ Sommes-nous à la veille d'une menace d'un avenir sans emploi ?
- ✓ D'une économie connaissant de formidables gains de productivité pour les plus riches mais nécessitant de moins en moins de travailleurs généralisant la misère mondiale ?

Depuis toujours, l'industrie a évolué, et a connu trois révolutions économiques : après les machines à vapeurs au charbon au 18^{ème} siècle, le 19^{ème} siècle a connu l'électricité et le moteur à explosion, et enfin l'informatique au 20^{ème} siècle, avec l'arrivée d'internet dans les années 90.

Depuis les années 2010, nous sommes arrivés dans l'industrie 4.0, plus connu sous le nom de l'usine du futur.

Tous ces concepts, ces évolutions, avec la vision d'un capitaliste, ne visent qu'à développer de nouvelles organisations de production, pour fabriquer plus et plus vite, et dégager plus de marges, de profits.

Dans la branche du caoutchouc, nous pouvons parler en connaissance de cause, car nous vivons ces évolutions, plus comme des contraintes que de réelles évolutions pour le bien-être au travail car les gains de productivité ne profite qu'aux patrons et actionnaires pire ils sont utilisés pour mettre en concurrence les travailleurs du monde entier.

Si l'outil de production des pneumaticiens peut connaître des progrès technologiques avec l'arrivée de lignes automatisées et de quelques robots, comme la ligne C3M de Michelin, celui-ci restera moins « standardisable » que d'autres industries, du fait de la diversité et de la complexité des produits, tant que les patrons exploiteront la misère des travailleurs pauvres des pays en voie de développement

Dans le caoutchouc industriel, comme dans la plasturgie, depuis quelques années, nous voyons appa-



raitre des technologies du genre robot six axes, (que nous pouvons voir sur les chaînes de montage automobile), ou des machines avec des commandes numériques. Si cette technologie réduit les risques d'accidents, du fait que le salarié n'a plus à travailler à proximité directe de la machine, elle participe à la réduction des effectifs et à l'explosion de TMS, du fait de l'intensification du travail à la déshumanisation du travail et l'asservissement de l'homme par la machine.

Une autre révolution concomitante apparaît avec l'impression 3D. TRELLEBORG développe à Malte un centre d'excellence de l'impression 3D. Si dans un premier temps les industries du caoutchouc industriel seront les plus impactées, même si cela risque de prendre beaucoup plus de temps, les pneumaticiens commencent à y réfléchir : GOODYEAR a présenté un concept de pneu entièrement imprimé en 3D baptisé « oxygen ». Il présente 4 particularités : il est imprimé en 3D à partir de poudre de gomme de pneus recyclés, génère sa propre électricité et nettoie l'air que l'on respire grâce aux végétaux qu'il contient (enfin ça c'est pour Hulot !)...

Par contre les impacts de la numérisation et de la digitalisation sont encore beaucoup plus importants sur les activités support (Paie, Informatique, Comptabilité), avec la mise en place de Centres de Services Partagés ou de GBS (Global Business Services), souvent externalisés dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre. Les ouvriers sont remplacés par des machines depuis l'arrivée des machines à vapeur. Demain se sont dans les fonctions support des 2^{ème} et 3^{ème} collèges, que les plus grandes masses de licenciement vont apparaître.

La mise en place d'un Centre de Services Partagés, généralement dans un pays à bas coûts de main-d'œuvre, représente un énorme challenge. Ainsi en premier lieu se pose la question des outils informatiques. Ceux-ci devront, non seulement, répondre à une exigence de diversification des cultures, de langages, de besoins, mais aussi trouver le juste équilibre entre standardisation et adaptation aux spécificités des marchés et des pays. Les processus industriels sont parfois plus complexes qu'on ne l'imagine et donc plus difficiles à industrialiser dans un outil informatique, d'où de nombreux dysfonctionnements et tensions entre salariés peuvent apparaître.

Par ailleurs, la mise en place de ces Centres de Services Partagés conduit à une mise en concurrence des salariés entre les pays. Les emplois sont supprimés ici pour être recréés ailleurs, à des coûts parfois très inférieurs. La question des collaborations entre équipes internalisées et externalisées se pose

alors, avec les difficultés du travail à reprendre, la prise en compte des différentes cultures, aspirations et intérêts des salariés, perspectives d'évolutions, turnovers,...

L'enjeu est de savoir si nous pouvons maîtriser cette révolution numérique et orienter ces transformations dans le sens d'un progrès social, économique et environnemental pour tous, et ça commence par changer la donne du travail, revaloriser sa place dans la société et de rendre responsables les patrons notamment des multinationales sur ces enjeux !

L'autre enjeu majeur « économiquement » sera la prise en compte de l'écologie. L'écologie est et deviendra un enjeu majeur pour les générations futures, et notre industrie ne pourra pas faire l'impasse sur ce défi de plus en plus présent dans notre quotidien. Rien qu'en France, 42 millions de tonnes de pneumatique finissent en décharge (sans compter ceux qui sont jetés en décharge sauvage) quand on sait qu'un pneu met 400 ans avant de se dégrader... ça fait peur ! Les déchets deviennent donc un enjeu économique. Les produits fabriqués à base de caoutchouc restent difficilement recyclable, et c'est pourquoi nos patrons ont tendance à produire dans des pays moins regardant et utilisent cet argument comme un levier pour une mise en concurrence mondialisée. Les déchets de l'industrie du caoutchouc peuvent être utilisés dans le goudron, les terrains de jeu (terrain de tennis ...) ou comme combustible.

Des propositions, des actions peuvent être mises en œuvre afin que la révolution numérique, les bénéfices, les profits réalisés grâce au travail salariés, servent de tremplin à une ré-industrialisation de notre industrie, hors cela est tout autres.

En 2016 :

- Continental réalise un chiffre d'affaires de 40,6 milliards d'euros, toutes activités confondues, en progression de +1,3 milliards d'euros sur un an. Il enregistre également un résultat net en hausse atteignant 2,8 milliards d'euros en 2016, et un reversement aux actionnaires de 706 millions €, alors que les investissements eux sont en baisse de 8,8 %.
- L'activité opérationnelle du groupe japonais Sumitomo a dégagé 4,3 milliards€ soit plus du double de l'année 2015. Cette trésorerie a été utilisée en majeure partie pour rembourser les dettes à court terme (1,5 milliards€) et à long terme (1,7 milliards€) et pour le versement des dividendes 461 millions€ aux actionnaires, et les investissements eux sont en recul de 77,7 %.



- Bridgestone réalise un chiffre d'affaires de 23 milliards€, en baisse de -2,2 millions€ comparé à 2015, mais reverse quand même 900 million€ de dividendes à ses actionnaires, en progression de +226 millions€ comparé à 2015.
- Michelin réalise un chiffre d'affaires de 20,9 milliards€ en 2016, et un résultat net de 1,7 milliards€ soit une progression de +504 millions€ sur un an. Dans le même temps, il a versé 515 millions€ de dividendes à ses actionnaires en 2016. Un montant en hausse de +52 millions€ comparé à 2015.
- En 6 ans, Hutchinson a enregistré une croissance régulière de son chiffre d'affaires et un taux de rentabilité à deux chiffres avec 12,8 % en 2016, sans compter un retour sur investissement particulièrement élevé.

3. Minimiser le nombre de salarié,
4. Minimiser les temps de formation,
5. C'est enfin pouvoir mettre une pression sur les salaires,
6. Mais avec l'objectif principal augmenter leurs profits en évitant le partage des richesses !

La vision capitaliste est à l'inverse de ce que devrait servir ces évolutions, et sans vouloir répondre aux premières questions que j'ai énoncées au début de mon intervention, je pense que la révolution numérique, et la digitalisation de notre outil de travail doit au contraire garantir, bien sur la qualité de nos productions, mais aussi assurer le maintien, la création d'emplois dans l'industrie manufacturière comme la nôtre.

La FNIC-CGT revendique que tous les gains de productivité, et notamment ceux engendrés par la révolution numérique, la digitalisation de l'outil de travail doivent servir à la baisse continue du temps de travail, conjuguée à une augmentation des salaires.

Un autre aspect revendicatif non négligeable doit être mis en avant. La formation initiale, et la formation professionnelle des salariés, ont un rôle primordial dans la reconnaissance de l'évolution des compétences qui sont demandés. En effet, combien d'entre nous ont eu une formation, et je ne parle pas d'adaptation au poste de travail, mais bien d'une réelle formation, qui est reconnu dans la grille des salaires de l'entreprise par une évolution de sa classification, de son salaire, du fait d'une évolution des technologies.

Dans chaque entreprise, du caoutchouc, mais aussi dans les autres secteurs d'activités, et ce sur l'ensemble des continents, nous devons exiger sans cesse que tous les gains de productivités, doivent servir aux investissements, à l'emploi, à un salaire qui répond à nos besoins.

Merci Camarades, place au débat



J'en arrêterai là l'énumération des entreprises du caoutchouc, qui là encore préfère redistribuer la part des profits réalisés par l'ensemble des travailleurs, à quelques actionnaires.

Mais mes camarades, ceci juste pour démontrer que l'argent existe, mais mal utilisé.

Il est temps d'impulser un investissement dans l'appareil productif, et repenser la redistribution des gains économiques, notamment par le partage du travail et en diminuant le temps de travail à 28h / semaines pour les travailleurs postés, et arrêter le gaspillage d'argent public, avec ces guichets de subvention, comme le Crédit Impôt Recherche, ou encore le CICE. Dans le caoutchouc, en 2016 c'est 441 422 000€ qui ont été donnés aux entreprises sans aucun contrôle. Sur cette somme les entreprises n'ont pu justifier que 10 millions€, dont 6,9 dans l'investissement, la recherche & innovation, et 77 000 € dans la formation.

Il existe donc un vrai défi à relever, lié à la redistribution des richesses, du entre autre au développement des nouvelles technologies numériques, qui transforme nos métiers.

De tout temps et malgré l'évidence, les capitalistes se sont farouchement opposés à la réduction du temps de travail, avec pour objectifs :

1. Gagner toujours plus en productivité pour abaisser le prétendu « coût » du travail,
2. Asservir les salariés au travail pour qu'ils n'aient plus les moyens de se consacrer à leur épanouissement dans le temps libéré,

Débat

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Il serait intéressant d'étudier les manifestations de cette numérisation et de cette digitalisation dans nos entreprises. Elles semblent ainsi déjà avoir pris beaucoup d'ampleur dans notre industrie du caoutchouc, qui connaît un fort développement.



France

Denis PLARD

Syndicat CGT MICHELIN

A Cholet, notre patron a mis en place une chaufferie au bois, qui fonctionne cinq mois par an, alors que la certification ISO est valable toute l'année. L'écologie représente un marché important, mais correspond à de nombreux effets d'annonce. Nos patrons demeurent en effet intéressés par les profits.

Il semblerait en outre que les déchets utilisés pour construire les terrains de jeux soient cancérogènes, alors que nos patrons réalisent des profits avec ces déchets. Toute notre société souffre de l'appétit féroce des capitalistes. La classe ouvrière doit penser la société. Tel est notamment le rôle des syndicats, pour envisager une société sans les capitalistes, car cette société est mortifère.



France

Hervé BANCEL

Syndicat CGT MICHELIN

Nous devons être présents sur ces enjeux de digitalisation, présentés par le patronat comme des enjeux d'avenir. Il faut également distinguer la digitalisation de la robotisation. Michelin nous a montré un film concernant une usine fabriquant des pneus de tourisme uniquement avec des machines, en insistant sur l'importance de nous adapter à ces nouveaux concurrents. Je suis favorable au partage du travail, mais pas avec des machines. Nous devons être présents sur ces enjeux. Ces machines sont également utilisées pour la surveillance des travailleurs. On sait ainsi avec elles à quelle heure le travailleur a embauché et le nombre de pneus qu'il a réalisés, ce qui accroît la pression sur les salariés.

La digitalisation favorise aussi la compétition entre les salariés, en fonction de leurs classes.

Dans notre usine, un groupe de travail a été monté, concernant « le Puy 2022 », visant à installer de nouvelles machines, à l'aide de la digitalisation et de la robotisation. Une nouvelle machine est ainsi en cours de construction, qui, à terme, devrait permettre de prendre en charge toute la préparation à chaud. Nous craignons donc d'être à terme remplacés par des machines et sommes vigilants sur toutes ces questions.

Michelin envisage en outre de doter les stations-services d'imprimantes 3D, permettant de changer le bandage des pneus sur les aires d'autoroute.

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Voilà un témoignage des changements que nos entreprises connaissent et qui doivent interpeller nos camarades.

France

François ROCA

Syndicat CGT MICHELIN

Effectivement, il sera possible de changer le bandage des pneus dans les stations-services, ce qui entraînera inéluctablement de nombreuses suppressions d'emplois. Au départ, le projet C3M était très futuriste et consistait en une machine mobile, pour faire les pneus à la demande. Ce procédé n'a pas abouti complètement, mais il a contribué à la suppression de très nombreux emplois.

Nous sommes favorables à la modernisation, à condition qu'elle améliore les conditions de travail et réduise le temps de travail, afin que chacun puisse travailler et soit rémunéré décemment. La revendication des 32 heures n'est donc pas du tout utopique.

Michelin perçoit chaque année 43 millions d'euros de CIR et de CICE, alors qu'il se contente de supprimer de plus en plus d'emplois. A Clermont-Ferrand, nous allons passer sous la barre des 10 000 emplois et nous serons sans doute bientôt 8 000 salariés. Le CICE ne sert en effet qu'à supprimer des emplois. A la Roche-sur-Yon, certaines machines ont été achetées grâce à l'argent du contribuable, mais n'ont même pas été déballées à leur livraison et sont immédiatement parties en Espagne et en Hongrie.



Débat

France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

Pour ma part, je ne suis pas opposé à ce que nous partagions notre travail avec des robots. Se pose ensuite la question de la répartition des richesses. Si énormément de robots nous permettent de ne travailler que dix heures par semaine et de vivre bien, j'en serai satisfait. Il faut poser la question de ce que nous produisons dans nos usines, de quelle manière nous produisons et de la répartition des richesses, ce qui renvoie au projet de société. Il faut en effet changer de projet de société, parce qu'il est question aujourd'hui de travailler plus, de partir en retraite plus tard, alors que l'espérance de vie diminue, notamment en raison des conditions de travail.

sens, avec la flexibilisation, des départs en retraite allongés et davantage d'heures supplémentaires. Dès lors, quelles actions pouvons-nous mettre en place ? La CGT doit se montrer encore plus forte, même si nous pouvons nourrir des craintes.



France

Didier DUPECHOT

Syndicat CGT MICHELIN

Je voulais vous parler des machines 3D. A Clermont-Ferrand, nous sommes en train de développer des garnitures de moules avec un système d'impression 3D, avec 12 machines, que nous avons baptisées « machines à cancer ». Elles nécessitent en effet l'utilisation de poudres très volatiles et particulièrement dangereuses. Ces pièces coûtent très cher et ne sont pas réutilisables, alors qu'auparavant, ces garnitures étaient réalisées en alliage d'aluminium, réutilisable à volonté. Ces technologies présentent donc plus d'inconvénients que d'avantages.



France

Didier GODDE

Syndicat CGT HUTCHINSON

Notre groupe a mis en place l'usine du futur et a entamé des discussions avec les organisations syndicales, pour nous faire comprendre que le monde change rapidement. La Direction nous a présenté les éléments mis en place dans d'autres usines concernant la robotisation et la cobotisation, pour, dans quelques mois, que nous validions le constat qu'il serait nécessaire, dans un monde qui change très vite, que le salarié s'adapte lui aussi et soit plus flexible.

Pour autant, devons-nous refuser l'automatisation ou nous en servir ? Aujourd'hui, en France, nos sites ne sont plus agrandis, contrairement à ceux d'Europe de l'Est et du Sud. De façon intelligente, la Direction met en avant la réduction des TMS et de la pénibilité avec la robotisation et la cobotisation. Certains applaudissent, ce qui n'est pas notre cas.

