

Alors même que l'ensemble des syndicats (excepté la CGC) quitte la table des négociations au LEEM sur l'accord branche «risques psychosociaux et santé au travail» **parce que la chambre patronale ne veut pas prendre en compte la pénibilité**, 3 syndicats dans l'entreprise Pierre Fabre (FO, CFTC et UNSA) **signent un accord d'entreprise qui rejette toute discussion sur ce thème pourtant incontournable!**

Pourquoi un tel écart sur un même accord ?

Pourquoi signer sans discussion un accord incomplet quand tant de salariés de l'entreprise sont confrontés à la pénibilité?

Nous entendons souvent sur nos sites : «Vous vous faites la guerre entre syndicat, pourquoi n'êtes-vous pas unis ? ».

Nous sommes d'accord sur ce constat, mais il est difficile de travailler avec des organisations syndicales qui signent des accords en oubliant leur rôle principal : **défendre l'intérêt des salariés !**

Devrions-nous rester sourds et muets pendant que l'on bafoue vos intérêts ?

Fermer les yeux devant tant de compromission ?

PLAN RUSCUS ET PLAN SOCIAL ...

Le discours initial de l'actionariat Pierre Fabre était de pérenniser l'entreprise et de favoriser le maintien des emplois régionaux. Ces arguments ont largement participé au succès de ce plan, puisque plus de 90 % d'entre nous sont porteurs de parts RUSCUS.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une succession de plans sociaux.

En tant qu'actionnaires, sommes-nous tous prêts une nouvelle fois à sacrifier des emplois en échange d'une hypothétique augmentation du montant de la part Ruscus ?

Attention de ne pas devenir des actionnaires aussi gourmands que ceux des marchés financiers qui privilégient les versements de dividendes plutôt que les emplois et les investissements.

Quelle démarche a été faite pour nous demander notre avis d'actionnaire ?

Que fait le conseil de surveillance que nous avons élu ?

Et 1, et 2, et 3 ...

PSE (Plan De Sauvegarde De l'Emploi : anciennement nommé plan social)
chez Pierre Fabre Médicament en Recherche et Développement (R&D)

Fin 2008, le crédit syndiqué a été renégocié avec les banquiers. **Depuis les PSE s'enchaînent !**

Y aurait-il cause à effet ?

Après PFS et PFDC, en voici un de plus, chez PFM, en R&D !

Trois sites sont touchés : Péraudel, Labège et Ramonville, mais au-delà c'est aussi toute la R&D pharmaceutique.

La Direction présente un projet de restructuration qui impacterait de nombreux postes (adaptations, modifications et/ou suppressions).

La nomination d'experts externes à l'entreprise permettrait de vérifier non seulement la réalité de la situation économique mais aussi de nombreux paramètres, à savoir notamment si :

- ✓ Les mesures prises par la Direction sont de nature à pérenniser l'entreprise,
- ✓ Le nombre de suppressions d'emploi éventuelles est en adéquation avec la situation décrite,
- ✓ Les mesures du PSE sont conformes aux moyens de l'entreprise ...

Contrairement aux dires de certains syndicats, l'intervention d'un expert peut se révéler pacificatrice, voire intégratrice. Nous en sommes convaincus !

PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

La participation : une association aux résultats. (cf. la lettre de la DRH)

L'intéressement collectif : lié à notre performance. (cf. la lettre de la DRH)

Mais quels que soient les bénéfices de l'entreprise, année historique comme en 2009 ou année difficile comme en 2007, les montants de participation et intéressement **restent sensiblement identiques...**

LES 3% D'ANCIENNETE

Un accord national au LEMM prévoit la possibilité de changer 1/3 du secteur d'un Visiteur Médical (VM) tous les trois ans sans changer son contrat de travail, ce qui représente pour eux un recul social très important.

En contre partie, et pour obtenir la signature de cet accord (seulement deux syndicats sur 6 sont signataires), la chambre patronale inclut une augmentation de la prime d'ancienneté de 3 % de 15 à 18 ans pour les salariés sédentaires sur le minimum conventionnel.

Nous regrettons que la Direction de l'entreprise n'ait pas voulu appliquer ces 3% sur le salaire de base comme elle le fait pour les 15 premières années.

RETRAITES

Il est urgent d'imposer d'autres choix : emplois, salaires, retraites sont indissociables.

Gouvernement et patronat veulent aujourd'hui faire voler en éclat l'acquis social du droit à partir à la retraite dès 60 ans au motif que nous vivons plus longtemps. Pourquoi faudrait-il qu'un tel progrès de société ne bénéficie pas à **l'amélioration des conditions de vie** ?

Il s'agit bien d'un choix de société de la part du gouvernement.

Faut-il accepter de travailler plus longtemps **quand tant de jeunes sont exclus du monde du travail** ?

Faudrait-il travailler plus longtemps alors que les **salariés qui ont des emplois pénibles** (horaires postés, automatismes, exposition à des produits chimiques, port de charges etc.) ont une **espérance de vie de 8 ans inférieure à la moyenne** ? (*source : médecine du travail*). Le **refus du patronat** et des entreprises de négocier sur le **sujet de la pénibilité est irresponsable !**

La question centrale est le financement.

Financer les retraites en baissant les profits, en prélevant sur le bouclier fiscal, les niches fiscales, les stock-options, etc., **voilà des solutions**, entre autres, pour sauver **le système par répartition, SOLIDAIRE et JUSTE.**

Grâce aux progrès de la médecine, on peut vivre plus longtemps ; pourquoi devrait-on travailler plus longtemps et ne pas profiter de la retraite ?

Nous vous tiendrons au courant des avancées de la négociation nationale.



BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Je souhaite prendre contact

NOM / Prénom

SITE Tél.

Contacts :

Délégués Centraux : Lionel Pastre lionelpastre@aol.com Daniel Anelli anellidaniel@wanadoo.fr

Secrétaires : Frédéric Fabre fredd.fabre@hotmail.fr Sandrine Boyer boyersan@free.fr

Ou bulletin à renvoyer en courrier postal à : Frédéric Fabre Secrétaire Cgt Pierre Fabre
25, avenue du Four à Chaux - 34260 La Tour sur Orb