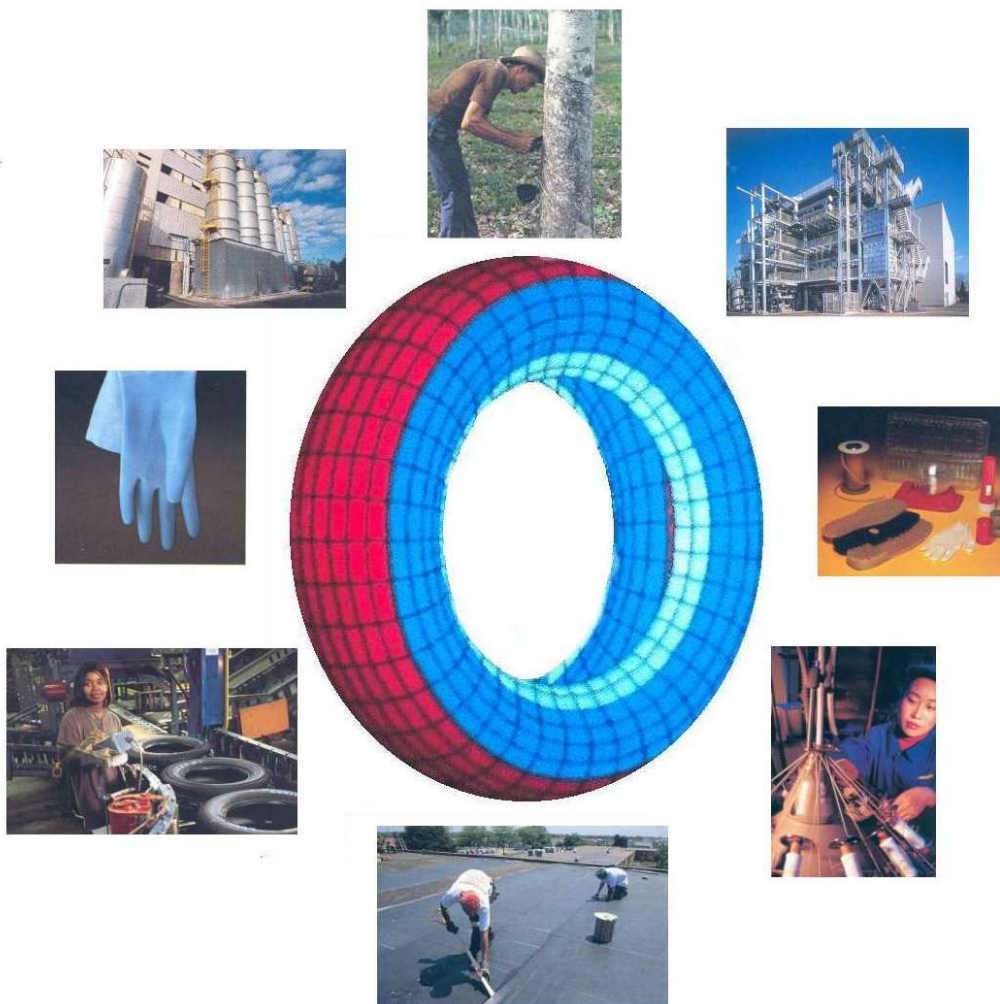


Conférence mondiale des Industries du Caoutchouc de l'ICEM

São Paulo, Brésil
28-29 octobre 2002



Rapport de l'ICEM sur le Caoutchouc dans le Monde

Septembre 2002



Table des matières

CHAPITRE 1

L'INDUSTRIE MONDIALE DU CAOUTCHOUC :

Projections, Structure et Stratégie des Entreprises4

A. PRODUCTION ET DEMANDE DE CAOUTCHOUC4

Tableau 1: Consommation d'élastomères

(caoutchouc naturel et synthétique) 1990-2002.....4

Production de Caoutchouc naturel : Turbulences en Vue ?.....5

Pneus : Dans le Sillage de l'Auto5

Tableau 2: Progression des ventes de pneus de voiture (2000-2005)6

B. LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE.....6

Stratégies d'entreprise : Les marchés7

Figure 1 : Le marché mondial du pneu8

Stratégies d'entreprise : La production10

C. LA DYNAMIQUE DE L'ENTREPRISE12

Gouvernance de l'Entreprise12

CHAPITRE 2

LE TRAVAILLEUR DANS L'INDUSTRIE MONDIALE DU CAOUTCHOUC

Entreprises, Travailleurs, Syndicats et Actions de Solidarité14

A .STRATEGIES D'ENTREPRISE : LE PERSONNEL.....14

B. LES TRAVAILLEURS DU CAOUTCHOUC ET LEURS SYNDICATS :

Enquête de l'ICEM auprès de ses Affiliés sur l'Emploi
dans l'Industrie mondiale du Caoutchouc.....16

Tableau 3 : L'emploi dans l'industrie du caoutchouc (d'après l'enquête)17

La Syndicalisation dans l'Industrie mondiale du Caoutchouc17

Tableau 4 : Effectifs des syndicats de l'industrie du caoutchouc
(d'après l'enquête)18

Salaires.....19

Tableau 5 : Salaires bruts moyens de certains Pays.....	19
Durée du Travail, Congés annuels et Retraite	20
Tableau 6 : Durée du travail de base dans l'industrie du caoutchouc	21
Tableau 7 : Congé annuel et âge de la retraite dans l'industrie du caoutchouc.....	22
Santé, sécurité et environnement	23
Tableau 8 : Principaux sujets de préoccupation dans le domaine de la santé, la sécurité et l'environnement.....	23
Tableau 9 : Catégories de risques.....	25
Principaux Problèmes auxquels sont confrontés les Syndicats de l'Industrie du Caoutchouc	27
Problèmes avec des Sociétés multinationales	28
 C. ACTIONS DE SOLIDARITE DE L'ICEM	 28
 Accords mondiaux	 29
Réseaux syndicaux mondiaux	29
Actions de solidarité	29
Accord mondial – Freudenberg.....	29
Réseaux syndicaux mondiaux	30
Actions de solidarité	31

CHAPITRE 1

L'INDUSTRIE MONDIALE DU CAOUTCHOUC : Projections, Structure et Stratégie des Entreprises

L'industrie mondiale du caoutchouc se divise en trois grands segments : la production de caoutchouc naturel et synthétique, le pneu et les produits en caoutchouc autres que le pneu. La production des matières premières – caoutchouc naturel et synthétique – sert d'indicateur de base de l'état de santé de l'industrie tandis que par son volume de production, le pneu, qui absorbe entre 60 et 70 pour cent de la production totale de caoutchouc est le second indicateur par ordre d'importance.

A. PRODUCTION ET DEMANDE DE CAOUTCHOUC

Les marchés boursiers et les médias, qui s'alimentent d'une spéculation instantanée et d'une information en continu, s'inspirent surtout, pour leurs rapports sur l'industrie, d'indicateurs des résultats trimestriels et annuels. En revanche, pour les professionnels et les travailleurs de l'industrie, c'est l'évolution à moyen et long terme qui compte. Vue sous cet angle, il apparaît clairement que l'industrie mondiale du caoutchouc est une industrie de croissance et que la consommation d'élastomères – caoutchouc naturel et synthétique – n'a cessé d'augmenter depuis 1994. (Tableau 1)

Tableau 1: Consommation d'élastomères (caoutchouc naturel et synthétique) 1990-2002
en millions de tonnes

	1990	1994	1995	1998	2002*
Consommation mondiale	15,2	14	15,2	16,2	18

* estimation de l'International Rubber Study Group

Fin 2001, la demande mondiale de caoutchouc a atteint son niveau le plus élevé depuis seize ans avec près de 18 millions de tonnes, malgré le pessimisme général qui a marqué 1998 à la suite de la crise financière d'Asie de 1997. En 2001, l'impact du recul mondial de l'industrie automobile s'est fait sentir plus durement que prévu, mais, au vu des expériences passées, les spécialistes de l'industrie estiment que 2002 sera une nouvelle année record.

La consommation mondiale de caoutchouc devrait progresser de 10,6% en Amérique du Nord, de 4,1% dans l'Union européenne, de 4,7% dans la région Asie-Pacifique, de 6,8% en Europe orientale et dans la CEI et de 3,7% en Afrique. Par contre, on notera que dans le cas de l'Amérique latine, elle devrait reculer de 3,1%, une évolution qui reflète la situation économique et politique des plus grandes économies du sous-continent. Les prévisions à l'échelon mondial pour 2003 et au-delà sont positives et suivront la tendance historique haussière enregistrée depuis 1994. On peut en conclure que l'industrie mondiale du caoutchouc s'inscrit, à long terme, dans une situation de croissance stable et forte qui, contrairement à ce qui se passe dans d'autres industries lourdes, se répercute sur les investissements et les technologies de production des entreprises concernées.

Production de Caoutchouc naturel : Turbulences en Vue ?

Toutes les prévisions applicables à l'industrie reposent sur un maintien des tendances actuelles et sur la vigueur des structures existantes. Le seul indicateur annonciateur de turbulences se situe au niveau de la faiblesse des cours du caoutchouc naturel. La consommation mondiale de caoutchouc se répartit entre, environ, 60% de caoutchouc synthétique et 40% de caoutchouc naturel. Et le caoutchouc naturel est actuellement presque deux fois moins cher que le synthétique. Or, les producteurs de caoutchouc naturel se plaignent depuis des dizaines d'années de la faiblesse du cours de leur produit.

En 1980, le caoutchouc naturel se vendait 1.625 dollars la tonne, mais en 2000, son prix avait chuté de moitié. Dans un pays comme la Thaïlande, qui a augmenté sa production de caoutchouc naturel de 33% sur la même période, la valeur réelle de celle-ci est actuellement inférieure à ce qu'elle était en 1980 en dépit d'un accroissement de volume. Bangkok dit maintenir sa production surtout pour éviter les désordres sociaux que causerait la fermeture de nombreuses petites exploitations.

Ce sont ces problèmes qui furent à l'origine de l'Organisation internationale du caoutchouc naturel, créée dans le but de stabiliser les cours du caoutchouc naturel. Cette organisation interventionniste a disparu en 2001, laissant les producteurs à la merci des fluctuations du marché et de ses manipulations par les entreprises et pays consommateurs. En réaction, les trois plus grands pays producteurs de caoutchouc naturel ont créé en 2002 l'Organisation internationale tripartite du caoutchouc. Ces trois pays représentent ensemble près de 70% de la production mondiale de caoutchouc naturel.

