



Sud

Solidaires CSTB, Sud Alstom, Sud Areva, Sud Auto Peugeot Citroën, Sud Auto Sevelnord, Sud Bombardier, Sud Bosch, Sud EDS-HP, Sud Euralis, Sud FagorBrandt, Sud Fenwick-Linde, Sud Forbo Sarlino, Sud FPT, Sud ISS, Sud Industeel, Sud Industrie Basse-Normandie, Sud Inoplast Sud Metal 12, Sud Metaux 33, Sud Industrie Rhône-Alpes, Sud Industrie 35, Sud Industrie 59, Sud Industrie 59/62, Sud Inoplast, Sud LTR, Sud MA France, Sud NCR, Sud Renault, Sud Safran, Sud TechnHom, Sud Tabac, Sud Valeo...

Journal de l'Union syndicale Solidaires Industrie

144 boulevard de la Villette – 75019 Paris

N° 18 – Avril 2010

<http://solidaires-industrie.org>

My Toyota is Fantastic...

Certes ! Mais l'actualité conteste la qualité des automobiles fabriquées par le premier constructeur mondial : 9 millions de voitures rappelées, des défauts graves concernant la pédale d'accélérateur ont obligé le constructeur japonais et son président Akio Toyoda à faire des excuses publiques et ceci à plusieurs reprises.

Est-ce la fin du modèle productif « *toyotiste* » tant vanté par le patronat à partir des années 1980 et appliqué à l'échelle mondiale dans l'industrie automobile ?

Défauts de qualité

Les rappels de véhicules ne sont pas nouveaux chez les constructeurs GM, Ford, Renault Scenic en 2006, etc. Ils ne sont pas nouveaux chez Toyota, excepté leur ampleur. A partir de 2000, au Japon, le constructeur doit faire revenir 60 000 véhicules en 2001, 460 000 en 2002 et 1,8 million en 2005. De 2004 à 2006 Toyota a vendu 5 120 775 voitures et en a rappelé 5 113 760 !

Un système en bout de course ?

Le « *toyotisme* »

Pourtant on nous l'a assez vanté le système « *Kaizen* », la « *Lean production* ». L'intégration et la responsabilité des ouvriers à leur travail ont été érigées en modèle et transplantées dans le monde entier : « juste à temps », « zéro défaut », « cercles de qualité » sont des termes qui ont envahi les usines tant aux USA qu'en Europe et en France (Toyota Valenciennes, mais aussi Sevelnord, Renault Douai et Maubeuge... Presque toutes les usines automobiles ont pratiqué ou pratiquent encore ce système).

Arrivé vers 1980 en France, il était répandu dès le début des années 1970 aux usines Toyota près de Nagoya au Japon. Il visait à remplacer les systèmes productifs anciens « épuisés ». En France, sur une histoire longue, depuis le paternalisme du dix-neuvième siècle (Godin, Schneider, Michelin...), de nombreux systèmes d'exploitation se sont succédés pour faire rendre au maximum la force de travail ouvrière: système Taylor, puis « *Fordisme* » couplés souvent avec une dictature patronale (famille Peugeot, André Citroën ou Louis Renault – le « *saigneur* » de Billancourt). Après les révoltes ouvrières de 1968, PSA répliquait en utilisant la violence des milices fascistes et des syndicats jaunes (CFT, CSL) dont les syndicats actuels de chez PSA, « *autonomes* » ou « *indépendants* » sont les successeurs. Devant les révoltes d'ouvriers spécialisés des années 1970 « la fin du taylorisme » dans l'industrie était annoncée, remplacée par le « *toyotisme* » (ce qui avait peu de réalité et en a toujours peu, en 2010, en dehors des usines automobiles).

Toyota number one

L'expansion de Toyota devenait exponentielle ; entre 1998 et 2007 sa production mondiale passait de 4,6 millions à 9,5 millions de véhicules et le constructeur devenait numéro un devant les firmes US en 2008. Pour arriver à ce stade, il devait ouvrir des usines partout et faire sous traiter une grande quantité de ses productions, comme les autres constructeurs (cf. l'article de Solidaires Industrie n°16, « La véritable histoire d'une petite boîte de vitesse »). Le compromis japonais des années 1970 ne tenait plus : l'implication des ouvriers (qui travaillaient en 2x12 au Japon !) en échange de la sécurité de l'emploi pour une part et par la fourniture de logements décents pour les

saisonniers d'autre part, n'était plus applicable avec les économies de crise. Toyota, au Japon, licenciait et ne fournissait plus de logement. Par ailleurs il était incapable de contrôler la production des sous traitants partout dans le monde. De plus, si les modèles d'automobiles sont de plus en plus différenciés en apparence, le plus grand nombre de leurs composants internes sont les mêmes sur la plupart des modèles (pédale d'accélérateur par exemple) ce qui explique les rappels massifs de véhicules.

