



Sommaire

- Édito 2
- Chèreque à Faurecia 4
- Faurecia : Coup dur 5
- L'automobile en dépression 7
- Renault : Méthode d'ajustement 9
- La gouvernance des entreprises 11
- Réflexion sur la crise 12
- Une autre société est possible 14
- Comptes rendus conseils locaux 17

Dossier spécial

CRISE
du secteur
automobile





ÉDITO

Faire face à la crise

Pas facile de dire de quoi demain sera fait. Chute des exportations, des investissements internationaux, du crédit... bref, tout pour laisser là une société sans repère. Crise financière, crise économique, crise sociale, crise politique... Sommes toute, il reste l'espoir. L'espoir de mettre en place une nouvelle gouvernance du monde ; l'espoir d'un autre partage des richesses plus équitable ; l'espoir de prendre enfin une autre approche du produire, du consommer.

Pour cela il nous faut passer des caps et rétablir des points d'ancrages solides. Les salariés que nous sommes sont souvent dépassés par toutes les analyses des spécialistes. Nos préoccupations premières sont de conserver notre emploi, de conserver notre logement, de conserver notre pouvoir d'achat.

Refonder une nouvelle société ne se fait pas en un jour. Il faut préalablement changer les mentalités de tous les acteurs, politiques, actionnaires, salariés. Depuis deux ans au Symétal CFDT SF nous n'avons de

cesse de répéter : cette société est à bout de souffle ; le système marche sur la tête ; la moralité est asphyxiée par l'avidité compulsive du profit.

Tout est devenu tellement insupportable que le bien et le mal s'en trouvent confondus. Les patrons s'enrichissent, toujours plus, qu'ils brillent ou qu'ils échouent. Le pacte de stabilité de la société des années 70 est rompu. Les années 90 ont marqué le début des dérives qui mènent au chaos général.

Nous, syndicalistes, avons répondu présent à la journée du 29 janvier. Plus de 2 millions de manifestants dans toute la France sont venus battre le pavé. Courage, il nous faudra plus d'une mobilisation pour arracher la relance sociale.

Je vous donne rendez-vous le 19 Mars pour nous faire entendre par une nouvelle mobilisation "**visible**" !

 Michel Fourgeaud

Directeur de publication : Michel Fourgeaud, secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien
comité de rédaction : les membres du syndicat
conception et réalisation : Thibaut Doumergue
sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : à parution
tirage : 500 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Réflexion

Tribune libre

Grève Générale en Guadeloupe

Depuis le 19 janvier, deux conflits distincts ont mené à la fermeture des stations-services, des commerces, et des écoles.

Le 20 janvier, le "comité contre l'exploitation outrancière" (LKP), regroupant l'essentiel des syndicats, appelle à une grève générale réclamant de meilleures conditions de vie. Ecoles, magasins et centres commerciaux sont fermés. Des services publics ne sont plus assurés, du ramassage des ordures aux transports routiers. Travailleurs, agriculteurs, chômeurs, retraités, lycéens, petits entrepreneurs, tous en grève, sont largement soutenus par les élus et la population.

Les grands Patrons exploitent leurs employés. Ils rackettent les consommateurs leur vendant à des prix exorbitants le carburant et les produits de 1ère nécessité, importés pour presque rien de France. Le coût de la vie en Guadeloupe est supérieur de 30% à celui de la Métropole. La précarité est grandissante aux Antilles. Un kilo de tomates coûte 6€, un pack d'eau 4€...

Un accord de principe avait été trouvé mais le jour de la signature le secrétaire d'Etat à l'outre Mer, prenait l'avion en catimini pour Paris. L'Etat doit prendre ses responsabilités.

La CFDT est une force active en Guadeloupe, ces adhérents sont dans tout les combats pour défendre les travailleurs et pour que la justice sociale soit une réalité en Guadeloupe.

 Henry Primeon

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

de 9 h 00 à 12 h 00
BOULOGNE 26 mars
14 mai

de 9 h 00 à 12 h 30
CRETEIL 23 mars
11 mai

CONSEIL CENTRAL
de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
17 juin
9 décembre

de 9 h 00 à 12 h 30
EVRY 12 mars
14 mai

de 9 h 00 à 12 h 00
MASSY 5 mars
30 avril

de 9 h 00 à 12 h 00
TRAPPES 24 mars
28 avril

Indicateurs Economiques



	Au 1er mars 2009	2008	2007
SMIC HORAIRE	8,71 €	8,63 €	8,44 €
SMIC MENSUEL	1321,02 €	1308,88 €	1280,07 €
PLAFOND SECURITE SOCIALE	2859 €	2773 €	2682 €
INFALTION	-0,2 % décembre 2008 +1 % glissant 12 mois	+2,8 %	+1,5 %
INDICES SALAIRE ENSEMBLE	OUVRIER	EMPLOYES	CADRES
3ème trimestre 2008 : +0,7 % Sur 12 mois glissants : +3,0 %	+0,7 % +3,2 %	+0,8 % +3,1 %	+0,5 % +2,8 %

Soutien de François Chérèque aux salariés de Faurecia et Altis

À la veille de la mobilisation du 29 janvier, François Chérèque est venu encourager les salariés et les équipes CFDT de deux sites industriels de l'Essonne particulièrement éprouvés.



Chez Faurecia, dans l'Essonne, les salariés ont débrayé lors de la venue de François Chérèque. Chez Altis, le débat s'est ouvert. À droite, Rosemie Delay-Mandé, DS de Faurecia à Brières et fondatrice de la section CFDT.

ble des salariés ont débrayé et se sont rassemblés pour entendre les mots de soutien de François Chérèque qui s'est adressé à eux par mégaphone interposé.

Altis sera-t-elle sauvée par les Russes ?

Plus tard dans la matinée, la délégation a rendez-vous sur le complexe industriel d'Altis à Corbeil-Essonnes. François Chérèque et la délégation visitent les unités de production sophistiquées. Valeur capitalistique : 1,5 Md€. Altis, fabricant de semi-conducteurs, a employé au plus fort de son activité 5 000 salariés sur son site de 55 hectares. Fin 2008, l'usine ne compte plus que 1 800 salariés. En 2006, l'outil industriel est mis en vente par les actionnaires IBM et Infineon. Un consortium russe se porte acquéreur mais le projet traîne et les intentions de l'État russe sont incertaines. Le CE a été informé d'un plan B alternatif sans plus de détails.

Le directeur général d'Altis, Jean-Paul Beisson, accueille toute l'équipe CFDT et le débat se lance. Il ne cache pas son inquiétude et estime que le secteur de la microélectronique « est en grand danger ». François Chérèque insiste, lui, sur la responsabilité des financiers. Victime des stratégies à court terme et du redéploiement des aides publiques vers d'autres filières de pointe du secteur, l'industrie des semi-conducteurs est aujourd'hui fragilisée. Pour Henri Catz, chargé de mission confédéral sur les politiques industrielles, « il y a nécessité, pour l'État, à s'investir. Nous voulons faire comprendre que ce secteur est stratégique et que l'État doit anticiper ce que seront les besoins de demain ».

À ce sujet, la fédération a élaboré une série de propositions pour orienter le fonds stratégique de soutien industriel en faveur de cette industrie. François Chérèque a rappelé que « la CFDT, dans toute sa chaîne de responsabilité, était mobilisée sur les questions industrielles ». Ajoutant que, « pour la première fois, avec la crise, ce débat devient enfin public ».

Ph. R.

Faurecia, le principal équipementier français, filiale à 71 % de PSA, ne va pas bien. À Brières dans l'Essonne, l'un des sites de FSA, filiale de Faurecia dédiée à la conception et la fabrication de sièges automobiles, l'inquiétude est palpable dès l'entrée. C'est en fait l'avenir même du site qui se joue. Le plan social, présenté au CE en décembre, prévoit la suppression sur trois ans de près de la moitié des effectifs (405 sur 1 129), une coupe claire qui fait suite à la fermeture de l'usine de fabrication en 2008.

Ce matin-là, à la veille de la mobilisation interprofessionnelle du 29 janvier, François Chérèque est attendu, et avec lui une délégation confédérale de militants fédéraux et régionaux. L'accueil est chaleureux par ce petit matin froid. Direction le local du CE où, autour d'un café, la discussion s'engage. Jean-Marc, délégué du personnel, intervient : « Le plan social, c'est 60 % des effectifs de recherche et développement qui vont disparaître. C'est une destruction complète. On dit

« non » ». Le redéploiement de FSA porte sur 1 215 suppressions d'emplois qui vont affecter les différents sites français sur un total de près de 5 000 salariés. « Ce plan est à contretemps par rapport à la crise alors que le gouvernement veut soutenir l'industrie automobile à travers les États généraux », insiste Jean-Marc. « On ne va pas laisser faire ça, s'est indigné François Chérèque. Nous allons mettre le patronat devant ses responsabilités. » Et Emmanuel, délégué syndical, d'indiquer que « la logique de la restructuration de Faurecia a été pensée avant la crise ». La CFDT de Faurecia, à Brières, participe à une proposition alternative qui a reçu le soutien des élus concernés. Dans une lettre ouverte au président de Faurecia, l'intersyndicale de Brières a envoyé aux États généraux de l'automobile une contribution appuyant les propositions de l'intersyndicale du groupe.

Après une rencontre avec le DRH du site, une surprise de taille attendait le secrétaire général. L'ensem-

l'esprit du Grenelle de l'énergie, du climat et du paquet climat-énergie. Favorable au développement de réacteurs de 4^e génération, la FCE-CFDT craint en outre que cette décision ne retarde la recherche en la matière.

