



Sud
RENAULT
Cergy
Grand Couronne
Guyancourt-Aubevoye
MCA Maubeuge
RVI Blainville
SOVAB Batilly

Sud
BOSCH

Sud
FENWICK-LINDE

Sud
SAFRAN



Le journal de l'Union syndicale **Solidaires Industrie**
Numéro 1 – Novembre 2006

L'Union syndicale Solidaires Industrie rassemble les syndicats SUD dans le secteur de l'industrie et de la métallurgie. Solidaires Industrie veut mettre sa structuration au service de la lutte des salarié-e-s.

Aujourd'hui il nous a semblé important de développer le plus clairement possible, et avec nos expériences, la problématique des licenciements et des délocalisations. A l'heure où on parle de « sécurisation du parcours professionnel » nous voulons dire qu'aucune mesure sérieuse n'est en réalité prise, pour éviter la précarisation de nos vies. Au contraire, on redouble d'imagination pour fragiliser davantage le statut de salarié. C'est ainsi que le CDI devient pour le Medef et le gouvernement, la cible de toutes les attaques. Les organisations syndicales traditionnelles n'ont, au mieux, pas grand chose à proposer (un peu de formation) et pour certaines d'entre elles, elles sont d'une passivité coupable à l'égard de la casse méthodique des lois sociales.

Pour Solidaires Industrie il ne peut y avoir de « sécurisation du parcours professionnel » sans une nouvelle définition de la responsabilité de

l'employeur. Le salarié ne peut être tenu responsable de la marche de l'entreprise et encore moins quand celle-ci conduit à la perte de l'emploi. Par conséquent, pour le salarié, la perte de son statut est une injustice.

Solidaires Industrie revendique donc, le maintien du salaire en cas de licenciement et sans limitation de la durée. Le financement se ferait par la création d'un fonds patronal mutualisé. Aujourd'hui cette revendication paraît non atteignable tant le rapport de forces est en défaveur des salariés. Mais elle s'imposera quand, collectivement la lutte des salariés combattra non seulement les licenciements, mais le risque de précarité que ces derniers représentent.

Vous trouverez, dans ce journal, une description de la situation de l'emploi à Renault, Bosch, Safran, Fenwick-Linde et Thomson. Il s'agit de l'expérience vécue et analysée par nos militants. Notre détermination se nourrit de notre action sur le terrain.

Bonne lecture.

SAFRAN

Sous-traitance et moteurs de haute technologie.

SPS (ex SEP), filiale du groupe SAFRAN (né de la fusion Snecma/Sagem), participe en tant que motoriste aux programmes des fusées Ariane 5 et M51. Forte de 1 850 salariés vers la fin des années 1990, aujourd'hui SPS n'en compte plus que 1 250 et se prépare à un objectif de 1 000 à la fin 2007 !

Depuis plusieurs années, les multiples directions n'ont cessé de s'orienter vers la sous-traitance de nos activités. Nous n'avons pas oublié que les gardiens, le personnel de nettoyage et bien d'autres métiers étaient du personnel à statut SEP. Parce que ces activités n'étaient pas considérées comme « métier SEP », elles ont été sous-traitées. Sur la base de ce principe, la liste n'a fait que s'allonger : la reprographie, l'informatique, la maintenance, la logistique, les méthodes, le calcul, les études, sans oublier de nombreuses activités de production. Tout dernièrement, la Direction s'est attaquée à la « découpe » des imprégnés.

Au nom de la compétitivité et de la rentabilité, nos directeurs s'appliquent méthodiquement à réduire les effectifs à statut. Les départs d'âge ne suffisant plus à satisfaire leur logique, ils projettent d'intensifier le processus d'externalisation ce qui conduit à réduire les personnels à 1000 personnes à très brève échéance.

Ainsi il en découle : des mobilités forcées, l'utilisation de travailleurs précaires (CDD, intérimaires, détachés), l'augmentation du temps de travail (doublement du nombre de forfait jour chez les cadres, utilisation accrue des heures supplémentaires, infraction à la durée légale du temps de travail, etc.).

Cette marche forcée, que SUD a toujours dénoncée, est devenue invivable pour beaucoup de salariés, à tous les niveaux de l'entreprise.

Aujourd'hui, avec la sous-traitance sur site de la « découpe », la Direction s'apprête à franchir un nouveau palier.

Après avoir remercié des intérimaires occupant une activité pérenne, elle confie à une société extérieure (OMEGA) une activité de production tout en lui fournissant nos moyens industriels (locaux et matériel) ainsi que la maîtrise des procédés. Nos Directeurs veulent de la flexibilité et veulent réduire le coût du travail sur le dos de leurs salariés.