Avec ces évolutions, le salariat a complètement évolué. Les ouvriers deviennent des techniciens et nous devons faire en sorte de maintenir les emplois dans l'Entreprise. Ces robots et cobots d'Europe et l'Est et du Sud nous mettent donc en concurrence. Devons-nous les utiliser ou nous en servir ? J'estime plutôt que nous devons nous en servir, dès lors que, demain, il y a de l'emploi pour tous, avec le contrat de 28 heures par semaine, la reconnaissance de la pénibilité et des départs en retraite anticipés. Cependant, le mouvement ne semble aller dans ce



France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

S'il n'y a que des robots dans les usines, notre pouvoir d'achat diminuera et nous ne pourrions plus acheter de pneus. En ce qui concerne le numérique et le digital, nous avons constaté une évolution depuis 10 ou 15 ans, ne serait-ce qu'avec le code-barres, catastrophique en matière de flicage.



France

Lilian BRISSAUD

Cabinet CIDECOS

Je rejoins cette intervention. Pour que les biens et services aient de la valeur, il faut qu'ils soient consommés. Or les riches ont besoin de la consommation de masse. Cette problématique est importante.

La réduction du temps de travail est à l'œuvre aujourd'hui. Elle est subie, avec les temps partiels, la précarité et le chômage.

Débat

Il s'agit d'une tendance historique du capitalisme, qui ne va pas s'arrêter.

Concernant les nouvelles technologies, plus que la disparition du travail, le patronat recherche la corvéabilité, la disponibilité permanente du travailleur et la mise sous pression individuelle au détriment du collectif, à plus forte raison revendicatif.

France

Thierry CARDONNE

Syndicat CGT TRELLEBORG

Notre patron a décidé de délocaliser une production de Clermont-Ferrand vers la Turquie, en dupliquant des technologies de tuyaux grande longueur. Sur cette ligne, une machine ne sera pas déplacée, car elle coûte plus cher que le salaire des travailleurs turcs.

Les patrons s'engouffreront dans la robotisation et le numérique dès qu'ils considéreront que leur intérêt sera supérieur à l'exploitation des êtres humains. Il s'agit aussi d'une aubaine pour eux de continuer à faire peur aux travailleurs en agitant le spectre du chômage de masse.

France

Emmanuel LEPINE

Secrétaire Général de la FNIC CGT

Je suis d'accord. La spécialité capitaliste correspond à la baisse du temps de travail, dont les patrons s'occupent depuis des décennies. Cependant, plutôt que de faire baisser le temps de travail pour tous, ils l'augmentent pour une partie des travailleurs en mettant d'autres au chômage. Débarrassons-nous du fait que les robots et le numérique seraient nos ennemis. Ils ne sont que des outils, mais notre véritable ennemi reste le capital.

Par ailleurs, au 18^{ème} siècle, une machine a été inventée, le Turc mécanique, un automate censé battre des joueurs d'échecs. Son secret était son opérateur, qui se glissait dans l'automate pour jouer aux échecs. Si le capital, malgré ses discours sur l'écologie et la santé, considère qu'il est plus facile d'implanter une usine dans un pays où le travail est moins bien rémunéré qu'en France, il le fera. Nous ne serons envahis par les machines que si le capital y trouve son intérêt économique. Mais que ferons-nous pour l'éviter, pour renverser la vapeur, afin qu'il y ait autant d'emplois demain qu'aujourd'hui, avec une baisse du temps de travail et une augmentation du salaire ?



France

Christian DUCHATEAU

Syndicat CGT BRIDGESTONE

J'ai participé à l'amélioration des conditions de travail dans mon secteur, mais nous avons perdu des postes, avec des départs non remplacés. Nos camarades ont gagné du confort dans le travail, avec des groupes qui ont travaillé sur les gestes et postures. Nous participons à l'amélioration des conditions de travail. J'ai vu de nombreux camarades partir, de nombreux camarades cassés par le travail. Il faut améliorer ces conditions de travail. Nous sommes donc obligés d'évoluer, ce qui passe par des nouvelles technologies, qui améliorent aussi la productivité, ce qui fait baisser les effectifs. En 35 ans, l'effectif de mon site a baissé de moitié.



France

Eric SOLAL

Cabinet CIDECOS

Nous constatons tous les cas de figure dans vos usines, avec des procédés automatisés, du numérique, des robots, ainsi que de vieux dispositifs et de mauvaises conditions de travail. Certains produits ne peuvent pas être robotisés, notamment des pièces uniques et très particulières. A Nevers, chez Gates, un accident grave s'est produit il y a quelques années, avec un homme qui s'est fait happer par une calandreuse, car la Direction avait refusé d'investir dans la sécurité. Nous constatons donc que deux mondes se côtoient dans les mêmes ateliers, avec des robots d'un côté et des machines datant du siècle précédent de l'autre. Les patrons effectuent ainsi des arbitrages concernant les éléments à moderniser, en fonction de ce qui leur rapporte le plus.



France

Jean-Luc MILAN

Syndicat CGT GERFLOR

Nous sommes en train de réfléchir à sauver notre travail, mais avons-nous vraiment besoin d'un travail ? Personnellement, je veux vivre.



Débat

Ce sont ainsi plutôt nos revenus que le travail qu'il faut sauver. Ne faut-il pas trouver une formule, pour que tous ces bénéfices engrangés par les actionnaires servent à financer le non-travail ? Nous sommes tous conscients qu'avec l'évolution de la technologie ou de la robotique, nous aurons moins de travail. Posons-nous les bonnes questions.

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Dans notre usine en Hongrie, toute automatisée, la Direction a décidé de faire marche arrière et de remettre en place des machines traditionnelles.

Au sujet de l'environnement, je n'ai pas encore vu d'usine qui ne pollue pas. Nous essayons de développer des process pour moins polluer en France, mais cela ne semble pas forcément être le cas dans les autres pays d'Europe. Cette situation est choquante.

France

Franck PATILLON

Syndicat CGT MICHELIN

Le patron indique souvent que la numérisation a vocation à réduire la pénibilité. En réalité, elle est souvent utilisée pour le flicage. Michelin préfère ainsi utiliser des outils d'un autre temps plutôt que d'investir dans l'outil de travail. De nombreuses machines sont dangereuses, mais plutôt que de les changer, la Direction met en place de nombreuses règles et de nombreux interdits, mettant la faute sur le salarié en cas d'accident du travail, ce qui est dramatique.

France

François VARY

Syndicat CGT PORGES

Effectivement, le numérique sert souvent à fliquer les salariés et les mettre en compétition. Nous sommes également de plus en plus souvent équipés de matériel numérique, ce qui augmente notre charge de travail et nous empêche de nous déconnecter.



France

Alexandre ISAAC
Cabinet SECAFI

Le caoutchouc, ce n'est pas que le pneumatique. Il est aussi utilisé dans le domaine médical et pour des produits de consommation à très forte valeur ajoutée, dont la production a encore sa place en France.

De nombreuses usines de caoutchouc sont situées en Normandie et produisent des éléments que l'on ne trouve nulle part ailleurs.

Plus de la moitié des entreprises travaillant dans le domaine du caoutchouc comptent moins de dix salariés. Près de 80 % d'entre elles comptent moins de 100 salariés. Ces entreprises sont en vente directe ou peuvent être des sous-traitants de grands groupes. Hors pneumatiques, le caoutchouc représente 20 000 emplois en France, dont 10 000 chez Hutchinson. Il est important qu'un syndicat s'occupe de ces emplois.

Par ailleurs, on parle peu d'intérim, qui peut pourtant aller jusqu'à 30 % chez les grands groupes de matériel médical. De plus en plus, l'emploi est géré « à la carte », selon le terme cher aux patrons « d'agilité », qui consiste à dégrader les conditions de travail et à assimiler le salarié à une commodité.

De nombreuses entreprises sont en train de développer des produits à valeur ajoutée, alliant les nouvelles technologies et développant des produits complexes. Les compétences des ouvriers et des salariés deviennent fondamentales et rares. Il est ainsi de plus en plus difficile de trouver des ouvriers qualifiés. Il faut donc accomplir un effort de formation pour attirer vers ces métiers.

Enfin, le secteur du caoutchouc est particulièrement profitable, avec des bénéfices nets supérieurs à 5 % ou 10 %, voire davantage. Ces bénéfices sont perçus par des actionnaires, souvent des fonds de pension européens ou américains. Ces groupes ont les moyens de faire évoluer les salaires, mais ne le font pas, à moins qu'ils n'en aient pas le choix. Vous êtes dans un secteur d'avenir et porteur d'emplois en France. Cet avenir, c'est vous qui le construisez.



France

Alassane SOUMARE
Syndicat CGT SIMOREP

Si la précarisation des emplois et le chômage s'accroissent, la digitalisation et la robotisation constitueront un flop, car, sans clients, les grands groupes ne vendront plus leurs produits. Nous devons également être capables d'apporter des arguments afin de contrer la robotisation et la digitalisation, qui ne vont pas toujours dans le sens de l'humanisme, mais doivent constituer un moyen, et non une fin.

Numérique, digital et nouvelles technologies

Philippe ROUZAUD
Cabinet SECAFI



Pour mieux résister à un changement, il faut le comprendre. Autour de nous, le monde bouge très rapidement. Les environnements économiques des entreprises sont en mutation.

d'une offre de produit à un service personnalisé. Certains outils suivent les habitudes des internautes et proposent des publicités adaptées, simplifient les choix.

La digitalisation vise à transformer un objet, un outil, un process ou un métier en un code informatique. Elle ne change pas les objectifs de l'entreprise, mais ses outils et ses méthodes.

Je travaille dans le secteur du pneumatique et la problématique de la numérisation sur ce secteur m'intéresse. Les pneumaticiens sont à présent face à de nouveaux concurrents que sont Amazon et Ebay, qui sont capables de capter l'accès au client final et lui offrir des solutions en mesure de court-circuiter les chaînes de distribution des pneumaticiens.

Au sein des processus des entreprises, la digitalisation se retrouve dans les CSP. Elle est abordée par les entreprises sous trois angles. Pour entrer dans la numérisation, les entreprises doivent maîtriser les données, standardiser les processus internes et faire preuve de réactivité pour répondre aux demandes des clients.

La Direction utilise souvent la numérisation pour améliorer « la réactivité », « la flexibilité » et « l'agilité » de son entreprise, selon les expressions à la mode. Les modèles mis en œuvre sont le Lean management, « l'entreprise agile », « l'entreprise libérée », etc.

Les pratiques managériales visent à une réactivité organisationnelle extrême, ce qui pose certaines difficultés. Les simplifications ne fonctionnent pas en réalité et la notion de « responsabilisation » n'en a parfois que le nom. Ces process donnent lieu à des luttes entre responsables et des tensions sur le travail, avec des organisations inadaptées.

Des questions relatives à la rémunération se posent également, lorsque l'on demande aux salariés d'être plus autonomes et responsables. En réalité, ces réorganisations occasionnent des dysfonctionnements qui peuvent s'avérer plus coûteux et pénalisants pour l'Entreprise que ce qui était envisagé au départ.



Document téléchargeable sur notre site

www.fnic-cgt.fr

Dans la rubrique : caoutchouc

Des changements technologiques modifient les modes de production. Certaines populations vieillissent, alors que, pour d'autres, les natalités restent très élevées. Les préoccupations écologiques sont de plus en plus importantes. S'y ajoutent des évolutions législatives et culturelles. Les entreprises et les hommes sont soumis à ces changements.

Au fil de l'histoire, trois révolutions industrielles se sont succédé : celles de la machine à vapeur et du charbon, puis de l'électricité et du moteur à explosion et enfin la révolution informatique, avec, au début du 21^{ème} siècle, ses premiers impacts sur le travail. A présent, le digital est entré dans l'usine, qui est devenue l'usine du futur.

Les produits sont désormais fabriqués par des systèmes « intelligents », comme la simulation 3D, des capteurs sur la chaîne de production, les objets connectés, l'intelligence artificielle, les cobots, etc.

Internet accompagne maintenant la vie des Français, dont 82 % surfent chaque jour sur internet. A fin 2015, ils disposaient de 2,5 outils connectés dans leur foyer. Les entreprises sont donc elles aussi soumises à ces évolutions. Les consommateurs vont sur internet notamment pour acheter, ce qui modifie les concepts de vente et d'achat, passant



Débat

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

L'externalisation que nous connaissons le plus fréquemment et celle du service paye, ce qui occasionne parfois des erreurs très importantes sur les bulletins de salaire. Erreurs qui ont de graves conséquences au des faibles salaires pratiqués dans notre branche.

France

Christian DUCHATEAU

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Avec la digitalisation, certains camarades seniors rencontrent des difficultés et deviennent des laissés-pour-compte.

fonds de pension ayant conduit deux PSE : un premier fonds de pension américain, puis AXA Private Equity.

Sur notre usine, nous sommes confrontés à des produits tels que le styrène, le butadiène, l'ammoniaque, etc. Cette usine n'est guère digitalisée, mais je vous invite à vous renseigner sur la plante nommée « digitale pourpre », qui est toxique. Pour faire un raccourci, on pourrait considérer que la digitalisation est toxique.

Quant au travail, son étymologie renvoie à la souffrance et à la torture. Dans notre usine, nous sommes polyexposés, alors que notre Direction ne considère pas que nous sommes exposés à une situation de pénibilité particulière. Nous sommes une petite entreprise, ce qui peut avoir des bienfaits quand nous vous écoutons évoquer la digitalisation. Je rejette en effet ce monde qui va trop vite et qui semble sans solutions.

France

François ROCA

Syndicat CGT MICHELIN

J'ai entendu des expressions telles que « corvéabilité » ou « agilité », mais j'emploierais plutôt le terme de « domestication », utilisé dans un ouvrage à propos des cités construites par Michelin au début du 20^{ème} siècle, pour avoir ses ouvriers sous la main. Cette domestication est bien présente, avec les accords de compétitivité qui nous sont imposés, prévoyant du travail 7j/7 et 24h/24. Les autres organisations syndicales signent ces accords, en véritables collaborateurs des employeurs.

La digitalisation est partout, y compris dans les pays à bas coût, en Asie et en Afrique, où le personnel devient trop cher également. Où cela s'arrêtera-t-il ? Nous constatons que la délocalisation du service paye entraîne des erreurs fondamentales.

Ces délocalisations sont effectuées pour le bien du capital, mais pas pour celui du salarié. Le digital représente l'avenir pour les patrons, mais certainement pas pour nous.

France

Joaquim MENDES

Syndicat CGT TRELLEBORG

Dans notre usine, nous ne sommes guère en avance concernant les nouvelles technologies. Les investissements qui sont réalisés dans ce domaine visent simplement à minimiser les embauches et à économiser de l'argent.



France

Denis PLARD

Syndicat CGT MICHELIN

A Cholet, la Direction réalise des essais avec les lunettes connectées, qui mesurent notamment le nombre de pas effectués dans la journée. La Direction peut ainsi reprocher à un salarié de ne pas rester concentré sur sa tâche de travail. La CGT lutte vent debout contre ces projets.

Quelles sont aujourd'hui les perspectives de la classe ouvrière, qui fait tout dans la société ? Ce ne sont pas les patrons qui mettent en œuvre la digitalisation, mais c'est nous. Pourquoi ne prenons pas l'exemple de nos aînés et ne dirigeons-nous pas la société ? Nous devons nous unir, avoir confiance en nous et nourrir des ambitions communes pour diriger la société.



France

Sylvain CHAPELLE

Syndicat CGT OMNOVA

Omnova était la division chimique de Goodyear, qui l'avait vendue pour pouvoir racheter Dunlop. Nous fabriquons des résines peinture et des caoutchoucs, pour des joints de fenêtre, des produits de plomberie, du latex, etc. Notre entreprise compte 250 salariés et notre marge opérationnelle se situe entre 10 % et 13 %, alors que notre direction veut atteindre 19 %. Nous avons été laminés par deux

Débat

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Lorsque la chambre patronale nous dit qu'un « opérateur du caoutchouc n'a pas de cerveau, mais une certaine dextérité manuelle », nous avons tout à craindre du numérique et du digital.

Concernant les suppressions de postes, notre usine développe le lean management depuis un certain temps. Certains de nos chefs d'équipe sont postés en trois-huit. Selon les nouveaux appels d'offres, ils devront être joignable 24h/24 et seront bien sûr exploités et sous-payés.

France

Sylvain CHAPELLE

Syndicat CGT OMNOVA

Les tauliers sont plus en capacité d'investir sur des appareils que sur nos salaires.

Chez Omnova, les élections du futur CSE auront lieu en juin et la Direction souhaite rapidement mettre cette instance en application. Cette réforme va détruire nos instances et le travail que nous avons construit depuis des décennies.