Chambres d'agriculture: la FGA-CFDT se mobilise • Les militants de la Fédération générale de l'agroalimentaire se sont réunis les 3 et 4 février à Beauce, en marge de la troisième Université des chambres d'agriculture. Objectif: faire part de l'inquiétude des salariés liée à la restructuration engagée dans le cadre de la RGPP (Révision générale des politiques publiques). La réforme, qui conjugue la mutualisation des services, n'est pas pour les salariés comme pour les services », estime qui souhaite renvoyer analyses et propositions stratégiques pour les salariés.

Revalorisation logistique

Route de la la CFDT et la CFDT tant sur la revalorisation des prestations de travail. À l'issue de cet accord, le premier depuis le texte initial de 2005: travailler sur la hiérarchie des coefficients et décrocher les salaires du Smic. « La CFDT a signé l'accord de revalorisation des salaires de la logistique avec une volonté affichée de s'engager sur l'avenir pour l'évolution de la profession », indique l'UFR-CFDT. Une commission de suivi doit se réunir en 2010 pour faire le point sur son application effective.

SYNDICALISME HEBDO CFDT



FAURECIA

Nouveau coup dur pour l'emploi



Un an après la fermeture de l'unité de production du site de Faurecia à Brières-les-Scellés provoquant la suppression de 340 emplois, la Direction annonce lors d'une réunion de CCE la suppression de 405 postes dans le secteur recherche et développement du même site de Brières-les-Scellés, dont l'effectif global est de 1 137 personnes.

C'est le choc

Si bon nombre de salariés s'attendaient plus ou moins à l'annonce d'une mauvaise nouvelle lors de ce CCE, l'ampleur du nombre de postes supprimés et les secteurs touchés les ont réellement abattus.

Dans ce secteur où la plupart des postes sont des emplois d'ingénieurs et cadres, il est rare de voir de grands rassemblements lors d'appels au débrayage. Désormais avec l'inquiétude croissante des salariés, ce sont constamment 600 à 800 personnes qui participent régulièrement au meeting d'information de la CFDT.

Au-delà de la suppression de ces 405 postes, c'est en fait la pérennité du site de Brières-les-Scellés qui est menacée. Vu les coupes sombres effectuées dans les effectifs de la re-

cherche appliquée, maintenant le spectre de la délocalisation de la recherche et du développement ne fait plus de doute. Les départements prototypes et essais nécessitent des compétences spécifiques et des dispositifs complexes.

Des élus, des militants des dirigeants syndicaux engagés

Les élus et les syndicats sont très impliqués dans l'opposition à ce plan de suppression de postes. Le Président du Conseil Général Michel Bergson, considère que ce plan aura des conséquences dramatiques pour le département avec un impact négatif



sur la création de richesses sociales et économiques dans le sud Essonne.

C'est François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, accompagné de Philippe Portier, Délégué

national à l'automobile de la FGMM et de Michel Fourgeaud secrétaire général du SYMETAL CFDT Sud Francilien, qui ont rendu visite à la section CFDT de Faurecia Brières-les-Scellés, le mercredi 28 janvier. Le jour même où une grande partie des effectifs était déjà dans la dynamique de l'appel à la manifestation du 29 janvier.

Les responsables syndicaux ont écouté et analysé les inquiétudes des salariés du site, exprimées par leurs représentants CE et CCE. Après l'intervention des élus CFDT du site, François Chérèque a assuré du soutien de la confédération envers la section syndicale pour aider les élus à accomplir leur mission.

Après une brève rencontre avec la direction, François Chérèque a pris la parole devant plus de 700 salariés qui avaient interrompu leur travail. Les salariés ont largement apprécié qu'un responsable d'une des grandes centrales syndicales vienne sur leur site échanger avec eux, et leur venir en aide afin de trouver des solutions pour tenter de maintenir les emplois sur ce site du sud Essonne. La couverture médiatique fut assurée et la presse a largement souligné cette intervention.

Une délégation de militants du SYMETAL CFDT Sud Francilien était présente, notamment une délégation du site de Renault Lardy, venue partager ce moment de réflexion et exprimer sa solidarité avec les salariés de Faurecia dont ils partagent le fragile bassin d'emploi du sud Essonne.

Il résulte de ces échanges que les doutes sont pour la plupart basés sur la répartition de l'aide fournie à l'industrie automobile.

Si aujourd'hui les médias nationaux ont largement commenté les problèmes des constructeurs automobiles, assez peu d'informations ont fil-

tré sur les problèmes rencontrés par les équipementiers et les entreprises sous-traitantes du secteur. Ces entreprises sont nettement moins solides que les constructeurs car leurs trésoreries sont bien plus fragiles.

déjà déployé des plans de "départs volontaires" et mis fin à un grand nombre de contrats de sous-traitance, menaçant ainsi des emplois au sein des entreprises de prestation et des équipementiers.

Miroslaw KOREK
Délégué du Personnel CFDT, Faurecia
Brières-les-Scellés

Yvon HEMELSDAËL
Délégué Syndical CFDT à Renault Lardy

De l'aide, oui ! Mais comment, Pour quoi faire ? Avec quel contrôle ?

C'est la question que le Conseil Général a dû trancher concernant la subvention de Faurecia.

En effet, depuis plusieurs années



le Conseil Général soutenait Faurecia à travers un projet concernant le siège automobile du futur.

Ce projet (IRIS) est inscrit au pôle de compétitivité MOV'EO et devait créer un développement économique et de nouveaux emplois dans le sud Essonne. Le Conseil Général a donc décidé de suspendre l'octroi d'une nouvelle subvention arguant que la collectivité n'était pas une réserve financière pour rémunérer les plans sociaux.

Si le besoin d'aider les entreprises à passer le cap de la crise est relativement bien compris et accepté, l'absence de contrôle de l'utilisation des fonds reste un réel problème pour éviter les dérives.

En effet, si les constructeurs Renault et PSA se sont engagés à ne pas réaliser de plans de suppression d'emplois sur l'année 2009, ils ont

Que penser du plan de soutien de l'automobile ?

La première vague de mesures annoncées par le gouvernement pour soutenir l'automobile apparaissait sous-dimensionnée par rapport aux besoins des entreprises et de la filière. La seconde vague, contenue dans le plan de soutien annoncé hier soir, paraît d'une ampleur nettement plus adéquate car les moyens ont été considérablement augmentés.

des achats dans des pays à bas coûts, l'engagement des constructeurs à aider les sous-traitants à développer de nouveaux produits et des compensations financières si les commandes initiales sont revue à la baisse.

La FGMM-CFDT souhaite qu'une coordination des plans nationaux pour l'automobile soit engagée au niveau européen pour consolider la filière à ce niveau.

De surcroît, la FGMM-CFDT revendique le suivi de l'utilisation des fonds de ce plan par les élus du personnel, en complément à la pérennité du comité stratégique dans cette fonction de suivi.

La FGMM-CFDT constate avec satisfaction qu'un certain nombre de ces propositions ont été reprises dans le plan final : doublement de la dotation du fond de soutien, prise en compte de l'organisation du travail dans les sources de compétitivité, mesure de la compétitivité sur la chaîne de valeur, orientation du plan en direction du développement durable avec des aides à la recherche pour le véhicule vert et immédiatement un volume conséquent de commandes publiques de véhicules électriques.

Au-delà de ce plan sectoriel pour l'automobile, la FGMM-CFDT demande que des mesures soient prises pour d'autres secteurs en difficultés, comme dans l'électronique. Elle soutient également la de sa Confédération d'amélioration du plan général de relance du gouvernement, en redonnant notamment du pouvoir d'achat pour éviter qu'une partie de la population ne tombe dans la pauvreté.

Cependant, la FGMM-CFDT considère que les sommes affectées au plan de soutien ne sont pour l'instant que virtuelles. Elle attend que le gouvernement passe aux actes, car les 6,5 milliards d'euros de ce plan doivent être distribués sous conditions. Il est également indispensable de préciser comment les constructeurs répercuteront ces aides sur leur relation avec la sous-traitance.

Concernant l'interdiction de licenciement et la pérennisation des sites français contenues dans ce plan de soutien, La FGMM estime que ce sont des conditions qui vont dans le bon sens. Par ailleurs, la charte de bonnes pratiques actuellement en négociation entre les constructeurs et leurs sous-traitants, doit imposer également des comportements vertueux des constructeurs et des équipementiers vis à vis de leurs fournisseurs. Cette charte contient l'interdiction d'imposer aux sous-traitants de faire

Philippe PORTIER
Secrétaire National de la FGMM

L'automobile en dépression

Crise ou pas, l'addition est présentée aux salariés de l'automobile.

Les 17,4 milliards de dollars accordés à Chrysler et General Motors sont assortis de coupes claires dans les salaires et la protection sociale. Les "big-three" : GM, Ford et Chrysler sont au bord de la faillite. Les trois constructeurs sont dans l'expectative, rêvant d'une hypothétique reprise alors que la plupart des contribuables américains, abasourdis par les fameux "subprimes" restent insensibles à

la fermeture de 34 des sites de leur production automobile et ce, en moins d'un an. GM, à lui seul, a réduit sa production en 2008 de quelque 59 % par rapport à celle de 2007 ! Le syndicat UAW (United Automobile Workers) est montré du doigt comme coupable idéal de ne pas avoir accepté au cours de la négociation des coupes plus drastiques encore dans l'emploi, les rémunérations et la protection sociale. C'est aux centaines de milliers d'ouvriers et d'employés du secteur qu'est présentée la note très salée d'une restructuration, dont le seul objectif est de maintenir une marge opérationnelle convenable. Et cela, bien que ces derniers ne puissent naturellement en rien être considérés comme responsables et du krach financier et des mauvais choix de stratégie industrielle

Côté nippon Toyota a annoncé que l'exercice 2008-2009 sera celui de la toute première perte d'exploitation dans l'histoire du groupe. C'est fin mars, l'exercice en cours fera perdre au géant japonais quelques 50 milliards de yens (1,22 milliard d'euros). Pourtant, à l'origine, Toyota prévoyait un bénéfice d'exploitation

de 600 milliards de yens. Raté ! Si cette dégringolade économique se matérialise, dans trois mois, il s'agira de la première année de disette



après plus de 60 années de bénéfice.

