# Luttes <br> <br> Iob <br> <br> Iob <br> Signature du plan social Job Scheufelen 

A l'issue du plan social signé chez Job, Pierre Nouzarède, secrétaire général adjoint de la Filpac, a prononcé, lors d'une conférence de presse, le jeudi 26 avril, l'intervention dont nous reproduisons le texte intégralement.*

Pierre Nouzarede

Photos prises lors de la journée portes ouvertes du 18 novembre 2000

elle pas que Job, fleuron de la papeterie française, ait subi son premier assaut dévastateur en 1995 de Vincent Bolloré, héritier d'une famille papetière bretonne, alors quasi ruinće, mais aujourd'hui parvenu au hit-parade des champions de la finance et de l'industrie?
Ainsi l'ascension de Bolloré est-elle parsemée de cadavres d'entreprises achetées, restructurées, dépecées, revendues et liquidées. Ainsi, c'est bien le mauvais sort qui s'est abattu sur le personnel des Sept-Deniers, lorsqu'en 1995, Vincent Bolloré organisait le bradage au profit de Scheufelen, par le biais d'aventurier nommé Gecco. Scheufelen, seul candidat qui obtenait l'exclusivité de la reprise de Job, par la grâce de l'attention intéressée de l'administrateur judiciaire de l'époque, un certain Monsieur Lavergne, devenu depuis 6 mois pensionnaire assidu des prisons toulousaines.

Jusqu'au bout les salariés Job auront mené un combat exemplaire. Une grande lutte sociale, celle qui marque l'Histoire. Une bataille perdue d'avance, ironiseraient les capitulards qui président aux destinées des groupes papetiers multinationaux, qui écrasent tout de leurs exigences de profits. L'ironie amère de l'Histoire n'est-

Scheufelen ne visait qu'un objectif: s'emparer des marques et du marché qu'elles permettaient d'investir. Il lui aura fallu 5 ans pour réaliser son dessein, dévitaliser le site de Toulouse en lui imposant un régime empoisonné : amputée de son service commercial, privée d'investissement, l'usine était contrainte à vendre sa production à
son propriétaire. Ainsi Scheufelen tenait Job à la gorge, profitant de la conjoncture de hausse des prix des matières premières, il l'a étouffée.
Face à cette machination, les salariés avec leur syndicat CGT n'ont eu de cesse de lutter, d'alerter l'opinion, d'interpeller l'industrie papetière, le gouvernement. Mobilisant toute leur énergie, rassemblant les compétences, notamment celles de leurs techniciens et ingénieurs, ils ont réussi à mettre en évidence leurs atouts et proposer une alternative industrielle susceptible de permettre la relance de l'entreprise et la sauvegarde de l'emploi.

## L'hypocrisie assasine du patronat

Leur capacité d'initiative reconnue, y compris par les professionnels, la crédibilité de leurs propositions n'ont jamais été véritablement battues en brèche.
Pourtant aucun repreneur, mis à part l'épisode avorté avec Tempeg, ne s'est sérieusement manifesté.
Les entreprises dominantes du secteur ont délibérément préféré voir disparaître une capacité de production concurrente. En cela, le patronat papetier reste bien égal à luimême.
Incapable d'audace et d'ambition, il s'est littéralement laissé vendre aux multinationales scandinaves et nord-américaines.
Aujourd'hui, notre industrie ne dispose d'aucune marge d'autonomie pour préserver et valoriser les atouts dont nous disposons. La France est un grand pays papetier avec des ressources humaines de valeur, un potentiel technologique important et des matières premières fibreuses en grande quantité. Elle dispose d'une des plus grandes forêts européennes.
Mais les intérêts qui commandent à notre industrie ont leur regard
exclusivement fixé sur les taux de profit. Ils exacerbent chaque jour un peu plus la concurrence. Le court terme prime en permanence sur le long terme, sur l'intérêt général. Ils sacrifient même la recherche. Il faut savoir qu'en ce moment même se joue l'avenir du Centre technique papetier de Grenoble, auquel ils refusent des contributions financières qu'ils lui accordaient auparavant sous forme d'une taxe parafiscale maintenant supprimée.
Avec la fermeture de Job Toulouse, des fabrications de grande qualité vont disparaître. Elles ne seront en effet pas remplacées.
Ainsi le patrimoine créatif va-t-il s'appauvrir, alors que les besoins de production de haute valeur ajoutée constituent une opportunité de pérennité et de développement de l'industrie. Il faut s'inquiéter de la dérive, pour ne pas dire de la démission, qui gagne chaque jour du terrain avec le bradage de l'activité industrielle.
Certes nous comprenons l'explosion des activités de service, de l'informatique, de la communication... Mais nous sommes profondément convaincus que ce développement n'a pas à se substituer au maintien et au développement de notre potentiel industriel.
La production de biens, indispensable à la société, aux hommes et aux femmes qui la composent, reste une donnée fondamentale nécessaire pour un développement économique durable.
De ce point de vue, la lutte des Job demeure une référence. Ils voulaient préserver leur emploi, ils voulaient continuer de produire des richesses nécessaires à la société. Si la responsabilité du patronat est écrasante, celle des politiques est grande aussi.
Certes la mobilisation opiniâtre des salariés de Job, l'intervention syndicale CGT qui s'est déployée, le soutien de l'opinion publique, ont conduit le gouvernement à engager des dispositions fortes dans le cadre du plan social.
Mais si le ministère de l'Industrie s'est positionné pour la recherche de repreneurs, son engagement est resté trop mesuré, pour ne pas dire timoré, et n'a pas suscité une large adhésion des agents économiques concernés. Les concepts du libéralisme économique ont pesé bien plus fort sur la volonté politique de les bousculer qui devrait prévaloir
venant d'un gouvernement de gauche!
C'est bien ce même handicap qui obère la portée des mesures antilicenciements que vient de proposer la ministre du Travail. Des mesures qui n'effraient pas les entreprises, notamment les plus grandes comme Danone, Moulinex, AOM-Air Liberté ou Marks et Spencer, au point de les dissuader de mettre à exécution leur funestes plans de licenciement.

