



Le dossier

Juillet 2014

2 avril 2014

Collectif national automobile



Introduction

Michel DUCRET,
responsable du secteur automobile



Au lendemain du second tour de scrutin des élections municipales et contrairement à ce qu'annonçaient les sondages et au pari du gouvernement, ces municipales se traduisent par un vote sanction. Une sanction par l'abstention, qui atteint des records, notamment chez les jeunes, les ouvriers et les employés, et plus largement les salariés. Cette abstention est très marquée dans l'électorat de gauche, qui ne s'est pas déplacé pour aller voter, ce qui contribue à expliquer le bon score de la droite. Parmi les électeurs qui se sont déplacés pour aller voter, les sondages indiquent que 75 % de ceux qui souhaitaient par leur vote sanctionner le gouvernement ont mis un bulletin FN dans l'urne. Ces préoccupations s'expriment de façon très forte sur les questions de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et des services publics. Elles s'expriment aussi sur la question de la démocratie, que ce soit sur les lieux de travail ou dans le processus des négociations collectives.

Ces résultats électoraux démontrent que les salariés ne croient plus en la capacité du politique à changer les choses. Alors que c'est une même majorité qui est au pouvoir à l'Assemblée nationale, au Sénat, et dans une majorité de collectivités territoriales, le Président de la République et son gouvernement ont fait le choix de se priver de tous les leviers d'action dont ils disposaient et ont laissé le Medef piloter le pays. Les réponses apportées aux attentes des salariés par le gouvernement et le Medef se concrétisent par de nouveaux cadeaux au pa-

tronat qui vont s'accompagner, à hauteur de 50 milliards, d'un recul de notre bien commun, les services publics et les systèmes solidaires de protection sociale.

Après avoir créé l'espoir d'un changement politique tourné vers le monde du travail, les orientations prises par le gouvernement de poursuivre les politiques d'austérité et d'inégalités sociales conduisent à la désillusion.

Il y a besoin d'une autre politique économique et sociale dans notre pays qui favorise la participation à l'élaboration collective des politiques menées. Pour cela, l'intervention des salariés est nécessaire. La CGT est disponible pour les salariés mais rien ne se fera sans leur intervention. Or ce qui rend la situation particulièrement compliquée, c'est que la défiance record des salariés vis-à-vis du gouvernement ne se transforme ni en alternative, ni en combativité. Le bulletin de vote qui a été utilisé pour marquer la sanction vis-à-vis du gouvernement est d'abord celui du Front National, qui, sous un maquillage « social », porte toujours des thèses racistes, sexistes et xénophobes. Ces élections marquent la solidité de l'ancrage du FN sur nombre de territoires avec l'obtention de 11 mairies. La CGT a largement pris ses responsabilités sur le sujet, en étant notamment la seule confédération syndicale à appliquer l'incompatibilité entre le fait d'être syndiqué CGT et candidat FN.

Dans le prolongement du processus de mobilisation initié depuis plusieurs mois, la CGT invite ses or-

ganisations, ses militants, ses syndiqués à s'emparer de la journée de mobilisation du 4 avril prochain pour porter la revendication d'un plan de relance de l'investissement industriel et de l'emploi de qualité, en convergence avec l'ensemble du mouvement syndical européen. La CGT avec la CFDT, la FSU et l'UNSA, appellent les salariés à se mobiliser le 4 avril pour qu'un grand plan d'investissement tourne le dos aux politiques d'austérité à l'œuvre dans chaque pays d'Europe.

Le 4 avril se déroulera une euro-manifestation à Bruxelles et quelques actions en région.

- En Midi-Pyrénées : manifestation à Toulouse.
- Aquitaine : à l'appel du conseil syndical interrégional européen Pyrénées-Méditerranée (CSIR PYR-MED : CCOO, UGT, USO, USDA, CGT, CFDT, FO, UNSA).
- Partout en France, la CGT appelle à organiser rassemblements et interventions auprès des parlementaires européens, actuels ou candidats et des présidents de régions pour porter le plan d'investissement nourri par nos propositions.