Notre vieille Europe, incontestablement le berceau de l'Automobile, où la France et l'Allemagne peuvent prétendre avoir occupé une place de choix et marqué l'histoire au point de

“Le gouvernement et les grands groupes industriels n'ont plus qu'une alternative : continuer leur politique suicidaire, soit relancer la consommation”

servir de repère pour identifier une époque. Les nations européennes sont confrontées aux différents chocs pétroliers et à la raréfaction inéluctable du pétrole, au réchauffement climatique, aux restrictions d'émissions polluantes, à l'envol du prix des matières premières, comme l'acier, dont la demande expansive des pays émergents a déstabilisé le

marché. À cela s'ajoute aujourd'hui la crise financière mondiale. Aucun des constructeurs européens n'est épargné par la chute des ventes :

-17,6% en Allemagne, -29,5% en Italie, -36,8% en Angleterre et -50% en Espagne pour l'exercice 2008. La France résiste avec une baisse de 14%, seulement oserais-je dire, car soutenue par un marché des petites voitures tenace. Alors, pour ajuster leur marges opérationnelles et limiter les pertes, les constructeurs de concert dégraissent les équipes, font chômer leurs salariés,

mettent leurs collaborateurs en vacances.

Pendant ce temps, l'inflation non maîtrisée génère la perte de confiance des ménages, mais surtout, anéantit notre pouvoir d'achat déjà malmené. La pauvreté et la misère s'étendent inexorablement alors que les états dilapident des centaines de milliards de dollars et d'euros pour soutenir les banques en déroute. Comble de l'insolence, les groupes financiers n'assument plus et refusent les crédits pour acheter des voitures alors que 70% de ces achats se transformaient jusqu'alors en créances mensuelles.

La parade démagogique d'une relance du secteur automobile européen est un leurre. Les gouvernements veulent tempérer l'ouragan économique à l'aide d'un plan d'aide de 40 milliards d'euros pour les constructeurs et les équipementiers. Plus particulièrement en France, ce plan de relance s'articule entre une prime à la casse de 1000 € pour les véhicules de plus de 10 ans et un prêt de l'Etat aux constructeurs automobiles, soit 500 Millions d'€uro pour chacun des deux constructeurs français. En

contrepartie les industriels promettent de ne pas fermer de site en France. Par contre, pas de promesses d'emploi à temps plein, ni d'engagement de l'arrêt du chômage technique ou partiel... Les sous-traitants et autres prestataires sont remerciés par milliers, les salariés des métiers annexes de l'automobile ont épuisé leurs congés et combien déjà essuient des refus d'emploi dans les bureaux bondés des emplois locaux.

Quant à la prime à la casse, qui ne se résumera qu'à un épiphénomène facilitant la réduction des stocks des véhicules à bas coûts, elle ne peut amener une reprise pérenne du secteur. Pour sauvegarder l'industrie automobile à moyen et long terme il y a des leviers obligatoires. Parmi tous les mécanismes à mettre en mouvement, trois leviers d'urgence paraissent indispensables : relancer la consommation intérieure, stimuler les investissements des ménages et des entreprises, et au niveau industriel renforcer les exportations. Pour cela, la préservation à court terme, puis la relance de l'emploi sont incontournables et donc prioritairement de la responsabilité des entreprises. Les créateurs massifs d'emplois sont dans les secteurs privés, donc dans ces entreprises de l'automobile. Le gouvernement et les grands groupes industriels n'ont désormais plus que deux alternatives : soit continuer leur politique suicidaire de rigueur budgétaire, soit relancer la consommation, par l'emploi, par les salaires.

La question semble utopique, tant le climat politique et économique actuel semble peu disposé à une véritable relance. Plusieurs gouvernements successifs s'y sont d'ailleurs déjà cassés les dents et il est probable, sans médire, que le gouvernement Sarkozy, qui planche actuellement sur le sujet, ne fera pas mieux que ses prédécesseurs.

Pourtant, l'équation semble simple, basique même : pouvoir d'achat = consommation = emplois.

Pour qu'il y ait consommation, il faut "simplement" que le pouvoir d'achat des Français soit assez important pour que ces derniers laissent libre cours à leur envie de consommation, leur désir de remplacer leur auto par exemple... Jusqu'à présent, les gouvernements successifs se sont contentés de "saupoudrer" et de poser des cataplasmes sur cet enjeu essentiel de l'économie, tel la diminution des charges et des impôts, l'augmentation du smic, la baisse des taux d'intérêts, etc.

Cependant l'idée d'une crise conjoncturelle, dont on nous rebat les oreilles, tombe à pic pour dédouaner les patrons des constructeurs et des équipementiers automobile quant à leurs responsabilités. "C'est la faute à la crise mondiale", gémissent-ils en chœur. La bonne conscience ainsi préservée permet d'éviter de se poser trop de questions embarrassantes : pourquoi les gens achètent-ils moins de voitures ? Les voitures demeurent-elles adaptées au marché ? Quel avenir pour l'emploi dans la métallurgie ?

La crise conjoncturelle tombe au bon moment pour justifier les sup-

Or, si on y regarde de plus près, on s'aperçoit que les licenciements dans le secteur automobile en France ont commencé dès 2003, que les délocalisations ont commencé bien avant pour en arriver à la situation actuelle. Il y a bientôt trois ans, l'UIMM a publié une étude prévoyant que la métallurgie perdrait 15 000 emplois par an dans les prochaines années, une bonne partie chez des équipementiers et des sous-traitants automobiles. La réalité, c'est que l'industrie automobile connaît une crise structurelle de grande ampleur, au même titre que l'industrie sidérurgique dans les années 70-80. A titre d'illustration, les restructurations massives en Lorraine ces trente dernières années ont conduit à la suppression de 160 000 emplois dans la sidérurgie.

Avec une industrie automobile planétaire structurellement malade il paraît fantaisiste d'affliger d'une caudière une canne de bois ! Le modèle industriel doit être radicalement renoué et doit créer maintenant les emplois de demain pour répondre aux enjeux sociétaux d'aujourd'hui. L'avenir est certes sombre mais les perspectives de sortie par le haut de la société de l'automobile existent et doivent se traduire par une prise de conscience conduisant vers une rupture avec le modèle de l'industrie automobile tel que nous le connaissons.

Il faut changer radicalement de modèle et créer dès à présent les emplois de demain pour répondre aux enjeux sociétaux d'aujourd'hui. Après l'ère de la dépendance à la voiture il faut tirer les leçons de l'impasse actuelle, basée sur un mode de vie où l'ultra-mobilité individuelle motorisée est devenue "culturelle".

Thierry SAINTOT
Section syndicale Rueil Lardy



pressions de postes et les licenciements qui, de toute manière, auraient eu lieu.

Ingénierie-tertiaire Renault : Méthode d'ajustement



En juillet, la nouvelle tombe, annoncée en grande pompe dans les médias, souvent informés avant les partenaires sociaux de l'entreprise : pour préserver sa marge opérationnelle, Renault choisit de réduire ses coûts de recherche et développement de 10 %.

Pour y parvenir, un plan de départ volontaire nous est annoncé. Ce plan, après analyse de la CFDT, risque de mettre sérieusement l'entreprise en danger par la perte d'un grand nombre de salariés (objectif de 3000 à 4000 départs) dont le savoir-faire ne sera pas transmis.

Puis en quelques mois la crise se fait omniprésente. Dans les journaux, les radios, la télé, tout le monde ne parle plus que de cette crise et de la valse des chiffres tous plus incongrus les uns que les autres, correspondant aux pertes générées par quelques banquiers, alchimistes de la finance ayant trop

joué les apprentis sorciers.

Avec un tel environnement économique le plan ne fonctionne pas aussi bien que prévu et les salariés qui décident de quitter l'entreprise sont souvent ceux qui ont déjà été démarchés pour leurs compétences par des entreprises parfois même concurrentes.

Bien sûr il y a aussi quelques salariés qui ont pu finalement obtenir un départ en retraite légèrement avant l'heure.

Mais le compte n'y est pas

Il faut alors agir sur d'autres variables d'ajustement qui permettront de faire des économies à moindre frais.

En ingénierie tertiaire, contrairement à ce qui existe depuis de nombreuses années en production, les effectifs d'intérimaires sont relativement faibles.

Reste alors la sous-traitance

En décembre 2008, nous apprenons que la plupart de nos collègues sous-traitants seront en fin de contrat à la fin de l'année, nous ne devrions pas les revoir en 2009, alors qu'une bonne partie de ces salariés sont à nos cotés depuis de nombreuses années pour mener à bien les projets dont nous sommes si fiers.

Le sentiment d'injustice est énorme, il faut à tout prix faire quelque chose, dénoncer cette politique inacceptable du salarié jetable, de travailleur de seconde zone, dont on peut se débarrasser en ne renouvelant pas leurs contrats.

Très rapidement car le temps presse, nos établissements étant fermés pour deux semaines entre fin décembre et début janvier, nous décidons en intersyndicale (CFDT-CFTC-CGT-SUD pour Guyancourt

et CFDT-CGT à Lardy) d'un mouvement de grève d'une heure sur Lardy et d'un rassemblement sur le temps de pause au technocentre de Guyancourt.

Ca marche !

