



Sud

Sud Bosch
Sud FagorBrandt
Sud Fenwick-Linde
Sud Industrie Basse Normandie
Sud Industrie 35
Sud Métaux 27
Sud Métaux 33
Sud NCR
Sud Renault
(Cergy, Grand Couronne, Maubeuge, Guyancourt)

Journal de l'Union syndicale Solidaires Industrie

93 bis rue de Montreuil – 75011 Paris

N° 2 – Janvier 2007

<http://solidaires-industrie.org>

Travailler plus pour gagner moins...

C'est aujourd'hui la réalité du travail dans l'industrie. Pour cette nouvelle année électorale, le candidat Sarkozy présente un programme où il annonce clairement la première partie de ce titre mais prétend qu'on gagnera davantage... Ces dernières années, le développement de la précarité, de l'intérim, des CDD, sur les chaînes automobiles, dans l'alimentation et ailleurs a largement fait baisser le coût du travail, ce sont désormais 2,5 millions de salarié-e-s qui sont payés au SMIC horaire. Nous n'avons aucune illusion, quel que soit le résultat des prochaines élections sur la bienveillance des candidats envers une réelle revalorisation du travail. Nous savons depuis longtemps qu'il faut avant tout compter sur les luttes sociales pour obtenir satisfaction.

Ça, c'est pour « gagner moins », mais quant à « travailler plus », nous avons donné, dans notre précédent journal, le point de vue des camarades qui travaillent chez Fenwick et chez Bosch et qui ont vu les attaques brutales sur le temps de travail, le retour à 37,5 h par semaine, la reprise de 17 jours annuels travaillés sans compensation salariale (Fenwick).

Ce présent numéro souhaite dénoncer, à partir d'exemples des camarades des Sud dans l'industrie, la dégradation extrême, depuis maintenant au moins vingt ans des conditions de travail qu'ils vivent au quotidien. L'intensification de celles-ci est une dure réalité subie par l'ensemble de la classe ouvrière, en France et, avec encore plus d'intensité, dans le monde. Les délocalisations vers l'Asie (NCR), qui font question, permettent de verser des salaires quinze fois inférieurs en Chine (autour de 100 euros pour un salaire moyen ouvrier) et beaucoup plus bas au Bangladesh destination aujourd'hui de « rêve » pour la délocalisation des patrons « modernes ». Le droit du travail chinois prévoit la limitation des heures travaillées à 60h par

semaine, six jours sur sept et l'interdiction de travailler aux enfants de moins de 13 ans... et ce droit du travail (minimum !) est rarement respecté !

Le travail posté en lignes, en chaînes, n'a pas diminué. Ce qui a diminué c'est le temps des pauses et des repos qui sont, le plus souvent, repoussés en fin de poste (dans l'automobile (PSA, Renault). Il n'existe plus, ou de moins en moins, de temps de récupération et de sociabilité où l'on pourrait, aussi, entendre la parole syndicale. Le stress est devenu une maladie professionnelle, la pression sur les ouvriers mais aussi sur les techniciens a pris des proportions encore inconnues qui mènent, dans le pire des cas, jusqu'au suicide des salarié-e-s (Renault). La lutte contre l'externalisation, la sous-traitance organisée par les patrons est difficile (Renault Trucks), les plans dits « sociaux » (FagorBrandt) entraînent une inquiétude de plus en plus grande chez les salarié-e-s .

Il n'existe ni fatalité humaine ni fatalité sociale. Même si le Medef, la bourgeoisie sont à l'offensive contre les conditions de travail des salarié-e-s, même si la mondialisation voulue des échanges et de l'économie entraîne délocalisations et licenciements, si la précarité organisée entraîne la baisse du coût du travail, les exemples récents montrent qu'on peut tout de même se battre et gagner (Thomson Rennes, intérimaires de PSA). Pour cette nouvelle année nous vous souhaitons et nous ferons tout, par la grève et la lutte sociale, pour :

**Travailler moins
pour travailler tous,
et gagner plus
en partageant les richesses !**

NCR

Délocalisation, mondialisation... ordinaires dans la fabrication d'automates distributeurs de billets de banque.