France

François ROCA

Syndicat CGT MICHELIN

Je souhaitais revenir sur le rapport Secafi relatif à la numérisation. Chez Michelin, il y a trois ans, le service paye groupe a été délocalisé en Pologne. Cependant, c'est nous-mêmes qui produisons les données qui ne sont ensuite que traitées dans ces services.

France

Eric SOLAL

Cabinet CIDECOS

Certes, la numérisation supprime des emplois, mais il faudra toujours des gens pour créer de la valeur. Ainsi, les robots sont aussi fabriqués par des hommes.

Effectivement, à force de suppressions d'emplois, nous serons de moins à moins nombreux pour consommer. Mais les patrons intensifieront alors leur guerre commerciale pour se partager les parts de marché restantes. Pour résister à ce phénomène, il faut défendre ses idées en permanence et ne pas

somber dans l'opposition systématique entre travailleurs.

Depuis la crise de 2008, de nombreux sites ont perdu énormément d'emplois et d'autres ont été très profondément restructurés.

Nous traversons donc une époque difficile, mais, dans certains pays, comme en Turquie, en Afrique du Sud, en Thaïlande, en Côte-d'Ivoire ou au Brésil, les travailleurs relèvent la tête, malgré des conditions très difficiles et parfois au péril de leur vie.

Nos principaux obstacles, ici en France, sont dans nos têtes.

France

Hervé NICARD

Syndicat CGT ANVIS

Notre entreprise a été rachetée par deux fonds de pension, un fonds américain et un fonds allemand.

Cependant, ce ne sont pas ces fonds de pension qui ont lancé un PSE dans notre entreprise, mais notre acheteur japonais, en 2014, délocalisant la production de pièces automobiles en Roumanie.

Demain, les nouvelles technologies pourraient être à l'origine de nouvelles maladies. Demain, qui cotisera pour nos retraites ? Je crains que le gouvernement n'envisage pas de taxer le patronat, car il lui fait pour l'instant beaucoup de cadeaux.

France

Emmanuel LÉPINE

Secrétaire Général de la FNIC CGT

La meilleure taxe sur le capital reste le salaire.

Je rappellerai aussi que les nouvelles technologies ne sont que des outils. Si nous les utilisons correctement, elles peuvent améliorer les conditions de travail.

C'est en en prenant le contrôle que nous pourrions les utiliser comme il convient. Nous devons en effet améliorer notre sort.

Cet objectif n'est pas au-dessus de nos forces, car, par le passé, nous avons déjà beaucoup résisté.

Camarades, collectivement, nous sommes la résistance. Ayons confiance sans attendre et relevons la tête, dans la branche du caoutchouc comme dans toute la société.

Dès lors que nous aurons engagé cette démarche, nous serons inarrêtables.



Débat

France

Franck PATILLON

Syndicat CGT MICHELIN

Nous sommes confrontés à plusieurs problèmes, avec un monde syndical divisé et déconnecté du champ politique. Dès lors, comment redonner espoir aux gens ? Il faudrait des perspectives politiques susceptibles de créer cet espoir. Or les courants politiques susceptibles d'avoir du poids aujourd'hui ne sont pas réjouissants, ce qui crée un phénomène de sidération chez la classe ouvrière.

Lorsque nous diffusons des tracts à l'usine, la plupart de ceux qui les refusent sont les plus jeunes, qui jugent ces tracts inutiles. Ces jeunes ne comprennent pas qu'ils doivent être acteurs de leur avenir.

France

Didier GODDE

Syndicat CGT HUTCHINSON

Pouvons-nous éviter aujourd'hui la digitalisation et la numérisation ? Tous les jeunes qui rejoignent nos entreprises baignent dans ces milieux et utilisent les nouvelles technologies très rapidement, alors que nous avons mis des années à nous les approprier. Il sera donc difficile d'éviter la digitalisation et la numérisation, car tout, dans notre vie de tous les jours, devient connecté. Il est difficile pour ces jeunes de jouer la carte collective aujourd'hui, car ils ont toujours été individuels. Dans les entreprises, tous les dispositifs favorisent cette individualisation.

Ce sont nos usines, et pas celles de nos dirigeants, dont la plupart sont arrivés il y a quelques années et qui partiront bientôt. Nous devons donc nous les réapproprier, ainsi que les outils industriels, pour en faire quelque chose de positif.

France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

Avec les changements d'organisation, des postes sont externalisés. Nous constatons que nos patrons recherchent simplement la rentabilité maximale.

France

Jean-Luc MILAN

Syndicat CGT GERFLOR

Nos patrons et les actionnaires ont les médias pour eux, ce qui est très important. Comme syndiqués et militants, nous réalisons de nombreux tracts, mais combien d'entre eux sont spécifiquement à destina-

tion des intérimaires ? Les jeunes manquent d'espoir et nous devons donc nous préoccuper d'eux.

France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

Dans le domaine politique, nous avons effectivement accumulé les défaites ces derniers temps. Par le passé, nous avons connu des perspectives de changement de société, ce qui n'est plus guère le cas aujourd'hui.

Dans notre fédération, nous avons fait le choix d'interpeller des politiques et la Seine-Maritime compte trois députés communistes, que j'ai interpellés. Voilà ce qu'il faut faire, dans tous les congrès et dans toutes les assemblées générales.

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Cette matinée de travail a été riche de débats, même si les questions demeurent concernant la digitalisation et la robotisation.

- ✎ Nous devons garder en tête que la CGT est un syndicat de lutte et de résistance,
- ✎ Nous devons veiller à ne pas nous laisser imposer une quelconque organisation de travail qui mettrait en péril les travailleurs,
- ✎ Nous devons donc combattre la digitalisation et la numérisation quand elles sont négatives, mais pouvons les développer quand elles sont positives.



Reconnaissance en termes de classification, qualification et salaire

Jean-Michel GILLES
Syndicat CGT MICHELIN



Camarades,

Il serait inimaginable de tenir un colloque et de ne pas débattre de la question de la reconnaissance du travail. Bien que de nombreux patrons soit sur la reconnaissance à coup de prime, de chèque cadeau, ou de remises commerciales dans certaines enseignes, à négocier lors des NAO. Cela appuyé par certains syndicats d'accompagnement (Hutchinson CFDT). Pour la CGT, seul le salaire est la référence en terme de reconnaissance du travail et ce en respectant le triptyque : qualification, classification et salaire.

♦ Qu'est-ce le salaire ?

Avant toute chose, et que cela soit bien ancré dans nos mémoires, seul le travail crée de la valeur car le capital lui est stérile. Sans l'intervention de l'homme aucune valeur n'est créée, donc ce n'est pas le patron qui fournit l'outil de travail qui crée la valeur mais bien le salarié qui fait fonctionner ces machines quel qu'elles soient.

♦ Le salaire paye quoi ?

Le résultat de toutes synergies qu'elle soit physique ou mentale. Très souvent appelé force de travail c'est tout simplement le paiement de la qualification.

C'est la somme des connaissances, des savoirs, de l'expérience, que le salarié met à disposition de l'employeur. Cette somme porte un nom : c'est la qualification. Pour la FNIC-CGT, la qualification est la somme de 3 éléments : la formation initiale, la formation professionnelle et l'expérience.

♦ Donc le salaire c'est : le paiement de la qualification. A chaque salaire, une qualification. A chaque qualification, un salaire.

Le salaire n'est pas le paiement du travail effectué jugé selon les critères de rentabilité de l'entreprise car quand vous ne travaillez pas, que vous êtes en congé par exemple, vous êtes payé. Votre directeur quand il est en déplacement professionnel au volant de sa voiture (de fonction), il est payé

comme chauffeur ou bien comme directeur ? Comme directeur, vous répondra-t-il, et à la CGT, **on trouve ça normal !**

Tout travailleur doit être payé, non pas selon le poste qu'il occupe, mais selon ses savoirs, qui sont bien plus vastes que ses « compétences » mobilisées à un **instant T**. Encore faut-il appliquer ce principe pour tous les travailleurs, c'est loin d'être le cas.

La hiérarchie des salaires se retrouve dans la correspondance entre qualification et salaire qui est validée dans les grilles de salaires.

Les grilles de salaire, que ce soit les grilles dans d'entreprise lorsqu'elles existent, ou comme dans celle de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, font correspondre à chaque qualification, un coefficient, appelé classification et à chaque coefficient, correspond un salaire minimum.

♦ La classification dans nos entreprises et à la branche du caoutchouc.

Dans nos entreprises les patrons ne veulent plus parler de qualification, de classification, d'expérience où les coefficients ne correspondent pas du tout au savoir, savoir-faire et expériences acquises des salariés. Nous allons devoir en débattre car nous sommes tous concernés par cette augmentation de tâches à faire, de responsabilités et d'évolution de nos métiers.

Nos employeurs ne veulent plus faire d'un poste ou d'un travail spécifique à une machine particulière, un métier, ils veulent développer une définition de poste à travers la mise en place de la polyvalence des organisations responsabilisantes.

Ces nouvelles organisations de travail se présentent motivante mais **c'est une utilisation détournée de l'acquisition et de l'évolution des coefficients.**

Ce serait cette accumulation de différents postes de travail qui justifierait aujourd'hui la reconnaissance de qualification des salariés, et en particulier, celle des opérateurs de production.



Ils en ont profité aussi pour détourner la définition de la pénibilité au travail, en justifiant la polyvalence comme étant une mesure contre le stress de la monotonie, contre les TMS et autres problèmes de santé liés aux gestes répétitifs, par exemple.

Et ce système sans limite, serait une opportunité d'évolution de carrière dans l'entreprise.

La réalité, bien entendu, est surtout un moyen de flexibiliser, et de rentabiliser au maximum le temps passé au travail avec le moins de personnel possible, pour gagner toujours en productivité et remplacer sans délai, le personnel en pause, ou absent, et par la même occasion, de dévaloriser l'ensemble de ces postes.

Nous faisons notre travail sans aucune reconnaissance sur le salaire, sans coefficient, et de plus avec la réduction, voir la suppression d'emploi. Des accords de classification d'entreprises sont faits ou refaits pour classer le poste. **Nous devons rejeter ces classifications de postes** qui ne reconnaissent pas, les diplômes, les formations initiales, professionnelles, l'expérience et l'ancienneté souvent synonymes de grandes connaissances et compétences.

Les salariés qui restent plus de 30 ans, voir une carrière complète sur une même machine, ou unité de production, sont bloqués au coefficient attribué au poste malgré l'évolution technologique du métier. C'est pourquoi nous devons exiger la classification des hommes, avec la reconnaissance des diplômes, des formations, des acquis et de l'expérience des métiers dans le caoutchouc.

- **La relation entre qualification, classification et salaire socialisé :**

Prenons exemple sur un salaire que nous connaissons bien :

Le SMIC revendiqué sur la grille fédérale FNIC-CGT à 1900 € au 1^{er} coefficient de la branche.

- 1900 € au coefficient 130,
- Une droite qui va du coefficient 130 au coefficient 880 avec **un rapport de 1 à 5**,
- Cela veut dire que le plus haut coefficient ne peut pas avoir plus de 5 fois 1900 €, ce qui permet de limiter les salaires indécents et autres parachutes dorés,
- Il s'agit de 1900 € bruts donc socialisé avec les cotisations sociales.

Il est alors composé de 1445,14 € de salaire net et de + 454,86 € de cotisations dites « salariales » soit 1900,00 € (23,9 %).

A ce chiffre viennent s'ajouter des cotisations dites « patronales », d'un montant de 850,44 € (44,76 %).

Le salaire socialisé complet est donc de 2650,44 € : 1445,14 € Net + 1205,30 € de cotisations sociales et **non pas de charges** comme le disent les patrons.

Les cotisations sociales, qu'elles soient salariales ou patronales sont issues de notre travail. Ça ne coûte absolument rien à l'employeur. Sa seule exigence patronale, se retrouve dans la recherche constante d'exonération des cotisations sociales pour augmenter ses marges et profits.

Malgré cela, toujours plus de dividendes versés aux actionnaires et des exonérations de cotisations sociales qui n'en finissent plus.

Pour exemple dans cette spirale qui met en danger notre protection sociale.

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, le dispositif **zéro cotisation Urssaf** permet à l'employeur d'un salarié au Smic de ne plus payer aucune cotisation, hormis l'assurance chômage.

Les exonérations de cotisations, dites Fillon, frappent les salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC, soit tous ceux qui sont inférieur à **15,81 € de l'heure**. Cela concerne une très grande majorité d'ouvrier et employés dans la branche du caoutchouc.

On a ainsi 15 millions de salariés en France, qui sont amputés d'une bonne partie de leur valeur. Cette absence de versement de salaires indirects chaque mois par les patrons, représente près de 30 milliards d'euros par an.

- **Pour information :**

Après avoir progressé de 3,1 % en 2015, le montant des exonérations de cotisations de Sécurité sociale pour le Régime général **augmente de 2,6 % en 2016, atteignant 27,8 Md€, soit 8,2 % des cotisations et contributions dues** dont 24,2 Md€ sont financés par l'État ou font l'objet d'une compensation.

On nous parle du trou de la sécurité sociale qui en 2016 était de 7,8 milliards €.

Où est le déficit quand le gouvernement octroie 27,8 milliards € d'exonérations de cotisations sociales à ces fidèles compagnons impérialistes ?

Nous devons obliger les patrons à payer les cotisations en lieu et place de les voir donner en dividendes aux actionnaires et notre Sécurité sociale serait excédentaire de 20 milliards.



Ces patrons comme MICHELIN, HUTCHINSON, GOODYEAR, APTAR, BRIDGESTONE, CONTINENTAL, COLOPLAST, etc ... ne s'arrêtent pas qu'aux richesses créées, car ils n'hésitent pas, une seconde, à siphonner les aides publiques pour augmenter leurs marges et profits.

En ne citant **que le CICE**, depuis 2014, les entreprises du caoutchouc ont perçu ou vont recevoir plus de **411 millions d'euros** et à la date d'aujourd'hui, seuls 10 millions d'euros ont été justifiés !

Que vont-ils faire des 400 millions restants ?

Les mettre sur l'emploi et les salaires ou augmenter les dividendes reversés aux actionnaires. Vous connaissez malheureusement la réponse.

Cette catégorie de personnes, **de parasites** nous devrions dire, qui coutent chères, ce sont les actionnaires, et pour exemple en 7 ans (de 2010 à 2017) chez Michelin les dividendes par action sont passés de 1,78 à 3,55 (+ 100 %) et représente entre 30 et 41 % du bénéfice NET.

En 2017, résultat NET de 1693 millions d'euro et 585 millions redistribués aux actionnaires soit 34,55 %.

Les salaires dans la branche du caoutchouc **sont très proches du SMIC** et maintenue à ce niveau pour toujours percevoir les exonérations de cotisations sociales importantes.

La branche du caoutchouc compte 52 500 salariés dont 58 % (30 450) d'ouvriers, employés qui sont certainement tous très proche du SMIC mais dans tous les cas en-dessous des 1,6 fois le SMIC.

• Faisons un point sur le monde du travail en 2018.

L'emploi salarié représente en France plus de **26,2 millions** de salariés (source INSEE).

Selon la DARES, **10,6 % des salariés** en France sont payé au SMIC soit près de 2,77 millions.

De 2001 à aujourd'hui, le SMIC a augmenté de 48 % (de 1011,62 € en 2001 à 1498,47).

Regardons au niveau de la branche du caoutchouc.

En 1985 le coefficient 255 de la branche du caoutchouc était **à 51%** au-dessus du SMIC (909,20 €). En 2018, le dernier accord salaire signé **que** par la CFDT, le coefficient 255 est à 1606,50 € soit 7,2 % au-dessus du SMIC. Un recul en constante augmentation sur les 5 dernières années puisque qu'au dernier colloque du caoutchouc en 2012, la différence

était de 42 % et aujourd'hui elle est de 43,8 % soit + 1,8 %.

Comme décrit au début de mon intervention, cette politique salariale est indécente au vu de l'évolution de nos métiers dans le caoutchouc.

Mes Camarades, le rapport de forces pour inverser la courbe et plus que nécessaire il est vital.

Pour pallier à la baisse du pouvoir d'achat du à la faiblesse des salaires, les entreprises ont mis en place toutes sortes de primes individuelles, collectives et de résultat. Nous allons vers une rémunération, nous ne parlons plus de salaire. La mise en place de primes de performance individuelle est un levier pour augmenter la productivité en augmentant les cadences, au détriment de la santé, et ce à moindre coût.