Ils voudraient créer l'équivalent de l'OPEP pour le caoutchouc, une organisation qui réduirait l'offre pour faire augmenter les prix. Quoique l'industrie ne prévoie aucune évolution radicale dans le secteur, la création de cette organisation dénote une volonté des producteurs d'obtenir des prix plus élevés pour leur caoutchouc naturel. S'ils y arrivent, on pourrait voir changer certains structures de prix de base dans l'industrie.

Pneus : Dans le Sillage de l'Auto

Vu la place de la production de pneus dans l'industrie, il est logique que l'industrie mondiale du caoutchouc soit tributaire de l'évolution de l'industrie automobile. Les fabricants ont avec les constructeurs automobiles des contrats de fourniture de pneus de première monte tandis que, pour le marché de la deuxième monte, c'est principalement du marketing que dépend la vente au détail.

La vente de nouvelles voitures suit de près l'évolution économique, ce qui n'est pas tant le cas pour le marché de la deuxième monte. Dans les deux cas, indépendamment des fluctuations cycliques, la tendance à long terme est à une multiplication du nombre des véhicules et une utilisation accrue de la voiture. Cependant, on constate d'une région à l'autre de fortes différences qui traduisent la maturité du marché de la voiture individuelle. Dans l'Union européenne et en Amérique du Nord, le marché de la première voiture est saturé et sa progression est par conséquent faible.

Tableau 2: Progression des ventes de pneus de voiture (2000-2005)

% de croissance en nombre de pneus

Europe occidentale	0,7%
Europe orientale	3,6%
Amérique du Nord	1,3%
Amérique latine	2,9%
Asie	3,7%

Pour l'industrie, il est important que les ventes de voitures progressent surtout dans les deux régions où les coûts de production et de main-d'œuvre sont les plus faibles. La protection de l'environnement, les normes de sécurité et d'hygiène et les salaires sont à un niveau inférieur en Chine et en Europe orientale tandis qu'en matière de risque d'investissement et de stabilité du marché, la situation y est meilleure que dans les autres régions à faible coût que sont l'Amérique latine et l'Afrique.

Enfin, la demande de pneus est peu sensible à l'innovation technologique dans leur utilisation. Si les pneus s'usent moins vite qu'auparavant, on n'attend aucune avancée technologique qui viendrait révolutionner leur utilisation. De même, si les progrès qui se feront dans la traction et le transport – la pile à combustible et les moteurs hybrides – peuvent avoir une incidence sur l'utilisation et les contraintes qu'ils subissent, le pneu et la roue se retrouvent dans tous les projets futurs.

B. LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE

L'industrie mondiale du caoutchouc est une petite industrie par rapport à beaucoup d'autres. Ses ventes totales annuelles, estimées à moins de 100 millions de dollars, sont inférieures aux ventes annuelles d'une marque automobile, d'une entreprise de grande distribution ou d'une compagnie pétrolière, par exemple. Le dernier inventaire disponible et fiable du secteur fait état de 75 entreprises pour des ventes dépassant 40 millions de dollars et un volume d'emploi mondial d'environ 700.000 personnes dont 450.000 dans la fabrication de pneus.

Pourtant, l'industrie du pneu a été une des premières à suivre une évolution particulière, avec trois grands groupes dominant le secteur et affectant, par le biais de leurs achats, les politiques de vente et d'emploi ainsi que la situation économique et sociale des sociétés en aval. D'autres secteurs d'industrie ont attendu jusqu'à maintenant pour s'orienter vers cette structure "tricéphale" d'un oligopole parvenu à maturité.

C'est ce que montre une comparaison des chiffres de ventes des trois plus grands producteurs de caoutchouc avec ceux du reste de l'industrie. A titre d'exemple, les ventes de Goodyear en 2000 – 11,5 milliards de dollars – dépassaient les ventes combinées de ses trois suivants, Continental, Sumitomo et Pirelli.

Le pneu est le secteur le plus important de l'industrie du caoutchouc dont il représente au moins 70% de la production, et c'est lui qui est à l'origine de son évolution vers une structure tricéphale. Les quatre dernières années ont encore vu une diminution du nombre des producteurs et la disparition de noms associés au pneu depuis des dizaines d'années. Ainsi, le japonais Bridgestone a racheté Firestone, le français Michelin a racheté Uniroyal/Goodrich, l'américain Goodyear a racheté l'allemand Fulda après avoir absorbé les filiales américaines et européennes de Dunlop, et l'allemand Continental a racheté l'autrichien Semperit et les américains General Tire et Uniroyal-Englebert.

A côté de ces fusions et acquisitions, les fabricants de pneus se lancent dans des alliances par lesquelles ils collaborent entre eux ou avec leurs soi-disant concurrents dans des coentreprises et des opérations de marché. C'est ainsi que Goodyear et le japonais Sumitomo ont conclu une alliance mondiale, que Pirelli et Cooper Tire sont liés par une alliance au terme de laquelle Cooper doit commercialiser les pneus Pirelli en Amérique latine tandis qu'il est supposé aider Pirelli dans ses problèmes de productivité aux Etats-Unis. De son côté, le coréen Woosung Tire Corporation cherche des partenaires auprès des trois grands. Ces alliances consistent parfois aussi en des accords de démarrage par lesquels un fabricant produit des pneus sous le nom d'un autre.

Toutes ces activités ont un point en commun, qui est la réduction du nombre de producteurs sur le marché mondial du pneu. A la fin des années 1990, trois firmes contrôlaient plus de 60% du marché; les spécialistes estiment maintenant que ce chiffre passera à 70% en 2005 et 80% en 2008.

L'industrie du caoutchouc, et le secteur du pneu en particulier, a la structure d'un oligopole parvenu à maturité, ce qui a eu un impact sur tous les autres aspects de la dynamique, des stratégies et des politiques de l'industrie mondiale.

STRATEGIES D'ENTREPRISE : LES MARCHES

Jusqu'il y a peu, l'implantation géographique des trois grands du pneu se présentait comme suit : domination de Goodyear en Amérique du Nord et en Amérique latine, Michelin en Europe et en Afrique et Bridgestone dans la région Asie-Pacifique. Leurs débouchés étaient proches de leurs sièges sociaux : 42% des ventes de Bridgestone au Japon, 47% des ventes de Michelin en Europe (avec 50% du marché du pneu français) et 54% des ventes de Goodyear en Amérique du Nord. Par ailleurs leur mode d'activité indique chez les grands du secteur un accord tacite à ne pas pénétrer les marchés principaux des autres. Dans le passé, la pénétration d'un marché se faisait par le biais des exportations; à l'époque actuelle, où les capitaux circulent librement, elle se fait par le rachat ou la construction d'unités de production à l'intérieur de ce marché.

Les fusions et acquisitions des six dernières années ont commencé à altérer ce schéma parce que, en rachetant une firme plus petite qu'elle, une firme étrangère prend pied sur le marché où opérait jusqu'alors la firme rachetée. A titre d'exemple, le rachat de Firestone par Bridgestone et plusieurs autres opérations similaires ont eu pour résultat qu'en 2001, on trouvait sur le marché américain plus de pneus produits par des fabricants américains contrôlés par l'étranger que par des fabricants à cent pour cent américains.

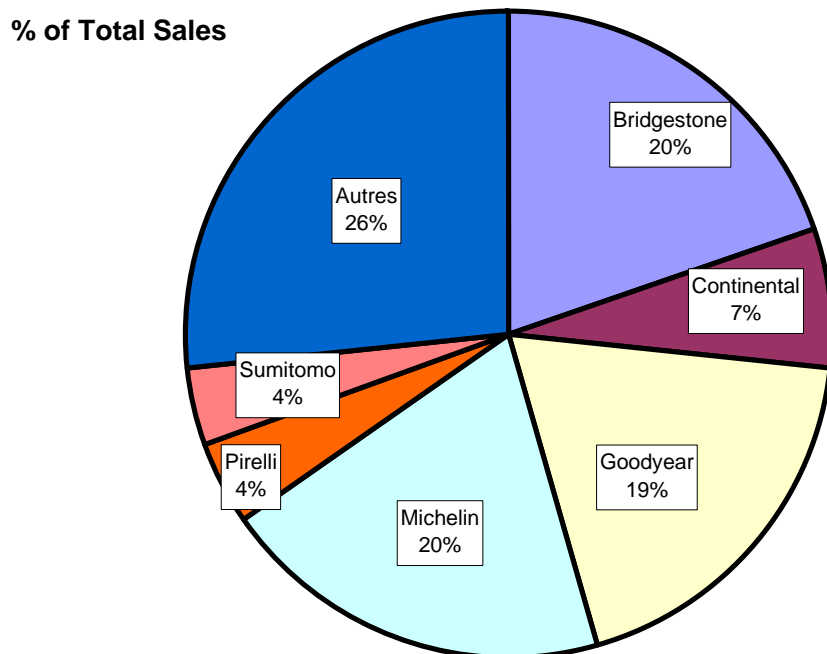
La vague de fusions et d'acquisitions qui a secoué l'industrie du caoutchouc n'étant pas encore totalement terminée, il est encore trop tôt pour dresser un pronostic définitif. Cependant, la tendance qui se dessine est que, à l'image de Goodyear qui a perdu sa position dominante en Amérique du Nord pour favoriser une expansion sur les marchés étrangers, tous les grands du secteur sont prêts à accepter un mouvement de mondialisation des marques qui donnera à tous une part de chaque marché national. C'est ainsi que chaque marché national commence à être une image en réduction du marché mondial, avec une présence affirmée des trois grands fabricants et une implantation plus modeste de producteurs nationaux ayant réussi à se maintenir ainsi que d'autres fabricants parmi les dix plus grands mondiaux.

Pour l'essentiel, au vu de leurs activités les plus récentes, les stratégies commerciales des grands du secteur s'articulent autour de trois axes :

- a) s'implanter dans de nouvelles zones de croissance en Asie et en Europe orientale plutôt qu'exporter vers ces régions;
- b) s'assurer une part de chaque marché national ou régional;
- c) convertir tous les marchés au système du "juste-à-temps".