La mondialisation fait rage dans le secteur : l'usine de Diebold à Cassis (13) qui en fabriquait est occupée par les salariés, car elle est délocalisée en Hongrie. National Cash Register (NCR), compagnie de l'Ohio (USA) qui emploie 28 000 salarié-e-s dans le monde entier, a annoncé la suppression de 650 emplois de son usine de Dundee (Ecosse) et 450 emplois à Waterloo (Canada). La production sera reprise à l'usine de Budapest, ainsi que

dans les usines de Pékin et en Inde, récemment ouvertes. Les syndicats de salariés écossais ont indiqué à l'unisson qu'ils n'ont pas été préparés à discuter et qu'ils essaieraient de sauver autant d'emplois que possible. Ça suffit ! Cela fait le troisième plan social que nous subissons depuis l'année 2000. Nous ne nous réjouissons pas des problèmes de nos collègues de Diebold et en avons assez de la casse de notre entreprise. Face à la mondialisation dans ce qu'elle a de pire, il faut que la solidarité soit inter-entreprise et internationale !

Sud NCR Essonne (91)

Renault

Chez Renault, qu'il s'agisse des usines ou des bureaux d'études, la pression du plan 2009 de Gohsn commence à perturber la santé physique et morale des salariés de l'entreprise et des entreprises extérieures. Une charge de travail en continuelle augmentation due à des projets plus nombreux et des plannings de plus en plus courts.

Derrière les superbes bureaux paysagés mis à leur disposition, les salariés cachent une souffrance réelle.

Notre PDG a été clair, si le plan 2009 aboutit, il n'y aura pas de licenciements !

C'est une aberration ! Ce plan place la barre tellement haut avec si peu de moyens que tout un chacun sait que l'objectif a malheureusement peu de chance d'être atteint.

Chaque jour la direction de l'entreprise met en place de nouveaux indicateurs qui permettent d'évaluer l'investissement personnel de chaque salarié dans le plan 2009. Une façon de les culpabiliser et surtout de les prendre à défaut lorsque arrivera l'heure du bilan.

A tous les échelons la pression est palpable. Cette situation ne fait qu'accroître les mauvaises relations déjà existantes entre hiérarchiques et subordonnés. Des salariés persuadés « qu'ils sauveront leur emploi » en travaillant de façon acharnée, tard le soir et le week-end, et parfois durant leurs congés finissent par craquer (3 suicides en 2 ans au Techno centre).

Aujourd'hui, la direction nie son implication dans le stress

vécu par ses salariés et préfère avancer la thèse de problèmes personnels.

Le laboratoire du stress mis en place chez Renault n'a pour but que de satisfaire la loi, c'est-à-dire comptabiliser les salariés stressés sans chercher à définir la source du stress, ni à la traiter.

Dernièrement les élus et représentant syndicaux ont été conviés à une « formation sur le stress » organisée par la direction. Ils ont pu y entendre le responsable du service médical déclarer entre autre : « L'individu est stressé lorsque ses capacités sont dépassées face à un phénomène d'adaptation ou de changement » et « L'individu DOIT arriver à accepter le changement. L'individu DOIT s'adapter à son environnement. Il DOIT penser positivement et être convaincu que le changement est BON ».

Le syndicat Sud Renault pense au contraire que le salarié doit se préserver à tout prix de ce genre de situations. Nous avons rappelé aux salariés qu'aucune situation économique ne justifiait de déroger au code du travail par des heures à n'en plus finir. Nous devons lutter contre les charges de travail trop lourdes qui mettent le salarié en danger.

Nous avons rappelé notre volonté de revenir à une prise de congés comme on veut, quand on veut.

Sud Renault incite les salariés à réagir vite pour leur bien et celui de leur famille.