L'individualisation de la rémunération consiste à lier une partie de la rémunération aux résultats obtenus par le travailleur : **en récompensant les travailleurs « performants »**, c'est-à-dire ceux dont « l'intensité des efforts dans le travail, la capacité de répondre à des sollicitations imprévues, la contribution au fonctionnement de l'équipe et l'implication dans les objectifs de l'entreprise » répondent aux enjeux économiques attendus, il s'agit de motiver le personnel pour augmenter toujours plus les marges.

Le développement des primes de performance individuelle basée sur la productivité s'inscrit pleinement dans ce registre.

« Inciter » le personnel à être plus performant.

L'atteinte des objectifs de productivité, nécessaire pour obtenir la prime, n'est pas d'emblée imposée.

Pas besoin de cela. Le très faible niveau de salaire dans les industries du caoutchouc constitue un fort levier patronal pour inciter le personnel à s'inscrire dans le processus du système de rémunération individuelle. Et, tel un serpent qui se mordrait la queue, la mise en place de ces primes constitue un prétexte pour ne pas augmenter le salaire de base.

De plus, le personnel de production étant contraint par une organisation du travail et des conditions de travail, on ne peut pas vraiment présenter l'obtention de la prime de performance individuelle comme un choix personnel.

En effet, les travailleurs sont, de par leur contrat de travail, dans un rapport de subordination à l'employeur.

Dans ce cadre, ils n'ont pas d'emprise sur les objectifs, ni même sur les ressources dont ils disposent pour réaliser leur travail.



Dès lors, présenter les possibilités d'obtention de la prime comme un choix individuel, c'est faire abstraction de ces contraintes propres aux situations de travail (« quand on veut on peut »), ce qui n'est pas possible dans le cadre du fonctionnement d'une usine de manufacture où les rythmes de travail sont justement très contraints par des objectifs, des modes opératoires, des temps machines, l'état de fonctionnement des machines (investissements de maintenance), etc.

Et si cela ne suffisait pas, une batterie d'outils pousse nombre de travailleurs à rentrer dans le rang, par exemple :

- ↳ La redéfinition des temps unitaires et des cadences souvent faussé entre le théorique et la pratique en conditions réelles de travail,
- ↳ Le développement des unités autonomes de production, qui vise à responsabiliser les travailleurs. **Sans aucune reconnaissance sur la classification bien sûr,**
- ↳ La mise en place de primes collectives, qui exerce une certaine pression individuelle lorsque les critères d'attribution dépendent du niveau de production réalisé entre les salariés donc les militants. Mise en concurrence et en compétition des salariés,
- ↳ Les indicateurs heure par heure qui ne laisse aucune autonomie d'action ou de gestion du temps de travail et qui met le salarié sous pression permanente. Un sentiment de surveillance 24h sur 24h.

D'un point de vue économique, mettre en place une prime de performance individuelle n'a de sens qu'à condition d'augmenter les cadences.

Le déploiement d'un système de prime de performance individuelle n'est pas forcément conditionné à une réévaluation des cadences des postes de travail mais, procéder autrement serait illogique pour les grands groupes du caoutchouc qui cherchent à faire toujours plus de profits.

Qu'il y ait ou non une réévaluation des temps unitaires des postes de travail en lien avec la mise en place d'une prime de performance individuelle cette dernière est toujours synonyme d'augmentation des cadences donc des produits fabriqués.

Pour exemple, le 100 % d'aujourd'hui équivaut très souvent au 90 % de demain, dans ce cas, cela signifie que le temps unitaire est diminué, nous aurons donc moins de temps pour produire le même nombre de pneus, de produits, ou d'articles en caoutchouc et il y a donc une augmentation des objectifs de production.

Il est alors possible d'envisager les conséquences pour le salarié du point de vue des gains de productivité, du point de vue des gains financiers (primes) **mais surtout des conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

Dans nos usines de production, sous prétexte d'avoir rajouté un écran informatique qui n'a aucune incidence sur la fabrication, il nous est souvent imposé une augmentation de production.

Ce qui est à retenir, une prime n'est aucunement la reconnaissance de la qualification et du savoir mis à contribution pour effectuer un travail. Il ne faut surtout pas oublier que toutes ces primes ne sont pas pérennes, qu'elles sont aléatoires et conditionnées à l'atteinte d'objectif.

Qu'est-ce qu'il se passera si vous n'y arrivés plus, si vous avez englobé cette prime dans le budget famille et que votre santé ne vous permet plus d'atteindre le niveau demandé pour la percevoir. **C'est la descente aux enfers assuré.**

Nous devons combattre ces systèmes individualistes et ne garder que les garanties collectives et celle des salaires est primordiale.

Pour nous syndicats présents, nous allons prendre le temps de débattre sur, comment porter notre grille fédérale évoqué au début de cette intervention mais gardons bien à l'esprit que l'industrie du caoutchouc c'est :

- 41 % d'augmentation du Chiffre d'affaire des entreprises du caoutchouc entre 2007 et 2016 passant de 8,15 à 11,5 milliards.
- 66 % d'augmentation du chiffre d'affaire par salarié entre 2007 et 2016 passant de 151 800 € à 252 192 €
- Et une baisse des effectifs de 17 %. **De 61 000 à 52 500.**

Seuls les effectifs ont baissé de 17 % sur la même période. Vous comprenez d'où vient la dégradation de nos conditions de travail et le déversement immoral de dividendes dans les poches des actionnaires.

Nous profiterons de la présence des délégations étrangères, pour parler des salaires minimum établis dans leur pays, du droit du travail concernant leurs métiers et de leur pouvoir d'achat.

Merci de m'avoir écouté et je pense que nous avons du travail pour défendre nos revendications salariales, qualification et de classification au niveau de la branche afin que cela redescende dans nos entreprises. Place aux débats.



Débat



France
Maurice COLLARD
Syndicat CGT INTEREP

Je travaille dans mon entreprise depuis 24 ans. 60 % de notre chiffre d'affaires est réalisé dans le secteur automobile. Depuis 2008, nous vendons du caoutchouc à la Chine, pour un chiffre d'affaires en augmentation. Dans mon engagement syndical, j'essaie de faire le maximum pour mes collègues.

En 2017, notre patron nous a demandé de travailler en continu. Nous avons organisé une assemblée générale, en présence de notre secrétaire départemental. Nous avons ainsi rédigé un cahier de revendications pour l'arrêt de ce « plan booster », ce qui nous a permis d'obtenir six embauches et 250 euros de primes pour tous. Lors des NAO 2018, nous avons également obtenu 3 % d'augmentations générales. Toujours en 2017, Laurent Wauquiez a subventionné la création d'un nouveau bâtiment au sein de notre entreprise à hauteur de 300 000 euros. La semaine dernière, il nous a été dit qu'il manquait encore 400 000 euros pour construire ce nouveau bâtiment, alors que nous percevons déjà beaucoup d'argent au titre du CICE.

Toutes nos machines sont numérisées, ce qui permet de suivre l'heure exacte d'embauche des salariés.

En ce qui concerne les ordonnances Macron, j'ai suivi des formations. Nos avocats nous ont promis qu'ils trouveraient la parade pour limiter la casse.

Vive la CGT !

France
François ROCA
Syndicat CGT MICHELIN

Chez Michelin, un accord non signé par la CGT porte sur les classifications. Cet accord classe le poste et non le salarié, qui ne peut donc rester bloqué pendant des années, malgré ses compétences et son expérience.

Notre entreprise reçoit des aides pour former des jeunes en alternance, qui sont cependant exploités. Lorsqu'ils arrivent en fin de contrat, la plupart d'entre eux sont remerciés sans même une poignée de mains, ce qui est ignoble.

Le fossé se creuse par ailleurs entre les cadres et les ouvriers, puisque les augmentations annuelles sont différentes selon le statut et toujours en faveur des

cadres. De même, les cadres sont toujours favorisés pour ce qui concerne les avantages tels que l'intéressement et la participation, les plans d'épargne et le PERCO.

S'agissant des Conventions collectives, la branche a déjà essayé de remettre en cause la prime d'ancienneté, le jour de carence, etc. En Hongrie, le SMIG local a été augmenté, mais sous réserve d'une négociation au sein de chaque entreprise. En l'occurrence, Michelin a augmenté le taux horaire en faisant baisser le 13^{ème} mois et le panier de nuit. Cette augmentation du SMIG n'a donc été qu'artificielle. Enfin, la comparaison des salaires entre les pays demeure délicate, car tout dépend du pouvoir d'achat, plus que de la valeur faciale du salaire.



France
Antony GUILLOTTEAU
Syndicat CGT MICHELIN

Les primes et rémunérations variables de Michelin sont exécrables et visent à mettre les salariés en concurrence.

Je souhaitais aussi évoquer l'avenir du site de La Roche-sur-Yon. En novembre 2013, les syndicats CFTD, CGC et Sud ont signé un accord avec la direction supprimant 706 emplois sur le site de Joué-lès-Tours. En contrepartie, la direction de Michelin promettait des investissements sur le site de La Roche-sur-Yon à hauteur de 100 millions d'euros, en créant 170 postes. En septembre 2015, elle est revenue sur son engagement et a repoussé ces investissements, les portant à 50 millions d'euros, avec la création de 100 emplois, en mettant en avant la concurrence asiatique. Un chantage à l'emploi a alors commencé et la direction a entamé avec les organisations syndicales des négociations sur l'organisation et les horaires de travail.

Le 2 février 2016, malgré les alertes de la CGT concernant la détérioration des conditions de travail, les organisations syndicales CGC et Sud ont signé un nouvel accord sur le site de La Roche-sur-Yon, en 4-8. Nous n'avons alors pas pu faire valoir notre droit d'opposition, FO refusant de se joindre à nous. En juin 2016, les élus CHSCT ont demandé l'expertise d'un cabinet externe. Fin août, les craintes de la CGT ont été confirmées par cette expertise, concernant les conséquences de ce projet sur les conditions de travail et la vie personnelle des travailleurs.



Débat

A présent, les investissements ont été suspendus sur le site. Or, lors du précédent CCE, Secafi a expliqué que ce n'était pas le coût façon qui mettait l'usine en difficulté, mais la stratégie de Michelin en ce qui concerne le marché des poids lourds, l'entreprise choisissant de vendre ses pneus 22 % plus chers que ses concurrents simplement pour enrichir les actionnaires. Cette baisse d'activité aura des répercussions sur nos sous-traitants, notamment à Montceau ou à Cholet.

Je travaille depuis 25 ans chez Michelin et perçois un salaire de misère. Je suis cariste et suis payé à hauteur de 11,30 euros de l'heure. Nous pouvons remercier nos actionnaires pour la casse sociale à venir.

mettre en ordre de bataille pour changer le rapport de forces et pas seulement à l'occasion de la négociation salaires. Le minimum que nous devons revendiquer correspond à une augmentation générale des salaires dans les entreprises de la branche du caoutchouc. En prenant en compte notre grille fédérale à 1900 € au coef 130.

Notre convention collective est mise à mal par les ordonnances Macron. Selon la chambre patronale, la prime d'ancienneté doit pouvoir évoluer autrement, ce qui doit de suite nous inquiéter, car à chaque fois que les patrons du caoutchouc ont tenu de tels propos, c'était pour mieux la supprimer. Il faut, avant qu'ils ne puissent le faire, s'organiser et construire le rapport de forces.

En novembre et en décembre 2017, la Fédération a lancé un mouvement d'ampleur pour la défense des garanties collectives. Vous avez alors tous reçu les appels à la grève lancés à cette occasion. Combien d'entre nous y ont répondu ?

La pétition que nous avons alors proposée n'a été signée que par 4 000 salariés sur les 50 000 que compte la branche. Pour appuyer le projet d'accord de la FNIC sur les Conventions collectives, il nous faudra augmenter ce nombre de signatures, car c'est nettement insuffisant. Pour la prochaine négociation de branche qui se tiendra le 12 décembre 2018, nous devons amplifier le rapport de forces, afin d'être en possibilité de négocier quelque chose.

Les classifications correspondent au prochain chantier de la branche. Les grosses entreprises sont favorables aux classifications de postes, et non aux classifications des travailleurs prenant en compte les diplômes, les acquis et l'expérience.

C'est en effet déjà au niveau de la branche que nous devons porter nos revendications avant de le faire dans les entreprises. De nombreuses entreprises de la branche comptent moins de 100 salariés, voire moins de 10 salariés. Elles ne comptent donc pas forcément de représentants du personnel. Il est nécessaire, plus que jamais, d'inverser le rapport de forces. Les 14 sites de Michelin et les 16 sites de Hutchinson dans lesquels la CGT est présente doivent s'inscrire dans ce rapport de forces pour faire aboutir nos revendications.



France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

A la CGT, on ne dit pas « collaborateurs », à moins de parler de certains, qui collaborent avec les patrons. Ce terme rappelle en effet les tristes heures de l'histoire de France, pendant la Deuxième Guerre mondiale. Il faut prendre garde à ne pas utiliser ce terme. De même, les PERCOS et l'intéressement sont des outils du patron, qui les utilisent pour ne pas mener de véritable politique salariale, qui reconnaîtrait nos qualifications.

Le 18 janvier, lors de notre dernière réunion paritaire consacrée aux salaires, nous avons vu satisfaite notre revendication portée depuis au moins cinq ans concernant la mise en place d'une grille salariale au périmètre de notre entreprise. Avant même cette réunion, nous avions appelé à la grève et avons demandé une augmentation de 50 euros pour que les ateliers redémarrent. Cet exemple montre la puissance d'une grève portée par toute l'usine, avec laquelle nous sommes parvenus à faire plier la Direction. Le 19 janvier au matin, nous étions donc très contents.

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Comme Jean-Michel l'a expliqué, en 1985, le coefficient 255 était supérieur au SMIC de 51 %. Aujourd'hui, faute de mobilisation, il n'est supérieur au SMIC que de 7,2 %. Nous devons donc nous

Débat



France
Jacques CHAMBON
Syndicat CGT MICHELIN

La politique salariale de nombreuses entreprises s'est largement modifiée depuis environ vingt ans, avec un coefficient correspondant au poste et non au salarié. Il y a 50 ans, je rappelle qu'un mouvement important avait agité la France. A cette époque, le SMIC avait été augmenté de 30 %. Imaginez qu'un tel mouvement secoue de nouveau la France aujourd'hui, qui augmenterait de nouveau le SMIC dans les mêmes proportions...

Les ordonnances et les pratiques patronales à l'encontre des syndicats témoignent de la volonté ancienne des patrons, qui prétendaient au lendemain de mai 1968 regagner un jour tout ce qu'ils avaient alors perdu. Aujourd'hui, faute de rapport de forces et de mobilisation, ils ont effectivement reconquis ce terrain, malgré le travail de mobilisation de la CGT. Nous craignons qu'à terme, nous ne soyons payés qu'à la prime, avec de la flexibilité à outrance.

Par ailleurs, chez Michelin, « les collaborateurs » correspondent à une catégorie de personnel, à côté des ouvriers et des cadres.

France
Emmanuel LEPINE
Secrétaire Général de la FNIC CGT

J'ai tendance à lier théorique et pragmatique. Il a été proposé de comparer les différents salaires à l'international, mais, dans un premier temps, il faudrait procéder à cette comparaison dans la branche du caoutchouc en France. Le collectif salaire de la branche a peut-être déjà travaillé sur cet état des lieux, qui est très important.

Sommes-nous tous convaincus que les travailleurs du caoutchouc doivent être payés selon leurs qualifications et non selon le travail que l'on effectue ? Si c'est le cas, nous ne devons pas revendiquer de pourcentages sur les augmentations générales, mais une grille de salaires.

Dans chacune de vos usines, s'il y avait un atelier où, à qualifications égales, les salariés étaient payés 10 % en moins, je suppose que la mobilisation serait immédiate. Or nous faisons tous partie de la même usine, alors que nous constatons des salaires et des conditions de travail différentes. Il faut donc que

nous nous mobilisions pour rendre ces traitements identiques partout.

Notre camarade de La Roche-sur-Yon nous alerte par ailleurs sur une situation délicate. Je veux qu'à l'occasion de notre prochain colloque, nous invitons ces camarades de La Roche-sur-Yon. Qu'allons-nous faire pour cet atelier ? Il va falloir se coordonner sur ce sujet. Nous faisons tous partie de la même entreprise. Unissons-nous pour mener le combat des revendications uniques.