Figure 1 : Le marché mondial du pneu
ventes exprimées en pourcentages arrondis à l'unité

Pourcentage des ventes totales
(arrondi au pour cent)



Ces stratégies sont celles ayant cours actuellement. L'industrie du caoutchouc a cela d'exceptionnel que les nouveaux secteurs de croissance des ventes de pneus et de produits autres que le caoutchouc sont aussi ceux où les coûts sont les plus bas, ce qui est rarement le cas dans d'autres industries.

Cela veut dire que les nouveaux objectifs se situent en Europe orientale et en Chine. Ainsi, par exemple, en Roumanie, qui compte 22 millions d'habitants, le coût de la main-d'œuvre ne représente qu'un dixième des salaires payés en Europe occidentale. En Europe centrale et

orientale, la consommation devrait reprendre au rythme du rétablissement des structures industrielles et des économies après l'effondrement de l'ère post-communiste. De plus, dans le cas de l'Europe orientale, la proximité de marchés du remplacement a pour effet d'abaisser les coûts de transport.

Dans le cas de la Chine, à la faiblesse des coûts salariaux s'ajoute la perspective d'une augmentation du nombre des voitures. Les ventes de voitures devraient y passer à un million en 2002, soit une hausse de 40% par rapport à 2000, sans compter la consommation des autres produits en caoutchouc pour l'industrie de la chaussure et les industries connexes qui devrait elle aussi augmenter dans de fortes proportions. Les producteurs présents en Chine, dont Goodyear, Bridgestone, Michelin et Sumitomo, approvisionneront le marché local et exporteront dans le monde entier. En 2000, Michelin a ouvert la plus grande usine de pneus au monde en Chine.

En Europe orientale, malgré un ralentissement du nombre des immatriculations, les producteurs qui s'installeront dans la région ont de meilleures perspectives d'exportation, comme Continental en République tchèque (Barum à Otrokovice), en Slovaquie (Matador à Puchov), en Roumanie (à Timisoara) et Matador qui participe à une coentreprise avec Omskshina à Omsk, en Russie. On note aussi la présence de Goodyear en Slovénie (Sava à Kranj), en Pologne (TC Debica SAF à Debica), de Michelin en Hongrie (Taurus Rubber Co. Ltd à Budapest et Nyiregyhaza) et en Pologne (Stomil-Olyztyn SA à Olsztyn) et de Bridgestone-Firestone en Pologne (à Poznan).

L'implantation de l'industrie du pneu dans des régions à faible coût pour produire pour l'exportation est moins prononcée que dans le secteur de la chaussure en caoutchouc, par exemple. Les coûts de transport et une absence de mise aux normes sont quelques-uns des problèmes qui se posent. En revanche, il arrive que des régions à coûts élevés exportent vers des régions à faibles coûts pour d'autres raisons. Actuellement, 70% des pneus de voiture, camionnette et camion importés par le Mexique viennent des Etats-Unis et du Canada. D'autre part, seuls 28% des pneus de voiture sont importés aux Etats-Unis et, si on exclut les importations en provenance du Canada, le chiffre tombe à moins de 10%. Les Etats-Unis exportent un peu moins qu'ils importent mais, ces dernières années, ce qu'il est convenu d'appeler le déficit en caoutchouc a diminué. En revanche, entre 1999 et 2000, les importations de Chine vers les Etats-Unis ont progressé de 18,5% tandis que celles du Brésil baissaient de 21%. Ce sont là des signes d'une mondialisation des flux.

Les stratégies de marché oligopolistique s'expriment dans la manière dont les trois plus grands producteurs mondiaux se partagent les marchés des différents pays. Premièrement, chacun a une position dominante dans le pays qui abrite son siège social. Ensuite, on distingue deux schémas de base : deux grands producteurs de caoutchouc plus un producteur national ou deux ou trois grands producteurs mondiaux opérant seuls. Ainsi, dans beaucoup de pays latino-américains, toute la production de pneus est aux mains de deux grands producteurs; en Colombie, il s'agit de Bridgestone et Michelin, au Venezuela, de Bridgestone et Goodyear, comme au Chili. Au Brésil, où le marché est plus important, la demande est satisfaite à 90% par Bridgestone, Goodyear, Michelin et Pirelli. En Turquie, Bridgestone et Goodyear fournissent 50% du marché et un producteur local les 50% restants. Les grands pays industrialisés n'ayant pas leurs multinationales sont dans une situation comparable aux pays moins industrialisés; au Royaume-Uni, tous les pneus proviennent de fabricants étrangers, tandis que Bridgestone, Michelin et Pirelli sont implantés en Espagne. Cependant, ce schéma ne se retrouve pas partout, ce qui laisse présager de futurs conflits. Nizhnekamskshina, le premier producteur de

pneus de Russie, a récemment décliné des offres d'alliance de fabricants occidentaux, préférant se lancer seul dans une campagne de modernisation de sa production.

La stratégie de la production et de l'approvisionnement en flux tendus ("juste-à-temps") repose sur des techniques de production que nous analyserons plus loin.

STRATEGIES D'ENTREPRISE : LA PRODUCTION

Les technologies de production peuvent servir soit à améliorer certains aspects de la fabrication de produits existants, soit à fabriquer de nouveaux produits. Il est peu probable que l'industrie du caoutchouc, où le pneu occupe une place dominante, risque d'être fortement perturbée par l'arrivée de nouveaux produits. Le seul produit nouveau à l'horizon est le pneu à affaissement limité capable de rouler sans air sur une distance suffisante avant d'être remplacé. Cela signifie que le véhicule n'aura plus besoin de roue de rechange, d'où une baisse de poids et de coût pour les constructeurs automobiles. Ce pneu impose la présence d'un dispositif de veille électronique pour indiquer une baisse de pression et suppose d'autres problèmes d'une plus grande technicité. Rien n'est prévu pour une arrivée massive de ce produit sur le marché du pneu, la technologie de production étant donc axée sur l'amélioration des systèmes de production actuels.

Il ne fait aucun doute que la technologie de production utilisée dans l'industrie du pneu va totalement changer dans les dix prochaines années. Les technologies de demain existent déjà, mais encore faudrait-il que l'industrie choisisse le système qu'elle veut généraliser. En outre, les entreprises ne semblent pas décidées à se lancer dans des technologies qui pourraient donner de mauvais résultats et qui nécessiteraient de déclasser des unités de production coûteuses et qui fonctionnent bien. C'est pourquoi, actuellement, les trois plus grands producteurs affirment chacun avoir leur propre technologie de production qui entraînera un abaissement sensible des coûts de production des pneus. Le plus dynamique dans ce domaine est Pirelli, ce qu'explique peut-être sa taille plus modeste.

Les nouvelles technologies de production développées par les grands de l'industrie sont les suivantes :

Goodyear

Procédé : IMPACT

Avantages supposés : hausse de productivité de 135%, allongement de la durée de vie de 70%, réduction des coûts de matières premières de 15%, réduction des coûts de main-d'œuvre de 35%.

Michelin

Procédé : 3CM-Process (continuous cold compounding = compoundage en continu à froid)

Avantages supposés : diminution du temps de production de 85%, réduction de l'espace nécessaire de 90%, réduction de l'investissement requis de 50% par rapport au niveau actuel, réduction de la consommation d'énergie de 40%, réduction du personnel de 35%.

Bridgestone

Procédé : TOCHIGI et ACTAS (Automatic Tire Assembly System)

Avantages supposés : 2.500 pneus par jour avec 10 personnes, coût d'investissement minime, 60 pneus différents avec le même procédé.

Pirelli

Procédé : MIRS (Modular Integrated Robotized System)

Avantages supposés : abaissement des coûts d'investissement de 15%, économie de 25% sur les coûts, la durée de fabrication est ramenée de six jours à 72 minutes, hausse de la productivité de la main-d'œuvre de 80%, abaissement des coûts d'énergie de 33%, réduction de l'espace requis de 80%.

Continental a aussi son système MMP et des firmes plus petites encore affirment avoir mis au point de nouvelles technologies. A titre d'exemple, le japonais Yokohama Rubber Company utilise, avec Toyo Tire, une technologie mise au point par Fuji Seiko qui permettrait de réduire de 20% les coûts de fabrication de pneus de "haute précision", sans soudure, ce qui nécessite un système de production intégré fondé sur le "juste-à-temps". Les firmes participant au projet parlent d'un "changement révolutionnaire de la production de pneus pour le 21^e siècle."

Les objectifs économiques de ces technologies sont :

- 1) diminution des matières premières utilisées (résultant en partie de craintes d'une hausse des prix du pétrole)
- 2) réduction du nombre de travailleurs nécessaire
- 3) des ateliers plus petits et plus compacts facilitant la mobilité géographique
- 4) permettre des systèmes de livraison "juste-à-temps" avec des coûts de mise en route et de démantèlement réduits.

Le rêve technologique de l'industrie du pneu est de disposer d'une seule machine (atelier de traitement) peu gourmande en matières premières, en main-d'œuvre et en énergie, facilement transportable, avec des coûts de mise en route et d'arrêt minimes. Pirelli affirme que son système MIRS répond à tous ces critères. Le fabricant a des ateliers MIRS à Milan, en Allemagne et au Royaume-Uni et envisage la présence de 80 ateliers de ce type dans le monde comme une possibilité. Les ateliers MIRS occupent environ 370 mètres carrés, ils coûtent chacun un million de dollars et produisent un million de pneus par an en travaillant vingt-quatre heures sur vingt-quatre. En 2002, Pirelli a annoncé la mise au point d'un système CCM (Continuous Compound Mixing) qui viendrait s'ajouter au MIRS.

Les spécialistes de l'industrie sont convaincus que chacune de ces technologies a été essayée par tous les autres fabricants qui leur ont chaque fois trouvé un inconvénient et ont choisi d'aller de l'avant avec leur propre système. D'autre part, si certains atouts supposés sont réels, d'autres ne le seront qu'à long terme. Ainsi, par exemple, Goodyear, qui prétend que sa technologie permettrait de se passer de mélangeurs fermés, doit encore réaliser cet objectif, alors qu'il faudrait plus de vingt ans pour convertir toutes ses usines au système IMPACT. Certains raillent Pirelli en disant qu'il aurait tout avantage à faire l'objet d'une OPA puisqu'il prétend détenir la technologie parfaite pour la production de pneus.