En revanche, sur ses projets, la Direction ne donne pas les informations précises aux représentants du personnel et se refuse de répondre clairement aux questions des élus. Et pour cause. La mise en sous-traitance généralisée est la stratégie destructrice employée par la Direction, stratégie qui vise à ne toucher au même instant que quelques salariés. L'effet en masse sur le moyen ou long terme est volontairement caché.

La politique de sous-traitance devient un mal insidieux qui ronge tous nos acquis. Le moment de réagir est venu.

THOMSON

Elagage de branches

Les effectifs du groupe Thomson ont très fortement chuté ces dernières années : près de 31 000 aujourd'hui contre 71 000 en 2002. Le leitmotiv avancé pour expliquer cette destruction systématique de l'emploi, fut l'élagage « des branches insuffisamment rentables ». Derrière cette intention, le but était de rendre Thomson le plus attractif possible vis-à-vis des spéculateurs à la bourse. Mais force est de constater que cette prévision n'a pas fonctionné car l'entrée en bourse du groupe Thomson a contribué plus sûrement à faire fondre ses effectifs qu'à faire monter le coût de l'action.

Malgré ce bilan socialement désastreux, Thomson maintient cette politique. En France, les effectifs ne sont plus que de 4 000 salariés alors qu'ils étaient de 6 000 en 2001. Dans ce contexte de recherche d'une « rentabilité » absolue avec une conjoncture économique favorable, l'intensification du travail devient chaque jour plus forte. Cette pratique de mise sous pression des salariés avec le chantage à l'emploi est bien pratique pour étouffer les revendications des salariés. En particulier la question des salaires est criante d'injustice. Une distribution misérabiliste est installée alors qu'en haut lieu, les dirigeants se distribuent sans vergogne des dividendes très importants.

Le syndicat SUD à Thomson mène cette double tâche de défense de l'emploi et de l'amélioration des conditions des salariés.

BOSCH

Où on injecte du chantage dans les relations sociales...

L'entreprise Bosch à Rodez, équipementier automobile, travaille actuellement pour l'injection, pompes diesel et bougies de préchauffage, elle emploie 2 093 personnes ce qui en fait le plus grand employeur de l'Aveyron.

La section SUD Bosch a été reconnue il y a deux ans et demi, nous avons 4 élus sur 9 au CE et cela nous a permis d'assurer la gestion du comité d'entreprise. Aux DP, sur 11 postes titulaires il y a 5 SUD titulaires et 4 suppléants. Le secrétariat du CHS est assuré par SUD.

La situation de notre entreprise est conditionnée par notre principal client (Volkswagen) qui représente 70% de notre production.

Ce constructeur s'oriente sur un système d'injection différent (« common rail ») et abandonnera la technologie injecteur pompes produit à 90 % par Bosch, ce délai est prévu pour la fin 2009. Le seul produit de remplacement pour le site de Rodez ne peut être que du common rail mais Bosch n'obtiendra de la part de Volkswagen que 50 % de leur marché, tout en sachant que la réalisation du common rail nécessite beaucoup moins de personnes que l'injecteur pompe.

La direction a annoncé que tous les départs naturels ne seraient pas remplacés d'ici 2009. Si aucune fabrication nouvelle n'arrivait avant cette date, le site de Rodez connaîtrait de grosses difficultés.

Un chantage à l'emploi et à la délocalisation est appliqué avant de réduire les coûts de production, des négociations sont programmées d'ici fin 2006 sur la perte des acquis et la dégradation des conditions de travail.

A l'heure actuelle nous n'avons aucune précision sur la venue de nouvelles productions qui amèneraient le maintien de l'effectif routhénois.

L'avenir de l'usine Bosch de Rodez est encore incertain mais nous pensons que la direction veut profiter de la situation pour, encore une fois, fait payer au personnel, les mauvaises orientations de nos dirigeants.

Il faudra être très vigilant pour défendre nos intérêts, tout en privilégiant la stabilité de l'emploi.

FENWICK-LINDE

Violence patronale, travail gratuit... et avenir incertain.

Fenwick-Linde fabrique des chariots de manutention à Cenon sur Vienne (86) (500 ouvriers environ) et dispose d'un réseau de techniciens de maintenance dans les grandes villes de France (1 500 techniciens) qui travaillent dans des agences du groupe.

A l'usine de Cenon, en janvier 2005, la direction a imposé le passage de 35 à 37,5 h par semaine sans hausse de salaires (17 jours annuels travaillés en plus pour zéro euro !) en faisant le chantage à la fermeture de l'usine. Pour obtenir un « accord » syndical elle mettait une partie des syndicats à sa botte d'une part et faisait pression sur la CGT avec 200 « gros bras » d'autre part pour lui imposer sa signature. Seul SUD Fenwick refusait l'accord et demandait l'invalidation de ce simulacre de négociation vue l'illégalité des conditions d'obtention et les contraintes physiques et morales exercées sur les représentants du personnel. Tout ceci à l'usine, sans que le réseau des techniciens n'en ait connaissance. Quelques temps plus tard, ne se contentant pas d'imposer les bas salaires, le travail gratuit et... l'augmentation du bénéfice d'exploitation de 10 à 15 % pour les actionnaires, la direction décidait de fusionner avec deux autres sociétés (STILL et OM) pour former un nouveau groupe (KION) numéro un sur le marché européen de son secteur d'activité.