La CGT s'est fixée comme objectif d'amener 10 000 manifestants à Bruxelles. La synthèse des contacts avec les organisations du CCN, mais aussi les échanges avec les comités régionaux ciblés pour la manifestation de Bruxelles indiquent la difficulté réelle de décliner en propositions offensives le plan d'investissement de la CES et de l'articuler avec ce qui se passe dans les entreprises, dans les pro-

fessions et dans les territoires. Les organisations et les militants de la CGT ne se sentent pas suffisamment armés pour organiser des initiatives de débats sur les enjeux de l'Europe, et sur le rôle et la place de la CGT dans le syndicalisme européen.

La fédération a sorti une déclaration pour appeler à la grève dans les entreprises de façon à appuyer cette démarche de construction du rapport de forces mais nous avons peu de visibilité sur celle-ci.

Des luttes existent sur la question des salaires comme toutes les actions qui se développent dans les entreprises dans le Bas Rhin où comme les salariés du réseau Renault Retail Groupe qui ont effectué une lutte forte en intersyndicale, les camarades en témoigneront, les sites de CNH du groupe FIAT, Fédéral Mogul, Valeo, avec des résultats souvent intéressants. Nous avons aussi des mouvements dans les ateliers ici et là contre la mise en place de l'accord de compétitivité dans certains sites du groupe PSA sur la prise des congés annuels.

Revenons sur le 18 mars. Il nous faut faire un bilan précis. Les premiers éléments à notre disposition démontrent une amplification incontestable par rapport au 6 février, passant de 120 000 manifestants à 240 000, mais une mobilisation qui, pour l'essentiel, reste militante. La prise en compte a été très diverse en fonction des territoires et des professions, mais des articulations intéressantes ont été construites entre le champ professionnel et interprofessionnel. Nous recensons un peu plus de 700 appels à arrêt de travail dans la profession mais trop peu de retours des résultats concrets du nombre de salariés ayant participé ou pas dans les rassemblements.

Revenons sur le secteur automobile et son activité. Les constructeurs automobiles et véhicules industriels comme Renault Trucks poursuivent et accélèrent la restructuration dans la filière, toujours au profit de l'internationalisation et,

évidemment, au détriment des investissements sur notre territoire. Les différentes interventions lors des réunions des plateformes automobiles pour le suivi de la charte automobile ou encore notre récente rencontre avec le cabinet du ministère de Redressement productif confirment que la casse, la réorganisation des entreprises par le biais de fusions dans les PME et donc toute la sous-traitance vont se poursuivre. Ce dernier a même lancé un audit pour les 12 filières de façon à faire un état des lieux de l'existant. Quelle riposte mettons-nous en place ? Comment nous organisons-nous pour travailler encore plus en commun ?

Nous avons également lancé un plan de travail par filière. Celui de l'emboutissage est bien commencé avec un quatre-pages, comme vous pouvez le voir dans vos pochettes. Je ne vous donnerai qu'un exemple : le groupe GMD qui est composé d'une vingtaine de sites est en pleine restructuration avec une vente par appartement conduite par Renault et PSA. Malheureusement, nous ne faisons que subir par manque de communication entre nous que ce soit dans les professions métallurgie et chimie, ou encore entre syndicats CGT. Un état des lieux ne sera efficace que si nous organisons des rencontres de syndicats dans les groupes afin

d'élaborer un plan de travail permettant de mettre en difficulté nos constructeurs.

Les rencontres entre donneurs d'ordres et les échanges en commun deviennent de plus en plus habituels entre nous, même s'il faut encore les améliorer mais le besoin d'élever le rapport de forces dans les entreprises demeure.

Nous avons à prendre le temps de débattre de nos difficultés et cela à toute échelle. Malgré une décision prise lors des assises de l'automobile, nous avons bien vu que l'action du 18 octobre devant le salon des équipementiers n'aura pas été prise en compte dans nos syndicats, nous aurons tout de même distribué 2 000 dépliant portant nos revendications sur la filière. Mais une fois de plus, cela confirme qu'il ne suffit pas d'un appel d'en haut pour que la machine se lance mais bien un travail au plus près du terrain envers les salariés sur la base de leurs revendications.

