

INTERVENTION CGT FRALIB AU COLLOQUE DU 2 FEVRIER 2012

J'interviens au nom du Syndicat CGT de FRALIB Gémenos et du collectif de salariés en lutte contre la fermeture de notre usine.

Depuis le 28 septembre 2010, FRALIB et le groupe UNILEVER tentent de fermer notre usine à Gémenos dans les Bouches du Rhône, installée depuis 119 ans en Provence et dont la marque Eléphant n'est commercialisée qu'en France.

Cela fait 493 jours que nous luttons pour le maintien de nos emplois et de notre activité industrielle.

A deux reprises, les procédures de consultation ont été annulées, la dernière par la Cour d'Appel d'Aix en Provence le 17 novembre dernier. Elle a décidé que le « Plan de Sauvegarde de l'emploi » d'Unilever, était sans valeur et annulé les licenciements.

Cette décision constitue une grande victoire pour les travailleurs et la reconnaissance que la lutte qu'ils mènent est juste et légitime et que nous pouvons, par notre ténacité et notre détermination, mettre en échec la multinationale UNILEVER.

Depuis maintenant plus de 16 mois, nous contestons le motif économique invoqué par la direction de FRALIB et du groupe UNILEVER qui est complètement fallacieux, infondé et injustifié.

Cette décision est injustifiée et scandaleuse pour une entreprise qui a fait en 2010 (année où la fermeture de l'usine de Gémenos a été annoncé) :

- + 4,1% de croissance des ventes.

- + 20 points de marge d'exploitation.

- Une croissance en volume la plus élevée depuis 30 ans.

- Un chiffre d'affaires de 44,3 milliards d'euros en progression de 11%.

- Un bénéfice net de 4,6 milliards d'euros.

Le groupe UNILEVER a les moyens d'assumer ses responsabilités face aux salariés, à la région, à notre pays. Les différentes réunions de conseil de surveillance, conseil administration et comité de groupe ont confirmé une nouvelle année de profits record.

Nous sommes loin de la situation d'une entreprise en difficultés ou en faillite ; bien au contraire, tous les observateurs constatent la santé florissante du groupe.

En cumul sur les exercices 2006-2010, UNILEVER France a versé au groupe mondial UNILEVER 1,3 milliard d'euros de dividendes avec une nouvelle distribution de 145 millions d'euros en 2011.

Que peut-on penser d'un groupe qui sacrifie une usine rentable, seule usine de production et de conditionnement de thé et infusion en France avec 182 emplois ?

UNILEVER est un groupe qui représente le grand capital qui ravage l'économie des pays en exploitant leurs richesses.

Il sème le chômage et la précarité.

Dans ce groupe, on ne compte plus le nombre de fois où nous avons entendu les dirigeants tenir le discours du soi-disant problème de coût du travail pour justifier les fermetures de sites ou restructurations, ou simplement pour entretenir la peur de perdre son emploi afin d'exploiter au maximum les salariés.

En 1998, UNILEVER employait 267 000 salariés au niveau mondial dont 10 500 en France.

EN 2000, il rachète le groupe BESTFOOD qui emploie environ 20 000 personnes au niveau mondial dont 1 000 en France.

En 2010, UNILEVER n'emploie plus que 167 000 salariés au niveau mondial dont 3 100 en France. Au passage, 120 000 emplois supprimés dont 8 400 en France et plus de 150 sites fermés, restructurés ou cédés.

Un véritable carnage ! et toujours pour le même motif fallacieux : le coût du travail.

Début 2010, nous nous sommes interrogés sur ce point. Nous avons regardé comment, sur 20 ans, la grille des salaires, les effectifs et la productivité par salarié avaient évolué.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

En 1989, le SMIC mensuel dans notre entreprise, avec pour référence horaire mensuelle 163H13) était,(converti en euros) de 740€.