Pour illustrer l'argument voulant que les nouvelles technologies ne donnent pas toujours des produits robustes, on rappellera le cas célèbre des 13 millions de pneus que Bridgestone/Firestone a dû reprendre en raison d'un décollement de la bande de roulement. D'autres fabricants ont aussi dû retirer certains pneus de la vente en raison d'une augmentation des défaillances et d'un durcissement des normes de sécurité.

Par conséquent, les experts estiment que toutes les technologies en présence ont leurs défauts, souvent tenus secrets en l'absence d'organe de surveillance propre à l'industrie. En fait, chaque firme choisit une technologie en fonction de ses atouts et des inconvénients dont elle peut s'accommoder. Comme nous l'avons vu, chacune a sa sphère d'influence économique en fonction de laquelle elle arrête ses choix technologiques. Michelin, par exemple, est surtout présent en Europe occidentale où les normes d'environnement sont rigoureuses et appliquées, ce qui veut dire qu'elle rejettera toute technologie lui imposant des mesures anti-pollution. En Amérique du Nord, où les distances sont longues et tout écart par rapport aux normes de sécurité sanctionné par des recours en dommages et intérêts, tout supplément de coût pour des contrôles de sécurité serait plus négatif que partout ailleurs.

Pour la seule année 2001, la rémunération totale du Président-Directeur général de Goodyear Tire and Rubber, Samir Gibara, s'élevait à :

4.999.151 \$

soit 466 fois le salaire minimum et 196 fois le salaire moyen aux Etats-Unis

Mais ce que retiendront surtout les travailleurs c'est que pratiquement aucun rapport ne se soucie de leur impact sur leur emploi, leur santé et leur sécurité ou sur la pollution de l'environnement. La responsabilité des entreprises de l'industrie du caoutchouc est davantage considérée sous l'angle de l'utilisation du produit que sous celui de sa fabrication. Les nouvelles technologies soulèveront ces problèmes comme cela n'a jamais été fait auparavant.

C. LA DYNAMIQUE DE L'ENTREPRISE

L'activité des producteurs de caoutchouc répond à la dynamique de l'entreprise en vigueur dans tous les secteurs, mais aussi à une dynamique propre à l'industrie du caoutchouc.

Gouvernance de l'Entreprise

Les géants du caoutchouc n'ont pas échappé aux problèmes qui affectent les autres secteurs dans le domaine de la gouvernance de l'entreprise. Depuis quatre ans, ils ont procédé à toutes les mesures de compression immédiate des coûts afin de dégager un maximum de profit pour augmenter les rémunérations de leurs dirigeants et les dividendes de leurs actionnaires.

La mainmise des gestionnaires sur les excédents de l'entreprise et une volonté d'en retirer un maximum en gonflant artificiellement ses résultats nets ont eu pour effet de réorienter la dynamique de l'entreprise vers les compressions de coûts à court terme, un investissement à long terme dans les technologies réduit à sa plus simple expression et un désintérêt pour la santé, la sécurité et l'environnement considérés comme des éléments de coût.

Tous les géants du caoutchouc se sont orientés dans cette voie. Les technologies proposées visent quasi exclusivement à réduire l'intervention du travailleur, l'utilisation de matières premières, à assouplir la gestion de la production et des stocks plutôt que de sécuriser la main-d'œuvre et la sensibiliser à la sécurité et à l'environnement. L'exemple de Bridgestone/Firestone est révélateur. Les exigences de la direction en matière de travail et de compressions salariales ont empoisonné les relations de travail et ajouté aux problèmes de production que connaissait

déjà la firme. Les pneus défectueux n'ont pas été rappelés immédiatement, la direction tentant désespérément d'éviter une perte à court terme en proposant des indemnités, comme cela se fait pour la vente de produits défectueux.

Les scandales qui secouent actuellement l'Amérique du Nord sont la conséquence de deux décennies de renforcement du pouvoir des gestionnaires et d'affaiblissement des actionnaires et des syndicats, avec pour résultat d'énormes gratifications des membres de la direction prélevées sur les fonds des entreprises. Si cela ne pouvait se faire légalement, certains n'ont pas hésité à recourir à des pratiques illégales. Pendant des dizaines d'années, les patrons européens et japonais n'ont cessé de se plaindre de leurs rémunérations qu'ils jugeaient très inférieures à celles de leurs homologues américains et britanniques. Ils ont multiplié les pressions sur les gouvernements pour obtenir des allègements de l'impôt des sociétés et de l'impôt sur les hauts revenus et réclamé un assouplissement des conditions de travail favorisant la rémunération des plus hauts échelons de la hiérarchie. Ces pratiques peuvent s'exporter. En Chine, Goodyear fait l'objet d'une procédure judiciaire lui réclamant 3,5 milliards de dollars pour avoir offert des bijoux, des vêtements, des voyages et des contrats d'emploi pour persuader une firme chinoise de passer contrat avec Goodyear, ce que nie cette dernière.

Pour contrer la généralisation de ces pratiques, il faudra une présence syndicale forte et compétente dans l'industrie accompagnée d'un contrôle plus actif des fonds de pension et des actionnaires.

La dynamique d'entreprise propre à l'industrie du caoutchouc s'explique aussi par sa structure d'oligopole parvenu à maturité. Les industries oligopolistiques se distinguent surtout des autres par le fait qu'elles ne répondent plus aux règles conventionnelles de la concurrence qui veulent que les entreprises se concurrencent par les prix et la qualité, ce qui les pousse à une recherche de l'efficacité. Les entreprises dominantes sont moins influencées par la concurrence de type traditionnel que par la recherche d'une rente, c'est-à-dire d'excédents provenant de manipulations de segments de marché, de législations nationales, d'accords tacites et, dans certaines industries, de collusion illégale. Sous couvert de concurrence et de rivalité, c'est la coopération qui est à la base du jeu. La presse spécialisée parle beaucoup de la concurrence que se livrent les géants du caoutchouc sur la technologie de production. Pourtant, en 2002 au Brésil, par exemple, s'est créé un service de consultance en ligne du nom de RubberNetwork au sein duquel Goodyear, Michelin, Pirelli, Continental et Hankook vont collaborer à "la fourniture de technologie, de services de commerce électronique et d'approvisionnement en ligne."

Les arguments économiques rationaux font place aux alliances stratégiques qui, dans des oligopoles parvenus à maturité, ont de moins en moins de rapport avec l'efficacité économique et le rendement. Le Brésil, par exemple, ne compte pas de producteur de pneus local et le marché est aux mains des trois géants du caoutchouc. Cela veut dire que toute législation ou politique portant sur la sécurité sociale, le travail, la finance, l'environnement, la santé et l'environnement et applicable à l'industrie du caoutchouc ne vise que des firmes étrangères. La loi édictant une déréglementation est un cadeau pour les "rentes" des géants sur le marché brésilien. Les répercussions pour la législature nationale, les syndicats et les autres organisations réclamant des salaires équitables et des politiques de protection de l'environnement sont à l'origine des problèmes sociaux et politiques que connaît le monde entier.

CHAPITRE 2

LE TRAVAILLEUR DANS L'INDUSTRIE MONDIALE DU CAOUTCHOUC Entreprises, Travailleurs, Syndicats et Actions de Solidarité

A. STRATEGIES D'ENTREPRISE : LE PERSONNEL

On trouve chez les géants du caoutchouc un éventail complet de politiques et de stratégies d'entreprise sur la question des relations du travail.

Comme dans la plupart des industries, on constate une tendance à réduire les coûts de main-d'œuvre en recourant aux méthodes classiques que sont la réduction des effectifs, l'externalisation et l'intensification du travail. Les innovations apportées à la production sont le plus souvent axées sur cet objectif et le discours porte essentiellement sur ce qu'il est convenu d'appeler la "flexibilité du travail", les hausses de productivité et les compressions des coûts. Or, au terme d'un siècle d'automatisation de l'industrie du pneu, le coût de main-d'œuvre par unité n'est guère élevé. Les postes les plus élevés sont celui des matières premières, qui fluctue en fonction des cours du pétrole, et le capital. Ce qui veut dire que l'industrie du caoutchouc est moins tributaire des salaires et des conditions de travail qu'elle veut bien l'admettre. Appuyés par une presse spécialisée aux ordres, les patrons ne cessent d'incriminer les salaires, souvent sans motif (voir encadrés). Il est plus facile pour une entreprise de dire qu'elle délocalise pour des raisons de coûts de main-d'œuvre ou de relations du travail difficiles que d'avouer, par exemple, qu'elle n'arrive pas à obtenir des autorités locales des aménagements de la législation fiscale ou environnementale.

Toujours incriminer les travailleurs : 1 – Les entreprises

En mars 2001, la firme américaine GenCorp annonçait la fermeture de son usine Hennes Elastomer, en Irlande, pour cause d'"inflation salariale".

Cela semblait étrange parce que l'Irlande est réputée pour ses bas salaires. En fait, le syndicat a révélé que ceux-ci étaient la moitié de ceux payés par le groupe en Allemagne.

Mais GenCorp a vu ses allégations battues en brèche par l'Irish Industrial Development Agency, une agence indépendante financée par les pouvoirs publics.

En réalité, pour celle-ci, GenCorp n'avait pas investi suffisamment pour moderniser sa production et sa gamme avait été mal étudiée.

Toujours incriminer les travailleurs : 2 – La presse

Le 10 janvier 2001, Reuters News Service annonçait la fermeture d'une usine Goodyear au Mexique avec la perte de 1.559 emplois parce que, d'après un porte-parole de l'entreprise "les coûts salariaux étaient trop élevés", ce qui n'avait "rien à voir avec le ralentissement de l'économie américaine".

Or, le 7 janvier 2001, le service de presse Agencia EFE avait annoncé la même fermeture en citant ce même porte-parole qui avait annoncé cette fois que la fermeture "faisait partie du programme de restructuration international du groupe" et "résultait pour l'essentiel du ralentissement de l'économie américaine".