France
Didier GODDE
Syndicat CGT HUTCHINSON

Pour revenir sur l'intervention de Serge, les négociations avec la branche caoutchouc en fin d'année 2017 ont constitué une véritable catastrophe. Ensuite, les NAO du début de l'année 2018 ont fait suite à une année 2016 de forte mobilisation pour combattre la loi Travail El Khomri et les ordonnances Macron.

Au périmètre du grand Groupe que constitue Hutchinson en France, avec 22 sites, dont 16 sur lesquels est présente la CGT, nous devons tous nous mobiliser pour que nos revendications soient satisfaites.

Il semble en outre que nos collègues des autres pays européens subissent des pressions pour ne pas entrer en contact avec nous, CGT. Nos tauliers leur signalent que, s'ils revendiquent trop, ils seront capables de délocaliser leurs sites, notamment en Europe de l'Ouest ou au Maghreb. Cette situation ressemble à celle que nous avons nous-mêmes vécue en France il y a 20 ans environ.

Grèce
FSM

Ce débat me semble très important. En ce qui concerne le concept du salaire, il peut effectivement être utilisé pour diviser les travailleurs, dans tous les sites.

Ce combat doit être poursuivi, mais sous quel angle ? Sans doute pourrions-nous y revenir lors du congrès d'octobre et continuer à travailler sur ces questions d'ici là.

De nombreuses contradictions doivent être prises en compte. La classification doit-elle concerner le poste ou le salarié ? Le travail doit-il être défini en termes de classification ? Devons-nous être rémunérés en fonction du poste ou de la classification ? J'aimerais



Débat

pouvoir apporter des réponses à ces questions, mais le débat doit d'abord être poursuivi.

Normalement, les qualifications sont prises en compte dans le poste. Peut-être pourrions-nous conclure ce débat lors du congrès d'octobre.

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Dans mon usine, un atelier a été financé à hauteur de 1 million d'euros par la communauté de communes, mon entreprise s'engageant à ne pas faire baisser les effectifs. Or elle n'a pas respecté cet engagement. Nous sommes donc allés trouver le maire de Béthune et je me suis fait interpellé par le Directeur général de l'usine. Je lui ai cependant expliqué ma façon de penser. Je lui ai notamment dit qu'il profitait déjà du CICE, du pacte de responsabilité et de la loi Fillon, des primes à l'embauche, etc.



France

Emmanuel DRUI

Syndicat CGT CONTINENTAL

Notre usine a ouvert en 1964. Cette année, la production s'élève à 1 300 pneus par jour, avec un effectif de 152 personnes. En 1966, elle commence à produire des pneus pour poids lourds. En 1975, la production s'élève à 1 500 pneus par jour pour le tourisme et 600 pour les poids lourds. En 1987, la première équipe de week-end est mise en place et, en 1994, la seconde. En 1995, l'usine abandonne les pneus poids lourds et, à partir de 2010, de lourds investissements sont effectués, qui permettent de passer à une capacité de production de 37 000 pneus par jour. En janvier 2018, l'usine compte 1 346 salariés, dont 413 en VSD, qui produisent 33 000 pneus par jour. Les agents de fabrication sont en coefficient 160 à 200 et les agents professionnels, 180 à 255.

Lors des dernières NAO, nous avons obtenu 2,4 % d'augmentation sur deux ans, mais la CGT n'a pas signé cet accord, contrairement aux autres organisations syndicales. Il y a deux ans, nous avons comparé les salaires au sein de la branche caoutchouc, puis le DRH de l'usine m'a convoqué. Il faudrait sans doute à nouveau procéder à cette comparaison, qui semble avoir été utile.



France

Lionel BALAT

Syndicat CGT ANVIS

En 2017, nous avons obtenu 2,5 % d'augmentations générales, pour tous les collèges. En 2018, la Direction nous a proposé 1 %, ce qui a provoqué le mécontentement des ateliers. La CGT a mis la pression et est parvenue à obtenir 1,5 % d'augmentations générales.

En 2016, nous avons obtenu le paiement de la prime de douche pour tout le personnel de production, les caristes et le personnel du restaurant d'entreprise et, en 2015, nous avons mené une bataille sur les coefficients, qui étaient bloqués à 180 pour les ouvriers. Nous avons alors porté ce plafond à 215. Nous avons ainsi connu une belle progression sur les coefficients.

En 2014, après le PSE, de nouvelles organisations de travail ont été mises en place. L'usine s'est dotée d'un robot six-axes à 800 000 euros, financé par le CIR. Cependant, cette machine n'est déjà plus opérationnelle et pourrait être transférée dans un autre pays dans quelques années. Il faudra suivre ce dossier.

France

Christian DUCHATEAU

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Je voulais faire un point particulier sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous visons l'égalité des salaires ; il s'agit d'un combat important.

Notre entreprise connaît par ailleurs une transformation numérique et informatique, ainsi que l'émergence de nouvelles technologies, pour réduire le poids des pneumatiques, en travaillant sur toutes les matières. Sur un pneu de 10 kg, ces efforts ont ainsi permis de gagner 2,5 kg.



France

Eric SELLINI

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Aujourd'hui, nous évoquons les salaires, la reconnaissance de l'expérience et des qualifications, ainsi que de négociations salariales, dont le volet de l'égalité

Débat

professionnelle demeure trop souvent oublié. Or les femmes sont fréquemment discriminées. Même dans nos entreprises très masculinisées, nous devons nous pencher sur ce sujet et poser la question de la discrimination, syndicale comme sexuée. Il faut aussi se poser la question des comportements.

Je suppose qu'il y a des problèmes de relations entre les hommes et les femmes dans nos entreprises. La CGT a aussi pour rôle de prendre ces questions en main. C'est pourquoi nous avons mis en place un collectif mixité et égalité au sein de la fédération. N'hésitez pas à le solliciter.

France

Lilian BRISSAUD

Cabinet CIDECOS

Concernant les primes et la partie individuelle des rémunérations, les patrons entendent aujourd'hui « dépoussiérer » les systèmes de rémunération. Ils entendent faire dépendre au maximum le salaire des rendements de production des travailleurs et les faire bénéficier uniquement aux personnes en emploi. La guerre semble ainsi déclarée au salaire socialisé.

En 2014, les éléments variables ont représenté 20 % de la rémunération totale brute pour les entreprises de plus de 10 salariés (plus de 22 % dans l'industrie). 30 % des primes versées sont liées à la performance individuelle. L'individualisation de la rémunération consiste à lier une partie de cette rémunération aux résultats obtenus par le travailleur. Il s'agit de récompenser les travailleurs performants et de motiver le personnel.

Les patrons entendent octroyer des primes variables assez élevées à une partie seulement de l'entreprise, afin de générer des frustrations chez ceux qui ne la perçoivent pas. Ils réalisent ainsi des courbes de distribution des primes variables. La mise en place de ces primes constitue de plus un prétexte pour ne pas augmenter les salaires de base.

Les entretiens annuels d'évaluation s'apparentent à des moyens de pression, puisqu'il est demandé aux salariés de s'autoévaluer. Ces entretiens sont liés à des primes individuelles et collectives, ce qui peut conduire à des situations de harcèlement dans les équipes.

Des études ont démontré l'impact de ces primes sur les conditions de travail et les conditions psychiques des travailleurs. Pour pousser le personnel à produire davantage, les primes peuvent être proratisées en fonction de la qualité et du présentisme, en

intégrant toutes les causes de l'absentéisme. Le temps attribué à la réalisation d'une tâche peut également être revu, ce qui amène à augmenter le rythme de travail et à faire baisser les primes.

Ces mécanismes de primes individuelles doivent absolument être combattus, parce qu'ils sont désastreux sur les collectifs de travail. Ces pratiques sont très intéressantes pour l'entreprise d'un point de vue économique, notamment car elles renforcent l'individualisation, le mérite, la responsabilisation du salarié sans qu'il dispose des moyens de son autonomie d'action, et aggravent les phénomènes d'intensification du travail, avec une augmentation des TMS et des risques psychosociaux.

Le personnel est alors placé face à un dilemme : mieux gagner sa vie en abîmant sa santé. Ces systèmes de rémunération variable ne permettent donc pas de répondre aux salaires faibles et aux conditions de travail dégradées, ce dont il faut avoir conscience.

Lors des nombreuses expertises que nous avons menées, nous avons observé que tout partait des faibles perspectives d'augmentation ou d'évolution des carrières des salariés, ainsi que du manque de reconnaissance général.



Document téléchargeable sur notre site
www.fnic-cgt.fr
Dans la rubrique : caoutchouc

France

François VARY

Syndicat CGT PORGES

Porges est une entreprise de 130 ans, qui fait partie d'un groupe danois. Cette marque est reconnue dans le monde entier, mais notre patron ne nous a jamais octroyé le moindre avantage sans rapport de forces. En 2013, nous avons bloqué l'usine pendant dix jours et avons obtenu 2 % d'augmentation salariale et, depuis cette année, nous obtenons 2 % systématiquement chaque année.

En matière d'égalité hommes/femmes, nous avons beaucoup travaillé et, désormais, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Nous poursuivons cependant notre combat pour l'égalité.



Débat

Je tenais en outre à évoquer l'épargne salariale, système par lequel l'argent des travailleurs est placé dans des fonds spéculatifs, qui investissent dans nos entreprises pour les fermer. Cette situation semble improbable.

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Les femmes sont de moins en moins nombreuses dans notre entreprise. Nous avons recruté des femmes intérimaires et nous avons demandé qu'elles soient dotées de tenues appropriées.

Certaines étaient habillées très légèrement, ce qui commençait à créer des problèmes avec les ouvriers. Ces tenues n'étaient pas appropriées au travail.

L'INED a rendu ses conclusions, en constatant que ces différences s'expliquaient naturellement, ce qui a ravi la Direction et les autres organisations syndicales.

France

Denis PLARD

Syndicat CGT MICHELIN

Concernant l'égalité hommes/femmes, mon entreprise compte 1 300 salariés en CDI, dont 80 femmes. Dernièrement, une jeune femme a été agressée par un salarié et s'est défendue. Lorsqu'elle a signalé cette agression, il lui a été conseillé de ne pas encourager les harceleurs par sa tenue vestimentaire. Or elle est habillée exactement comme nous tous.

De plus, un cadre du Qatar a par ailleurs visité l'entreprise. Trois chefs d'équipe syndiqués CGC et particulièrement zélés ont demandé à une travailleuse de quitter l'atelier pendant que cet invité était présent.

Michelin est donc prêt à tirer un trait sur ses principes et ses valeurs pour s'enrichir.

France

Hervé BANCEL

Syndicat CGT MICHELIN

En 2011, nous avons été la première usine Michelin dans laquelle la Direction essayait de mettre en place un système de primes individuelles.

Nous avons mené trois semaines de lutte et sommes parvenus à faire reculer la Direction, qui a modifié sa stratégie en mettant en œuvre ce système peu à peu, en commençant par des ateliers où l'effectif était jeune. Ces primes sont soumises à certains critères, qui sont sans cesse en train d'évoluer.

France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

Nous nous battons pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes. Cependant, nous devons prendre conscience qu'il n'y a pas si longtemps, des femmes nues étaient encore affichées dans les locaux syndicaux. Il s'agit donc d'un combat de tous les instants.

Nous avons créé le collectif égalité mixité voici un an. Certains camarades n'en étaient pas d'accord, mais nous sommes tous satisfaits de son existence et j'invite tous les camarades à participer à nos travaux.

France

Michel CHEVALIER

Syndicat CGT MICHELIN

La CGT est la seule organisation à combattre ce système de primes, alors que les autres les réclament à corps à et à cris.

Ces primes permettent aux entreprises de réaliser des bénéfices très importants, qu'il serait intéressant de mesurer pour toutes nos entreprises. Nous pourrions ainsi les combattre plus efficacement.

En matière d'égalité hommes/femmes, nous constatons parfois chez Michelin des écarts, selon les catégories. Si, sur les ouvriers et les employés, cet écart était marginal, chez les cadres il était beaucoup plus significatif.

Nous avons posé des questions à la direction sur ce sujet. Celle-ci a proposé d'impliquer l'INED pour étudier cette différence.



France

Dominique BARBE

Syndicat CGT SOFERTI retraitée

Les hommes se comportent de la même façon à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Je suis entrée chez Soferti à 18 ans.



Débat

L'entreprise comptait alors 270 salariés, dont 5 femmes. J'y ai toujours été respectée, dans toutes mes fonctions, DP, secrétaire du CE, etc.

Suivant les ateliers, les femmes savent s'habiller. Elles ont le droit d'avoir une tenue de femme dans l'usine et il n'est pas opportun de leur imposer une tenue.

France

Emmanuel LEPINE

Secrétaire Général de la FNIC CGT

Effectivement, les hommes ne doivent pas décider comment les femmes doivent d'habiller. Il faut au contraire éduquer les plus machos d'entre eux.

Dans mon entreprise, ExxonMobil, l'employeur a décidé que la barbe n'était pas désirable au prétexte qu'elle gênait l'efficacité des masques. La CGT a considéré qu'il s'agissait d'ingérence et a mené un combat amenant l'entreprise à retirer cette mesure.

S'agissant des rémunérations variables, elles correspondent à une diminution du salaire total. Il est éga-

lement prouvé que le travail de nuit était cancérigène.

Il s'agit en effet d'accepter une prime de nuit en échange d'un risque accru d'attraper le cancer.

Nos revendications doivent être claires concernant le rejet de ces primes.

Enfin, je souhaitais revenir sur le lien entre négociation collective et lutte des classes. Négocier une amélioration de nos conditions de travail, c'est faire du réformisme syndical, ce qui entre en contradiction avec notre caractère révolutionnaire.

La CGT s'emploie à construire ce caractère révolutionnaire marche par marche.

Lorsque nous revendiquons la grille fédérale, nous revendiquons une correspondance exacte entre la qualification et le salaire et contestons au patron la totalité de sa politique salariale.

Nous contestons ainsi les primes de performance, l'organisation du travail, et faisons donc un pas vers une société que nous voulons construire.



Notre projet de société

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la Fédération
Nationale des Industries Chimiques CGT



Mes Camarades,

Nous avons pendant ces 2 jours et demi de travaux, fait certains constats, débattu sur l'industrie au sens large et par l'apport des rapports politiques des camarades du caoutchouc, parcouru l'ensemble des sujets qui construisent notre société d'aujourd'hui.

Les projections et interventions des experts Cidécoc et Sécafi, toutes de grande qualité, nous ont apporté énormément d'informations, sans pour autant, avoir les réponses politiques qui nous appartiennent, à nous camarades de trouver.

La société d'aujourd'hui est très loin d'apporter les réponses aux choix de vie que nous aspirons et défendons tous à la CGT, où le travail doit être signe d'émancipation, de bien-être et doit répondre aux besoins des peuples.

Nous avons pu voir au fil des sujets abordés que la rentabilité, la compétitivité, la flexibilité, la réactivité sont les qualificatifs qui encadrent notre vie de travailleurs au quotidien. Tous les jours, nous sommes confrontés à une souffrance du lien de subordination sans limite qui ressemble plus à de l'esclavagisme qu'à un choix de travail.

Nous sommes à devoir choisir entre vivre ou plutôt survivre de son travail mais à quel prix ?

Au prix de sacrifices de plus en plus grand :

- Comme l'acceptation de mobilité sous contrainte de licenciement,
- de séparation familiale pour continuer d'avoir le niveau de vie exigé par le travail des 2 parents,
- de travailler le week-end supprimant de fait, tous les liens sociaux nécessaires à l'épanouissement familial, simplement pour répondre au besoin financier des actionnaires,
- d'accepter les heures supplémentaires pour faire face à des salaires de misère et au péril

de notre vie, de notre santé simplement pour ne pas avoir à refuser d'exercer un travail dans des conditions dangereuses sous crainte d'être licencié,

- d'accepter de baisser son salaire par la perte de RTT, sans augmentation de salaire.

Nous devons dans la branche du caoutchouc et pas seulement, exiger ce qui nous revient de droit. Vous avez eu la totalité des informations qui apportent la preuve des richesses que nous créons dans cette industrie.

Ces richesses pillées par nos patrons pour satisfaire leur stratégie financière et engraisser toujours plus les actionnaires.

Nous à la FNIC-CGT portons la revendication d'une grille de salaire Fédérale. Une grille qui prend en compte le niveau d'étude, les acquis et l'expérience et répondant à la satisfaction des besoins.