Le premier coefficient de notre grille des salaires (135) qui est utilisé pour le calcul d'un certain nombre de primes et aussi dans certains cas, pour rémunérer les intérimaires, était de 971€, soit 31% au-dessus du SMIC

Le premier coefficient utilisé dans notre entreprise était, pour un opérateur, le coefficient 170. Il était de 1 082€, soit 46% au-dessus du SMIC.

Aujourd'hui, le SMIC mensuel dans notre entreprise est de 1524€ (Référence horaire mensuel de 163H13)... C'est devenu le salaire mensuel du coefficient 135, mais aussi celui du 145.

Les 2 premiers coefficients de notre grille des salaires se retrouvent donc au même niveau que le SMIC.

Le coefficient 170 lui est de 1 562€, soit 2,5% au-dessus du SMIC, alors qu'il y a 20 ans il était à 46% au-dessus du SMIC.

Un coefficient moyen, le coefficient 200, était en 1989 à 1 240€ ; il se situait à 68% au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, il est à 1 776€ et donc il n'est plus qu'à 16% au-dessus du SMIC.

Même le plus haut coefficient de notre grille des salaires ouvriers, employés et AM, le coefficient 340 est passé en 20 ans de 174% au-dessus du SMIC à 86% aujourd'hui.

Bien évidemment il s'agit de salaire BRUT. Il faut donc rajouter à ces constatations, que sur cette même période, nos cotisations sociales ont augmenté de 6 % et qu'aujourd'hui les patrons bénéficient d'exonérations de cotisations sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC.

En ce qui concerne les effectifs, en 1989, ils étaient répartis sur 2 sites de production au Havre et à Marseille. Donc les coûts, liés aux infrastructures étaient 2 fois plus importants. Nous étions au total 286 salariés sur les 2 sites.

Après la fermeture du site du Havre il ne reste donc plus qu'un site, celui de Marseille et 182 salariés.

Le groupe Unilever a donc fait l'économie du coût structurel d'un site et de 104 salariés !

Au niveau de la productivité :

- En 1989, l'ensemble des productions des 2 sites était de 1 milliard 580 millions de sachets/an.
- Aujourd'hui, nous sommes à 1 milliard 530 millions de sachets /an, pratiquement le même niveau de production, mais avec un seul site et 104 salariés en moins.

La production était de 5 millions 525 mille sachets /an par salarié en 1989 ! Elle est aujourd'hui de 8 millions 270 mille sachets /an par salarié, soit + 2 millions 745 mille sachets /an par salarié.

Nous avons l'habitude de prendre comme référence une boîte de 25 sachets de thé ou d'infusion.

- En 1989, chaque salarié produisait par an l'équivalent de 221 000 boîtes de 25 sachets.
- 20 ans plus tard, ce sont 331 000 boîtes de 25 sachets qu'il produit par année, donc 110 000 boîtes de plus.

En 20 ans la productivité par salarié a augmenté de 50 % et dans le même temps le salarié qui était payé 46% au-dessus du SMIC n'est plus payé que 2,5% au-dessus du SMIC.

Sur cette boîte de 25 sachets de thé ou d'infusion que l'on trouve dans le commerce entre 1€65 et 2€60, la totalité de nos salaires - y compris ceux de nos dirigeants (qui sont famoureux) avec les cotisations sociales et patronales incluses - ne représentent que 16 centimes d'€.

Le Groupe UNILEVER, pour s'enrichir un peu plus pendant qu'il tue l'emploi et exploite ses salariés, a aussi progressivement baissé de 20 % la matière première dans les sachets de thé et d'infusion passant progressivement d'un sachet de 2g à 1,6g.

Le consommateur, lui, achète toujours de plus en plus cher les produits quand il va faire ses courses. Comment peut-on parler de difficultés financières ou de coût du travail trop élevé dans de telles conditions ? Quand de tels arguments économiques fallacieux ne trouveront plus place dans notre législation nationale, et quand les Comités d'Entreprise auront-ils un droit d'opposition face à ces arguments totalement inacceptable ?