## Rendre caducs les plans sociaux

La CGT entend, là encore, alerter les salariés pour qu'ils obtiennent des parlementaires d'aller beaucoup plus loin pour rendre ces mesures plus efficaces pour la défense de l'emploi. Même s'il n'y a pas lieu de négliger des mesures visant à mieux palier aux conséquences des plans sociaux, il faut avant tout obtenir des moyens et des droits nouveaux permettant aux salariés, à leurs représentants de rendre caducs les plans sociaux injustifiés. Donc s'attaquer aux causes et non pas seulement aux conséquences.
La lutte des Job aura contribué à mettre en exergue cette nécessité. De même qu'elle a fait progresser l'exigence d'élaborer, à court terme, un dispositif vraiment efficace permettant de prévenir et, en tout cas, d'obtenir réparation pour les agissements prédateurs des entreprises développant leur activité dans différents pays de I'Union européenne. Il devrait en être ainsi de l'extension de la procédure de redressement judiciaire.
Il n'en reste pas moins que la détermination des salariés, les initiatives multiples, originales qu'ils ont prises, le soutien de la CGT tout entière et le concours permanent de la FILPAC ont permis de négocier un plan social au contenu exceptionnel.
Au-delà des obligations légales et conventionnelles, des mesures spécifiques ont été décidées, par exemple la plate-forme de reconversion, animée par le service public de l'emploi (ANPE et AFPA) :

- Les collectivités locales sont engagées pour l'embauche d'une trentaine de salariés.
- Le Conseil régional va financer des parcours de formation spécifiques et adaptés nécessaires aux caractères particuliers des salariés Job qui n'ont aucune perspective de débouché d'emploì, dans la région, en fonction de leurs qualifications de papetiers.
Le MEDEF local s'engage sur des perspectives d'emploi qu'il devrait formuler dans la prochaine période.
L'accord implique, outre le mandataire liquidateur, l'organisation syndicale, l'association "Après Job", ainsi que les pouvoirs publics au niveau de la DDTEFP 31. Cette implication reste effective dans le cadre d'une commission de suivi qui exercera son action pendant 5 ans.
Outre les mesures classiques, ce plan comporte un dispositif de "portage" pour les salariés âgés de 53 ans et plus ( 29 personnes de 53 à 55 ans). Sur 163 salariés au total, environ une cinquantaine sont concernés par des mesures dites "d'âge". Des engagements de reclassement (qu'il faudra faire effectivement confirmer !) ont été pris par les collectivités locales (34 emplois).
Des moyens concernant l'accompagnement des mesures de reclassement éventuels ont été renforcés.
Au total, les mesures du plan social et les indemnités de préavis de licenciement s'élèveront à plus de 80 millions de francs.
Cela vient s'ajouter au versement complémentaire spécifique de 21 millions de francs, soit 125000 francs pour chaque salarié et qui devraient être versés d'ici au mois de juin. Cette indemnité complémentaire résulte de l'accord syndical intervenu le 20 septembre dernier.
En conclusion, l'action syndicale est loin d'être terminée. Elle se déroule dans d'autres conditions mais la solidarité et la mobilisation des salariés licenciés vont demeurer nécessaires pour favoriser la mise en œuvre de tous les dispositifs du plan social, pour que tous les licenciés obtiennent une solution correcte et satisfaisante.
Il est probable qu'on entendra encore parler des Job.

[^0]
[^0]:    * Les intertitres sont de la rédaction.