En matière de gestion du personnel, les politiques de tous les producteurs de l'industrie du caoutchouc semblent converger vers un même but : pour tirer le meilleur parti du "juste-à-temps", on voit se multiplier les licenciements. Une production en petites séries appelle des travailleurs en petites séries. Pour les économistes, il est question de transformer la main-d'œuvre d'un coût fixe en un coût variable. D'autres constatent une précarisation d'emplois autrefois sûrs, l'assimilation des travailleurs à des facteurs de production variables et une réduction du revenu annuel des travailleurs qui ne sont plus payés entre les phases de production. Le fabricant polonais Stomil Olszty a annoncé en juin 2002 l'adaptation de 2.500 contrats d'emploi prévoyant que les travailleurs ne seraient plus payés pendant les périodes d'inactivité de moins de 22 jours.

En dehors de ces deux tendances communes à l'ensemble de l'industrie, les politiques des géants du caoutchouc ont aussi leurs particularités propres. Michelin prône le paternalisme classique, dans lequel la direction essaie d'avoir un personnel peu ou pas syndiqué avec un noyau de travailleurs statutaires entouré d'une série de travailleurs occasionnels. Elle favorise aussi, par une série d'avantages en nature, la cooptation entre les travailleurs constituant le niveau de base, un système qui rend difficile le recrutement syndical.

En 2001, le personnel des usines Michelin de Nouvelle-Ecosse (Canada) a été empêché de se syndiquer pour la treizième fois en trente ans. Michelin a trois usines dans cette province et, suivant la loi scélérate "Michelin" votée par le législatif local en 1979 pour attirer le fabricant, il faut qu'elles soient syndiquées ensemble pour obtenir leur reconnaissance. En France, par contre, Michelin a conclu un accord de 35 heures avec les syndicats, offrant ainsi aux travailleurs français la durée de travail la plus courte de l'industrie du caoutchouc. Dans la même ligne, Michelin a inauguré en 2002 un plan d'actionnariat ouvrier limité auquel auraient répondu 63% des salariés d'après la direction (ce qui est supérieur au taux habituel pour une première initiative de ce type). Ce plan a été proposé à plus de 100.000 salariés dans seize pays, ce qui veut dire que 27.000 ont été laissés de côté. Une seconde offre sera faite en 2003. Cela n'empêche pas Michelin de continuellement réduire ses effectifs après avoir annoncé en 2000 un programme de suppression de 7.500 postes en 2003. Depuis 1982, Michelin a licencié 25.000 personnes.

Pour sa part, Goodyear adopte une politique des relations du travail davantage axée sur la confrontation. Il y a peu, l'entreprise a dû revoir le système de notation du personnel en vigueur aux Etats-Unis et par lequel les salariés sont classés par les agents de maîtrise dans trois catégories – A, B et C – en fonction de leurs résultats. Les catégories A et B obtiennent des hausses de salaire tandis que la catégorie C reçoit un avertissement. Après deux ans, l'entreprise a commencé à licencier les salariés cotés C deux années de suite. Outre qu'il est considéré comme un procédé pour se débarrasser des travailleurs les plus âgés, ce système est aussi réputé, suivant les dires de travailleurs interrogés dans la presse, affaiblir le moral du personnel et créer une atmosphère de travail détestable.

Bridgestone et Continental appliquent des politiques différentes dans leurs pays d'origine et dans leurs filiales étrangères parce qu'ils doivent se conformer à la législation du travail et à la

tradition dans les premiers. L'accusation suivant laquelle les entreprises tentent d'imposer dans leurs filiales des conditions de travail inférieures à celles pratiquées dans leur pays d'origine est largement répandue à travers tous les réseaux et dans tous les appels à la solidarité internationale.

B. LES TRAVAILLEURS DU CAOUTCHOUC ET LEURS SYNDICATS : **Enquête de l'ICEM auprès de ses Affiliés sur l'Emploi dans l'Industrie mondiale du Caoutchouc**

En prélude à sa Conférence mondiale des industries du caoutchouc, l'ICEM a procédé auprès de ses affiliés à une enquête au moyen d'un questionnaire comportant 17 questions portant sur l'industrie nationale, le syndicat, les conditions de travail et les problèmes rencontrés. Vingt-deux réponses ont été reçues. Hélas, ces réponses étaient quelque peu disparates en termes de couverture géographique. Nous présentons ci-dessous la synthèse des réponses qui se sont avérées suffisamment complètes, comparables ou qui apportaient des informations dignes d'intérêt. Ces résultats sont à considérer comme le point de départ d'une enquête plus complète et précise plutôt que comme une information faisant autorité.

Les réponses semblent indiquer que l'ensemble du secteur emploierait au moins 700.000 personnes, non compris les travailleurs de la production de caoutchouc naturel ni ceux de l'industrie chinoise du caoutchouc. Le chiffre mondial de l'emploi doit donc, en 2002, tourner aux alentours du million de personnes. Quelque 450.000 travailleurs sont employés dans le secteur du pneu, dont 370.000 par les six plus grands producteurs.

Nous n'avons pas obtenu de réponses complètes sur le nombre des femmes travaillant dans l'industrie mais les chiffres donnés indiquent un pourcentage variant entre 20 et 45%. On retiendra surtout que les affiliés bulgare et slovaque font état de taux de 42 et 30% respectivement. Seules la Finlande avec 45% et les Etats-Unis avec 55% de femmes dans le pneu dépassaient ces deux pays, tandis que les femmes étaient 42% en Espagne. Ces chiffres sont à comparer à des taux de 28% au Japon, 24,8% au Royaume-Uni, 25% au Danemark, 19% en France et 22,6% en Allemagne. En Asie, notre affilié malais fait état de 45% de femmes, chiffre qui traduit une structure de l'industrie différente, les produits en latex naturel y étant proportionnellement nombreux. La "féminisation" de la main-d'œuvre n'est guère une réalité dans l'industrie mondiale du caoutchouc mais, si la production de l'Europe centrale et orientale et de l'Asie devait augmenter, les tendances pourraient évoluer à court terme.

Une autre question demandait quels étaient les postes occupés par les femmes dans l'industrie du caoutchouc et quel était l'écart salarial. La majorité des affiliés ayant répondu voient les femmes dans le conditionnement, le montage, le contrôle de la qualité, les laboratoires et l'administration. Quatre seulement dénombrèrent des femmes dans la fabrication ou dans des travaux manuels physiques. Plusieurs classent les femmes dans les tranches les moins bien rémunérées mais ne constatent cependant pas de disparités salariales prononcées, certains évoquant des normes d'égalité négociées ou légales, d'autres la fameuse disparité résultant de la cotation des postes. Parmi les réponses les plus explicites, un affilié français a fait état d'un écart de près de 20% entre catégories et indiqué que dans les postes de maîtrise et d'encadrement, les hommes touchent 30% de plus que les femmes. Cette enquête ne fait pas apparaître une discrimination salariale entre les sexes plus prononcée dans l'industrie mondiale du caoutchouc que dans des industries comparables.

Tableau 3 : L'emploi dans l'industrie du caoutchouc (d'après l'enquête)
(classement suivant la taille de l'industrie)

Etats-Unis	199.900
Japon	106.000
Allemagne	72.000
France	70.000
Royaume-Uni	35.520
Malaysia	35.000
Brésil	27.000
Roumanie	9.700
Australie	6.500
Bangladesh	6.500
Mozambique	5.852
Finlande	4.500

Les syndicats étaient priés d'indiquer si l'emploi dans l'industrie du caoutchouc progressait ou reculait dans leur pays en précisant les raisons de la tendance constatée. Les schémas identifiés confirment l'analyse des stratégies d'entreprise favorisant une délocalisation vers des régions de croissance et à faibles coûts. Ainsi, notre affilié roumain fait état d'une croissance de 7% et le slovaque 15%. Tous les autres citent des reculs de 25% en Norvège, 20% en Autriche, 9,5% au Japon et 5% en Allemagne. D'autres pays, victimes d'instabilité économique ou suffisamment petits pour souffrir gravement de la fermeture d'une seule usine, font état de reculs énormes de l'ordre de 40% au Pérou et en Tanzanie.

Les raisons de ces mouvements traduisent aussi ce que révèle l'analyse de la stratégie des entreprises : restructuration, rationalisation et réorganisation. Plusieurs syndicats notent qu'à la privatisation succède un recul de l'emploi dans l'industrie tandis qu'au Bangladesh, notre affilié impute explicitement les raisons de ce déclin aux politiques du FMI et de la Banque mondiale. Aucun n'a cité l'impact des nouvelles techniques de production quoique celui-ci puisse être repris dans la question portant sur la rationalisation.

La Syndicalisation dans l'Industrie mondiale du Caoutchouc

D'après les réponses de nos affiliés, les travailleurs du caoutchouc semblent montrer des taux d'affiliation supérieurs aux moyennes nationales. La plupart du temps, le nombre des travailleurs de l'industrie du caoutchouc est égal ou supérieur au taux général de syndicalisation du pays repris dans les dernières statistiques. Quant aux taux de densité syndicale - c'est-à-dire la proportion de travailleurs syndiqués dans l'ensemble de l'industrie – on distingue trois grandes catégories : plus de 85%, entre 65 et 44%, et moins de 22%.

Dans la catégorie de plus de 85%, on trouve les pays ayant traditionnellement un taux de syndicalisation élevé, comme le Danemark, l'Autriche, la Norvège et l'Australie, qui tous font état de taux de 90% et plus. Dans cette même catégorie figurent les plus petits syndicats d'industries plus modestes, comme le Bangladesh avec 90% et la Tanzanie avec 87%. Dans la catégorie intermédiaire figurent des pays comme le Japon, le Brésil et le Pérou, avec des taux de 44, 50 et 60% respectivement. En tête de cette catégorie vient la Roumanie avec 63% et, à l'autre extrême, l'Allemagne avec 46% et le Mozambique avec 45%. On trouve les taux de syndicalisation les plus bas aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en Espagne, entre 22 et

10% qui est le taux de la France, un des plus bas. La Malaysia, avec 24%, et la Bulgarie, avec 36%, viennent aussi en bonne place dans cette catégorie.