UNILEVER ne s'arrête pas en si bon chemin. Il arnaque aussi les contribuables et l'Etat français, depuis 2007.

Par un montage financier, le groupe a mis en place une structure en Suisse (USCC) qui joue le rôle de paradis fiscal. Elle reçoit tous les profits alors que c'est notamment en France que sont créées les plus-values.

L'organisation économique et financière du groupe Unilever permet de « pomper » une partie du profit réalisé dans les sites industriels par la performance élevée des usines et des salariés et de le transférer à l'USCC, les détournant le fisc français et privant la collectivité des ressources importantes.

Depuis 5 ans, ces transferts atteindraient plusieurs centaines de millions, autant de richesses qui échappent à la fiscalité française.

Quand de tels arguments auront-ils voix au chapitre dans notre pays ?

Cette multinationale est bourrée de fric. Mais comme ses pères, le Groupe UNILEVER continue à se plaindre du coût du travail en France !

Nous pensons pour notre part que le problème n'est pas le coût des salaires, mais plutôt le coût des actionnaires avec pour UNILEVER France, une remontée de dividendes en moyenne de 250 Millions d'€ par An.

Depuis 2007 et la mise en place de cette nouvelle structure en SUISSE (USCC) qui est son centre de profit, le groupe a virtuellement transformé notre usine, la faisant passer de « créatrice de richesses » à un « centre de coût », sans aucune autonomie, tributaire des choix et caprices des actionnaires, avec un droit de vie ou de mort dicté par leur soif de profits maximum et le plus rapidement possible.

Depuis 2007 c'est le groupe qui fixe lui même le budget annuel de fonctionnement de l'usine. Il définit le volume de production à réaliser et le budget alloué.

Notre usine a toujours au minimum tenu le budget alloué, voire même sur certaines années, elle a dépassé les objectifs fixés.

Alors que :

- Le groupe fixe lui-même les volumes annuels à produire et que nous les avons toujours réalisés.
- Qu'il a lui-même la maîtrise de l'achat des matières premières et des emballages.
- Qu'il a lui-même la maîtrise de la commercialisation à la grande distribution.
- Que la rentabilité de FRALIB est démontrée par l'étude de PROGEXA à partir de notre solution alternative,

Le Groupe UNILEVER décide de fermer l'usine n'assumant pas ses erreurs et ses échecs de stratégies commerciales, ses erreurs marketing, faisant ainsi reposer toutes les conséquences de ses choix sur le dos des travailleurs.

Quand de tels arguments seront-ils entendus ?

Ils commencent à percer dans l'arrêt rendu par la Cour d'Appel d'AIX EN PROVENCE le 17 novembre 2011, pour immédiatement être bloqués par la législation de classe imposée par Sarkozy.

CETTE SITUATION EST INJUSTE ET INSUPPORTABLE ET NOUS AVONS RAISON DE LUTTER.

Notre lutte est juste, légitime ; nous sommes en état de légitime défense.

Défense de l'emploi, défense du potentiel industriel, défense du droit de travailler pour faire vivre nos familles, n'est-ce pas une somme de combats justes ?

Légitime défense aussi contre la multinationale UNILEVER !

Légitime défense contre des actionnaires qui, à la différence de ce que certains prétendent, ont un nom, un visage, un pedigree, une fortune et qui, par leur appétit insatiable de richesses, provoquent des ravages dans le monde du travail.

Une fois qu'ils ont bien pressurés les salariés, qu'ils leur ont tout pris, ils les laissent sur le bord de la route avec comme seul avenir précarité, chômage et misère.

Nous n'acceptons pas une telle injustice ! Après nous avoir exploité, après avoir pillé notre savoir faire, ils voudraient prendre nos vies.

LES SALAIRES DE FRALIB ONT PRIS LEUR DESTIN EN MAIN.