Sud Renault

Renault Trucks à l'heure de la mondialisation

Cette entreprise fabrique des camions. Anciennement appelé RVI Renault Véhicules Industriels à 100% filiale de Renault SA.

Aujourd'hui elle n'a de Renault que le nom. En effet, en 2002 Renault S.A. a vendu sa branche poids-lourds à Volvo contre 20% des actions du groupe suédois AB Volvo. Depuis cette date, beaucoup de choses ont changé et on n'est sûrement pas au bout de nos peines. Les maîtres mots sont désormais, rentabilité, croissance rentable, cœur

du métier... qui se traduisent par : toujours plus pour les actionnaires, et toujours moins pour les salariés notamment en matière de pouvoir d'achat. Tout ce qui n'est pas assez rentable ne fait pas partie du cœur du métier et doit donc sortir du périmètre.

Ainsi la fabrication des cars et bus a été reprise par le groupe Iveco. Ainsi l'usine espagnole de Villaverde a été liquidée à la fin 2006, la fabrication de moteurs a été supprimée à Vénisseux (il ne reste que de l'assemblage), la fabrication des ponts et essieux à Saint Priest a été vendue à un américain Arvin Meritor, le site de Limoges (production de petites séries et militaire) est proposé à la

vente, des activités de composants qui emploient 700 personnes à Blainville sont sorties du cœur du métier et à terme de Renault Truck.

En fait Renault Trucks aujourd'hui se limite pour l'essentiel à la fabrication de cabines et au montage des Véhicules. Sauf que l'entreprise est devenue tellement dépendante des fournisseurs auxquels elle a vendu la fabrication d'organes indispensables que dès que l'un d'entre eux s'arrête, c'est tout Renault Trucks qui s'enrhume.

Depuis plusieurs mois nous vivons au gré des dysfonctionnements avec des ruptures d'approvisionnement et autres aléas de ces fournisseurs.

L'exemple d'actualité c'est les ponts et essieux. Le fournisseur est victime d'un aléa informatique... patatras... plus de ponts pour Renault Trucks. Depuis deux mois, la « visibilité », comme disent nos dirigeants « ne va pas au-delà de 3 à 5 jours et des fois, même, elle se limite à 24 Heures ». Résultat : arrêt des fabrications. Un camion sans

pont ça roule beaucoup moins bien (!), salariés en « modulations basse », avant, peut être, du chômage technique et avant, sûrement, des modulations hautes, car il faudra rattraper lorsque la panne sera réparée.

Ainsi nos dirigeants qui au nom d'un avenir moderne, dans une économie moderne ont vendu des pans entiers de nos activités, et sont réduits à naviguer dans le brouillard. Quand aux salariés dont certains ont une ancienneté de 30 ou 35 ans et qui n'ont jamais vu cela, même du temps, ou ils s'éclairaient à la lampe à pétrole, ils doivent s'adapter : appeler un numéro vert pour savoir si le lendemain il y aura des ponts et donc du travail, ne plus faire de projet avec leur RTT car il faudra récupérer les retards de fabrication etc...

Evidemment l'emploi industriel et les intérimaires sont les grandes victimes de cette politique du profit coûte que coûte.

Sud Industrie Basse Normandie

FagorBrandt, l'histoire

Il était une fois une usine nationalisée. C'était une usine, qui en son temps, s'autofinçait et servait de « vache à lait » dans la branche électroménager du groupe Thomson. Un jour, le gouvernement (de gauche) s'est débarrassé de cette entreprise en nous vendant au groupe Elfi qui en a fait ses « choux gras » sans trop mettre d'argent dans l'innovation de nouveaux produits. Puis, c'est la débâcle d'une opération financière fumeuse avec le groupe Moulinex, et c'est le dépôt de bilan. Le groupe Elco avec sa formule magique (« Brandt pour Brandt ») n'a pas fait illusion longtemps. Un groupe illusionniste qui présentait plein de projets et d'innovation mais qui ne les concrétisait pas.

Finalement, son opération « Brandt pour Brandt » se transforme : depuis le mois de juin 2005, le groupe Brandt a été racheté par le groupe Fagor également fabricant d'électroménager.