Tableau 4 : Effectifs des syndicats de l'industrie du caoutchouc (d'après l'enquête)
(classement suivant l'importance des effectifs)

Pays	Syndicat	Effectifs
Japon	Gomurengo (Confédération syndicale des travailleurs japonais du caoutchouc)	47.593
USA	United Steelworkers of America, AFL-CIO,CLC	45.699
Allemagne	IG BCE	33.600
Brésil	Frente Unica da Borracha	14.000
Royaume-Uni	Transport & General Workers Unions	11.523
Malaysia	Syndicat national des salariés des entreprises fabriquant des produits en caoutchouc	6.379
Royaume-Uni	General, Municipal and Boilermakers Union	5.000
Espagne	FIA-UGT	3.600
Bangladesh	Bangladesh Forest Industries Development Corporation Workers and Employees Union	4.500
Mozambique	SINTIQUIGRA	2.543
Danemark	Organisation centrale des salariés de l'industrie	2.300
Autriche	Gerwerkschaft der Chemiearbeiter	2.186
France	Fédération Chimie Energie FCE-CGT	1.900
Roumanie	Féd. Nationale des Syndicats de la Pétrochimie	1.620
Slovaquie	OZ Chemia SR	1.293
Finlande	Union des salariés TU	1.036
Etats-Unis	PACE International Union	960
Australie	Australian Liquor Hospitality, Miscellaneous Workers Union	800
Tanzanie	Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers	368

Bulgarie		340
Nouvelle-Zélande	Manufacturing & Construction Workers Union	210
Pérou	Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Peru SA	116
Norvège -	Syndicat des travailleurs de la chimie et de l'industrie	214
Argentine	SUTNA	36

Alors que la Chine et plusieurs autres pays asiatiques sont absents de cette enquête, les réponses des affiliés tendent à montrer que les nouvelles zones de croissance et les régions à faible coût ont effectivement un taux de syndicalisation moyen, ce qui peut être important pour les stratégies que les syndicats veulent opposer aux délocalisations et aux manœuvres des entreprises.

Salaires

Comparer les salaires est très difficile, surtout si on veut le faire avec précision. Souvent, les facteurs à prendre en considération – taux de change, écarts de coût de la vie, primes et prestations extrasalariales, barèmes d'heures supplémentaires – interviennent dans des proportions telles qu'ils rendent vaine toute comparaison entre pays. Les réponses à l'enquête étaient incomplètes dans le domaine régional et national et, souvent, les données n'étaient pas comparables. Les chiffres du Tableau 5 ne peuvent être pris qu'à titre indicatif et devraient être affinés.

Cela dit, les chiffres disponibles permettent néanmoins de tirer certaines conclusions.

A l'aide du référentiel mis au point par l'US Bureau of Labor Statistics pour la moyenne du salaire horaire de l'ensemble de l'industrie, il apparaît que les taux salariaux de l'industrie du caoutchouc seraient sensiblement égaux, voire dans certains cas inférieurs, à la moyenne de l'ensemble de l'industrie. En Espagne, par exemple, pour une moyenne horaire USBLS de 16,2\$, les catégories intermédiaires présentent un taux légèrement inférieur, mais nettement inférieur en Nouvelle-Zélande. L'affilié américain de l'ICEM signale pour sa part un salaire horaire de 13,58\$ pour la catégorie intermédiaire et de 19,2\$ pour l'ensemble de l'industrie.

Tableau 5 : Salaires bruts moyens de certains Pays
(taux salarial mensuel ouvrier moyen – en \$US)

Région/Pays	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure
Asie/Pacifique			
Bangladesh	28	89	103,5
Japon		2.322	
Malaysia	230	400	700
Nouvelle-Zélande	800	920	1.040

Europe occidentale			
Allemagne	1.762	1.906	4.355
Espagne	1.000	2.125	4.000
Finlande	1.200	2.000	2.700
Europe centrale			
Roumanie	125	300	500
Slovaquie	150	235	430
Amérique du nord et latine			
Brésil	120	200	800
Pérou	200	680	1.000
Etats-Unis	1.326	2.205	3.314

conversion d'heures en mois = durée de la semaine de travail donnée x 4

La fourchette salariale donnée par les affiliés est de l'ordre de 2,5 à 3 fois. Ainsi, l'Allemagne et les Etats-Unis font part tous deux d'un coefficient de 2,4 entre le salaire le plus bas et le plus élevé, celui-ci étant de 3 en Finlande et moins de 2 au Royaume-Uni. L'écart s'accroît à mesure que les salaires diminuent, ce qui explique que notre affilié brésilien parle d'un salaire supérieur 6 fois plus élevé que le salaire le plus bas, la proportion étant de 5 fois au Pérou et 4 fois en Roumanie. S'écartant en cela des autres pays d'Europe occidentale, notre affilié espagnol relève un rapport de 4 entre les extrêmes salariaux. En Asie, le Bangladesh et la Malaisie donnent des écarts salariaux proches de 3.

Sur la base des rares réponses comparables, l'enquête de l'ICEM montre que les taux salariaux en vigueur en Europe centrale et orientale sont maintenant inférieurs à ceux de l'Amérique latine, ce qui confirme que les PECO deviennent la région de prédilection d'une industrie du caoutchouc en quête de coûts salariaux faibles.

Enfin, à la question concernant l'évolution des salaires réels (salaire pécuniaire moins inflation) au cours des trois dernières années, tous les affiliés ont répondu que les salaires ont progressé ou qu'ils sont restés stables, sauf le syndicat autrichien qui enregistre un recul de 1% et le bulgare faisant état de -2,1%. Parmi les syndicats ayant obtenu des hausses notables au cours des trois dernières années figuraient les Etats-Unis avec 11,84%, le Bangladesh avec 10% et la Finlande avec 6-7%.

Durée du Travail, Congés annuels et Retraite

Les données fournies pour ce chapitre sont les plus complètes de l'enquête.

Le plus frappant est l'écart très net entre les durées annuelles du travail d'un pays à l'autre, celui-ci pouvant aller jusqu'à 56% entre le Pérou (2.496 h/an) et la France (1.600 h/an).

Tableau 6 : Durée du travail de base dans l'industrie du caoutchouc
(classée suivant la durée annuelle pour le travail non posté;
d'après les réponses à l'enquête)

Pays	Travail de jour		Travail posté	
	par année	par semaine	par année	par semaine
Mozambique	2.688	48	2064	44
Pérou	2.496	48	2496	48
Bangladesh	2.304	48	n.d.	n.d.
Argentine	2.300	42.5	n.d.	n.d.
Brésil	2.288	44	2054	39,5
Tanzanie	2.169	45	n.d.	n.d.
Malaysia	2.160	48	2160	48
Australie	2.112*	44	2.112	44
Bulgarie	2.045	40	2.045	40
Etats-Unis	2.030	40.6	n.d.	n.d.
Roumanie	2.000	40	2.000	40
Autriche	1.976	38	1.976	38
Allemagne	1.955	37.5	1.955	37,5
Japon	1.951	n.d.	1.894	n.d.
Norvège	1.950	37.5	1.846	35,5
Nouvelle-Zélande	1.840	40	1.715	37,3
Espagne	1.760	n.d.	1.760	n.d.
Finlande	1.716	40	1.655	35
Royaume-Uni	1.710	39-40	1.545	32-37-5
Slovaquie	n.d.	375	n.d.	37,5
Danemark	1.628	37	1.540	35
France	1.600	35	1.600	35

*Pneu: 1.824 par an, 38 par semaine

Les statistiques relatives à l'âge de la retraite sont de plus en plus complexes à mesure que certaines législations suppriment l'obligation de départ à la retraite, que les plans de pension changent les dates donnant droit à une pension intégrale et que sont prises de nouvelles dispositions permettant aux travailleurs âgés de prendre une retraite partielle avec pension. Ces changements doivent être pris en compte pour la lecture des résultats des tableaux correspondants.

Tableau 7 : Congé annuel et âge de la retraite dans l'industrie du caoutchouc
(syndicats ayant répondu – liste limitée de pays)

Pays	Congé annuel (jours)	Age de la retraite	
		H	F
Argentine	14-35	65	-
Australie	20	65	65
Autriche	30-36*	61.5	56.5
Bangladesh	20-33#	60	60
Brésil	30	65	60
Bulgarie	20-30	67	60
Danemark	30	65	65
Finlande	25	67	62
France	25-30+	60	60
Japon	-	60	60
Allemagne	30	61	61
Malaysia	22	55	55
Mozambique	30	60	65
Nouvelle-Zélande	20	65	64
Norvège	30	67	67
Pérou	30	65	65
Roumanie	30	65	62
Slovaquie	20-25*	60	53-57
Espagne	30	65	58
Tanzanie	28	60	55
Royaume-Uni	25	65	65
Etats-Unis	20	62	61

* dans les services

cols-bleus – cols-blancs

Santé, Sécurité et Environnement

La question n°13 du questionnaire de l'ICEM, qui demandait "Quels sont les principaux sujets de préoccupation en matière de santé, de sécurité et d'environnement ?", a reçu un bon taux de réponse.

De très nombreux sujets de préoccupation ont été évoqués, ceux-ci variant – parfois très nettement – d'un pays à l'autre et d'un syndicat à l'autre. Le tableau qui suit résume ces préoccupations.