Devons-nous continuer d'accepter le pillage de nos richesses, devons-nous accepter cette mise en concurrence des salariés de tous les pays.

Pour rappel, le Camarade Jean Michel Gilles, la bien expliqué dans son intervention. L'industrie du caoutchouc est très rentable et depuis toujours. Ce n'est pas nouveau et loin d'être un épiphénomène. Nos patrons ont tout simplement fait le choix de la stratégie financière avec des RO à 2 chiffres, pour satisfaire les parasites que sont les actionnaires.

- **41% d'augmentation du Chiffre d'affaires des entreprises du Caoutchouc entre 2007 et 2016.**

Passant de 8,15 milliards d'euros en 2007 à 11,5 milliards d'euros en 2016 !!!

- **66% d'augmentation du chiffre d'affaires par salarié entre 2007 et 2016.**

Passant de 151 800 € par salarié en 2007 à 252 192 € par Salarié en 2016 !!!



Et nous devrions nous contenter de 0,8 à 1,2 % d'augmentation générale de salaire lors des NAO. Ne marche-t-on pas sur la tête ou plutôt qu'est-ce qu'on attend pour stopper tout ça.

Avec des chiffres d'affaires de plusieurs milliards € et une redistribution indécente de dividendes aux actionnaires, nous sommes en droit d'exiger la grille Fédérale.

Au 130, ou au premier coefficient pratiqué dans les boîtes du caoutchouc, c'est-à-dire au 150, sans diplôme et sans qualification, sans ancienneté, les salaires tournent entre le minima de branche de 1527 € à 1650 € Brut /mois soit de 29 à 151,50 € de plus que le SMIC qui est à 1498,50 €.

Faut-il préciser que ces salaires de misères sont à mettre en face d'organisation de travail posté, 3x8, 4x8, 5x8, etc. de forfait mensuel au-delà de 151,67 heures et de bien d'autres contraintes expliquant qu'il devient difficile pour les patrons du caoutchouc de trouver des salariés qui acceptent l'embauche.

Nous devrions tous faire l'exercice, dans nos entreprises, entre ce que serait l'augmentation générale des salaires en imposant la grille fédérale et le montant des dividendes redistribués aux actionnaires.

Pour Michelin, l'écart entre la grille fédérale et les coefficients est de l'ordre de 450 € donc petit cours de math :

↳ $22\ 000 \text{ salariés} \times 450 \text{ €} \times 13 \text{ mois} + 60 \% \text{ de cotisation} = 206 \text{ millions €}$ à prendre sur les 585 millions redistribués aux actionnaires, vous admettez qu'il reste encore de la marge.

Après avoir abordé cette revendication cruciale des salaires nous avons à combattre la mise en concurrence des salariés de tous les pays que nous imposent sans cesse les patrons.

Dans nos CE, nos CCE, nos patrons nous rabâchent que nous coûtions trop chère, alors que nous sommes les seuls à créer de la valeur. Toujours à comparer avec les pays à bas coût de main d'œuvre et de protection sociale à minima. Toujours à porter la menace du chantage à la délocalisation ou à maintenir l'activité sous condition d'accepter de baisser les salaires.

Quand on perd des RTT sans augmentation de salaire, c'est bien d'une baisse de salaire dont il s'agit.

Pour lutter contre ce dumping social, nous avons une orientation du 39^{ème} congrès qui s'appelle le « **bouclier anti-dumping social** ».

Ce bouclier anti-dumping social était déjà parfaitement opposable aux impérialistes avant la loi Travail et les Ordonnances, mais, depuis leurs ratifications nous n'en sommes plus au stade d'une proposition, c'est une obligation.

Tout est prétexte à concurrence, donc pour endiguer cette dernière, nous devons instaurer ce système qui apporte une réponse sociale aux deux pays. De celui qui délocalise à celui qui importe, une taxe sociale du montant de l'augmentation des marges et des profits va dans une caisse sociale qui profite aux deux pays.

Ce bouclier doit imposer aux patrons que la délocalisation n'aura aucun effet financier sur les marges et profits, puisqu'elle sera mise à disposition des caisses sociales solidaires des deux pays. Plus aucune exigence financière de délocaliser mais une réponse aux besoins des peuple véritablement adapté au marché local ou au nécessité environnementale.

Nous avons aussi fait état de la pénibilité dans le caoutchouc qui est une industrie où les cœurs de métiers sont très difficiles physiquement et où les nouvelles techniques de management sont devenues un véritable fléau mental et moral. Une pression exercée chaque minute qui ne laisse pas les salariés respirer une minute. Pressés comme des citrons pour être rentables au maximum, encadrés comme des enfants à qui la correction est promise à chaque écart. Ce ne sont plus des chefs d'équipes, ce sont des matons prêts à sortir la matraque. Cette violence, ce harcèlement sans fin instaure un climat délétère dans l'entreprise, dans l'atelier où nous avons une force d'action par le biais du CHSCT pour intervenir et faire cesser toute situation dangereuse et nocive pour le salarié.

Les ordonnances ont détruit cette instance qui avait le pouvoir d'arrêter, de faire reculer le patronat sur beaucoup de sujets et dès aujourd'hui, nous devons interpellier l'ensemble des salariés sur l'obligation du rapport de forces pour palier à la fin des CHSCT. Seule l'intervention collective pourra imposer le respect de la revendication de l'amélioration des conditions de travail.

Les ordonnances sont la loi mais depuis quand allons-nous, militants CGT, respecter et se laisser imposer ces lois. Nous avons le rapport de forces à créer, avec les salariés qui sont experts de leurs conditions de travail alors avec ou sans CHSCT ils seront obligés d'être acteurs et décideurs des améliorations de leurs conditions de travail. Cette destruction doit faire prendre conscience aux salariés, que la délégation de pouvoir sur les camarades du



CHSCT, pour faire respecter un droit de retrait, pour améliorer une situation est terminée.

L'action par procuration pour avoir voté CGT fait partie du passé et sans se répéter le rapport de forces par l'intervention collective est et sera la seule issue.

A eux, à nous de jouer !

Cela est d'autant plus important car nous faisons partie d'une industrie où les organisations de travail atypiques ne se comptent plus tellement elles sont présentes : du continue, du semi continue, du 4X8, du 5X8, du 2X2X2, du VSD, du 2x12, etc.

Toutes ces organisations qui laissent des traces indélébiles sur notre santé. Que ça soit par les TMS qui sont les MP les plus fréquentes dans notre industrie qui font souffrir, qui handicap et nous empêchent d'avoir des vies pleines et entières. Les cancers qui sont très difficiles à faire reconnaître comme maladies professionnelles alors que l'utilisation d'huiles aromatiques, de benzène, de solvant etc. sont connues de tous les services de santé mais encore une fois, sans intervention collective, en continuant le chacun pour soi, chacun de son côté, nous ne ferons pas changer les lignes.

Ce qui est prouvé par plusieurs études médicales, dont une part des médecins du travail qui officient chez Michelin, c'est la réduction du temps de vie en bonne santé qui est de 8 à 10 ans.

Je vous propose de refaire une enquête pénibilité comme nous l'avons fait en 2011, dans le caoutchouc afin de remettre à jour les résultats, mais surtout de se donner les moyens d'aller arracher un accord de reconnaissance de la pénibilité au travail qui doit satisfaire aux revendications de réparation et de prévention. Je parle bien d'arracher un accord de reconnaissance de la pénibilité, car les patrons ne lâcheront jamais sur cette reconnaissance qui leur incombe à 100 % et qu'ils devront financer à 100 %. Nous avons des camarades de la Chimie, du Pétrole ici présents et eux ils ont obtenu des accords de reconnaissance de la pénibilité au travail, avec des anticipations au départ à la retraite, allant de quelques mois à plusieurs années suivant les horaires travaillés.

L'influence du travail posté serait-elle différente d'une branche à l'autre ?

Le réveil quand il sonne à 4 heures, sonne-t-il différemment dans le caoutchouc que dans le pétrole ?

Les nuits ont-elles moins d'impact sur le corps d'un camarade du caoutchouc que celui d'un camarade de la Chimie ?

Pourtant, ils ont gagné des accords, pourquoi pas dans le caoutchouc ?

Sommes-nous tous convaincus de cette lutte à construire, pour gagner cet accord, si oui, nous devons relancer le collectif sur le sujet et faire de cette revendication une priorité.

Dans notre projet de société, une exigence rejoint parfaitement les deux revendications précédentes, de salaire et de reconnaissance de la pénibilité. Cette revendication est celle de la réduction du temps de travail. Une réduction pour répondre au besoin du travail pour toutes et tous et sans pour autant être des salariés au rabais partageant la misère.

Réduire le temps de travail, car il n'est pas acceptable que certains salariés soient des esclaves du 21^{ème} siècle. Des salariés avec des semaines de 60 heures, exigeant le travail des jours fériés, des week-ends, des rappels de l'entreprise pendant les congés et bien sûr, pour des raisons de compétitivité, sans augmentation de salaire.

Aborder la réduction du temps de travail, apparaît pour certains camarades, comme utopique puisque, les tauliers font tout ce qu'ils peuvent pour détruire les 35 heures mais entre nous combien dans cette salle ont réellement fait 35 heures/semaine ?

Combien ont en détournement du passage à 35 heures eu 10, 15 voire 25 RTT et continuent à faire 40, 48 heures par semaine. Les tauliers ont réussi avec une organisation nommée « temps de travail effectif » à continuer de nous faire travailler le même temps de travail, en prenant en compte, au départ de cette réduction, l'écart salaire en majorant le taux horaire mais depuis l'écart est bien supprimé et le temps de travail effectif, lui est toujours d'actualité.

La véritable réduction du temps de travail doit être effective sans récupération de RTT et surtout sans perte de salaire. Cette réduction doit aussi combattre la demande très fréquente des salariés positionnés sur des journées au-delà de 12 heures, pour être le moins longtemps possible dans l'entreprise. Il faut peut-être revendiquer la semaine de 4 jours de 8 heures pour les travaux non pénibles et de 4 jours de 7 heures pour les travaux pénibles ou d'autres rotations mais, la réduction du temps de travail ne peut pas se faire sans augmenter les effectifs, la pénibilité et baisser les salaires.

Toutes nos demandes peuvent largement être satisfaites par la récupération des marges et des profits, qui doivent répondre aux besoins et non pas asservir la soif de spéculation des actionnaires.



Voilà mes camarades, quelques sujets qui doivent permettre au débat et construire le projet de société que nous portons à la CGT. Il nous reste à en définir les modalités mais avant cela, nous devons nous assurer que nous sommes tous convaincus de ces exigences pour construire notre projet.

Je terminerai le thème revendications, avec les orientations du 40^{ème} congrès, sur le renforcement et la formation syndicale.

La FNIC-CGT et ses syndicats s'inspirent « dans leurs orientations et leurs actions, des principes du syndicalisme de masse et de classe qui dominent l'histoire du mouvement syndical français » (article 3 des statuts de la FNIC).

La situation sociale et politique actuelle, les attaques contre le monde du travail avec son lot de précarisation, de déréglementation, de casse de nos industries et de nos garanties collectives, offrent de multiples occasions de rappeler que la construction du rapport de forces passe forcément par le renforcement de la CGT.

Pour organiser ce renforcement, les coordinateurs et délégués syndicaux centraux mandatés par la Fédération ont de grandes responsabilités.

Leurs rôles sont prépondérants aux niveaux de l'entreprise, du groupe, ils sont les premiers représentants de la Fédération dans l'entreprise, leur première mission étant d'impulser les orientations, les décisions de la Fédération et aussi d'organiser le renforcement dans les syndicats.

Ils doivent être les garants du respect des règles de vie des syndicats et le relais entre la Fédération et les syndicats de leur périmètre. Ils se doivent donc de travailler avec la Fédération qui les a désignés. Ils doivent rendre compte de leur mandat à la Fédération et aussi aux syndicats qui les ont proposés pour ces responsabilités.

Il est à constater que ces mandats Fédéraux doivent reprendre tout leur sens car aujourd'hui, y compris dans notre branche caoutchouc où certains DSC non représentés par leur syndicat car il ne s'agit pas d'individu mais bien de syndicat, ne sont pas présents à cette initiative, ce qui ne facilite pas le travail pour porter les orientations.

Quand les premiers concernés ne sont pas présents, il est difficile de pouvoir demander aux syndiqués de porter nos revendications.

Pour le renforcement, la direction Fédérale a mis un plan de travail qui consiste à nous renforcer là où nous sommes présents et aussi, de nous implanter là où nous ne sommes pas.

Les collectifs régionaux ont pour objectif d'aller distribuer des tracts afin de nous faire entendre dans ces entreprises et c'est à l'ensemble de nos syndicats de répondre présents lorsque les collectifs les sollicitent pour ces distributions.

Oui mes Camarades, nous devons tous être acteurs du renforcement et quelle que soit la responsabilité que nous avons dans la CGT.

(A la branche du caoutchouc, nous sommes près de 70 syndicats dont 24 sont présents à ce colloque. Il est toujours possible de faire mieux mais c'est de la responsabilité de chacun).

En ce qui concerne la formation syndicale, l'orientation du 40^{ème} congrès et de répondre au plus près des besoins des syndicats. Il nous est souvent remonté les difficultés des syndicats à venir suivre les formations syndicales à Montreuil donc la Direction Fédérale met et doit continuer de mettre tous les moyens pour descendre la formation en territoires.

Il ne suffit pas de décentraliser au plus près des syndicats, il faut que nos syndicats s'inscrivent à ces formations et sans attendre le dernier moment afin de préparer au mieux les formations.

Il est inconcevable au vu de ce que nous traversons dans le pays, en termes de destruction des droits et des moyens syndicaux que nos syndicats ne participent pas à ces formations.

Donc tous ensemble pour :

- ◆ L'augmentation des salaires,
- ◆ La réduction du temps de travail à 32h,
- ◆ La reconnaissance de la pénibilité au travail,
- ◆ La retraite à taux plein à 60 et 55 ans pour travaux pénibles,
- ◆ Des services publics qui répondent aux besoins de la population,
- ◆ La garantie des Conventions Collectives Nationales.

Voilà mes camarades, il y a certainement des manques, des oublis car au vu de tout ce qui nous arrive, il faudrait quelques pages supplémentaires pour décrire la situation mais, plutôt que de la décrire, la FNIC-CGT vous propose de l'écrire en portant nos revendications.

Sortir du constat et porter notre projet de société.



Débat

France

François ROCA

Syndicat CGT MICHELIN

Il serait effectivement intéressant de relancer une enquête sur la pénibilité, notamment pour sensibiliser le personnel.

Nous pourrions de plus mobiliser des conférences de presse collectives, avec nos camarades du caoutchouc. Nous devons nuire à l'image des patrons, qui en ont horreur.

Le travail posté, la nuit et le week-end, réduit l'espérance de vie. Or il n'est sans doute pas nécessaire de fabriquer des pneus la nuit ou le week-end. Ces sujets touchent des enjeux de société, que la CGT a envie de changer. Nous devons porter haut et fort nos revendications concernant la pénibilité, qu'il faudrait *in fine* supprimer.

France

Christian DUCHATEAU

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Nous devons rester vigilants concernant les nouveaux produits utilisés dans notre industrie. Ces produits, notamment la silice, qui est très volatile, peuvent en effet causer de nouvelles maladies professionnelles.

France

Michel CHEVALIER

Syndicat CGT MICHELIN

Effectivement, il serait positif de lancer l'enquête pénibilité. Nous pourrions ainsi débattre avec les salariés, dans une période où les CHSCT vont disparaître, ce qui limitera l'action en matière de prévention et de défense des conditions de travail.

Cependant, si nous gagnons un accord de pénibilité dans la branche, ne faudrait-il pas nous occuper aussi des plus jeunes d'entre nous ? Il faudrait que cette enquête touche toutes les populations, en fonction des catégories, mais aussi de l'âge. Les plus jeunes doivent prendre conscience des dangers de notre travail.

Il faudrait également évoquer la médecine du travail et sa formation. Nous avons en effet besoin de médecins indépendants et formés aux réalités de nos usines.

Par ailleurs, il n'est pas normal que seuls nos patrons s'expriment dans la presse et y décrivent leur vision de nos entreprises.

Nous devons dire la vérité, rappeler la réalité quotidienne de l'entreprise, sans pour autant nuire à nos entreprises, et présenter nos propositions.