Le plan industriel est tombé en juin 2006. Ce plan va entraîner 355 suppressions de postes sur l'ensemble du groupe Brandt (3 200 salariés).

Les objectifs sont clairs : délocaliser les produits bas de gamme à l'Est et restructurer les ressources comme dans la majorité des cas de fusions.

Il s'agit donc d'une stratégie purement financière et en aucun cas industrielle.

Ce sont les services de structures qui vont faire les frais de cette restructuration (bureau d'études, informatique, comptabilité, qualité...).

Au-delà de l'inquiétude légitime à court terme, c'est l'avenir des sites qui est directement remis en cause à l'horizon 2 ans. En effet, quand un groupe commence à réduire « sa voilure » en terme de recherche et développement, on peut difficilement voir l'avenir en rose.

Le paradoxe pour les salariés sera donc de continuer à travailler pour dégager des bénéfices qui profiteront à terme à délocaliser et donc supprimer leur propre emploi.

Depuis lors, l'ensemble des organisations syndicales est noyé sous les réunions de CCE, CE et autres négociations internes. Sud a signé un accord de méthodes de façon à avoir de plus grandes prérogatives pendant la procédure de licenciements en cours.

Ce plan n'est que le début d'un repli généralisé qui nous amènera à terme vers la sortie.

Nous nous battons contre cette logique comme nous l'avons fait malheureusement à plusieurs reprises dans cette entreprise. Tous les soutiens seront bien évidemment les bienvenus.

Les élus Sud FagorBrandt

Thomson : retour sur une victoire

Il est bon, parfois, de rappeler que des salariés peuvent mettre en échec un plan de licenciements économiques. C'est bon pour le moral, mais c'est aussi peut-être l'occasion d'en tirer quelques enseignements.

Le principal centre de recherche et développement du groupe Thomson, situé à Rennes, emploie un peu plus de 400 personnes dont environ 80% d'ingénieurs dans les domaines de la recherche pour la production et la diffusion de vidéo et de cinéma numérique, et du développement de décodeurs de télévision numérique terrestre, satellite, câble ou ADSL.

Vers la fin 2002, les élus du Comité d'Entreprise ont acquis la certitude que des licenciements économiques sont en projet : la Direction s'était débarrassée des nombreux prestataires (ingénieurs de SSII) employés depuis des années dans l'activité de développement, et elle refusait de donner des informations sur le budget de l'année suivante mais laissait entrevoir une baisse de charge. Le CE a donc lancé une procédure d'alerte, et les élus ont commencé à informer les salariés et débattre en assemblées générales. Très rapidement les salariés ont décidé de bâtir des « contre propositions » afin de montrer qu'il y avait de nombreuses pistes pour accroître l'activité. Des groupes de travail ont été mis en place et leurs résultats ont été compilés dans un volumineux document présenté à la Direction.

Mais, début 2003, le CE est entré en procédure « Livre IV » et la Direction a tenté de justifier économiquement une réduction d'effectif liée à une prévision de baisse d'activité (tout en se reconnaissant une « marge d'erreur de 300% » !) Le CE a bien sûr contesté ce prétexte taillé sur mesure, et a ajouté que si une ligne de produit s'arrêtait une autre pouvait lui succéder, comme cela avait toujours été le cas et comme le prouvaient les contre propositions élaborées par les salariés.

La Direction est restée sourde à ces arguments et est passée à la procédure « Livre III » : 60 suppressions de postes étaient prévues.