Difficultés patronales

Il faut que les patrons de l'automobile se fassent une raison, le « modèle productif universel » est un fantasme patronal, il n'est pas exportable à travers tous les pays ! Heureusement, des cultures locales, nationales, syndicales, viennent freiner un système productif impérialiste issu de la culture patronale japonaise. L'extension quasi infinie de la sous-traitance, pour faire baisser les coûts, a ses limites de rentabilité et de contrôle par les donneurs d'ordre. Les fermetures d'usines, chez les sous traitants, que nous connaissons en France (Continental, Molex, Heuliez, New Fabris, Michelin, Goodyear...) en sont une illustration. Le Medef et les donneurs d'ordre (PSA, Renault) estiment que désormais les sous-traitants de l'automobile doivent se regrouper (donc fermer des

sites de production) pour atteindre « l'échelle européenne ».

Il faut changer...

Pour Toyota la leçon est la même, les défauts constatés, (que les constructeurs US appuyés par la presse et le Congrès mettent en exergue, en toute bonne concurrence chauvine !) sont un signal que le système « *kaizen* », la « *Lean production* » des années 1970-80 a probablement fait son temps.

Il va falloir que le patronat réinvente un nouveau système productif qui lui éviterait les malfaçons. Suggérons lui, en même temps (sans illusion !) d'arrêter de presser le citron de ceux qui fabriquent ses voitures. Il faudra bien qu'un jour les producteurs remettent en question non seulement le système productif mais un système social qui entraîne des gâchis matériels et humains souvent dramatiques.

Pour en savoir plus :

- *Kamata Satoshi Toyota*, « L'usine du désespoir », Ed. Demopolis, 1976, rééd. 2008
- *Kamata Satoshi*, « L'envers du miracle », Ed. Maspéro, 1982
- *Durand/Stewart/Castillo*, « L'avenir du travail à la chaîne », Ed. La Découverte, 1998

BOSCH, c'est bien, c'est beau, mais ça licencie !

Le groupe Bosch en France, qui travaille essentiellement avec des produits d'équipement automobile et qui emploie environ 5 500 salariés, n'est pas épargné par la destruction massive d'emplois.

Contrairement à d'autres entreprises du secteur automobile, Bosch a choisi de diminuer ses effectifs sans faire trop de bruit, à coup de départs en retraite ou volontaires. Pour cette année 2010, deux usines vont être rayées de la carte, Beauvais dans l'Oise, qui emploie 240 salariés, et Pont-de-l'Arche en Haute-Normandie, qui emploie 70 salariés. Pourtant il n'y a même pas quinze ans, le site de Beauvais comptait près de 2 000 salariés, mais à force de plans préretraite successifs, le site s'est vidé sans trop faire de bruit.

Voilà la méthode Bosch, pour plier un site on le diminue jusqu'à une taille critique et après on le ferme tranquillement, sans affecter l'image de marque !

Actuellement deux sites sont dans le collimateur de Bosch, le premier est Vénissieux en Rhône-Alpes qui emploie 650 salariés dans la fabrication de pompe diesel « *Common Rail* ». Ce site n'a plus aucun produit

à fabriquer à horizon 2012, pourtant en 2004 un accord avait été signé par la CFDT en acceptant de donner des jours de RTT au patron en contrepartie de cette ligne « *Common Rail* » qui ne restera peut-être que 7 ans au final. A l'heure actuelle, aucune nouvelle production ou annonce de fermeture n'est communiquée pour ce site, un PSE est ouvert pour faire tomber l'effectif à 450 salariés. Ne serait-ce pas pour arriver à la taille critique et plier le site ? Deuxième site qui semble en danger, où SUD est présent, celui de Mondeville en Normandie : ce site d'environ 900 salariés va subir une baisse de production d'environ 30 à 40 % à horizon 2012 et le plan préretraite en cours va faire tomber l'effectif des salariés à horizon 2012. Malgré le droit d'alerte lancé au niveau du groupe aucune réponse concrète concernant l'avenir de ce site d'électronique automobile ne nous est parvenue. Le bilan de Bosch en termes d'emplois en France est catastrophique, car pour un groupe qui comptait 6 500 salariés en 2007, la prévision est de 4 500 en 2012. Le Syndicat SUD ne cesse de tirer la sonnette d'alarme et tente d'organiser une lutte unitaire pour arrêter le démantèlement des usines Bosch en France.