Depuis 16 mois, avec l'ensemble des salariés, nous avons pris et continuerons à prendre toutes les dispositions pour le maintien de l'activité industrielle et des emplois dans notre usine en Provence.

Nous luttons pour faire aboutir nos légitimes revendications et propositions économiques contenues dans notre solution alternative.

A notre demande, nos experts ont présenté lundi dernier en Préfecture des Bouches du Rhône une étude de 190 pages, composée des éléments fondamentaux de notre projet, en présence des services de l'Etat et de l'ensemble des collectivités territoriales concernées et intéressées par la réalisation de notre projet.

Nous l'avons déjà présentée le 19 décembre 2011 au Conseil de Région PACA à Marseille, au Conseil Général, à la Communauté Urbaine de Marseille ainsi qu'à l'agglomération d'Aubagne qui l'ont financée.

Cette étude élaborée par le Cabinet d'expertise Progexa répond au cahier des charges du Comité d'Entreprise de Fralib suite à la décision du groupe UNILEVER de fermer notre site.

Cette étude démontre la responsabilité pleine et entière d'UNILEVER, comme le confirme l'arrêt rendu le 17 novembre 2011.

Cette étude met en lumière l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi.

Dans une partie du rapport, les données disponibles sur l'emploi montrent combien la situation de l'emploi en région Paca, et particulièrement dans les Bouches du Rhône, est préoccupante.

Ce département a le taux de chômage le plus élevé de la région ; et de même, le bassin d'emploi de MARSEILLE-AUBAGNE, dans lequel se situe Gémenos est le plus touché par le chômage dans le département.

La situation actuelle de l'emploi ne fait qu'accentuer la dégradation des conditions de vie et de travail et les déséquilibres de revenus observés dans la zone d'emploi MARSEILLE-AUBAGNE ; à savoir un faible niveau de revenus à base productive, alors que les revenus à base médico-sociale sont parmi les plus élevés des zones d'emploi de France.

Une solution alternative à la fermeture du site industriel de Fralib contribuerait à ne pas amplifier ces déséquilibres.

Cette étude confirme la viabilité de notre solution alternative :

Après avoir démontré les contre sens du rapport Salustro, commandé par UNILEVER, pour contrecarrer notre solution alternative, l'étude s'est attaché à étudier la rentabilité de différents scénarii avec des hypothèses d'emploi allant de 100 à 120 /150/182 salariés pour des productions allant de 1000 à 2000 et 2900 tonnes.

Il en ressort que la solution de production de 1000 tonnes apparaît comme le socle fondateur de la conduite d'une solution alternative, en relation avec la marque Eléphant.

En retraçant les coûts de location des terrains et des bâtiments sur la base de leur rachat, de la Taxe Professionnelle et des coûts de l'énergie selon le niveau de production, on arrive à des niveaux de marges et de résultats nets satisfaisants dès lors que Fralib redevient une entreprise souveraine.

Le résultat d'exploitation est équilibré pour un prix de vente net Gémenos de 19 €/kg à comparer au 42 €/kg prix de marché d'UNILEVER en 2010.

Cet objectif de rentabilité ne pourra être atteint que progressivement et nécessite une phase de transition avec un accord de façonnage avec UNILEVER sur plusieurs années.

Dans cette étude nos experts ont évalué le besoin en fond de roulement et le niveau d'investissements à réaliser :

Pour renouer avec une qualité antérieure, l'aromatisation naturelle, une réimplantation de l'atelier d'aromatisation humide est indispensable.

Pour travailler en collaboration avec des producteurs locaux en plantes aromatiques, un atelier de coupe matières premières est nécessaire.

Pour distribuer des produits finis une extension du stockage est posée.

De plus, il faut remettre à niveau un certain nombre d'installations techniques

Au total, plusieurs M€ d'investissements sont nécessaires dans la mesure où UNILEVER s'engage à laisser toutes les machines et autres immobilisations à disposition d'une solution alternative.