Et maintenant, de manière toute récente, il est question de se séparer de la branche manutention. ! Devant la violence, le chantage et la crainte de perdre des emplois, des techniciens d'agences se sont regroupés, à Reims pour commencer, et ont créé une section SUD pour épauler celle de l'usine de Cenon sur Vienne, en appelant les autres agences du groupe à en faire autant.

Les SUD Fenwick-Linde ne laisseront pas l'ensemble de ces brutales attaques sans réponse, la syndicalisation à SUD/ Solidaires est une des réponses que nous proposons aux salarié-e-s de cette entreprise.

RENAULT

Accord GM / Renault-Nissan : « brutale sortie de route »

**Une belle opportunité
pour les actionnaires
mais pas pour les salariés**

L'enjeu : des milliards de dollars !

Le mariage Renault-Nissan avec Général Motors n'aura donc pas lieu. Ainsi en auraient décidé les PDG de GM, Rick Wagoner et son homologue de Renault-Nissan Carlos Ghosn.

L'enjeu était énorme une bonne dizaine de milliards de dollars était sur la table de négociation. (autre chose que les miettes que l'on nous réserve lors des négociations salariales annuelles dans les entreprises).

Le problème dans ce genre d'opération, c'est la répartition des bénéfices convoités par les deux camps. Aucun des deux requins n'ayant voulu céder sur le fond.

Mais déjà, Ford frapperait à la porte de l'alliance Renault-Nissan et serait donc maintenant sur les rangs pour d'éventuels pourparlers de synergies.

Les milieux boursiers rassurés de ce capotage capitalistique

L'action Renault ne s'est jamais aussi bien portée : + 223 % sur 5 ans, 3,4 milliards d'euros de bénéfice net en 2005.

Flexibilité, précarité, perte de pouvoir d'achat, chômage

En attendant, les salariés de Renault ne sont pas à la fête. Les mesures de chômage technique se multiplient dans les usines de production. (Pour l'usine Sandouville c'est 10 jours en octobre avec une perte de 30 euros par jour pour les bas salaires).

Toutes les usines sont touchées par des mesures de chômage technique.

La direction parle « d'ajustement industriel à la demande commerciale » les bénéfices engrangés ces dernières années sont passés où ? Sûrement pas dans les poches des Salariés !

Externalisation de l'Ingénierie en Roumanie et en Corée du Sud : le plan 2009 est en route...

Carlos Ghosn dit « que l'industrie va devoir s'adapter » et que « le modèle centralisé dans lequel, à partir d'un centre de développement unique, on irradie la planète, c'est terminé ». Les salariés de l'Ingénierie sont donc avertis.

Sud Renault s'opposera à toute menace de suppression d'emplois et continuera à dénoncer les pertes de pouvoir d'achat des salarié-e-s de Renault.

Succès chez Renault à Maubeuge.

La section SUD Renault MCA à Maubeuge s'est créée en mai 2004, dès septembre la direction contestait sa représentativité appuyée par les sections CFDT, CFTC, CGT et FO. Par deux fois SUD ne peut se présenter aux élections et est débouté par le tribunal. Enfin, au bout d'un troisième procès SUD Renault est reconnu par le tribunal, la direction est contrainte de laisser nos camarades se présenter aux élections professionnelles. En septembre 2006, SUD présentait 31 candidats aux DP et CE. Le 12 octobre dernier avec 20 % des voix dans le collège ouvriers et employés, SUD devient la troisième organisation aux élections et la seconde au premier collège titulaire CE. La persévérance et la détermination ont eu raison d'une discrimination injuste qui empêche les salarié-e-s de se déterminer librement en fonction de leur choix syndical. La réalité électorale justifié les positions de SUD / Solidaires pour affirmer un syndicalisme de proximité et de transformation sociale.

Il faut changer la loi sur la représentativité !

Solidaires Industrie est aussi présent chez Fagor-Brandt, NCR... et de nouveaux syndicats SUD se créent chaque jour dans l'industrie !

Pour nous contacter :

- Internet : <http://solidaires-industrie.org>
- Courrier : 93 bis rue de Montreuil
75011 Paris
- ou par l'intermédiaire d'un syndicat de l'Union syndicale Solidaires (SUD-PTT, SUD Santé-Sociaux, SNUI, etc.)