Le mouvement rassemble environ 800 salariés au technocentre et 190 sur le site de Lardy. De mémoire de militant, nous n'avions pas vu un tel rassemblement depuis les grèves de 1995. Ces deux opérations menées les 18 et 19 décembre seront bien relayées dans la presse.

L'élan de solidarité entre les salariés de Renault et des entreprises sous-traitantes prend corps et nous recevons de nombreux témoignages de salariés sous-traitants nous encourageant à continuer.

Nous profiterons de la coupure de fin d'année pour prendre des contacts auprès des fédérations, des syndicats et des délégués syndicaux des entreprises sous-traitantes, car maintenant c'est quasi certain, près de 1800 collègues ne seront plus là à la rentrée.

Ces salariés issus de sociétés telles qu'Assystem, Altran, Polymont, Alten, Segula, et bien d'autres risquent de se retrouver dans des situations intenable. La crise touchant l'ensemble des entreprises liées à l'automobile, il sera très difficile de récupérer à court terme de nouveaux contrats avec tous les risques que cela comporte pour l'emploi de ces salariés mais également, pour la survie de leur entreprise.



Un nouveau mouvement s'est alors développé le 15 janvier 2009 devant le technocentre.

Ce mouvement à l'origine de l'intersyndical (CFDT-CFTC-CGT-SUD pour Guyancourt et CFDT-CGT à Lardy) a permis de rassembler à Guyancourt les représentants fédéraux, les militants et les salariés des entreprises sous-traitantes, de très nombreux militants et salariés Renault du technocentre mais aussi des différents sites d'ingénierie-tertiaire de Boulogne, Villier-Saint-Frédéric, Aubevoye, Rueil, Lardy. Tous ces sites sont impactés par le non-renouvellement des contrats de prestation.

la direction de Renault toute l'incohérence de sa politique de gestion de l'entreprise. Une gestion qui consiste à laisser des pans entiers d'activité quitter l'entreprise pour de sombres prétextes de cœur de métier. Le résultat de cette politique est maintenant de chasser ceux qui détiennent les compétences, et le savoir-faire que doivent se réapproprier les "Renault".

Il faut vraiment n'avoir qu'une vision de gestionnaire pour croire, ne serait-ce qu'un instant, que les nombreuses compétences et expertises techniques développées par nos collègues sous-traitants soient transférables aussi facilement.

de chagrin...

Depuis peu, des annonces ont été faites concernant des aides financières aux constructeurs d'automobiles. Ces aides ne doivent pas être orientées uniquement sur la face émergée de l'iceberg. Si aujourd'hui les constructeurs sont dans une passe difficile, que dire de toutes les sociétés dépendantes de ce secteur d'activité ?

Les constructeurs oui bien sûr

Mais n'oublions pas toutes les entreprises sous-traitantes ainsi que les équipementiers, car si ces entreprises ne peuvent survivre à la crise



Lorsque l'on sait que les prestataires représentent près de 60% des effectifs du site de Villier-Saint-Frédéric, on comprend mieux l'inquiétude des salariés.

Une fois encore, c'est plus de 800 personnes qui étaient là, rassemblées pour faire entendre leur mécontentement.

Ces deux heures de grève ont été l'occasion pour les militants de la CFDT de rappeler une fois de plus à

La CFDT le dit et le répète : en agissant ainsi les dirigeants de Renault mettent non seulement les salariés et les entreprises de prestation en danger mais c'est l'avenir-même de Renault qui risque d'être compromis.

Nous avons mis des années pour passer du "savoir-faire" au "savoir faire-faire", le mouvement inverse ne pourra se faire en quelques semaines, surtout lorsque les plans de formations se réduisent comme peau

mondiale que nous traversons, il n'y aura pas de reprise possible pour les constructeurs.

Aujourd'hui, l'état détient toujours 15% des actions de Renault, il est souhaitable qu'il prenne toute sa responsabilité dans le contrôle de l'utilisation des fonds qui seront attribués à ce constructeur.

Yvon HEMELSDAËL
Délégué Syndical - Renault Lardy

La gouvernance des entreprises

- "Quelle gouvernance pour nos entreprises ?" Cette question qui agite actuellement, et parfois de façon violente, le monde des industriels, est aussi mis en avant par la FGMM dans le cadre d'une réflexion au sein de l'organisation.

La réponse doit évidemment être cherchée sur un champ plus large que le domaine économique n'incluant que les financiers, le patronat et, dans le rôle des représentants des salariés, les organisations syndicales. Elle se doit aussi d'associer les choix citoyens d'une nation, voire, dans le cadre de la mondialisation et de sa réglementation internationale, un débat d'ordre planétaire.

Pour commencer simplement, nous pouvons distinguer trois modèles :

1 Le modèle financier, qui est régulé par les marchés boursiers et ajuste sa gouvernance par rapport à ceux-ci (ce modèle est le plus courant à ce jour et nous pouvons en constater sa faillite).

2 Le modèle partenarial actionnariat spéculatif et actionnariat de salarié devant assurer le contrôle de l'entreprise par les salariés (du moins par ses cadres dirigeants chargés d'appliquer la politique industrielle). Ce modèle est limité par le pouvoir réel de ses cadres face aux vrais financiers et n'a pas empêché non plus les dérives boursières.

3 Le modèle administré (nationalisé), régulé par les pouvoirs publics. Ce modèle s'oppose radicalement aux précédents par la non acceptation de l'économie de marché et la responsabilité de l'Etat-Actionnaire.

Les organisations syndicales françaises sont entre elles divisées sur leur rôle et leur engagement dans la gestion des entreprises. Pour certains, notre rôle se cantonne à la défense des salariés et l'entrée dans le domaine de gouvernance est assimilable à de la cogestion. Pour d'autres, seul le troisième modèle offre un réel intérêt au sala-

rié, le capitalisme privé continuant à être l'ennemi de classe.

Mieux vaut-il être acteur ou observateur au sein du conseil d'administration dans l'espoir d'avoir des informations pour les salariés, voire d'être entendu sur certaines orientations, ou refuser d'y participer de peur de servir de caution à des décisions contraires à l'intérêt de nos mandants.



Nous avons déjà des expériences divers et varié sur le sujet. Un regard positif comme à THALES où la présence de syndicalistes dans le conseil d'administration a pu influencer sur des choix de la direction de l'entreprise. Une vision très négative comme à SAGEM ou les représentants des fonds communs de placement sont nommé par la direction et ou l'on a vu dernièrement l'un d'entre eux (élu CGC) déclarer à la presse "Qu'il en viendrait à souhaiter un plan social pour remonter l'action".

Sans parler-et pourtant c'est un danger important de dérives syndicales- de la qualité des copines ou copains que nous délèguons dans ces instances et de la potentialité de risque de coupure avec la base, si nous faisons le choix d'accepter ou de revendiquer une place au sein des conseils d'administration de nos entreprises, nous pouvons nous poser la question : aurons-nous le bon niveau d'information ? Quelles visions aurons-nous de la réalité du moment et quelles visions aurons-nous d'une alternative possible aux orientations des dirigeants ?

Certains au sein de notre propre organisation sont dans l'idée de renforcer, à travers les Institutions Représentatives du Personnel, une forme de contrôle de l'entreprise par une participation directe au conseil de surveillance avec en vue un renforcement dans les grands groupes à travers les comités d'entreprises européen.

Ainsi, sont recherchés le renforcement de l'information et de la consultation, ainsi que le renforcement des sanctions et des moyens pour cette institution d'ester en justice. Il devra en découler la redéfinition assurant l'intégrité des Agences de notation ou de surveillance et qui les contrôle ?

Reposons les fondamentaux "qu'elle est le but d'une entreprise ?" : Est-ce de faire vivre des salariés, un territoire, de donner du droit social (santé, retraite, formation) ou de ne faire que du profit pour les actionnaires et leurs mandant ?

Si l'évidence même d'une entreprise dans un système libéral est de gagner de l'argent et donc de faire des bénéfices, c'est la répartition du niveau des TAUX des bénéfices qui reste à définir ; plus la demande d'objectifs à deux chiffres est demandée, plus on fragilise l'entreprise et les salariés dans l'intérêt des seuls actionnaires.

La grande difficulté des actionnaires boursiers est leur volatilité ; un actionnaire du mois de janvier de l'entreprise X ne sera pas le même en juin ; il n'est pas rare que plus d'un tiers des actions tourne dans une année dans certains grands groupes. Comment alors avoir un contrôle sur ces actionnaires volatiles ou prédateurs ?

Une interrogation qui revient dans les différentes interventions des économistes intervenant au bureau fédéral de la FGMM est l'occultation de régulation à travers l' OMC. Il est évident que si

Suite page 13

Réflexion sur la crise

"La plus grande crise depuis un siècle" Nicolas SARKOZY à la télévision le jeudi 5 février. En tout cas une crise comparable à celle de 1929 dans un système qui n'en manque pas. Ainsi de 1971 à 2008, l'économie mondiale a enregistré pas moins de vingt-quatre crises financières soit, en moyenne, une crise toute les années et demie.

Les causes apparentes

La crise actuelle frappe par son ampleur et par la rapidité de sa diffusion. Par cela elle n'est comparable qu'à la crise de 1929, qu'elle dépasse d'ailleurs par son échelle. Du coup, ce qu'elle met en jeu, c'est l'ensemble des politiques libérales mises en place depuis une trentaine d'années et dont elle est largement le résultat.

Revenons tout d'abord sur le processus de cette crise. Au point de départ, un boom de l'immobilier aux Etats-Unis provoqué par la généreuse distribution de prêts aux ménages américains, même à ceux dont les revenus les rendaient difficilement solvables. Ces crédits hypothécaires à hauts risques marchaient tant que le prix de l'immobilier montait. Quand le marché s'est tourné à la baisse et que les emprunteurs, à cause des taux variables, n'ont pu rembourser, les maisons saisies par les banques se sont retrouvées sur le marché, aggravant encore la crise dans l'immobilier.