La bataille lancée par la CGT sur le coût du capital commence à porter ses fruits, l'affaire du scandale de la retraite chapeau de Philippe Varin chez PSA en est l'illustration mais nous voyons remonter des tracts sur le secteur qui condamnent les dividendes au détriment des salaires et de l'emploi. Cela devient systématique. Des cama-



rades d'une entreprise du véhicule industriel, ont comparé le taux de dividendes par salarié en 20 ans avec des résultats multipliés par 20. Nous constatons donc que cet axe d'intervention, là où il est porté, trouve un large écho parmi les syndicats et avec les salariés. Le livret sur le coût du capital est l'outil de référence pour aller au débat, il donne les arguments, des réponses à des questions économiques, des propositions mais aussi toute une démarche syndicale qui part des problématiques rencontrées dans les entreprises pour construire des réponses adaptées et qui servent dans la construction concrète des rapports de forces.

C'est tout le sens de la matinée que nous proposons. Nous avons fait de même, le 12 mars dernier, avec la direction fédérale. Denis et Assia vont vous faire cette présentation. Je vous demanderai d'être indulgent car c'est la première fois pour Denis qui commentera le Powerpoint et Assia pourra participer dans le débat aux questions posées.

Pourquoi organiser cette matinée d'étude ? Tout simplement pour que chacun d'entre vous puisse avoir les éléments pour en faire autant dans son syndicat, au sein d'un territoire, dans son groupe, pour, partout où cela est possible, organiser des débats avec les salariés sur cette question tout en portant

nos revendications sur les salaires, les emplois et la protection sociale. Sur l'activité de l'automobile au sein de la fédération, la mise en place d'un bureau depuis le dernier congrès a été une bonne chose et permet une démarche plus cohérente dans le secteur automobile. Les camarades essaient de donner du temps, ce qui n'est pas toujours évident pour pouvoir répondre à toutes les sollicitations. Nous recensons de nombreuses rencontres de groupes depuis le début de l'année avec notamment une forte participation des camarades mais nous avons aussi des groupes qui ne se réunissent pas car ils n'en éprouvent pas le besoin.

Prendre le temps de se poser avec nos DSC et débattre CGT est incontournable dans la période. Organiser des rencontres de syndiqués et salariés pour convaincre que d'autres solutions sont possibles, que le partage de richesses peut exister doit faire partie de nos priorités.

Nos DSC sont submergés de réunions avec des directions qui les utilisent à outrance. Un DSC du groupe Faurécia me disait qu'il n'en pouvait plus d'être parti deux à trois jours par semaine pour assister à des réunions patronales. Un stage de DSC existe et nous allons regarder avec le secteur formation syndicale comment faire un état des lieux du secteur automobile sur le nombre de DSC ayant participé à cette formation.

Comme vous le savez, le 40^{ème} congrès de la FTM se déroulera du 2 au 6 juin au Mans et nous avons besoin de tirer un bilan du mandat écoulé tout en pensant au prochain. Denis Bréant travaille en doublon avec moi ce qui aide fortement le secteur. Nous travaillons à un renouvellement, que ce soit par la jeunesse avec l'arrivée de Thomas ou Vincent, mais également en essayant d'élargir le périmètre des filières concernées – je pense à celle du véhicule industriel qui n'est pas représentée actuellement dans notre bureau depuis le départ de Jean-Louis.

Le lien avec les services de l'automobile a été plus fort avec la pré-

sence alternée de camarades dans les bureaux respectifs. Les camarades des services de l'automobile organisent d'ailleurs un collectif national demain en vue d'organiser les assises des services de l'automobile les 16 et 17 octobre prochains.

Le quatre-pages sur l'avenir de la filière automobile est apprécié dans les syndicats et USTM, les camarades de PSA Rennes avec l'UD en ont commandé 6 000 exemplaires, je participais à une réunion du secteur automobile dans les Yvelines, lundi, où la décision a été prise de le ventiler à 20 000 exemplaires sur le département qui est composé de plus de 30 000 salariés dans la filière automobile alors que nous connaissons des déserts syndicaux. Comment déployons-nous une campagne de distribution de ce tract dans les entreprises ? Un dispositif de suivi va être effectué afin d'impulser cette démarche.

Nous avons à démultiplier et accélérer les rencontres associant syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants comme nous l'avons effectué lors de la présentation du dossier automobile avec les assises en régions. Les camarades de la région Nord-Pas-de-Calais organisent une réunion de la filière demain et vont débattre de la situation du secteur mais aussi de l'action proposée par la région métallurgie le 15 mai prochain contre les remises en cause organisées par l'UIMM sur les conventions collectives.