France

Pascal TAILLEUX

Syndicat CGT BOREALIS

Le thème de notre discussion correspond au projet de société. Il ne s'agit pas là de vouloir gagner un an d'espérance de vie, alors que nous en perdons dix.

Le projet de société de Macron est de tout nous prendre : notre salaire, notre santé et nos acquis. Dans mon entreprise, depuis cinq ans, nous avons gagné plusieurs combats.

Pour faire gagner notre projet de société, nous devons nous réunir et nous battre collectivement.

France

Jean-Luc MILAN

Syndicat CGT GERFLOR

Nous avons besoin des entreprises. Il n'est donc sans doute pas opportun de vouloir leur nuire. Portons plutôt nos revendications légitimes plutôt que de vouloir nuire à nos entreprises.

France

François VARY

Syndicat CGT PORGES

Je suis entièrement d'accord avec les propositions de Serge visant à mener une nouvelle enquête pénibilité. Cette enquête pourrait aussi porter sur les salaires et les accords d'entreprise, pour que nous comparions les pratiques de nos différentes entreprises.

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

L'année dernière, nous avons organisé une journée de travail sur les AT et les MP, qui était très intéressante. Les patrons contestent souvent les invalidités, pour que la Sécurité Sociale paie une partie de ces invalidités.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, nous avons par ailleurs décidé de réaliser deux stages de formation, le 22 juin, sur le protocole électoral, et le 21 septembre, sur le fonctionnement du CSE.



Débat



France
Mickaël BIDON
Syndicat CGT SIMOREP

Nous constatons que la plupart des salariés ont baissé les bras et que les patrons ont presque tous les droits. Que faire ? Sans perspective ni confiance, il n'est pas possible de mener une lutte offensive regroupant tous les salariés. Il est nécessaire de mieux communiquer. Dans notre usine, nous avons ainsi augmenté notre communication depuis plusieurs mois, pour faire tomber les idées reçues. Il faut aussi suivre des formations et lutter contre l'extrême droite, qui semble gagner du terrain dans les ateliers.



France
Benoît ALADENISE
Syndicat CGT GOODYEAR

Nous n'avons pas l'impression que les salariés baissent les bras dans notre entreprise. Sur notre effectif de 650 salariés, nous sommes 240 à être syndiqués et menons un important travail de terrain, pour faire partager nos revendications.

Notre direction nous a récemment présenté un projet de RCC, visant à augmenter la production avec moins de ressources. La charge de travail devrait ainsi augmenter de 14 % par salarié. Nous allons nous opposer au maximum à ce projet, mais comment nous mettre d'accord pour aller dans la bonne direction, au-delà du niveau local ?

Vive la CGT ! Vive la révolution !



France
Anne COLOMBEL CRAMPON
Syndicat CGT NOVARES

Dans notre entreprise, nous nous sommes fortement mobilisés contre la loi El Khomri. En 2016, notre Direction a ensuite voulu remettre en cause les modalités de prise de RTT sur notre site. Nous avons de nouveau fait grève et la direction a finalement reculé. En janvier 2017, elle a voulu nous imposer le travail d'un samedi obligatoire chaque mois.

Nous avons encore fait grève et la direction a finalement abandonné ce projet. Lors des NAO, en février et en mars, nous avons défini un accord pour faire grève avec la CFDT, car la Direction nous proposait une augmentation de 1,3 %. Or, après la venue du DRH sur l'usine, la CFDT n'appelait plus à la grève illimitée, mais à un simple débrayage.

France
Jacques CHAMBON
Syndicat CGT MICHELIN

Les conférences de presse pourraient nous aider à tordre le cou à l'image que prétendent se donner nos entreprises.

De plus en plus d'inaptitudes sont prononcées, en raison des mauvaises conditions de travail que nous subissons. Il faudrait sensibiliser les salariés sur ces sujets, ce qui pourrait nous permettre de mener de nouvelles actions.

France
Denis PLARD
Syndicat CGT MICHELIN

Sur la pénibilité, l'enquête sera intéressante pour informer les salariés.

Certes la médecine du travail est utile, mais elle parfois acquiesce faits et causes au patron, comme c'est malheureusement le cas sur notre usine. Il faut également savoir que le médecin du travail est intéressé par les primes de production.

La grève constitue la force des salariés. Il faut donc construire ce rapport de forces, seule façon de gagner de nouveaux droits.

S'agissant de la communication, il faut coupler les nouveaux moyens, comme les réseaux sociaux, avec les anciens vecteurs, comme les tracts et les comptes rendus. Il est essentiel de construire une relation de confiance avec les journalistes. Certains d'entre eux sont amis des travailleurs, mais d'autres sont à la botte des patrons.

France
Jean-Luc RUCKEBUSCH
Syndicat CGT BRIDGESTONE

Nous n'avons pas encore parlé des intérimaires, qui sont souvent mal formés, particulièrement sujets aux accidents de travail et subissent parfois de très fortes pressions.

Débat

France

Christian DUCHATEAU

Syndicat CGT BRIDGESTONE

De même, les sous-traitants sont très exposés et ne bénéficient d'aucune mesure de prévention.



France

Patrick GERARD

Syndicat CGT MICHELIN

Effectivement, il faut s'occuper des sous-traitants. L'un d'entre eux m'a interpellé il y a peu, car Michelin avait refusé de lui faire part de fiches techniques, sous un prétexte fallacieux. Des systèmes de permis à points ont en outre été mis en place pour ces sous-traitants, pouvant aller jusqu'à l'exclusion des salariés visés. Or c'est l'entreprise externe qui doit être responsable de son personnel, sans droit de regard du donneur d'ordre.

France

Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Nos interventions n'ont sans doute pas suffisamment porté sur l'importance de mélanger le fait politique et le syndicalisme. Dans nos futurs travaux, nous devons échanger sur cette nécessité du lien avec les partis politiques de gauche progressiste.

Pour rebondir sur le débat relatif au questionnaire pénibilité, les enquêtes les plus efficaces sont menées sur le terrain, dans nos usines. Après le questionnaire, il faudra ensuite construire le rapport de forces. Or, après notre questionnaire de 2011, nous avons récolté énormément d'informations, qui auraient pu nous permettre de construire le rapport de forces et obtenir gain de cause. Cependant, hormis cinq ou six appels à la grève, nous ne sommes pas parvenus à mobiliser fortement et cette revendication a été remise au placard. Au-delà du questionnaire, il conviendra donc d'agir et d'appeler à la grève lors de journées communes, dans toutes les entreprises du caoutchouc.

Cependant, si de nombreux questionnaires remontent à la fédération, nous aurons plus de force lors de nos négociations pour l'accord de branche concernant la pénibilité. Nous avons tous de l'or dans les mains. Il suffit de tomber les manettes quand nous l'aurons décidé. Pas de négociation sans mobilisa-

tion ! C'est ensemble que nous irons chercher notre modèle de société !



Serbie

Syndicat autonome des travailleurs de la chimie et non ferreux

Au nom de la Fédération de l'industrie chimique serbe, je voudrais saluer une fois de plus tous les participants à ce colloque. Je considère également que le syndicat constitue une seule force, qui œuvre pour le bien commun dans le monde.

Chers camarades et amis, c'est un grand plaisir de vous saluer et de remercier la FNIC CGT. Ces discussions et ces informations ont confirmé la nécessité d'être unis. Notre combat dure depuis plus de 100 ans, pour de meilleurs salaires et conditions de travail. C'est un combat contre le capitalisme, face à un nouvel adversaire : l'oligarchie bureaucratique au pouvoir, qui entend réaliser de grands profits pour lui-même.

Nous devons être conscients que nous avons quatre armes à dispositions : les travailleurs, les chômeurs, les retraités et les jeunes, que nous devons mobiliser. Nous devons en finir avec les lois et les ordonnances promulguées contre la volonté des travailleurs. Continuons notre combat. Si cela nous concerne, cela ne se fera pas sans nous. Comme dit votre proverbe français : « qui vivra verra ! »

Vive la solidarité internationale !

France

François VARY

Syndicat CGT PORGES

Je souhaitais rebondir sur le projet de société. Comment imposer un projet de société ? En octobre 2016, la Fédération a réalisé un tract, démontrant les pertes de salaires du fait de la loi Macron. Il faudrait déployer ces calculs dans chaque entreprise, en mettant en évidence les millions de bénéfices réalisés par les entreprises et le faible coût d'une revalorisation des salaires en fonction d'une grille fédérale.



Débat

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

J'ai procédé à ce calcul de ce que coûterait la loi travail pour ma propre fiche de paye, que j'ai affichée sur le panneau syndical au sein de mon usine. Or je me suis fait vertement interpellé pour avoir fait cela. De nombreux collègues se sont cependant rendu compte qu'ils pouvaient perdre beaucoup avec ce projet.



République Démocratique du Congo
FETRAMIP

Je suis heureuse de prendre part à ce colloque. Dans nos pays en développement, la liberté syndicale n'est pas toujours bien respectée. Il n'est pas toujours facile d'exprimer nos opinions, mais ces rencontres nous aident à renforcer nos convictions.

Je travaille dans le raffinage du pétrole, mais les difficultés que rencontrent les travailleurs sont les mêmes que dans votre branche, avec notamment la pénibilité au travail, souvent mal appréciée. Nos débats me donnent la force d'aller me battre pour que cette question de pénibilité soit bien appréciée.

Nos travailleurs souffrent, ce dont nos directions ne sont pas toujours conscientes. Les travailleurs de nuit vivent notamment moins longtemps que les autres, mais les médecins du travail n'y sont pas suffisamment attentifs.

Merci pour ce débat, qui m'a apporté des éclairages. Merci de m'avoir si bien accueillie, je suis heureuse d'être parmi vous.



Sénégal
UTS

Chers camarades, au nom de l'UTS et de ma délégation, nous remercions la FNIC CGT de nous avoir invités à ce colloque et de nous avoir accueillis chaleureusement. Nous serons toujours à vos côtés dans

vos combats futurs. Unis, nous vaincrons ! Vive la FNIC CGT, l'UTS et la solidarité internationale !

Algérie

OASMMECA

Chers camarades, au nom de l'OASMMECA, je voudrais apporter un témoignage de votre combat, qui séduit le monde syndical libre. Vous devez médiatiser votre modèle de lutte et mettre de votre côté tous vos partis politiques de gauche. C'est dans la lutte que l'on gagne ! Vive la FNIC CGT, vive le syndicat libre !

France

Jean-Luc RUCKEBUSCH

Syndicat CGT BRIDGESTONE

Macron évoquait le SMH dans ses ordonnances. Or, le SMH s'accompagnerait de la fin du TEG, ce qu'il convient d'expliquer aux salariés.



France

Christophe JANOT

Secrétaire Fédéral de la FNIC CGT

Depuis de nombreuses années, nos usines ferment les unes après les autres. Il serait intéressant que tous les syndicats de la branche s'engagent, lorsqu'une fermeture de site est annoncée, pour la défense de l'emploi. C'est en effet l'ensemble de la branche du caoutchouc qui est concerné par ces fermetures.



France

Lilian GUILLAUMIN

Syndicat CGT GOODYEAR

Je suis d'accord avec cette intervention. J'insiste aussi sur l'importance du travail de terrain à mener avec les salariés. Avec l'enquête pénibilité, nous devons bien expliquer aux salariés que nous faisons partie d'un ensemble, la Fédération. Quand on perd des acquis dans nos entreprises, cette perte s'entend d'abord au niveau de la branche. Les salariés doivent comprendre cette situa-



Débat

tion. Pour ce faire, nous devons être présents sur le terrain en dehors des heures de délégation.

Le militantisme à la CGT représente un travail de terrain sur tous les sujets, que tous peuvent effectuer, chacun à son niveau, en premier lieu pour informer les salariés, les écouter, discuter avec eux et porter leurs problèmes. Nous devons aussi savoir nous réunir entre élus, au niveau du syndicat. Ensuite, nous serons plus en mesure de porter des revendications à des échelons supérieurs.

France

Hervé BANCEL

Syndicat CGT MICHELIN

Aujourd'hui, nous devons être solidaires entre camarades de la CGT et, plus largement, au sein de notre branche.

Nous devons tous défendre les salaires, les conditions de travail, l'emploi, etc.

Peut-être faudrait-il prévoir un calendrier de mobilisation sur tous ces sujets, pour que nous soyons capables d'inscrire notre action collective dans la durée, quelle que soit notre entreprise.

Nous devons aussi être fiers de l'image de la CGT à l'étranger et penser aux syndicalistes étrangers, pour qui la lutte est souvent encore plus difficile que pour nous.

Soyons encore plus à la hauteur, pour leur donner encore une meilleure image de la CGT.



Les conclusions

Emmanuel LÉPINE

Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chers camarades,

Quelques mots de conclusion et aussi, de perspectives que l'on peut tracer pour l'avenir.

En premier lieu, je tiens ici à remercier les camarades qui ont rendu possible la tenue de ce colloque, en particulier ceux qui dans le collectif fédéral de la branche Caoutchouc, ont élaboré les réflexions et les axes d'échanges sur des sujets que notre Fédération tient à maintenir au cœur de notre activité revendicative, à savoir les sujets économiques, les questions stratégiques, les questions sociales aussi. Je remercie également les experts qui ont éclairé les débats, construit des synthèses et des documents, à partir de la réalité de nos entreprises que nos syndicats leur donne l'occasion de connaître, en les nommant, ou en contribuant à leur désignation dans nos entreprises et groupes.

Je remercie la participation des délégués étrangers aux débats du colloque, qui ont démontré par leur présence, et leur participation aux réflexions, que l'action de la Fédération ne s'arrête pas aux frontières de notre pays, et que nous avons et assumons notre responsabilité syndicale internationale. Merci enfin à nos partenaires qui ont contribué par leur engagement financier à la tenue de cet important rendez-vous dans ce village où les conditions matérielles étaient réunies pour un bon déroulement de nos réflexions et échanges.

Les secteurs du Caoutchouc, cela a été largement illustré, sont insérés dans une chaîne de valeur qui va de la matière première naturelle, qu'elle soit latex issu de l'hévéa ou pétrole brut, jusqu'aux millions de pièces techniques, produits intermédiaires et produits finis complets utilisés dans la vie de tous les jours.

Une fois encore, les travailleurs du Caoutchouc doivent être conscients et fiers que sans leur travail et leurs qualifications, la plupart du temps non reconnus à leur juste valeur, le monde moderne aurait un autre visage. Si indispensable soit-il au niveau de vie général du genre humain, au même titre que les

transports, l'énergie ou l'accès au soin, ce secteur de production du Caoutchouc n'en est pas moins livré aux griffes des rapaces du capitalisme.

Les industries du Caoutchouc se placent sans conteste parmi les grands secteurs dont dépend l'intérêt général et devrait être, à ce titre, soustraites aux intérêts privés et placées sous contrôle démocratique, nationalisées ou socialisées pour leur plus grande part.

Au lieu de cela, l'économie de ces secteurs est dominée par de larges cartels de groupes et d'entreprises internationales, dont l'activité principale se résume, de leur propre aveu, à générer du cash pour leurs actionnaires.

Cela a été dit, ces grandes multinationales tirent leur puissance de la maîtrise de la chaîne de valeur, de la production de matières premières à la distribution des produits en passant par leur transformation. La production de richesses et les marges dégagées sont telles, qu'à l'instar des grands groupes, qu'ils soient du pétrole, du secteur bancaire ou des Telecom, les industries du Caoutchouc se livrent au vaste jeu des mégafusions, des rachats et partages de marchés à grand coups de milliards.

Il est possible de pointer ce qu'on peut appeler une poignée de « supermajors » du Caoutchouc, parmi lesquels Bridgestone, Michelin, Goodyear pour les pneumatiques, Freudenberg et Hutchinson pour le caoutchouc industriel, Continental couvrant les deux domaines.

Du point de vue économique, ces quelques sociétés font la pluie et le beau temps dans ce secteur juteux : elles imposent leur prix aux fournisseurs comme aux clients, elles combinent des ententes selon des logiques de cartels, elles dominent leurs sous-traitants et organisent aussi bien la production que les marchés.

Ces groupes capitalistes ultra-puissants réalisent avant tout leurs profits sur le dos du travail humain.



Le contraste est frappant dans ce secteur à haute valeur ajoutée, entre le paiement du travail et la ponction effectuée par le capital.