De l'immobilier, la crise s'est étendue aux organismes financiers du monde entier car les banques émettrices de ces prêts hypothécaires s'en étaient débarrassées au moyen de la titrisation, technique financière qui permet de dissoudre les créances douteuses et de les diffuser sur toutes les places financières du monde.

Si, au début, il a pu sembler que la crise serait circonscrite aux seules

banques américaines, rapidement à cause du mécanisme des titrisations et suite à la libéralisation des activités financières, la crise a menacé le système financier tout entier et au-delà de ce dernier l'économie mondiale.

globalisée, a conduit celle-ci au bord du précipice.

En effet, cette œuvre, poursuivie avec constance depuis trois décennies, n'a jamais été que le moyen d'atteindre un autre objectif, moins visible, notamment parce que contrairement au précédent, il n'était pas présenté publiquement par les théoriciens du libéralisme. Il s'agissait d'imposer un **partage de la valeur ajoutée** plus favorable au capital (les actionnaires) donc plus défavorable au travail (les salariés).

A cette fin, il convenait d'affaiblir la capacité de résistance et de lutte des travailleurs, leur capacité de s'organiser pour défendre leurs conditions de travail, d'emploi ainsi que leur salaire.

Le moyen le plus important a été de mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres en développant un chômage de masse et en mondialisant (délocalisant) la production.

Cet objectif a été largement atteint. La part des salaires dans le PIB des pays riches a, en moyenne, baissé de 10%. Cela signifie la paupérisation de l'ensemble du salariat et une accumulation des richesses par une minorité. Concrètement en France on a vu des gens dormir dans la rue et à l'opposé l'industrie du luxe se développer.

Mais, si le libéralisme a atteint son objectif, il a en même temps réuni les conditions de la crise actuelle, la déréglementation ne faisant que l'amplifier. En effet une des principales contradictions du système est que les travailleurs sont aussi des consommateurs. La plus-value extraite de l'exploitation des salariés ne peut se réaliser que par la vente des produits fabriqués. L'adoption de politiques libérales, leur mise en œuvre résolue et leur poursuite méthodique depuis près de trente ans auront



Si elle n'a pas encore emporté le système bancaire et si elle n'a pas encore plongé "l'économie réelle" dans la dépression, la crise financière et ses prolongements actuels et potentiels, ont déjà fait une victime d'importance : le libéralisme. La crise montre en effet que la finance est incapable de se réguler et qu'elle fonctionne en générant des déséquilibres mettant en péril l'économie mondiale.

Les causes réelles

Si le libéralisme est en train de faire faillite, ce n'est pas seulement parce que son œuvre de dérégulation d'une économie, du même coup

donc produit les conditions d'une crise de surproduction en comprimant par trop les salaires.

La solution, on l'a vu dans l'immobilier américain, a été de prêter de l'argent aux salariés modestes pour écouler les produits.

Quand un système ne trouve plus d'autre planche de salut que de devoir avancer à ses

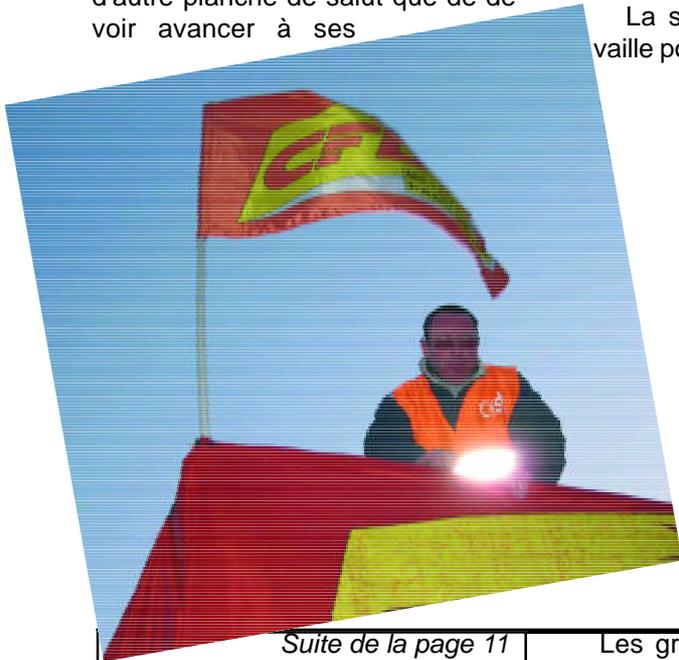
propres salariés, sous forme de prêts, l'argent qu'il leur a refusé sous forme de salaires, pour tenter de leur permettre de continuer malgré tout de consommer les marchandises qu'il a produites, c'est que ce système est manifestement vicié.

c'est de savoir comment se protéger des conséquences d'une crise qui échappe même à ceux qui sont sensés diriger la planète et pour cela se battre pour imposer une autre répartition des richesses.

 Michel Ulrich
Membre de la Commission Exécutive

Conclusion provisoire

La seule question qui vaille pour les travailleurs,



Suite de la page 11

aucune autorité mondiale ne peut contrôler les échanges économiques, toute gouvernance sera vaine, le risque étant de voir un pro-

“La gouvernance des entreprises est un problème de consommation et de consommateurs.”

tectionnisme se renforcer sur les différents continents.

Force est de constater que l'Europe est la moins bien armée dans le rapport de force pour imposer les règles de régulation.

La FGMM réfléchi à une régulation faite des marchés internationaux s'appuyant sur les problématiques environnementales et de nouvelles normes. C'est une forme de protectionnisme de nos emplois en Europe. Cette position soulève le débat.

Les grands groupes européens fabriquent en dehors de l'Europe et sont capables de s'adapter à ces nouvelles normes tout en faisant fabriquer sur les pays émergents. Certes le renchérissement du produit sera facteur de taxe plus élevée, mais ne préserve en rien contre une délocalisation ou ne garantit pas une relocalisation. Sauf si le coût énergétique augmente considérablement ou si les "taxes carbone" deviennent dissuasives.

La gouvernance des entreprises est donc aussi un problème de consommation et de consommateurs.

Pour revenir à la gouvernance des entreprises, le débat est sur le conseil d'administration et son pouvoir. Il nous faut réfléchir à notre rôle dans ces conseils, le poids décisionnel que nous pourrions avoir dans ces lieux ou devons-nous avoir une approche différente (autogestion, scop, nationalisation, etc.).

Les différents débats portent aussi sur le pouvoir que les partenaires sociaux peuvent avoir sur les stratégies industrielles et c'est le devoir d'un syndicat d'être au coeur des toutes ses réflexions.

Ce dossier sur la gouvernance est complexe. Il remet en cause nos repères syndicaux sur notre rôle de contre pouvoir dans l'entreprise. Il nous rend interrogatifs sur les résultats et le ressenti pour les salariés d'une gouvernance où l'acteur syndical serait parti prenante.

Nous vous proposons de participer au colloque organisé par la FGMM qui aura lieu le 17 mars. Inscrivez-vous auprès du symétal.

Nous vous incitons à vous emparer du débat, à le faire vivre dans vos sections, à nous faire remonter vos avis et interrogations.

 MICHEL FOURGEAUD



UNE AUTRE SOCIÉTÉ EST POSSIBLE

Face à l'écroulement du capitalisme financier et ses terribles répercussions sur l'économie réelle, sur nos vies et nos moyens d'existences, nous nous devons de réaffirmer avec conviction : une autre société plus équitable et humaine est possible !

Si nous ne voulons pas sombrer avec la civilisation du "toujours plus de fric", il faut rebâtir maintenant un monde différent.

Même si le temps des comptes est venu, que "la cupidité et l'irresponsabilité de certains" dénoncé, entre autres, par le nouveau président des USA doit être sanctionné, il faut aussi nous battre et reconstruire

Au Symétal CFDT Sud-Francilien, il va falloir savoir s'opposer, résister, proposer, mobiliser. Il en va de notre histoire, il en va des valeurs de solidarités que nous portons, il en va de leurs survies.

S'opposer

Sur un plan général, nous devons affirmer très fortement aux agioteurs "l'obligation de croissance à deux chiffres pour une entreprise, ça ne doit plus exister !". Les maîtres de la bourse doivent se rendre à l'évidence : ils n'apparaissent plus créateurs de richesse mais de misère.

Déjà la vitesse et l'ampleur de la crise nous percutent de plein fouet. Elle menace nos emplois, nos métiers, et l'avenir de la métallurgie sur notre territoire.

La crise trouble ou conforte des stratégies déjà porteuses de délocalisation et de pertes d'emploi. Nous devons nous opposer et revenir sur cette politique du "cœur du métier", du "faire-faire", car nous voyons bien que les premières victimes sont les intérimaires et les sous-traitants, les plus précaires, les plus fragilisés par la recherche du "moindre coût". Les intérimaires qui servaient de matelas à la charge de travail ont déjà quitté nos grandes entreprises.

Fragilisées auprès des banques "par leurs structures allégées", nos entreprises sous-traitantes (en main-d'œuvre ou en matériel) se trouvent face aux pires difficultés. Nous avons déjà l'annonce de nombreux dépôt de bilan.

Dans le sud Essonne, le problème **FAURECIA** a commencé bien avant la chute des cours de bourse. Il vient de l'irresponsabilité des donneurs d'ordre **PSA** (principal actionnaire) et de **RENAULT** et leur refus d'inclure, pour mieux les mettre en concurrence, leurs sous-traitants dans leurs stratégies industrielles.