Le Conseil national des 15 et 16 avril prochains aura à réfléchir pour donner des suites dans la profession et impulser les luttes en région. Je souhaite que cette journée soit fructueuse de débats d'idées et porteuse d'un véritable plan de travail qui porte nos revendications dans les entreprises.



Coût du capital et questions économiques

Denis BREANT, Valéo

Assia MEBBANI, secteur économique de la FTM



Denis BREANT

La pauvreté et les inégalités augmentent : un Français sur sept est pauvre

L'écart se creuse entre les pauvres et les riches en France : les pauvres sont de plus en plus pauvres et les riches, de plus en plus riches. 8,7 millions de personnes vivent avec moins de 977 euros par mois (seuil de pauvreté monétaire), et la moitié d'entre elles avec moins de 790 euros. La pauvreté touche aujourd'hui 14,3% de la population contre 14% en 2010 et contribue à la baisse de la consommation des ménages.

Par contre, les 500 français les plus riches ont vu leur fortune quadrupler en dix ans. Un dixième de la richesse est concentré entre les mains d'un cent millièmes de la population, soit une accumulation de capitaux pour la spéculation, ce qui explique la crise que nous connaissons actuellement.

La crise et ses conséquences

Depuis 2008, l'emploi salarié – qui n'est pour le patronat qu'une variable d'ajustement pour la rentabilité du capital – a connu une chute vertigineuse. 200 000 emplois ont été supprimés dans la Métallurgie et le secteur automobile a payé un très lourd tribut. Dans l'ensemble du secteur privé, des emplois sont détruits. Ainsi, après le pic de début 2008 avec 16,4 millions de salariés, la France en compte maintenant 15,9 millions, soit 500 000 de moins. On voit donc la casse sociale que cela a pu engendrer. Pourtant, le nombre d'actifs augmente, ce qui a conduit mécaniquement à une hausse du chômage.

On estime ainsi à 5 millions le nombre de personnes actuellement en recherche d'emploi en France. Les jeunes de moins de 25 ans subissent fortement les agissements du patronat. La majorité des pays d'Europe, hormis peut-être l'Allemagne, connaît une augmentation du chômage avec des records pour la Grèce et l'Espagne. Les réformes et les décisions d'austérité prises en France ne font donc qu'affaiblir les classes ouvrières et ne donnent guère de perspectives aux jeunes.

Assia MEBBANI

Ce que montrent les graphiques, c'est que c'est à partir de 2009, date à laquelle la Grèce a engagé sa stratégie d'austérité, que le chômage a augmenté, puis à partir de 2010 en Espagne. On constate donc qu'au moment où les Etats appliquent leur stratégie d'austérité, le chômage augmente. La différence avec l'Allemagne, c'est que la composition de la population allemande diffère de celle de l'Espagne et de la Grèce. Les jeunes qui ne trouvent pas de travail en Grèce ou en Espagne, surtout les plus qualifiés, émigrent donc vers l'Allemagne.

Jean-Marie LIRON,
Groupe F.S.D.

On ne peut pas comparer des régimes aussi différents. En Allemagne, les chômeurs sont très peu indemnisés et beaucoup de personnes travaillent mais sont pauvres. Au niveau économique, l'Allemagne s'en sort bien mais la population s'en sort mal. Il faut intégrer cela dans nos réflexions.

Denis BREANT

Les Allemands n'ont effectivement pas le même fonctionnement que nous puisqu'il n'y a pas de salaire minimum légal. Pour autant, si l'on se base sur les CDI, la rémunération des Allemands est, en moyenne, supérieure de 29 % à celle des Français. En revanche, des salariés précaires peuvent y travailler pour trois euros de l'heure. Il y a donc un écart important entre salariés en CDI et salaires précaires.

Pour autant, alors que l'Allemagne est souvent citée en exemple par le patronat, les patrons oublient de dire que, à résultat comparable, les entreprises allemandes distribuent beaucoup moins de dividendes que les entreprises françaises.

Impact de la crise sur la production industrielle dans le monde

La Chine et l'Inde ont su tirer profit de la crise en termes de production industrielle, mais à quel prix. Les salaires y sont misérables et les conditions de travail intolérables. On serait également surpris de voir le nombre d'enfants de moins de 15 ans qui travaillent indirectement pour des grands groupes internationaux.