Les salariés ont très mal pris l'attitude de la Direction, surtout vis-à-vis de leurs contre propositions, et se sont fortement mobilisés : chaque réunion du CE s'est accompagnée d'un débrayage de plus de la moitié des salariés pour soutenir leurs élus et être informés en temps réel lors d'interruptions de séance. Plusieurs journées de grève ont été organisées, dont trois pour aller manifester devant le siège à Boulogne en compagnie des salariés d'autres sites de Thomson touchés par des licenciements. A chaque fois les salariés ont réussi à pénétrer dans le bâtiment, quitte à bousculer un peu les vigiles, contourner la police ou arracher de ses gonds un portail cadénassé. D'autres manifestations dans les rues de Rennes ont regroupés les salariés d'entreprises touchées par les licenciements : Thomson, STMicroelectronics, Philips, Mitsubishi. La grève reconductible a même été votée en assemblée générale, mais elle n'a duré que quelques jours. Des représentants de la Direction Générale ont été retenus par les salariés à l'issue d'une réunion du CE de manière à ce qu'ils manquent leur train pour rentrer à Paris...

En parallèle les élus du CE se sont battus pied à pied, en refusant un « accord de méthode » (pourtant recommandé par la CFDT, leur syndicat d'alors) et en s'appuyant au contraire sur chaque possibilité du Code du travail. Ils ont refusé à plusieurs reprises d'être consultés, estimant, arguments à l'appui, ne pas avoir été suffisamment informés. Ils se sont appuyés sur les avis des experts comptables et de

l'avocat du CE, pour contester point à point la volonté de la Direction.

Car la direction de Thomson avait manifestement commencé par établir la liste des salariés qu'elle voulait licencier. Elle a donc inventé des définitions de postes taillées sur mesure pour ces salariés. Le CE a contesté cette méthode, arguant du fait que les salariés étaient toujours passé d'un tel poste à un autre au gré des projets. Et, surtout, en procédant de la sorte, seuls des salariés de l'activité de développement étaient menacés de licenciement, alors que ceux de l'activité de recherche avaient des emplois et des compétences semblables. La liste des emplois à supprimer établie par la Direction était donc clairement illégale : des licenciements économiques ne peuvent pas être arbitrairement circonscrits à une partie de l'entreprise.

Cet argument a été vivement débattu dans la section syndicale, mais d'une part s'il fallait choisir 3 personnes à licencier selon des critères sociaux, il valait mieux les choisir parmi 20 que parmi 10 ; et d'autre part, il s'agissait surtout de mettre des bâtons dans les roues de la Direction qui voulait licencier certains et pas d'autres. En effet, cette arme a sans doute été déterminante car, premièrement, cela a forcé la Direction a réécrire entièrement son projet,

**Les seuls combats
qu'on est sûr de perdre
sont ceux
qu'on renonce à mener.**

repoussant les échéances de quelques mois – et plus le temps passait, plus les justifications économiques s'effritaient. Et, deuxièmement, la nouvelle mouture étant toujours insatisfaisante, la Direc-

tion a bien compris que, si le CE ne disposait pas pour autant d'un droit de veto, chaque salarié licencié pourrait contester devant les Prud'hommes la manière dont il aurait été choisi et faire requalifier son licenciement « sans cause réelle et sérieuse ».

Il faut préciser que les salariés de l'activité de recherche étaient solidaires depuis le début et participaient aux mobilisations.

Finalement, de reculade en reculade, il n'est plus resté qu'une vingtaine de suppressions de postes : une douzaine de salariés sont partis en préretraite « CASA » (avec 100 % de leur salaire jusqu'à la retraite : les volontaires n'ont pas été difficile à trouver !) et les autres ont été « licenciés volontaires » (des salariés qui auraient démissionné sans cela, comme cela se produit régulièrement pour des motifs personnels, et qui ont ainsi profité des indemnités de licenciement majorées de 15 000 à 50 000 € selon l'ancienneté, et du maintien de leurs droits aux Assedic). Il n'y a eu aucun licenciement « sec ».

Enfin, pour de nombreux syndiqués dont la grande majorité des élus du CE, l'attitude déplorable de l'UD CFDT (« Il est inutile d'essayer d'empêcher des licenciements, contentez-vous d'obtenir de bonnes conditions ») a été la goutte d'eau de trop après celle de l'accord sur les retraites : à l'issue de cette année de lutte, Sud Industrie 35 était né...