Dans les entreprises donneuses d'ordre où nous sommes présents, nous devons interpellier nos directions sur leur responsabilité morale, sinon légale, par rapport à l'emploi des sous-traitants, sans parler que dans certains cas d'interdépendance, la chute du sous-traitant peut entraîner le commanditaire.

En 2008, le différentiel entre le dollar et la poussé un certain nombre d'en-

treprises françaises, (le secteur aéronautique par exemple) à envisager de délocaliser dans des zones "dollars". Cette stratégie ne tient plus. Nos directions ont été très réactives pour les mettre en place, nous pouvons avoir l'exigence qu'ils les arrêtent avec la même célérité.

Résister

Résister est un des fondamentaux du syndicalisme français. Face à un des patronats les plus réactionnaires d'Europe, nous avons pu nous forger nos armes et nos stratégies. Par contre, résister n'est pas un des combats les plus enthousiasmants, nos victoires étant surtout d'éviter des pertes en acquis sociaux ou en effectif.

L'histoire des trois dernières décennies nous donne une expérience hors pair dans le traitement des plans sociaux, dans la gestion des problèmes conjoncturels et structurels. Nous avons le réseau d'experts économiques ou juridiques. Nous avons surtout la solidarité et le partage des situations vécues.

Face à la soudaineté de la crise, les directions de grosses sociétés essaient d'avoir une réaction de prévention face à un problème conjoncturel, ou considéré actuellement comme tel faute de mieux. Nous avons vu les prises de congés forcés comme à la **SNECMA** ou du chômage technique comme dans les usines **RENAULT**. Nous sommes loin du "travailler

plus pour gagner plus" du début de l'année 2008.

“Il ne faut pas que les salariés soient encore les seuls ajustements aux problèmes des entreprises”

A la CFDT nous n'avons jamais abandonné notre revendication du partage du travail, mais il ne faut pas que les salariés soient encore les seuls ajustements aux problèmes des entreprises. Il faut aussi responsabiliser les actionnaires et les conseils d'administration, et leur faire porter le poids des restrictions que leur avidité nous a imposées. Il est de notre devoir de rappeler à nos dirigeants qu'il est temps d'avoir le courage de vrais industriels et de cesser leur rôle de super intendant des actionnaires. Il faut aussi -à l'instar de la demande du gouvernement aux banquiers- que nos dirigeants n'aient pas l'indécence de s'auto distribuer stock-options et parachutes dorés.

Résister, c'est aussi -et surtout- faire preuve de solidarité. C'est ne pas s'enfermer dans nos entreprises en ne géant que nos problèmes d'institutions internes. Il faut faire preuve de volontarisme et passer le stade du discours. Il faut soutenir et aider, et c'est le rôle du syndicat, les collectifs les plus affaiblis en difficulté majeure, les PME où la présence syndicale est inexistante.

Nous savons, pour l'avoir déjà vécu, que nous allons être sollicités par des salariés en difficultés qui se rappellent de l'existence des syndicats comme le citoyen pense aux pompiers au moment où sa maison prend feu. Nous allons créer des sections syndicales qui disparaîtront une fois la

gestion de leurs licenciements terminés. Nous devons le faire parce que cela est notre engagement. Mais cela demandera beaucoup de force et d'énergie.

Le Symétal se propose de mettre en place une cellule de "veille". Son but est de recevoir les sections, les adhérents, les salariés en difficulté, de bâtir un réseau de documentations, d'informations, de relations (juridique, politique, institution, média), permettant de répondre dans l'urgence. (...car l'expérience nous l'a aussi appris, pour les demandeurs, tout sera urgent...)

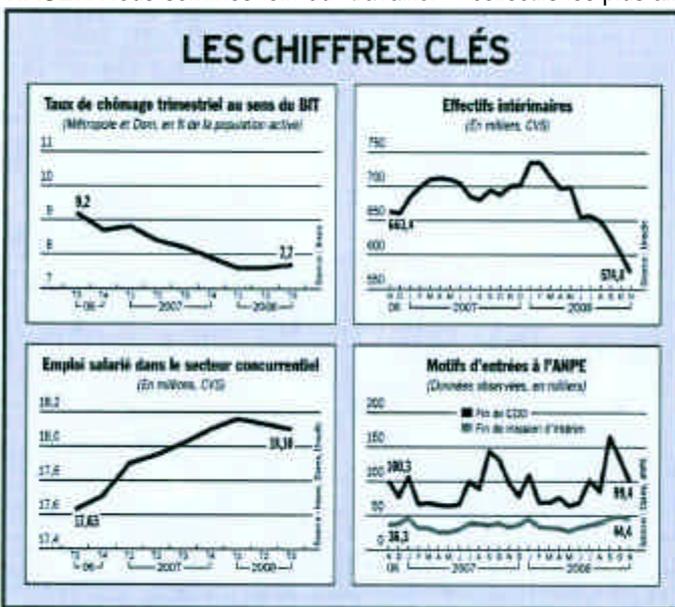
Cette cellule aura aussi pour mission de recueillir les informations liées à la crise émanant de nos sections *les plus solidaires* et de les relayer au niveau de l'ensemble du syndicat. Par les expériences partagées, nous trouvons et pouvons adapter des solutions. C'est aussi par ces faisceaux d'information que nous pouvons construire des revendications communes à notre organisation.

Nous proposons des cellules, liées à des heures de permanence sur chaque conseil local qui sera structurée sur le Symétal par une cellule centrale animée par Patrice Ridal. Pour faire vivre les cellules locales et leur permanence, nous sommes obligés de faire appel à la solidarité et à l'engagement des militants de sections. Les copines et copains investis dans le secrétariat et le bureau du Symétal ne pouvant pas assumer ce surplus de tâche. Nous faisons donc appel pour que les sections qui le peuvent dégagent du temps et des militants pour assurer la permanence accueil.

Proposer

Dans un premier temps, face à l'ampleur et la soudaineté de la crise, il va falloir trouver des réponses rapides pour pallier aux plus gros risques et jouer notre rôle de régulateur social.

Déjà, dans le cadre d'une baisse de charge conjoncturelle, il va falloir débattre de l'encadrement du chômage partiel et de l'obligation de prise des congés, établir des positions et des revendications communes.



Dans la même actualité, il sera bon que notre syndicat ait une approche débattu et concerté sur l'emploi intérimaire et sous-traité pour que nous puissions interpellier nos directions sur le sens de leur responsabilité.

Une réflexion plus large, portée par de nombreuses structures politiques, industrielles et, en France par la CFDT au titre de syndicat de travailleur, concerne la gouvernance des entreprises. Comment les salariés, ou du moins l'industriel peut contrôler son outil de travail et ne plus être le jouet d'intérêt financier complètement indépendant des réalités du terrain. Ce débat est un enjeu de reconstruction de l'avenir.

Il doit être aussi relayé au niveau planétaire pour une gouvernance réelle des marchés boursiers. Des règles claires doivent être établies pour réguler les transferts financiers ou industriels entre pays. Nous ne voulons plus voir les fonds de pension américain contraindre, par leur demande de rentabilité à deux chiffres, nos entreprises à prendre des décisions contraires à leur avenir industriel et faire écrouler des pans entiers de notre industrie, pour au final avoir appauvrie la quasi-totalité de la planète et enrichie une minorité de forbans de la finance.

Au même titre nous pourrions appuyer les propositions de ceux qui réclament une politique différente de l'ultra libéralisme pour gérer la planète, une politique qui rejette la spéculation et l'argent roi, qui remplace l'homme et le travail au cœur de la problématique économique.

Pour reprendre un vieux débat de mots qui nous oppose avec le Medef et la frange libérale la plus démagogique de la classe politique, il faut revenir à reconnaître les vraies valeurs du travail. Ce ne sont pas les 35 heures, les congés payés ou la retraite à soixante ans qui menacent notre société, mais la spéculation, l'argent vite gagné sur une rentabilité excessive des entreprises, un jeu boursier misant sans état d'âmes sur la perte d'emploi des plus faibles et des plus précaires.

Nous revendiquons et devons obtenir un meilleur partage des richesses produites. A la fin des trente glorieuses, le rapport du partage entre le travail et le capital était 71% de la valeur ajoutée pour le travail et 29 % pour le capital. Ce ratio est tombé à 60% pour le travail contre 40 % pour le capital.

Serge Dassault, qui même s'il est l'héritier d'une mairie communiste n'en partage pas les valeurs égalitaristes, lui-même préconise un partage des bénéfices réparti un tiers pour l'entreprise, un tiers pour l'actionnaire, un tiers pour le salarié. Sera-t-il écouté par ceux qu'il a fait élire ? A voir.

Comme pour la manifestation du 29 janvier, nous appuyons toujours une revendication de relance économique par la consommation, donc par l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés. L'argent

individus qui volent la collectivité où ils gagnent leurs fortunes, sont-ils plus moraux ?

Ne nous cachons pas les yeux, - et certains voudront en profiter-la puissance de la crise va aussi percuter violemment notre protection sociale, le chômage, la sécurité sociale, nos retraites, les aides sociales pour les plus démunis. Dans le cadre de nos responsabilités interprofessionnelles il faudra être réactif et inventif si nous ne voulons que tout le système ne soit remis en question en défaveur des salariés.

Mobiliser

Quelque soit le projet que nous porterons, nous savons déjà qu'il sera lourd en réunion, que nous passerons des heures distribuer des tracts pour convaincre nos collègues de notre démarche, que nos semelles s'useront sur le bitume des manifs, que nos yeux rougiront aux braseros des piquets de grèves.

Il nous faudra être plus déterminé, structuré que jamais car seuls les plus forts, les plus résistants survivent dans les périodes de turbulences.