Pour leur part, les Etats-Unis peinent à retrouver leur niveau de production de 2008 alors que l'Europe de l'Ouest marque le pas de manière significative. Quant au Japon, il a connu une forte chute de sa production industrielle, peut-être amplifiée par la catastrophe de Fukushima.

Concernant l'industrie manufacturière, qui regroupe les indus-



tries de transformation des biens, la réparation et l'installation de l'équipement industriel, ainsi que les opérations de sous-traitance, l'Espagne et l'Italie ne se remettent pas de la crise orchestrée par le patronat. La France suit leur chemin et ce ne sont pas les accords de compétitivité qui changeront la donne. Au Royaume-Uni, les salariés du secteur automobile se sont même vus supprimer 15 jours de congés payés. Une fois de plus, les couches ouvrières payent donc un lourd tribut.

Le parc automobile poursuit son vieillissement

Depuis 2008, il y a moins de voitures produites que vendues en France. Cela démontre que pour améliorer les profits et les dividendes, le patronat n'a cessé de détruire nos emplois depuis 2000. Le pouvoir d'achat étant en diminution, l'âge moyen du parc en circulation est vieillissant, ce qui pose un problème de fond. A la CGT, nous pensons que la relance passe par le pouvoir d'achat. Il faudra donc que les constructeurs acceptent de revoir leur politique de marges s'ils veulent vendre davantage de véhicules en France.

On peut noter que ce n'est pas le niveau de vente qui a progressé mais le niveau de production qui a diminué du fait des fermetures et des délocalisations. Beaucoup de sites ont aujourd'hui des doublons dans des pays à bas coût et leur production est soumise à un chantage.

Coût du travail ou du capital

Baisse des recettes accentuée depuis les années 2000, sans augmentation notable des dépenses de l'Etat

Depuis 25 ans, les dépenses de l'Etat représentent 23% du PIB (produit intérieur brut) alors que les recettes, elles, ont chuté de 22 à 16%.

200 milliards d'euros d'aide ont été accordés aux entreprises ces dernières années. Trop souvent, cet argent est distribué à de grands groupes, et ce sans contrepartie.

Assia MEBBANI

Ce qui explique l'écart entre dépenses et recettes, ce n'est pas tant la hausse des premières que la chute des secondes, qui résulte de la politique menée depuis 2008. On constate aussi qu'en 2009, l'Etat est intervenu pour sauver les banques.

Bénéfices et dividendes versés par les sociétés du CAC 40

Denis BREANT

Les dividendes représentent une part grandissante des bénéfices. Ainsi, entre 2007 et 2013, cette part est passée de 47% à 81%. La revendication de la CGT en faveur d'un meilleur partage des recettes est donc vraiment d'actualité. En trente ans, le montant des dividendes versés a été multiplié par 20. Cela signifie qu'une part grandissante des richesses créées par le travail ne sert pas à alimenter l'économie ni à répondre à nos

besoins mais est stérilisée par les financiers. La France est d'ailleurs le troisième pays, après la Suède et la Belgique, qui verse le plus de dividendes aux détenteurs du capital des entreprises.

Assia MEBBANI

En 2007, le montant des dividendes a été de 41 milliards d'euros pour 96 milliards d'euros de bénéfices. En 2013, les dividendes ont été de 39,3 milliards d'euros pour seulement 48 milliards d'euros de bénéfices. La conclusion que l'on peut en tirer c'est que quel que soit leur résultat net, les patrons maintiennent le niveau des dividendes versés aux actionnaires.

Denis BREANT

Conséquence de tout cela : depuis 2003, les investissements sont inférieurs aux dividendes versés. Cela montre que les conseils d'administration des grands groupes n'ont qu'un seul objectif : enrichir les actionnaires.

Part des salaires dans la valeur ajoutée

La sous-rémunération du travail (diminution de la part de la richesse créée revenant au travail) s'est accentuée. Ainsi, la part des salaires, y compris les cotisations sociales, dans la valeur ajoutée des entreprises industrielles et des services a reculé de 10 points entre 1983 et 1989 (chaque point représentant 10 milliards de dollars par an). Aussi, si la part des salaires était ramenée au niveau d'il y a trente ans, les salariés auraient droit à 100 milliards d'euros de plus en revenus et cotisations sociales, ce qui aurait eu des retombées positives sur l'économie réelle et sur le financement de la protection sociale.