Tableau 8 : Principaux sujets de préoccupation dans le domaine de la santé, la sécurité et l'environnement

(Les syndicats sont classés suivant le nombre d'affiliés annoncé)

Etats-Unis United Steel Workers of America, AFL-CIO, CTC	Exposition aux risques ergonomiques L'habitude de toujours incriminer le travailleur Maladies professionnelles
Allemagne IG BCE	Problème des déchets de caoutchouc Fumées dégagées par la vulcanisation, en particulier pour les femmes
Brésil Frente Unica da Borracha	Il faudrait discuter des conditions dans les ateliers Il faudrait une meilleure participation des femmes aux débats
Royaume-Uni Transport and General Workers' Union	Syndrome de tension répétée – hommes et femmes
Malaysia Syndicat national des salariés des entreprises fabriquant des produits en caoutchouc	Exposition aux poussières chimiques Chaleur Travail posté
Royaume-Uni General, Municipal and Boilermakers Union	Accidents industriels Poussières et fumées Substances cancérigènes
Espagne FIA-UGT	Difficultés de contrôler les dérivés Difficultés de contrôler un grand nombre de produits chimiques
Bangladesh B. Forest Industries Development Corporation Workers and Employees	Arsenic dans l'eau Paludisme Fièvre dengué
Mozambique SINTIQUIGRA	Mauvaise protection contre les risques professionnels Aucune assistance médicale
Danemark Organisation centrale des salariés de l'industrie	Stress Lésions professionnelles

Autriche Gerwerkschaft der Chemiewarbeiter	Stress du travail posté Niveau de vie Risques professionnels
France Fédération Chimie Energie FCE-CGT	Accidents du travail Syndrome de tension répétée Stress
Roumanie Fédération nationale des Syndicats de la Pétrochimie	Technologie pour l'élimination des substances toxiques Équipement de protection Modernisation des dispensaires
Slovaquie OZ Chemia SR	Nouvelles technologies Nouveaux équipements sociaux Besoins de nouvelles installations de production
Finlande Union des salariés TU	Stress
Etats-Unis PACE International Union	n.d.
Australie Aust. Liquor Hospitality Miscellaneous Workers Union	Milieu de travail Travail posté Accidents professionnels
Tanzanie Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers	Formation à la santé et la sécurité Information sur la sécurité de l'environnement VIH/Sida Planning familial
Bulgarie Fédération syndicale nationale "Chimie et industrie"	Travail manuel Travail posté et de nuit
Nouvelle-Zélande Manufacturing & Construction Workers Union	Problèmes d'application générale
Pérou Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Peru SA	Prévention des infections contagieuses VIH/Sida, tuberculose
Norvège Syndicat des travailleurs de la chimie et de l'industrie	Santé et sécurité
Argentine SUTNA	Mauvaise protection juridique Mauvaise protection médicale

Il n'est pas inutile de regrouper ces préoccupations en plusieurs catégories afin de mieux comprendre quels remèdes leur appliquer. C'est ce que tente de faire le tableau 9. Il faut toutefois noter que certaines préoccupations devraient figurer dans plusieurs catégories à la fois (le VIH/Sida, par exemple, est à la fois un problème social et de santé générale, tandis que le stress pourrait être classé dans les risques psychiques et dans les problèmes généraux de santé). Dans d'autres cas (le planning familial, par exemple), les préoccupations sociales pourraient avoir un effet notable sur le bien-être général et sur l'aptitude à travailler dans de bonnes conditions de sécurité.

Tableau 9 : Catégories de risques

Risques physiologiques

Accidents professionnels
Syndrome de tension répétée
Poussières et fumées
Chaleur
Exposition aux risques ergonomiques

Risques psychiques

Stress
L'habitude d'incriminer le travailleur

Risques chimiques

Difficultés de contrôler les dérivés
Difficultés de contrôler un grand nombre de produits chimiques
Substances cancérigènes
Expositions aux poussières chimiques
Fumées produites par la vulcanisation

Risques biologiques

Paludisme
Fièvre dengué

Préoccupations sanitaires d'ordre général

Mauvaise protection médicale
Prévention des infections contagieuses
VIH/Sida
Tuberculose
Milieu de travail
Équipement de protection
Modernisation des dispensaires
Aide médicale inexistante
Arsenic dans l'eau
Maladies professionnelles

Éducation et formation

Éducation à la santé et la sécurité
Information sur la sécurité de l'environnement
Nouvelles technologies

Préoccupations liées à l'organisation et aux structures

Il faudrait discuter des conditions dans les ateliers
Besoin de nouvelles installations de production
Technologie pour l'élimination des substances toxiques
Il faudrait une meilleure participation des femmes aux débats

Préoccupations d'ordre réglementaire

Mauvaise protection juridique

Préoccupations d'ordre social

Nouveaux équipements sociaux
Planning familial
Travail posté
Niveaux de vie

Préoccupations liées à l'environnement

Problème des déchets de caoutchouc

Il faut reconnaître que, si l'éventail de ces préoccupations est vaste, chacune est une priorité pour l'un ou l'autre groupe de travailleurs. La Conférence mondiale du caoutchouc de l'ICEM devrait tenter de mettre sur pied un programme d'activités destiné à répondre au plus grand nombre de préoccupations possible d'une manière unifiée et cohérente.

Les fabricants de caoutchouc étant en grande majorité des sociétés multinationales, l'ICEM cherche depuis longtemps à conclure des accords mondiaux avec ces sociétés et y implanter des réseaux. La santé, la sécurité et l'environnement sont des thèmes particulièrement adaptés à ce genre d'activités.

Principales décisions adoptées par l'ICEM

- Le Comité d'organisation du Réseau syndical de Bridgestone, réuni les 19 et 20 avril 2001 à Tokyo a décidé que *parmi les thèmes clés du Réseau figureront la santé, la sécurité et l'environnement.*
- Le Comité d'organisation de Goodyear s'est réuni à Pittsburgh, en Pennsylvanie, le 25 janvier 2000 pour arrêter les orientations du réseau. *Le réseau a notamment eu une réunion préparatoire avec des membres de la haute direction de Goodyear et a proposé la négociation d'un accord commun sur la santé et la sécurité.*
- Un atelier du Réseau Asie-Pacifique de Goodyear s'est tenu sous les auspices de l'ICEM à Kuala Lumpur (Malaysia) les 25 et 26 juillet 2000. *Après avoir étudié les moyens d'améliorer le réseau et sa communication, les groupes de travail ont discuté de questions telles que la santé et la sécurité du travail, les maladies professionnelles et les programmes de formation et d'éducation.*

L'ICEM a fait remarquer à tous ses affiliés que des réseaux mondiaux ne peuvent réussir qu'à la condition de devenir la propriété et la responsabilité des affiliés. Il a notamment été convenu qu'aucun réseau d'entreprise ne serait mis sur pied tant qu'un affilié de l'ICEM au moins n'accepterait d'assumer l'entière responsabilité de son administration. Au vu de l'expérience des réseaux de Goodyear et Bridgestone, le fait de mettre en avant le programme syndical pour la santé, la sécurité et l'environnement dans ces entreprises comporte des avantages certains.

Par conséquent, la Conférence mondiale du caoutchouc de l'ICEM offrira un forum de discussion sur les meilleurs moyens d'améliorer la santé, la sécurité et l'environnement chez Bridgestone comme chez Goodyear. Par la même occasion, l'expérience acquise chez Bridgestone et Goodyear sera mise à profit pour élaborer des accords-types sur la santé, la sécurité et l'environnement qui serviront de référence à la fois pour de futurs réseaux d'entreprise, accords mondiaux ou au niveau d'un atelier dans d'autres segments de l'industrie du caoutchouc.

Principaux Problèmes auxquels sont confrontés les Syndicats de l'Industrie du Caoutchouc

Les affiliés de l'ICEM ont été invités à citer leurs trois plus grands problèmes et à préciser à quels problèmes donnerait lieu la présence de multinationales dans leur pays. Cette importante question a obtenu 21 réponses utilisables. Outre les problèmes plus généraux relevant de la sécurité de l'emploi et des questions d'hygiène et de sécurité, trois autres points ont été évoqués par deux affiliés au moins :

Les fermetures d'usines et délocalisations vers des régions où la main-d'œuvre coûte moins cher

Deux affiliés ont cité les faibles coûts de production de l'Europe orientale comme un problème majeur. Cette situation résulte d'une énorme disparité salariale entre l'Est et l'Ouest de l'Europe, mais aussi d'autres éléments plus difficiles à détailler, tels qu'une législation plus permissive en matière de santé, sécurité et environnement.

Un recours accru aux travailleurs occasionnels

Nos affiliés de Roumanie et de Tanzanie ont tous deux évoqué la précarisation en tant que problème sérieux pour leur syndicat. Malgré que ces deux pays soient des pays à bas salaires, cela n'empêche pas les entreprises à encore chercher à réduire leur note salariale en précarisant l'emploi. En règle générale, les travailleurs occasionnels sont plus difficiles à syndiquer et ils bénéficient d'une moins bonne protection légale.

Une intensification du travail qui provoque une hausse du stress

Plusieurs organisations syndicales ont constaté, certaines séparément et d'autres simultanément, une montée du stress et une progression des facteurs d'intensité du travail. Il n'est pas précisé si ces problèmes sont le résultat de nouvelles techniques de production, mais il est en tout cas associé aux nouvelles technologies ainsi qu'à la restructuration à des fins d'accélération.

Les autres problèmes évoqués, dont beaucoup sont le reflet de la situation particulière au pays ou au syndicat concerné, sont les suivants : les pertes d'emplois dues à la mondialisation, les soins de santé et leur coût, les pratiques déloyales du travail, les fermetures et les licenciements collectifs, le manque d'information, la problématique hommes-femmes, l'absence de sécurité sociale, la sécurité de l'emploi, l'égalité salariale, les problèmes familiaux, l'absorption des syndicalistes par les partis politiques, un arriéré salarial de deux ans, des syndicats trop nombreux, l'externalisation, la dévalorisation du travail qualifié, l'incohérence de la législation du travail, la pression fiscale, les travailleurs âgés, la santé et la sécurité, la progression du travail à temps partiel, la longueur des postes de travail, des législations du travail dépassées, les licenciements arbitraires. Seul un affilié a répondu ne pas rencontrer de problème majeur au moment de l'enquête.

Problèmes avec des Sociétés multinationales

Six affiliés n'ont pas répondu à la question relative à d'éventuels problèmes avec des multinationales; cinq autres ont répondu ne pas avoir de problèmes majeurs avec des multinationales au moment de l'enquête. Les dix affiliés restants ont cité une série de problèmes. Quatre réponses ont incriminé Goodyear pour des problèmes liés à des délocalisations, après le rachat de Sumitomo dans un cas et, dans deux autres, pour des cas de non-respect de la législation du travail régissant les licenciements collectifs ou non. Mais, s'agissant des multinationales en général, les problèmes de délocalisation sont exprimés de diverses manières. Notre affilié américain faisait remarquer que la productivité et les coûts salariaux étaient comparés à ceux d'autres groupes de taille mondiale tandis que, pour notre affilié australien, le problème vient de ce que les multinationales mettent en concurrence les travailleurs d'usines différentes et de régions différentes. Les réponses évoquaient aussi les atteintes à la législation nationale du travail commises par des multinationales qui, sans carrément violer la loi, tentent de la contourner d'une manière qui ne serait pas tolérée dans leurs pays d'origine.