Si nous voulons que notre message soit porté, il faudra aller de l'avant pour convaincre nos collègues à nous rejoindre, à de nouvelles équipes pour qu'elles s'organisent sous notre bannière. Et si nous voulons que nos valeurs se maintiennent dans l'avenir, il faudra assurer notre relève, il faudra que les nouvelles générations nous bousculent et prennent notre place.

Dans le bâtiment, on dit "c'est au pied du mur que l'on voit le maçon". Dans la métallurgie, c'est peut-être devant l'enclume que l'on reconnaît le métal. Alors, mes camarades, affutons nos marteaux et frappons fort.

Dans le bâtiment, on dit "c'est au pied du mur que l'on voit le maçon". Dans la métallurgie, c'est peut-être devant l'enclume que l'on reconnaît le métal. Alors, mes camarades, affutons nos marteaux et frappons fort.



des contribuables ne doit servir pas qu'à arroser les banques ou les patrons des groupes industriels qui ont failli. Nous serons encore dans la rue le 19 mars pour demander au "président du pouvoir d'achat" de calmer son agitation névrotique pour tenir cette partie de ses promesses électorales.

Nous ne pouvons qu'appuyer les demandes d'en finir avec les paradis fiscaux, véritables zones de non droits pour les plus riches. Dans les siècles derniers, certains états ou villes encourageaient l'accueil des pirates pour soutenir l'économie locale. Les paradis fiscaux qui protègent des

Conseil local d'EVRY

Du 15 janvier 2009

Par Delphine Parant

Situation Economique et sociale

Crainte de la rentrée qui risque d'être problématique. Déjà beaucoup de congés ont été pris pour gérer les fermetures d'entreprises.

Crainte vient aussi des banques qui sont frileuses pour prêter aux TPE-PME.

Dans l'Essonne, FAURECIA (400 suppressions de postes et prévision de transfert du bureau d'études en Allemagne), ALTIS pas joyeux, TOPPAN en sursis, SNECMA gel des embauches.

Avant fin mars, prévision d'une perte de 20 000 emplois sur l'Île de France.

Quelques entreprises embauchent sur secteurs pas touchés. (Thalès secteur de l'armement).

Création de 8 sections sur le SYMETAL. Soit 2,2% d'adhérents sur 2008.

Signature du nouvel accord UNEDIC par la CFDT uniquement. Bon accord surtout pour les jeunes. Problème car F. Chérèque avait dit le 24 décembre que l'on ne signerait pas tout seuls, mais finalement signé seuls le 8 janvier. Bruit qui court car CGT veut faire appel à son droit d'opposition et risque d'être suivi par d'autres.

Tour de table des sections



Toujours en attente du repreneur Russe. Serait venu 2 fois sur le site ce mois-ci mais pas d'autre nouvelle. Va se jouer à pile ou face (reprise ou clé sous la

porte). Annonce d'ici 3 mois de la décision des Russes. Risquent de descendre en-dessous de la barre des 1000 salariés. Plan salaire : augmentations individuelles de 1,5% de moyenne (2,8% pour les salaires les plus bas (limite supérieure 1 750 €). Primes experts-managers reconduites.



370 salariés au Siège traversent une tourmente due au nouveau DG. Attente d'une réorganisation et se demandent si cela va vraiment améliorer la qualité du travail. Carnet de commande plein à 85% du budget prévu. Commencent à voir des annulations de commandes (figé pour la Russie). Installations commandées mais non montées. Résultats Groupe FiveS 2008 : se porte bien. Inquiétude pour l'année prochaine. Cette année devrait aller encore à peu près. NAO commencées en novembre. Annoncé 0 augmentation en janvier et verront si ça va mieux en juillet. Action faite en décembre et ont obtenu une reprise des négos en février et 250 € par salarié.



Embauche en CDI de 5 personnes au 1er octobre en fabrication. Le 20 octobre, après réception d'un courrier d'Airbus annulant 71 commandes d'avions, lâchent 20 intérimaires sur 40. Gardent 20 intérimaires car projet avec le Maroc. Les commandes pour l'automobile ont chuté de 50%. Intéressement et participation ok. NAO prévues en mars



Lardy : Action commune ce jour aux divers sites Ile de France pour contester l'éviction du jour au lendemain des prestataires du Technocentre. Le site compte 12 000 salariés

dont 1 000 prestataires sont évincés. Lardy : 4000 salariés et 400 prestataires virés. Site fermé du 19 décembre au 5 janvier (chauffage coupé sans vidange des circuits : à la réouverture, après le gel, tout a sauté...). Plan de départ volontaire : besoin de 3000 départs volontaires (hors usines) et à ce jour seuls 800 dossiers traités.



Corbeil : reprise après fermeture 5ème semaine et chômage partiel. Info de produits qui commencent à sortir en Chine, identiques.

THALES Air Systems Li-

mours : Embauches en cours à grande échelle. PDG veut augmenter de 50% au niveau mondial. Dassault est rentré à 20% dans le capital. NAO commencées et deuxième réunion demain. Direction TR6 a planifié les réunions pour fin des négos le 2 février. Pensent que le résultat des négos devraient donner la même chose que l'année dernière. Carence de CCE car bagarre avec la CGT qui a refusé (après accord initial) de signer le nouvel accord (passage à 14 membres) au lendemain des élections pros. Convoqués hier à la DDTE qui va sûrement appliquer la loi (soit 10 membres).



Reprise des anciennes méthodes de groupes de travail (création de groupes de travail pour tout et rien). Groupe de travail sur les horaires : la Direction de s'apercevoir au bout de 10 ans que les horaires sont trop élevés. Groupe de travail chômage partiel ou crédit aux japonais et aide aux départs, annoncé par le Directeur en tête à tête au DS. 1 site a fermé à Singapour : récupération d'une partie de leur travail à Corbeil.

Conseil local de BOULOGNE

Du 5 février 2009

Bilan de la manifestation

Beaucoup de participants, regret que IBM, HP, EADS soient en intersyndicale et n'aient pas défilé avec la métallurgie. Cependant le groupe a fortement diminué en raison du départ tardif du défilé. Certains soulignent que des nouvelles têtes étaient présentes. Maintenant la question est de savoir : "*que va-t-il se passer pour cette après-manifestation*" ? On attend le discours de Sarkozy pour décider de la suite. On n'espère pas cependant grand-chose de ces interviews. Logiquement on pense qu'il y aura d'autres manifs d'ici fin février début Mars. Il ne serait pas étonnant qu'il soit appelé à une manif nationale un samedi.

Jean Lancelot explique qu'une intersyndicale a été créée à Renault Rueil Lardy et que les salariés ont apprécié. Du coup les gens ne se sont pas posés de question car il y avait plus de chapelle avec une étiquette spécifique syndicale.

ESSILOR signale que les métros assurant un service minimum a été un facteur favorisant le déplacement des manifestants. IBM affrètement d'autocars en intersyndicale

Signature de l'accord sur l'assurance chômage

Là ! Pas d'intersyndicale ! François CHEREQUE affirmait que la CFDT ne signerait pas toute seule l'accord. L'accord a des points positifs, notamment pour les jeunes qui n'ont pas 25 ans qui sortent de l'école. Une fois de plus on se retrouve en porte à faux. Maintenant les autres organisations peuvent contester. Cela devient fortement irritant ce genre de situation ou on fait des choses contraires à celles annoncées. Cela discrédite et

donne un prétexte aux gens pour critiquer. Quel gâchis !

Prud'hommes

Analyse des résultats -organisation

Attention la reculade des prud'hommes s'explique peut-être par le fait d'être girouette et les erreurs commises sont gravissimes. La tactique de communication est déplorable.

La CFE CGC a déclaré qu'elle ferait jouer son droit d'opposition et que pour contrer ce dernier des avancées seraient accordées. Bilan sans signer, ils ont obtenu des choses. Très fort de leur part. Yves Le Floch nous dit que la CFDT joue la politique de l'autruche en minimisant les avancées des autres. Le mieux serait de se taire. D'après lui les salariés ne distinguent pas la notion d'étiquette syndicale au sein des instances prud'homales, et pensent que ces instances fonctionneront quel qu'en soit le taux de participation aux élections.

C'est aussi un échec pour le gouvernement qui voulait que le taux d'abstention n'augmente pas. Le vote par correspondance a été un facteur défavorisant car les gens n'ont pas bien compris le principe. Les mairies ont été dépassées par l'enjeu. Jean Lancelot souligne que les jeunes n'ont pas été mobilisés par cette élection.

L'organisation des UD est discutable d'un département à l'autre notamment sur la constitution des listes. C'est très dommage car de nombreux salariés se déterminent en fonction des noms qu'ils connaissent sur la liste. On se prive d'un vivier important de sympathisants. Le bureau de vote en entreprise est une bonne opportunité pour faire voter les salariés.

Tour des sections



Demande des infos supplémentaires sur l'accord signé mais déplore fortement l'attitude de F.CHEREQUE. L'accord est bon en lui-même et redéfinit par rapport au schéma social. Le problème c'est notre communication qui nous isole notamment des autres syndicats. Bien que sa boîte soit petite on cherche à les acheter. En mai 2008, rachat par des fonds de pension australien et maintenant 2 services :

- 1) entretien et maintenance des compteurs cela marche très bien
- 2) fabrication des compteurs Metron qui est un client veut les racheter (23 personnes), déficitaire.

L'avis d'un expert devient indispensable et pourrait déboucher sur un droit d'alerte. Pression de l'entreprise qui veut que la CFDT donne très rapidement son avis. Cette vente provoque l'annulation du CE. Les CE et DP seraient transférés sur la fabrication qui possède moins de 50 personnes d'où disparition du CE. Vis-à-vis des autres salariés, les élus ont une obligation morale de se faire assister.



Petit ralentissement mais quand même un chiffre d'affaire trois fois plus élevé comparé à 2004. Par contre, en interne économie de bout de chandelles.