La répartition de la valeur ajoutée

La valeur ajoutée est la différence entre la valeur finale de production et la valeur des biens utilisés dans le processus de production. Elle est une mesure de la richesse créée par une entreprise et est répartie entre la rémunération des salaires, les impôts et taxes et l'excédent brut d'exploitation. L'intérêt des

actionnaires est de payer le moins d'impôts et de salaires sur la richesse créée afin d'en conserver la plus grande part.

Ainsi, dans les années 80, un salarié travaillait en moyenne dix jours pour payer la rémunération des actionnaires. En 2012, ce chiffre est passé à 45 jours. Nous avons donc intérêt à bien le faire savoir dans les ateliers car nous n'avons pas l'impression que les salariés voient vraiment comment les dividendes se traduisent sur leur quotidien. L'argent qui n'est pas distribué aux actionnaires est souvent placé car cela rapporte beaucoup plus qu'un investissement. Cela prouve que beaucoup d'entreprises mènent une politique visant à leur faire gagner de l'argent rapidement. D'ailleurs, l'UIMM nous explique que les marges des entreprises sont trop faibles pour qu'elles investissent et créent de l'emploi. Ce raisonnement n'est pas du tout crédible car depuis vingt ans, on a privilégié les bénéfices et versé des dividendes au lieu d'investir dans la recherche et le développement.

Assia MEBBANI

A titre d'exemple, en 2013, la marge opérationnelle de l'activité interne de Renault a été de 1,242 milliards d'euros. En revanche, sa participation dans Nissan-Volvo lui a rapporté 1,444 milliard d'euros. Les résultats du groupe ne reflètent donc pas son vrai niveau de production.

Comment estimer les aides publiques perçues par votre entreprise ?

Les exemples de la TVA sociale

Denis BREANT

L'augmentation de la TVA au 1er janvier 2014 (+ 0,4 %) correspond, pour un ménage avec deux enfants, à une dépense supplémentaire de 400 euros par an.

La suppression des cotisations sociales (branche famille) pour les entreprises

La suppression des cotisations sociales (branche famille) représentera une économie de 30 milliards d'euros pour les entreprises, soit autant qui n'ira pas à la protection

sociale. Pour la CGT, la protection sociale est un droit universel. Supprimer cette cotisation (5,25 % de salaire brut) revient donc à l'affaiblir. Nous devons donc être vigilants à ce que cela ne soit pas le début du démantèlement de tous nos acquis sociaux.

Les exonérations de cotisation sociale

Pour un salarié payé au SMIC, une entreprise bénéficie de 371,86 euros d'exonération par mois, soit 4 462 euros par an.

Assia MEBBANI

Le problème, c'est que ces exonérations ont poussé les patrons à embaucher de plus en plus de personnes à des bas salaires.

Denis BREANT

On estime d'ailleurs à 3 millions le nombre de salariés payés 1 430 euros par mois.

Le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

Le CICE est un nouvel avantage fiscal accordé aux patrons, dont le coût est estimé à 20 milliards d'euros chaque année. Or énormément de camarades ne savent pas que ce crédit d'impôt doit être abordé en comité d'entreprise, ne serait-ce que pour nous dire comment il sera utilisé puisqu'il est censé relancer la compétitivité des entreprises. Or dans neuf entreprises sur dix, ce sujet n'a pas été abordé en comité d'entreprise. J'encourage donc mes camarades à utiliser leur droit d'entraide et à écrire à leur Direccte à ce sujet. A force de recevoir des courriers recommandés, la direction du travail finirait en effet peut-être par nous répondre.

Sébastien HOHMANN Renault Retail Groupe

La loi prévoit que le crédit d'impôt doit faire l'objet d'une information consultation du CE et du CCE d'ici juillet. C'est donc une obligation légale.

Assia MEBBANI

Le dispositif du CICE est simple. Pour connaître le montant de l'aide

perçue par une entreprise, il suffit d'identifier le nombre de salariés qui touche jusqu'à 2,5 SMIC et de prendre 6 % de leur masse salariale brute.