Au niveau du financement, le redémarrage de l'activité nécessitera de disposer, pour couvrir le besoin en Fonds de Roulement, de ressources financières qui selon l'activité peuvent être évalués à :

- ✓ 5 M€ si l'entreprise est axée à 100% sur le travail à façon
- ✓ 7M€ si l'entreprise travaille à 50% à façon et à 50 % sur le marché
- ✓ 9 M€ si l'entreprise vend directement à 100% sur le marché ».

Au-delà de la participation d'UNILEVER à ce financement, ce qui s'est fait en région Poitou-Charentes montre par exemple que des solutions sont possibles, intégrant les collectivités territoriales et les pouvoirs publics.

Cette étude ouvre de réelles perspectives pour l'avenir :

La solution alternative prévoit que pendant plusieurs années UNILEVER fournisse matières premières et emballages dans des conditions de qualité et de prix identiques aux conditions actuelles. **Et ceci en réponse au fait que** Fralib a été dépouillée de ses fonctions d'approvisionnement en matières premières.

Il convient en parallèle de prendre dès maintenant des contacts visant à créer « par la suite de nouvelles coopérations avec des pays en voie de développement et les producteurs locaux de plantes aromatiques de la région PACA qui permettront d'assurer un approvisionnement sur la base de relations économiques nouvelles et solidaires ».

A titre d'exemple, les pistes suivantes pourraient être explorées :

Le thé certifié « commerce équitable » provenant de plantations de thé et d'organisations démocratiques de petits cultivateurs selon des règles commerciales respectant des salaires et des conditions de travail équitables pour le personnel, le paiement d'un prix équitable négocié aux producteurs et l'investissement dans des programmes sociaux, économiques ou environnementaux.

Par ailleurs, on dénombre en France plus de 120 espèces différentes de plantes aromatiques mises en culture et plusieurs centaines récoltées lors de campagnes de cueillette, allant de la Mélisse, à la Sauge, la menthe, le Thym, le Romarin, la Sarriette...

Les régions PACA et Rhône-Alpes demeurent depuis des années celles où la culture des plantes aromatiques biologiques est la plus développée.

Cette dynamique se traduit par une croissance de + 30% des surfaces en conversion et en bio en PACA et en Rhône-Alpes.

En PACA et Rhône-Alpes, trois départements se distinguent par leur capacité de production: La Drôme vient en première position, puis viennent les Alpes de Haute-Provence et le Vaucluse.

Des premiers contacts avec l'Office National Interprofessionnel des Plantes à Parfum Aromatiques et Médicinales, ont été pris ; des possibilités d'accompagnement avec France Agrimer, des partenariats avec les groupements de producteurs méritent d'être approfondis. De même, un véritable plan de formation sera défini dans la nouvelle structure avec la direction et les représentants du personnel.

D'ores et déjà des pistes de réflexion sur la formation du personnel dans le cadre d'une « entreprise souveraine dans laquelle le collectif des salariés sera partie prenante à tous les niveaux de l'entreprise » ont été définies dans le rapport du cabinet Progexa

Nous avons également engagé des contacts de partenariats possibles à la reprise de notre activité.

Pour cela, il convient d'envisager un montage juridique original qui serait de nature à répondre aux exigences syndicales tout en assurant la primauté de l'intervention des salariés dans le cadre d'une structure permettant d'intervenir efficacement dans le monde économique actuel.

La future structure devra répondre notamment aux questions suivantes :

- La propriété des moyens de production,
- Le suivi des sources d'approvisionnement,
- Le financement de l'entreprise pendant les 5 premières années,
- La prise de décision dans l'entreprise et le mode de direction,

- La distribution des produits fabriqués dans l'entreprise et la fonction commerciale.

La forme juridique de la future entreprise est évidemment primordiale afin de pérenniser et sécuriser l'entreprise et ses actifs, tout en permettant l'intervention du collectif des salariés. Plusieurs entrepreneurs intéressés pour être partenaires à la reprise se sont manifestés et leurs projets pourraient potentiellement converger avec la solution alternative.