C'est grâce au sang des planteurs d'hévéa, crève la faim du tiers monde, grâce aux bas salaires des travailleurs dans les usines de Caoutchouc en France ou ailleurs, grâce à leur usure prématurée à fabriquer dans un même geste de la gomme et des maladies professionnelles, que l'actionnaire Continental ou Michelin regarde fructifier son capital, et calcule son bénéfice en fin d'année.

Camarades, soyons conscients que le travail est la condition unique de création de la valeur. La frénésie de nos employeurs à vouloir nous faire travailler plus longtemps, durant une même journée, durant la semaine, durant l'année et durant la carrière en repoussant l'âge de la retraite, démontre cette implacable vérité : le capital se nourrit du travail comme un parasite se nourrit du sang de son hôte. Pour survivre, l'actionnaire a l'impérieuse nécessité de nous faire travailler toujours plus, en nous payant le moins possible, et peu importe les atteintes sur notre santé.

Dans le Caoutchouc plus qu'ailleurs, les conditions de travail sont entachées par une grande pénibilité, la cause de cette atteinte à la santé des travailleurs, c'est que les gains de productivité sont captés par les employeurs depuis des décennies.

Depuis le premier colloque de la branche Caoutchouc organisé par la Fédération en 2007 à Clermont-Ferrand, l'augmentation de la productivité s'est traduite par une hécatombe en matière d'emplois dans le secteur, les chiffres ont été donnés.

La comparaison des chiffres de l'époque et d'aujourd'hui, montre que les employeurs de Caoutchouc ont bien réalisé une baisse du temps de travail global. Mais pas une baisse pour chaque salarié, une baisse du temps de travail à zéro pour de nombreux salariés, avec un salaire réduit dans les mêmes proportions, autrement dit le chômage, et pour les autres salariés, un maintien voire une hausse du temps de travail. Il y a bien baisse du nombre d'heures travaillées, non pas égale pour tous mais en éjectant une partie des emplois vers le chômage payé par la solidarité et non les employeurs.

La revendication CGT mettant en relation baisse du temps de travail individuel et baisse du chômage est justifiée. Dans le Caoutchouc, on aurait pu ainsi, garder dans la branche, les effectifs de 2007, en baissant le temps de travail de chacun

dans les mêmes proportions que la productivité a augmenté. Bien sûr, dire cela aux employeurs en fait tomber certains dans les pommes car alors, l'augmentation du profit est bloquée. Certes, mais qui crée la valeur dans l'entreprise si ce n'est le travail ?

Ce colloque doit relancer la bataille sur les questions de pénibilité. Identifier les facteurs de pénibilité est le travail du syndicat. Faire prendre conscience aux salariés qu'ils sont en souffrance aussi. Savoir quoi revendiquer pour mettre fin à la pénibilité, puis élaborer une stratégie pour l'imposer aux patrons sont les étapes suivantes.

On se retrouve alors dans une nouvelle situation, où l'on doit à nouveau examiner les conditions de travail, ainsi de suite, dans une démarche itérative dont le support est le progrès social.

Nous devons remettre cette question de pénibilité, reconnaissance, prévention et réparation, à l'ordre du jour de nos syndicats dans l'ensemble de la branche et même, dans l'ensemble des secteurs professionnels de notre Fédération. Et pour cela, nous devons nous organiser, sous forme d'un collectif fédéral « pénibilité » ou en faisant travailler spécifiquement cette question à notre collectif fédéral « Santé-travail », le but n'étant pas de créer un collectif de plus.

Encore faut-il que des camarades du Caoutchouc consacrent du temps et du travail à cette activité qui doit au final, bénéficier à tous les syndicats du Caoutchouc et plus largement.

Je voudrais aborder un autre point qui est celui du nouveau contexte créé par les ordonnances Travail. Comme militant, notre première réaction est de mesurer l'impact de la baisse drastique des moyens syndicaux du fait de la suppression des comités d'entreprises, des délégués du personnel et des CHSCT, et leur remplacement par l'instance nouvelle du CSE.

Mais il nous faut aussi considérer la profonde remise en cause que pose la situation nouvelle. Les Conventions collectives, celle du Caoutchouc comme les autres, sont dérogeables dans les entreprises.

Le discours du patronat est qu'on peut déroger y compris aux dispositions réputées « d'ordre public conventionnel » car les ordonnances prévoient alors dans ce cas qu'il doit être mis en place des mesures « au moins équivalentes ». Et pour les patrons, le mot « équivalent » n'est pas synonyme de « identique ».



La délibération politique des conditions de travail des salariés, leur salaire et primes, leur temps de travail, etc... se situait jusqu'à présent essentiellement dans l'entreprise. Elle dépendait donc du rapport de forces local, mais surtout avait pour socle la Convention collective, une base que les employeurs ne pouvaient quasiment pas éviter car même en l'absence de rapport de forces, il y avait toujours la menace pour eux du tribunal.

Ce socle n'existe virtuellement plus, il ne reste que le rapport de forces. Les ordonnances Travail généralise ainsi le Dumping social, ce pour quoi, en dernière analyse, elles sont faites. Si quelque part dans une entreprise d'un champ professionnel, un accord dérogatoire est signé et s'applique, alors cet accord représente aussi une menace, pas seulement pour les salariés de l'entreprise d'origine, mais dans toutes les entreprises du même secteur.

Ceci en vertu de l'argument que ne manqueront pas d'évoquer les employeurs : « si notre entreprise ne s'aligne pas socialement, nous ne sommes plus compétitifs et nous devons réduire ou stopper l'activité ».

L'argument massue, le chantage à l'emploi a toutes les chances d'être abondamment utilisés par les directions d'entreprise pour baisser les garanties collectives dans chaque entreprise.

Face à cela, mettons-nous désormais en tête le principe « Si la Convention collective est dérogée dans l'entreprise à côté de la mienne, je suis moi-même en danger dans mes garanties collectives ».

Face à cela, il est nécessaire de resserrer les liens entre syndicats d'une même branche professionnelle, que ce soit pour échanger des informations sur ce qui se passe dans les entreprises, ou pour s'organiser syndicalement pour opposer une force unie et organisée aux employeurs eux-mêmes organisés. Cela veut dire, non pas un repli dans les entreprises mais au contraire renforcer les coopérations et l'organisation entre syndicats, autrement dit, davantage de Fédération.

Il nous faut nous souvenir de la définition première des Conventions collectives, celle de « contrat de travail collectif » unique à toute une profession, un puissant outil tout entier mobilisable quand ne serait-ce qu'un seul employeur se met en tête de le remettre en cause.

Les ordonnances Travail nous obligent à réorienter ou replacer notre syndicalisme sur ses fondamentaux : redéfinir drastiquement nos choix d'activités,

ne plus confondre militer et gérer son agenda de réunions, tourner le dos résolument à la réunionite institutionnelle, se rapprocher des salariés et du terrain revendicatif, le terrain noble du délégué du personnel, se doter ou se re-doter d'une formation politique solide, enfin agir en Fédération de syndicats et non en syndicat isolé dans son entreprise ou dans son groupe.

Voilà les bases de notre programme d'action, nous disposons pour le mettre en œuvre de nos volontés de militants de la CGT.

La période nous en donne l'occasion, un plan complet de société est en chantier actuellement et il est l'exact contraire du programme du Conseil National de la Résistance. Il consiste, on l'a vu, à détruire les garanties collectives vues ou décrites comme contraire à la compétitivité.

Ainsi en va-t-il des Conventions collectives, du statut des fonctionnaires et leur avancement à l'ancienneté, pourtant légitime. Il consiste à la réduction au maximum de notre protection sociale car elle est financée sur la valeur produite au détriment du profit.

Ainsi en va-t-il du financement des allocations chômage, alors que le risque chômage est porté par les employeurs comme le risque de mésothéliome est porté par l'amiante. Idem pour la retraite, le financement de notre santé. On crée les conditions des mégafusions des institutions de prévoyance complémentaire (ex : fusion Malakoff-Médéric avec Humanis en cours) pour leur transférer notre Sécurité sociale. Ce plan consiste en désindustrialisation, défonctionnarisation, déréglementation financière pour livrer nos vies au « tout marchandise ».

La classe ouvrière unie est en capacité de stopper ce monstre, nous l'avons déjà fait. N'oublions pas que le capitalisme est un parasite qui dépend du travail pour survivre car seul le travail crée la valeur. Nous avons simplement besoin de nous organiser, agir non pas chacun de notre côté mais ensemble, en intégrant en conscience et en indépendance le champ politique dans notre action concrète. Y compris le champ associatif et le culturel.

Le 19 avril nous avons une fenêtre de tir pour exprimer ce champ des possibles, alors au travail mes camarades, l'objectif étant d'organiser les plus efficaces des luttes, dans lesquelles je vous propose de nous retrouver.

Vive la CGT !





Chiffres clés 2017 de l'industrie de la transformation du caoutchouc en France	Pneumatiques Neufs et rechapés	Autres articles en caoutchouc	TOTAL
Production en tonnes	367 000	344 000	711 000
Evolution / N-1	2 %	1 %	1 %
Chiffre d'affaires entreprises (M €)	7 200	4 700	11 900
Evolution / N-1	4%	2%	3%
Effectifs employés	24 000	21 000	45 000
Evolution / N-1	-1 %	-1 %	-1 %
Importations (M €)	3 300	2 200	5 500
Evolution / N-1	7 %	6 %	7 %
Exportations (M €)	2 400	2 300	4 700
Evolution / N-1	0 %	6 %	3 %
Solde commercial (M €)	-900	100	-800

Effectifs employés (En unités)

Année	Caoutchouc Pneumatique	a/a-1	Caoutchouc industriel	a/a-1	Ensemble	a/a-1
2007	34 285		26 302		60 587	
2008	32 810	-4%	24 960	-5%	57 770	-5%
2009	29 356	-11%	23 121	-7%	52 477	-9%
2010	28 594	-3%	22 839	-1%	51 433	-2%
2011	29 700	4%	22 700	-1%	52 400	2%
2012	27 700	-7%	23 200	2%	50 900	-3%
2013	26 400	-5%	22 500	-3%	48 900	-4%
2014	25 400	-4%	21 800	-3%	47 200	-4%
2015	24 600	-3%	21 500	-1%	46 100	-2%
2016	24 300	-1%	21 300	-1%	45 600	-1%
2017	24 000	-1 %	21 000	-1%	45 000	-1%

Production d'articles en caoutchouc en volume en indices base 100 : 2015)						
Année	Caoutchouc Pneumatique	a/a-1	Caoutchouc industriel	a/a-1	Ensemble	a/a-1
2007	228,6		118,3		159,8	
2008	203,3	-11%	103,7	-12%	141,3	-12%
2009	131,5	-35%	84,9	-18%	101,1	-28%
2010	135,9	3%	94,8	12%	108,7	7%
2011	153,4	13%	95,6	1%	115,9	7%
2012	139,9	-9%	92,5	-3%	108,9	-6%
2013	124,1	-11%	91,2	-2%	103,0	-5%
2014	101,0	-19%	97,7	7%	98,8	-4%
2015	100,0	-1%	100,0	2%	100,0	1%
2016	98,5	-1%	100,2	0%	99,6	0%
2017	100,3	2%	101,3	1%	100,9	1%
2018	101,1	2%	100,5	-1%	100,9	0%

Source : SNCP d'après ESANE INSEE

- ➡ **En 2007, le chiffre d'affaires des entreprises du caoutchouc était de 8,15 milliards d'euros pour atteindre 11,9 milliards en 2017 soit + 3,75 milliards €.**
- ➡ **En 2007, l'effectif global des entreprises du caoutchouc était de 53 717 salariés pour être en 2017 à 45 000 salariés soit moins 8717 salariés.**

En dix ans, c'est une hécatombe des effectifs de la branche avec moins 20 % de salariés et dans le même temps une augmentation des bénéfices de 46 %.





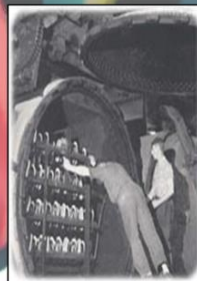
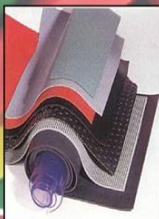
28, 29, 30



mars 2018



Colloque international des travailleurs du caoutchouc

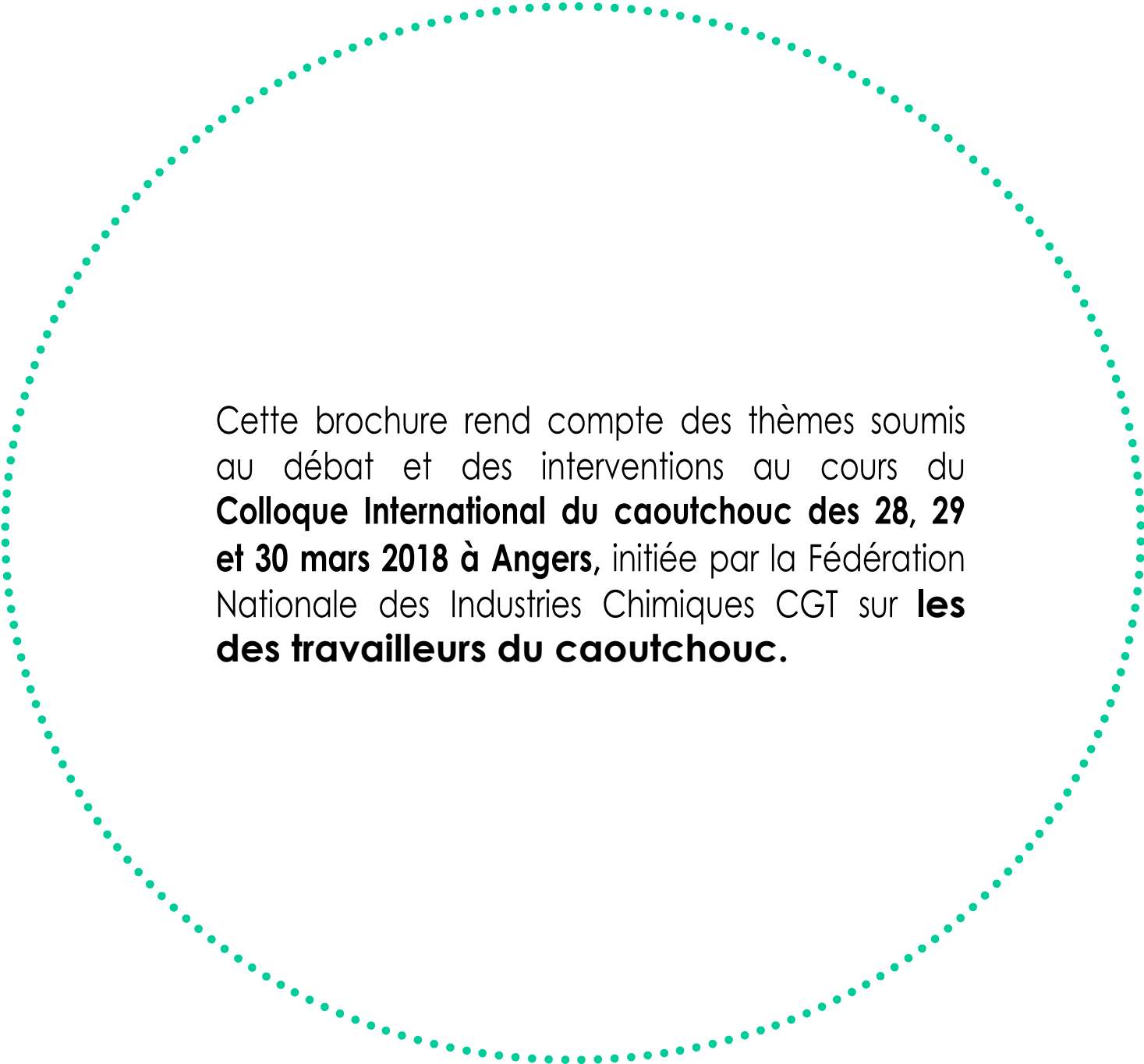


Village vacances
Les jardins de l'Anjou
Mauges sur Loire (49)

Enjeux de société

Documents et travaux de la FNIC-CGT

N°10



Cette brochure rend compte des thèmes soumis au débat et des interventions au cours du **Colloque International du caoutchouc des 28, 29 et 30 mars 2018 à Angers**, initiée par la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT sur **les des travailleurs du caoutchouc**.