Denis BREANT

Pour vous donner un ordre d'idée, le CICE a rapporté 235 000 euros à mon entreprise (333 salariés) en 2013.

Le Crédit impôt recherche (CIR)

Le coût total de ce coût est de 6 milliards d'euros par an. Il a été créé pour favoriser l'innovation dans la recherche. Or on s'aperçoit aujourd'hui qu'il suffit d'avoir un centre de recherche et développement pour toucher de l'argent, même s'il ne développe pas de produits innovants. Ce sont donc encore des aides qui, dans leur globalité, vont aux grands groupes.

En 2012, Valeo a perçu deux types d'aide, pour un montant total de 85 millions d'euros : 53 millions d'euros au titre du CIR et 32 milliards via des prêts bonifiés et des aides à l'investissement et à la recherche. Or Valeo a réalisé 380 millions d'euros de bénéfices en 2012, dont environ 120 millions ont été distribués en dividendes aux actionnaires.



Quelle intervention syndicale avec votre expert ?

Assia MEBBANI

L'expert est payé pour vous aider à analyser les comptes d'une entreprise. Il est donc important de savoir diriger son travail en lui disant quoi analyser. Ainsi, si on parle souvent des dividendes, il y a d'autres opérations à voir de près comme les frais de structure, les frais remontés à une holding ou la sur-rémunération des dirigeants (comme chez PSA).

Camiva : une fermeture sans fondement industriel

Le syndicat de Camiva, une entreprise qui fabriquait des camions de pompier, nous a demandé de l'aide après l'annonce de la fermeture de son usine et la suppression de 190 emplois. Le rapport de gestion montrait une perte de 1,9 million d'euros, une gamme de produits obsolète et une division véhicules incendie en mauvaise santé. Or après analyse des comptes avec l'expert, nous nous sommes aperçus que cette entreprise avait été bénéficiaire pendant 24 années consécutives, qu'elle avait accumulé 28 millions d'euros de patrimoine, que son niveau d'endettement était inférieur à 50% et qu'elle avait connu un transfert de ses activités à haute valeur ajoutée. Nous sommes allés plus loin que la façade montrée par la direction pour montrer que la ferme-

ture et la vente de cette filiale avait rapporté 29 millions d'euros, somme correspondant à l'amende infligée par la Commission européenne pour entente illicite de trois entreprises du secteur.

MCI

Le syndicat de MCI, un groupe qui fabrique des climatiseurs à grande échelle, a fait appel à nous après la vente de l'entreprise et l'annonce par son repreneur, trois mois plus tard, d'un PSE. Le rapport de gestion montrait une baisse de l'activité et un EBITDA de - 0,8 million d'euros. En revanche, en observant les comptes, nous nous sommes aperçus que l'Entreprise avait affiché un chiffre d'affaires de 44,5 millions d'euros, une marge 8,8 millions d'euros, mais avait dû payer des frais intra-groupe de 9,6 millions d'euros, entraînant un résultat déficitaire de 0,8 millions d'euros. De plus, avant la refonte de cette filiale, la direction du groupe lui avait imposé un emprunt à un taux d'intérêt de 7%, la mettant en difficulté.

Revima

Le syndicat de Revima, une société du secteur aéronautique, a fait appel à nous après l'ouverture de négociations sur un accord de compétitivité. La direction dénonçait une mauvaise situation financière et un résultat négatif de 2,6 millions d'euros. Elle a donc annoncé un accord

de compétitivité visant à économiser 400 millions d'euros, soit une somme bien inférieure aux 4 milliards d'euros nécessaire à l'entreprise. Or quand on examine l'activité de cette entreprise, on constate que depuis plus de dix ans, les investissements nécessaires n'ont pas été réalisés. Et comme cette entreprise évolue dans un secteur technologique de pointe, elle a perdu 50% de ses clients. Lorsque la direction a senti que tout allait mal, elle a donc essayé de négocier un accord de compétitivité sans chercher d'autres solutions (trouver d'autres marchés, investir, faire évoluer la gamme de production).