Adhérer à Solidaires Industrie (et faire grève !) ça peut rapporter gros...

En Saône-et-Loire

Au Creusot (71) chez Industeel-Arcelor Mittal, des camarades insatisfaits des syndicats existants, créent, avec raison, une section syndicale Solidaires Industrie. La nomination du représentant syndical est effective le 8 mars dernier, les NAO débutent en même temps. La direction propose royalement deux fois 0,4 % dans l'année. Après plusieurs rassemblements des ouvriers du site, et nos camarades présents, la direction lâche 2,3 % et une prime de 700 €. Les ouvriers bloquent alors la sortie des camions pendant trois jours. Résultat des courses, le lendemain, la direction, en sus de ce qui a déjà été obtenu étend la prime de 700 €, fait passer tous les échelons du 170 au 190, aux intérimaires, revalorise les grilles ce qui

représente une augmentation moyenne d'environ 120 € des minis de chaque section et tous les bac+2 passent du coefficient 255 à 270. Les organisations syndicales n'avaient pas mobilisé, ni informé pour la grève des retraites du 23 mars. Nos nouveaux camarades ont prévenu l'ensemble des ouvriers. Quasiment tous les ouvriers présents ont fait au moins 2 h de grève. La création de Solidaires Industrie a été un élément de confiance et d'espoir pour les ouvriers qui ont fait grève et obtenus une large amélioration des négociations. Au delà de ces négociations annuelles obligatoires, la grève reste toujours la seule route pour obtenir une revalorisation de nos salaires !

En Loire-Atlantique

Une entreprise de cartonnage à la périphérie de Nantes : Smurfit-Kappa-Cescao, une section syndicale Solidaires Industrie créée dans une entreprise où il n'y avait pas de syndicat. Le petit patron qui dirigeait cette entreprise de 300 ouvriers est racheté par un fonds de pension US. Les délégués du personnel et du CE (sans étiquette jusqu'alors), inquiets, envisagent dans ces conditions nouvelles la nécessité de se syndiquer. Ils choisissent Solidaires Industrie par l'intermédiaire de nos camarades du Solidaires local de Loire Atlantique. Des élections professionnelles ont lieu juste avant les NAO. La liste Solidaires fait un score de 81,6 % en DP et au CE avec une très forte participation des ouvriers. Ceux ci ont confiance dans leurs anciens délégués et adhèrent

pour une centaine d'entre eux. Cette entreprise qui n'avait pas de tradition gréviste, encouragée, se met alors en grève contre un aménagement d'horaires qu'ils estiment défavorable. Ils obtiennent pour l'essentiel satisfaction. Pour les NAO, plusieurs débrayages sont organisés avec une forte participation, en coordination avec les syndicats confédérés des autres sites, l'objectif est d'obtenir 4 % de rallonge (à la place des 0,8 % proposés par la direction de Saint-Mandé). Au terme d'après négociations, les syndicats sont sortis satisfaits puisqu'ils ont obtenu une revalorisation d'environ 3 % sous diverses formes (mutuelle, primes vacances, augmentation salariale).

Bienvenue au club...

Nous saluons l'arrivée de nouvelles sections syndicales chez :

- Renault Trucks à Bourg-en-Bresse ;
- Renault à Rueil et Lardy (après deux procès gagnés contre la direction Renault qui n'aime pas les syndicats Sud/Solidaires...);
- Eiffage Construction, dans le bâtiment, en Île-de-France ;

- Vossloh Cogifer (métallurgie, matériel ferroviaire) en Picardie ;
- Imperial Tobacco (ex-Altadis, ex-Seita) dans la fabrication du tabac, chez près de Nantes ;
- SMPE Salzgitter Mannesmann (métallurgie des tubes de précision) dans l'Yonne ;
- Et ce n'est pas fini...

ISS Logistique & Production :

Nous n'aurons que ce que nous saurons prendre !