C. ACTIONS DE SOLIDARITE DE L'ICEM

Depuis sa dernière Conférence du caoutchouc, en 1998, l'Internationale s'est efforcée de promouvoir et de mettre en pratique la solidarité dans trois domaines. Plusieurs initiatives lancées au cours de la période précédente ont été menées à terme pendant la période considérée, ce qui a permis à la division du caoutchouc de s'imposer au premier plan de l'innovation syndicale internationale. Ces activités et actions de solidarité sont relatées en détail, pièces à l'appui, sur le site de l'ICEM (www.icem.org) que nous vous invitons à consulter pour de plus amples informations. Le texte qui suit se limite à une synthèse de l'actualité et des actions menées.

Le titre **Accords mondiaux** fait référence à des accords conclus entre l'ICEM et une entreprise en particulier sur la question des droits syndicaux et des conditions de travail. Les **Réseaux mondiaux** sont des réseaux regroupant les syndicats d'une même entreprise et les **Actions de solidarité** des actions par lesquelles l'ICEM est venue en aide à un syndicat en situation de conflit en lançant un appel à la solidarité. L'action de solidarité n'est qu'un aspect de l'activité quotidienne de l'ICEM et, très souvent, des résultats sont obtenus sans qu'il faille lancer publiquement un appel à des actions de solidarité ni donner un écho aux mesures entreprises et

aux résultats obtenus. Ce chapitre se borne à citer les initiatives ayant fait l'objet d'une annonce publique dans la presse ou qui sont évoquées sur le site Internet.

Accords mondiaux

Conclusion d'un accord mondial avec Freudenberg en 2000 et prorogation en 2002.

Réseaux syndicaux mondiaux

Lancement du Réseau mondial Goodyear en 1999

Lancement du Réseau mondial Bridgestone en 2000

Actions de solidarité

Continental (USA) - Janvier-septembre 1999

Michelin (France) - Septembre 1999

Bridgestone/Firestone (USA) - Septembre 2000

Goodyear (USA) - Décembre 2000

Continental (Belgique) - Mars 2001

China Synthetic Rubber Company (Taiwan) - 2002

Accord mondial – Freudenberg

Les principaux thèmes sur lesquels portent les accords que conclut l'ICEM avec des multinationales sont les droits syndicaux, la santé, la sécurité et l'environnement et l'égalité au travail. Le but de ce genre d'accord est de garantir le respect permanent de normes rigoureuses au niveau mondial en obtenant le droit pour l'ICEM et ses organisations affiliées de contrôler le comportement des entreprises dans ces matières et dans d'autres et de porter toutes les infractions à la connaissance de la direction générale du groupe. C'est là que réside la différence fondamentale entre les accords mondiaux paritaires négociés et les codes de bonne conduite adoptés unilatéralement par les entreprises.

Dans l'industrie du caoutchouc, un accord mondial lie l'ICEM à la multinationale allemande Freudenberg qui emploie 30.000 personnes dans 43 pays et dont le chiffre des ventes de 2001 approchait les quatre milliards de dollars. Ses activités sont indépendantes du pneu; elle utilise des élastomères pour la fabrication de joints, de composants en plastique moulé, de dispositifs antivibration, de produits ménagers, de revêtements de sol et de chaussures. Pour Freudenberg, cet accord est dans la ligne des principes qu'elle défend de longue date, à savoir "l'engagement social du groupe Freudenberg envers tous ses salariés".

Les partenaires qui ont apposé leur signature au bas du document sont Freudenberg, l'ICEM et son affilié IG BCE. L'accord couvre tous les sites de fabrication de l'entreprise ainsi que ceux de ses filiales dans le monde entier.

L'accord mondial liant Freudenberg et l'ICEM met résolument l'accent sur les droits syndicaux et les autres droits de l'homme. Il cite explicitement les conventions de l'OIT correspondantes et énonce sans ambiguïté "le droit des salariés du Groupe Freudenberg à adhérer librement à des organisations syndicales de leur choix, à élire des représentants des travailleurs pour défendre leurs intérêts dans les négociations relatives aux conventions collectives."

Dans le cadre de "la coopération et la confiance" qui lie Freudenberg et ses travailleurs, "chaque fois que des salariés souhaitent constituer des syndicats et que les syndicats demandent leur reconnaissance, on recherchera les moyens de développer de bonnes relations de travail par un dialogue conjoint". Ceci "exclut toute forme d'inégalité de traitement, de discrimination ou de sanctions à l'égard de l'organisation syndicale".

On notera surtout les dispositions qui permettent à l'ICEM d'exercer un contrôle et qui préconisent des rencontres annuelles entre la direction mondiale de Freudenberg et l'ICEM. Les deux parties s'engagent à "se contacter directement et immédiatement en cas de conflit ou de violation de l'accord, afin de rechercher une solution ensemble."

Parmi les engagements souscrits par Freudenberg concernant l'environnement et dans le domaine social en général, citons :

- une protection durable de l'environnement et des ressources naturelles
- garantir "la sécurité du lieu de travail et de ses produits"
- ne pas produire "d'armes ou tout type de matériel de guerre assimilable à des armes".

"La confiance et la coopération entre la direction, les salariés et leurs représentants, l'innovation et la flexibilité de l'organisation du travail sont à la base du bien-être des salariés et du Groupe Freudenberg" stipule l'accord. Tout doit être mis en œuvre afin d'obtenir un "consensus à propos de l'introduction de formes d'organisation du travail flexibles, efficaces et axées sur le client" tout en tenant compte "des besoins des salariés."

En janvier 2002, l'accord a été prorogé sans amendement jusqu'à la fin 2002.

Réseaux syndicaux mondiaux

L'industrie du caoutchouc compte actuellement deux réseaux syndicaux mondiaux. Le réseau Goodyear, créé en 1999, et le réseau Bridgestone, en août 2000, sont deux réseaux de syndicats représentés dans les différents sièges d'activité d'une même entreprise.

Ces réseaux ont pour objectifs majeurs de promouvoir la solidarité, le soutien mutuel et l'échange d'informations. La mondialisation des activités des entreprises et la création d'oligopoles dans l'industrie du caoutchouc impose aux syndicats d'échanger des informations, de mettre en place des moyens de communication régulière et de coopérer ensemble à l'échelon mondial. Les réseaux de l'ICEM s'intéressent tout spécialement aux questions de dimension mondiale, comme par exemple les normes fondamentales du travail de l'OIT, la santé, la sécurité et l'environnement et les droits de l'homme.

Le réseau mondial de Goodyear a été créé en mars 1999 par plus d'une centaine de délégués syndicaux de seize pays emmenés par l'américain USWA. Il s'est doté d'un comité directeur et, en 2001, a publié son premier bulletin d'information, "Global Solidarity". En août 2002, des membres du réseau du Japon, d'Indonésie, de Malaysia et de Thaïlande se sont réunis à Singapour sous les auspices de la Région Asie-Pacifique de l'ICEM. Ils ont discuté de questions de sécurité, des taux salariaux pratiqués dans les diverses usines et de questions de communication.

Le réseau mondial de Bridgestone a été créé par des représentants syndicaux de neuf pays. Il s'est doté d'un comité directeur qui s'est réuni à Tokyo en avril 2001 et a approuvé un "protocole de réseau" et des "principes pour un comité directeur".

Actions de solidarité

Continental – USA, septembre 1998 – septembre 1999. Les travailleurs de l'usine General Tire de Charlotte, dans l'Etat de Caroline du Nord, une filiale à cent pour cent de la multinationale Continental, s'étaient mis en grève concernant les conditions de leur contrat collectif. Un mois plus tard, la direction informait les 1.450 travailleurs qu'ils avaient été "définitivement remplacés" par des briseurs de grève. Cette nouvelle a déclenché une campagne internationale de pressions avec des actions de protestation dans les usines Continental de Slovaquie et d'Ecosse. En Afrique du Sud, les travailleurs de Continental ont fait une grève de soutien d'une matinée pour leurs collègues américains victimes de ce lock-out. Des manifestations ont eu lieu à Londres, à Akron (USA) et à Hanovre. L'assemblée annuelle des actionnaires du groupe a été mise au courant de ces infractions à la législation du travail et à l'antisindicalisme affiché par Continental aux Etats-Unis et en Turquie. En Australie, des syndicalistes ont organisé un piquet devant le consulat d'Allemagne et on a noté de nombreuses autres actions énergiques et courageuses dans la campagne mondiale que coordonnait l'ICEM. En septembre 1999, Continental a finalement accepté de réintégrer les travailleurs concernés et a conclu une nouvelle convention donnant satisfaction au syndicat et aux travailleurs.

Michelin – France, septembre 1999. Michelin avait annoncé le licenciement de 7.500 travailleurs dans le cadre d'un rapport annuel interne qui montrait une hausse de 20% des recettes nettes. L'ICEM a appelé à une action de solidarité internationale en vue du règlement de ce conflit.

Bridgestone/Firestone – USA, septembre 2000. Notre affilié américain USWA a demandé un soutien international pour obtenir une nouvelle convention avec Bridgestone aux Etats-Unis. Dix syndicats ont réagi en envoyant des lettres et en faisant des démarches auprès du PDG de Bridgestone, avec pour résultat que la nouvelle convention a été signée peu après l'échéance convenue.

Goodyear – USA, décembre 2000. Une grève de soixante-quatre jours provoquée par des pertes d'emplois supprimés pour faire appel à la sous-traitance, par des réductions des salaires et de prestations de santé était au centre d'un appel à l'aide auquel ont répondu les affiliés de l'ICEM. La grève s'est achevée sur la signature d'une convention tandis que le syndicat local a remercié l'ICEM et ses affiliés pour leur aide lors des négociations et de la grève.

Continental – Belgique, mars 2001. Des délégués internationaux, des responsables de l'ICEM et des représentants de syndicats belges ont protesté contre la fermeture d'une usine moderne et rentable à Herstal, entraînant la perte de 700 emplois. La direction a finalement accepté une réduction de la production plus juste et mesurée avec des indemnités négociées pour les travailleurs.

China Synthetic Rubber – Taiwan, juin 2002. Des syndicalistes taiwanais et américains et des responsables de l'ICEM sont intervenus à l'assemblée générale annuelle de Continental Carbon, une filiale du groupe taiwanais China Synthetic Rubber Company, pour protester contre

le lock-out en vigueur à l'usine de Ponca City, aux Etats-Unis. Les actionnaires ont été informés au moyen de dossiers de presse et d'exposés dénonçant l'attitude de l'entreprise qui fait aussi l'objet de poursuites pour violation de la législation anti-pollution.