Ces projets méritent un approfondissement, notamment pour trouver le montage juridique adapté.

Quand de telles perspectives pourront-elles être prises sérieusement en compte par la législation ?

Quand les Comités d'entreprise auront-ils le pouvoir de faire progresser de telles solutions démocratiques et progressistes et ne pas subir le fait que leur avis n'est que formel, comme l'affirme l'arrêt de la Cour du 17 novembre 2011 ?

**Pour gagner, nous devons poursuivre la lutte pour imposer à UNILEVER
de venir à la table des négociations autour de nos propositions syndicales
et pour un redémarrage de l'activité pérenne de Thé et d'Infusions à Gémenos !**

Ces propositions s'inscrivent dans un processus de construction liant étroitement redémarrage réel de l'activité industrielle sur le site et élaboration d'une solution alternative pérenne.

Elles ont été transmises officiellement au groupe Unilever lors de la tenue du Comité de groupe les 24 et 25 novembre 2011. Je voudrais les rappeler.

Je voudrais les rappeler :

1) TABLE RONDE

L'urgence d'une telle table ronde au plus haut niveau demandée à F. Fillon s'impose. Elle doit permettre d'acter les conditions du redémarrage réel de l'entreprise, la concrétisation de la solution alternative, notamment par les engagements d'Unilever et des pouvoirs publics, la prise en compte des propositions concrètes des salariés inscrites dans une solution alternative ayant obtenu le soutien du Conseil Régional et des collectivités territoriales.

2) UNILEVER DOIT S'ASSEOIR A LA TABLE RONDE

L'arrêt rendu le 17 novembre confirme les responsabilités entières d'Unilever, la société FRALIB n'ayant aucune autonomie ; aussi, pour que la table ronde et des négociations soient efficaces, le groupe UNILEVER lui-même doit s'engager.

Il en a les moyens ! L'arrêt rendu le 17 novembre le démontre amplement.

3) REDEMARRAGE REEL DE L'ACTIVITE ET ELABORATION DE LA SOLUTION ALTERNATIVE

Toutes les conditions existent pour un redémarrage normal de l'activité sur le site. Ce redémarrage doit s'inscrire dans une durée de 5 ans permettant la mise en place progressive de la solution alternative.

Dans ce sens, doit être maintenu l'ensemble du tonnage Thé l'Eléphant et de tonnages additionnels en correspondance avec le nombre de salariés concernés. La solution alternative se construira dans le cadre de la convention de revitalisation.

Dès maintenant, des contacts sérieux et une élaboration avancée réalisée notamment avec les experts du Comité d'entreprise montrent la viabilité d'une telle solution alternative aboutissant à terme à la constitution d'une entreprise souveraine.

4) UN ACCORD DE FACONNAGE THE L'ELEPHANT ET TONNAGES ADDITIONNELS

Un tel accord doit être négocié pour 10 ans entre UNILEVER et là où les nouvelles entités économiques, incluant l'approvisionnement en matières premières dans les conditions actuelles et la contribution à la constitution d'un réseau de distribution indépendant.

5) ETAT DES LIEUX ET DES BESOINS EN COMPETENCES NOUVELLES

Celui-ci doit se réaliser en commun avec le Comité d'entreprise par un cabinet indépendant pris en charge par UNILEVER.

A partir de cet état, un plan de formation sera défini engageant UNILEVER et les pouvoirs publics.

6) EXAMEN DE LA SITUATION DES TERRAINS ET BATIMENTS

Deux hypothèses existent :

- soit le rachat par UNILEVER des terrains et rétrocession du tout pour l'euro symbolique au collectif des salariés constitué.
- soit la prise en charge par UNILEVER des loyers, charges et taxes pendant 10 ans.

7) PARC MACHINES

Entretien, remise à niveau, modernisation, nouveaux investissements, aromatisation, atelier coupe... sont à examiner.