A l'appel du syndicat SUD et CGT, une journée de grève s'est déroulée dans un établissement de la société ISS Logistique & Production, le seul à ce jour où l'ancienneté n'est pas reconnue, et où il n'existe pas de grille de métiers, ni de qualifications définies. Résultat : les rémunérations sont opaques, les anciens touchent encore le SMIC, et l'expérience acquise n'est ni rémunérée, ni gratifiée. Dans cette société de prestation de services, qui travaille pour Renault ou Airbus par exemple, l'entreprise n'était pas habituée à des mouvements de grève aussi suivis et préparés. L'arrivée du syndicat SUD, a changé la donne. Pour cette première journée de grève, suivie par près de 30% de l'effectif, la direction a tenté de jouer la carte de l'apaisement : alors qu'elle refusait catégoriquement toute reconnaissance de l'ancienneté, elle fait un premier pas la veille de la grève sur la revendication d'une prime d'ancienneté (1% du salaire au bout de 4 ans, 2% au delà de 8 ans et 3% après 12 ans), suivi deux semaines après de la mise en place d'un groupe de travail sur la réalisation d'une grille de métiers avec les syndicats SUD et CGT, la veille de la décision de poursuivre le mouvement en grève reconductible. Au final, une première victoire avec des avancées salariales (de plusieurs dizaines d'euros par mois à plus d'une centaine d'euros pour les anciens, en cumulant la prime ancienneté et le futur réajustement des coefficients) ce qui a permis aux collègues de se saisir de l'ensemble des problématiques, tout en agissant collectivement pour la défense de nos intérêts face à ceux du patronat en instaurant un réel rapport de force, classe contre classe.

SUD majoritaire chez General Electric à Belfort

Les élections professionnelles à GE Energy Belfort (700 ouvriers, 300 techniciens, 1 000 ingénieurs et cadres) se sont déroulées le 19 novembre dernier avec pour principaux résultats :

- un taux de participation global stable par rapport à 2007 à 62 %
- **SUD est premier syndicat de l'entreprise** avec 38,3 % des suffrages exprimés en CE et DP (+11 points par rapport à 2007), ce qui constitue un des meilleurs résultats réalisé par SUD depuis sa création en 1996
- en CE nos pourcentages sont :
 - 1^{er} collège = 17,8 % (+6,5 points par rapport à 2007)
 - 2^e collège = 64 % (+10 points)
 - 3^e collège = 47,5 % (+14 points)
- nous sommes **première organisation syndicale dans les 2^e et 3^e collèges**
- la répartition de nombre de **sièges au CE**, 9 au total, est la suivante :
 - **4 SUD** (deux au 2^e collège et deux au 3^e collège)
 - 3 CGT (1^{er} collège)
 - 2 CFE-CGC (3^e collège)
- secrétaire général et trésorier adjoint : SUD
- **en DP** nous avons obtenu 37 % des suffrages ce qui nous donne :
 - **2 sièges au 1^{er} collège**
 - **13 sièges au 2^e collège**

Selon nous, plusieurs facteurs peuvent expliquer ces bons résultats. Tout d'abord, dès notre création en 1996, nous avons toujours cherché à mettre en pratique les valeurs défendues par Solidaires, notamment en adoptant un fonctionnement interne démocratique (et en le faisant savoir) et en recherchant systématiquement l'unité syndicale. Ajoutons à cela la diffusion régulière de tracts, nos prises de positions expliquées aux salariés et le développement d'une grande capacité de négociation. Durant ces années nous avons acquis une réputation de syndicat clairement positionné face à la direction, efficace dans les négociations et disposant d'une autonomie de décision importante ; ceci en rupture nette avec les centrales syndicales traditionnelles. Nous pensons que ce sont ces pratiques qui nous ont attiré l'estime des salariés, particulièrement dans les 2^e et 3^e collèges.

Un autre élément a joué un rôle important : la nouvelle loi sur la représentativité. En effet, la CGC et la CFTC n'ont plus fait alliance comme auparavant, affaiblissant la CGC chez les ingénieurs et cadres. Par ailleurs, la CFDT n'a pas présenté de liste et leurs anciens candidats ont rejoints nos listes. Pour ceux qui étaient déjà en rupture avec la ligne nationale, ils sont devenus adhérents à SUD. Ceci nous a permis de devenir le premier syndicat de l'entreprise et de prendre la tête du CE. Cette position devrait renforcer notre action en nous donnant encore plus de légitimité.