

DES RESULTATS, MAIS AUSSI DES EXIGENCES ET DES REVENDICATIONS

La première partie 2009 s'est déroulée dans un contexte de crise avec ce qu'elle a induit comme conséquences pour les salariés : chômage partiel, gel des investissements, prêt de salariés, réduction drastique d'intérimaires et pour clore le tout, annonce des plans de compétitivités sur les sites de Valence, Belle Etoile, Melle, St Fons, et Chalampé, ainsi qu'à Rhodia Services.

C'est dans ce contexte que se sont déroulés les négociations sur les salaires, la prime issue de la loi de décembre 2008, l'indemnisation du chômage partiel. Ce que nous pouvons retenir de ces 3 accords signés par la CFDT :

- **Les salaires** : Mesures d'Augmentations Collectives supérieures à l'inflation prévisionnelle jusqu'à 3000€ de salaire de base, mesures d'Augmentations Individuelles pour les lésés de 2008 qui ont passé les habilitations.
- **La prime de 600€** permet de compenser l'absence de part intéressement Groupe au titre de l'année 2008.

A cet égard, l'affaire en justice concernant le litige de l'année 2005 est toujours en cours, la Direction s'appuyant sur tous les artifices judiciaires pour ralentir le processus avec évidemment l'objectif de ne pas payer.

- **Le chômage partiel**, sera désormais indemnisé à 100% pour les salariés dont le salaire de base est inférieur ou égal à 2500 €.

Les plans de « compétitivité » :

[RESPECTÉS]

Les procédures avec les expertises sont en cours dans les CE et CHSCT.

Elles devront être menées à leur terme avant toute mesure de suppression de poste. Les Directions devront tenir compte des avis des experts, de l'expression des élus, et intégrer la dimension sociale du développement durable.

Attention, gare aux baisses d'effectifs, aux stocks trop bas, aux

investissements réduits. Cette politique défensive qui est guidée par une réduction des coûts immédiats, risque d'entraîner le groupe dans de nouveaux problèmes financiers et avoir pour conséquence à terme de nouvelles réductions de postes ! Une spirale infernale en quelque sorte !

D'ores et déjà, il est probable que la mise en application de l'intégralité des plans de « compétitivité » sur certains sites entrainera une dégradation des conditions de travail et des conflits sont prévisibles.

Le Groupe Rhodia se doit d'avoir une politique industrielle offensive, par ailleurs, d'autres sources d'économies existent, y compris en revenant sur certaines externalisations qui sont très loin d'être un succès économique, sans parler des dégradations des conditions de travail.

Nos revendications :

Nous avons demandé la révision de l'accord plan d'épargne ; la négociation doit s'engager prochainement et nos revendications portent sur l'intégration d'un nouveau fond dit "solidaire" (obligatoire avant janvier 2010), le versement systématique d'un abondement dès versement au plan d'épargne ce qui n'est pas le cas actuellement, et la modification du fonctionnement des conseils de surveillance.

L'emploi des seniors : cette négociation doit se tenir avant la fin 2009. Pour la CFDT, la signature d'un tel accord ne peut se concevoir que s'il y a des avancées sur l'emploi, les conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité.

Bien sur, d'autres sujets doivent être réglés : entre autre le litige que nous avons sur l'intéressement 2005 subsiste. **La DG doit céder et verser aux salariés concernés les 450 € manquants.**

Mulhouse, le 15 septembre 2009

La CFDT, c'est faire.