8) ENGAGEMENT DES POUVOIRS PUBLICS

Notamment dans des financements et garanties bancaires.

9) ENGAGEMENT DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Le Conseil Régional et les collectivités territoriales soutiennent la solution alternative. Cet engagement participe de la mise en œuvre de celle-ci.

10) PARTICIPATION D'UNILEVER AU FINANCEMENT DE LA SOLUTION ALTERNATIVE PAR UN ENSEMBLE DE MESURES TELLES QUE :

- Versement d'une somme de 50 000 € par salarié concerné par la solution alternative,
- Maintien des salaires et acquis sociaux des salariés engagés dans la solution alternative.
- Prise en charge par UNILEVER à hauteur de 30 % pendant dix ans des salaires et cotisations sociales.
- Autres mesures ponctuelles.

11) INDEMNITES EN REPARATION DU PREJUDICE SUBI PAR LES SALARIES

Versement par UNILEVER d'une somme à la hauteur du préjudice subi par salarié adhérent à la solution alternative.

Cette enveloppe globale sera gérée par le collectif de salariés constitué.

12) ARRET DE TOUTES LES POURSUITES JUDICIAIRES A L'ENCONTRE DES SALARIES AUSSI BIEN AU PLAN CIVIL QUE PENAL ET RETABLISSEMENT DES SALARIES DANS TOUS LEURS DROITS.

Ces propositions s'inscrivent dans la démarche constante des syndicats CGT et CFE-CGC et du Comité d'entreprise pour sauvegarder et développer l'emploi et l'outil industriel de production et de conditionnement de thé et d'infusions à Gémenos.

**Nous luttons pour que de telles propositions puissent être prises en compte
y compris dans nos combats juridiques.
Aucun terrain de combat ne nous est indifférent.**

Cette lutte nous la menons bien évidemment pour nous et nos familles ; mais au-delà nous posons la question fondamentale : l'économie doit-elle être au service de la satisfaction des besoins des hommes, ou doit-elle gaver toujours un peu plus les actionnaires ?

La politique du gouvernement qui vient d'annoncer un nouveau plan d'austérité frappant une nouvelle fois, les salariés et leurs familles et épargnant toujours les riches, enfonce le pays et la population dans la misère.

En France, c'est Florence PARISOT et le MEDEF qui dictent la politique du gouvernement en mettant en œuvre les orientations décidées dans les milieux patronaux : casse du régime des retraites, baisse du pouvoir d'achat, fermeture d'entreprises.

En portant le débat sur le terrain de l'utilité de l'économie au service des populations et des salariés, de ceux qui produisent les richesses, nous donnons à nos luttes syndicales leur double dimension, celle de répondre aux exigences revendicatives immédiates et pour nous cela veut dire conserver notre usine et nos emplois mais aussi mettre en évidence la nécessité du changement radical de société.

Nous le vivons chaque jour, le capitalisme n'est ni humanisable, ni réformable.

Décidément, nous avons raison de lutter.

Nous l'avons dit, nous le répétons, UNILEVER ne se débarrassera pas de nous sans en assumer ses responsabilités tant sociales envers les salariés qu'il essaie de licencier et d'envoyer vers la précarité, le chômage et la misère - que ses responsabilités économiques envers la région PACA et le Pays auxquels il laissera supporter les dégâts de sa politique de casse industrielle.

Décidément, nous avons raison de lutter !

Nous l'avons dit, nous le répétons, UNILEVER ne se débarrassera pas de nous avec un « chèque valise », mais en finançant notre solution alternative pour la sauvegarde de l'outil industriel et de l'emploi.

Aujourd'hui, nous luttons, demain nous lutterons, en travailleurs debout, fiers de notre travail, de nos compétences, de nos combats. Et fiers de pouvoir dire, dans cette assemblée nationale française, ce cri d'espoir lancé en espagnol : « **Hasta la victoria siempre** ».