Election 5/7 siège 56%, 5 titulaires et 4 suppléants tous des noms différents.

Frôle les 50 % chez les cadres presque le double de la CGC. En DP, 12 sièges sur 18. Jean Paul Morin souffle et laisse ses fonctions de secrétaire en 2009. Les NAO sont décalées en Mai première discussion.

gemalto Année 2008 = chiffre marge opérationnelle pour 2009, + 10% pour les actionnaires. Par contre, en interne économie de bout de chandelles.

Procès de la représentativité
GEMPLUS 22 RTT + GEMALTO 10
Le budget RD = stable
Effectif cela monte partout sauf en France.

La production a fermé à Orléans et arriverait au Mexique.

Le mot d'ordre pour les NAO la CFDT a réussi à mobiliser les cadres (grande première), ils sont sortis dans la rue.

Comme l'année était très bonne, pour les SMIC 2,9 % et ETAM : AG



NAO sur les augmentations générales qui ont eu lieu en Novembre 2008 = pas terrible. Même chose que l'année : 2,5% pour le 1er, 2 % pour le 2ème et 1,5 % pour le 3ème.

AI = Pour le 1er 2 % pareil, pour le 2ème 2% pareil et 3 % pour le 3ème (ce qui est + 1 %)

Contrairement à l'année dernière pas de prime.

Exceptionnelle, l'année dernière les salariés avaient eu 20 actions mais cette année ils n'en distribueront que 10.

Le plus gros concurrent d'ESSILOR délocalise et ferme des sites. Donc les ESSILOR s'attendent à ce que ce schéma leur soit appliqué.



NAO très courtes beaucoup moins que l'année passée. Pour les non cadres AG 1, 8 % et AI 1,7 %. AI pour les cadres 4,3 %. Seule la CGC a signé 25 % de production prévue par rapport à 2008

carnet de commande en chate ++, report d'achat problème de financement

Départ des intérimaires, fin de paiement d'heures supplémentaires
Dassault aurait-il fini de manger son temps ?

SIEMENS En pleine restructuration très importante avec suppression d'entité. Ils veulent les intégrer dans Siemens Holding France. Cette dernière perdant beaucoup d'argent Siemens TS renflouerait les caisses.

L'étude de faisabilité n'ayant pas été faite dans les règles, appel à un avocat pour étudier et éventuellement faire constater un délit d'entrave.

Les allemands perdent de l'argent et veulent prendre les sous en France, via les transferts en Allemagne, les chiffres d'affaires seront plus bas.

A terme, la boîte voudrait supprimer la prime d'intéressement représentant 2 mois de salaire. Le C.E n'est pas vraiment à la hauteur. Délégué CGC en maladie et celui de la CGT a démissionné



Absorption d'une boîte de 1500 personnes. Fin de la prime d'intéressement des anciens RICOH. Une centaine de personnes sont parties. NAO nouvelle procédure, la direction donne les documents et dévoilent leur stratégie.

Augmentation repoussée d'Avril à Octobre.

Inflation officielle 1,4 %



Perte de chiffre d'affaire 20 % par an.

AI : 2 % de la masse salariale + prime 20 % salaire mensuel pour tout le monde.

Les locaux risquent d'être vendus à la ville (c'est une tendance en région parisienne ou ils ne veulent plus de fabrication mais des activités tertiaires).



2,6 % en AI dont 1,4 de rattrapage égalité parité sociale. Depuis Novembre 2009 gel des salaires, fin des déplacements. Mais le PDG corporate s'est augmenté 68 %.

HP veut dénoncer le rachat partout dans le monde HP et EDS ont fusionné sauf en France où ils restent 3 entités différentes.

Ils ont changé la notion juridique en notion commerciale ; d'établissement, ils ont créé une chose appelée fonds de commerce.

La CFDT et la CFTC se sont unies pour demander que quelques soient les entreprises EDS et HP aient les mêmes avantages.



Petite filiale de moins de 400 personnes. Déménagement du siège

avec bureau partagé et mauvaises conditions déplacement de Toulouse à Bordeaux.

NAO = 3 % avec enveloppes spécifiques par catégories qu'en AI car pas de AG dont les + de 50 ans, les femmes + les plus bas salaires.

Elections dans une entreprise avec une très peu de culture syndicale.

Donc pas de quorum en CE. Seul élu en DP.

A ce jour, ils veulent passer du statut de 35 heures au forfait jour. Les consignes viennent du groupe mais qui a une convention différente de celle du bâtiment. WWSI arrive à tirer des choses grâce aux conventions différentes car les DRH ne connaissent pas bien les clauses.



RENAULT Compte rendu du CCE de Décembre 2009.

Problème majoritairement financier ; plus de financement pour 70 % de personnes qui empruntent. Liquidité : les banques ne prêtent plus dès qu'il y a un tout petit risque. Coût du crédit très cher car les banques nous prêtent comme si on était au bord de la faillite et plus d'avenir. Du coup, Renault se tourne vers l'état. GM et Porsche sont dans la mouise. Chez Renault fin des tâches intérimaires et arrêt des sous-traitants on est passé de 3 équipes à 1 qui est en chômage partiel.

Cotisations

Tous les chèques dans les tiroirs, il faut les transmettre rapidement à l'Antenne locale pour cause de clôture de l'exercice 2008, à priori on devrait augmenter d'environ 3 % nos entrées.

Divers

La Section Ricoh continue à faire des adhésions sur le SYMETAL même si les gens travaillent sur Lille.

Conseil local de TRAPPES

Du 20 janvier 2009

Par Delphine Parant

Prud'Hommes

Ces élections n'ont pas été une réussite pour la CFDT. Déception sur le département malgré la mobilisation massive lors de la campagne. Casse limitée (CFDT -0,87%) par rapport aux autres OS. "Grosse claque" chez les cadres partis à la CGC. Pas eu de campagne grand public, cela a joué sur les résultats.

Négociation des accords dans les conseils. Historiquement, accord CGT-FO-CFDT. Problèmes de la part de la CGT sur le département depuis 2 ans. Après élections, demande de FO de ne pas signer avec CGT. CGC veut s'allier avec nous et sont gros gagnants, CFTC idem. CGT convoque d'office sans demander l'avis des autres. Accord signé à 4 sans CGT, non accepté par beaucoup de militants. Depuis, rencontre des élus CGT qui n'ont pas compris notre position et font la grève et ne siègent pas. Situation devrait prochainement s'arranger et certains élus CGT font acte de bonne volonté.

Comité Régional du 26 janvier 09

"Article 9" : rapports d'activités et résolutions (réforme interprofessionnelle). Le SYMETAL souhaite voter CONTRE le nouvel article car nous pensons qu'il va rendre les UD identiques à de véritables "préfectures" et administrations. Réaction de Maud : frustration car centralisation de l'action des UD et non plus autonomie par quitus donné de la part des syndicats à leur propre UD.

Répercussion de la crise économique pour nos sections

 **RENAULT** (véhicules utilitaires) départ de 500 sous-

traitants sur 800. Accord non respecté de la part de Renault. Pour certains, il s'agissait de personnes en place depuis 25 ans. De plus, Renault demande le transfert des connaissances/compétences de la part des sous-traitants aux salariés de Renault avant de partir.

 **RENAULT Technocentre** :

Désorganisation totale suite au départ de sous-traitants. Tous les pays sont touchés par la désorganisation et le chamboulement dans la production.

 **RENAULT Garage** : tout départ n'est pas remplacé. Du coup, 1 personne fait le travail de 4.

THALES Optronique : Vont absorber une filiale de Thalès Laser

THALES Avionics : départ du patron de leur division, arrivée de Dassault en actionnariat

THALES Aéroportés RP : pas de ventes suffisantes et plus d'études en dehors du spatial.

 Fin du PSE. Michel Ulrich est ce matin à l'Inspection du Travail après une rencontre avec la Direction

WINCOR NIXDORF Suppression de 5 jours de RTT pour les cadres.

 Le Groupe a décidé de geler tous les salaires dans le monde. Les résultats du groupe seront publiés en février et le budget sera fixé au mois de mars.

 **Vélizy** : Suite à l'arrivée du nouveau patron, ont commencé à travailler sur la réorganisation de la société ; 1 000 départs de managers dans le monde. Organigrammes pas encore re-remplis. Les

salariés vont devoir changer de domaine suite à un changement d'orientation sur les téléphones mobiles

GEMS : la Direction dit que la crise ne devrait pas avoir d'impact. L'organisation se met en place dans le monde officiellement pour se rapprocher des clients. Site de Buc : plan de charge des 2 premiers trimestres maintenu. Début des NAO : pas d'augmentation significative des coûts. Montent à 2% pour l'instant

 (Fabrication de satellites) Pas d'impact de la crise aujourd'hui. Font partie d'EADS qui a de la trésorerie. Le site de Vélizy doit déménager à Elancourt. Départ de certaines personnes qui ne veulent pas déménager. Embauches en cours pour pallier aux départs

 Fin du PSE. 54 départs. Viennent d'annoncer suppressions 6000 emplois dû à la crise. Réunion de CCE la semaine dernière : parlent de "nouveau mode de fonctionnement". Attendent la perte de 250 postes sur Vélizy. Pas de NAO ni augmentation

 **Services** : Deviennent Snecma Moteurs au 1^{er} février. Beaucoup de travail entre Services et Moteurs pour mettre à niveau les accords signés. Le nombre de réparations en France a triplé, mais les ateliers se trouvent à l'étranger. La production a doublé à Villaroche (2000 personnes) pour une embauche de seulement 250 personnes.

Mise en place à partir du 1^{er} février d'une cellule de veille animée par Patrice Ridal pour gérer la période de crise que traversent actuellement nos sections.