SAM : une interpellation en amont

Les salariés de la SAM ont fait appel à nous car ils ne comprenaient pas la situation de leur entreprise. Le résultat d'exploitation était passé de 7 708 000 euros à 6 694 000 euros, soit une baisse de 15%. En revanche, les flux nets de trésorerie générés par l'activité avaient fortement diminué. Une analyse a montré que cette entreprise passait beaucoup de provisions, affectant ainsi sa trésorerie. Or pour passer une provision, il faut avoir un argument valable et réévaluer sa pertinence l'année suivante, ce qui peut conduire l'entreprise à la reprendre - elle ne doit en aucun cas être reversée aux actionnaires.

Le livret = prévention

La Fédération a publié un livret dans lequel vous trouverez nombre d'informations utiles, ainsi que le type d'opérations que vous devez voir de près avec votre expert.





**Florent TRINQUART,
Eurocast Châteauroux,
groupe GMD**

Cette année, lors de nos NAO, nous avons utilisé le CICE dans notre argumentation en faveur de l'augmentation des salaires, en constatant qu'il avait permis à notre entreprise de dégager environ 160 000 euros en 2013, puis 230 000 en 2014. Nous avons donc demandé une augmentation générale de cent euros, que nous n'avons pas obtenue, notre direction arguant d'une perte de 1,8 million d'euros sur l'année 2013 due à une sous-charge de travail. Nous avons quand même obtenu une augmentation moyenne d'environ 3% au 1^{er} janvier 2014, soit une somme totale de 100 000 euros. Nos patrons s'en sont donc bien tirés puisqu'ils ont pu se mettre 60 000 euros dans la poche, sachant que le CICE est financé par une augmentation de la TVA – autrement dit, c'est nous qui nous sommes payés notre augmentation. Nous avons également obtenu un ticket minimal de 45 euros et une prime de 300 euros – que nous avons acceptée même si nous ne sommes pas favorables aux primes. Les salariés des autres entreprises du groupe GMD ont eux aussi obtenu des augmentations générales de 60 à 70 euros. Il faut donc être offensif sur la question du CICE car c'est de l'argent public que l'on donne aux entreprises, auquel s'ajouteront bientôt les exoné-

rations de cotisations de la branche famille.

**Sébastien HOHMANN,
Renault Retail Group**

Le dossier sur le coût du capital est intéressant et il doit être diffusé dans les entreprises, mais en l'adaptant à la situation de chacune d'elles. Dans notre entreprise, les abattements Fillon ont représenté 4,8 millions d'euros, le CICE 6 millions et nous avons quand même enregistré un résultat négatif de 6 millions d'euros. Lors des dernières NAO, nous avons été confrontés à une contradiction concernant l'intéressement, qui se substitue de plus en plus au salaire fixe et auquel nous sommes historiquement opposés. Cette année, alors que les salaires ont été gelés, on nous a en effet annoncé que nous ne toucherions aucun intéressement groupe contre 900 euros en moyenne l'année dernière. Face à la colère des salariés, nous avons donc mené la lutte et obtenu une prime d'intéressement. Malgré notre position syndicale, nous avons bien été obligés de porter les revendications des salariés, sous peine de le payer lors des prochaines élections, ce qui témoigne selon moi d'une certaine forme de maturité syndicale. Et lors de la prochaine renégociation de notre accord d'intéressement, nous serons peut-être obligés de consulter l'ensemble des salariés et de respecter leur choix.

Concernant la responsabilité des actionnaires, il me semble que c'est l'occasion ou jamais de diffuser notre point de vue. Dans certains groupes, nous avons peut-être oublié d'expliquer le poids de certaines décisions prises par les conseils d'administration et validées lors des assemblées générales d'actionnaires. La campagne sur le coût du capital est donc une occasion en or pour le réexpliquer, en adaptant notre livret à la situation de chaque entreprise.

Un délégué de TRW Dijon (Christophe)

En 2010, le groupe TRW a fermé l'une de ses trois usines de production de valves de direction assistée en Angleterre, ce qui nous a conduit à utiliser notre droit d'alerte, la valve électrique présentant beaucoup d'avantages par rapport à la valve hydraulique qui est en fin de vie. Cela ne nous a pas empêché de faire sortir une équipe et demie en 2011 pour obtenir 5,2% d'augmentation générale. Puis le 19 mars 2013, nos patrons nous ont annoncé qu'ils voulaient lancer un PSE, alors que les 144 salariés de TRW dégageaient 12% de marge, que leur site gagnait de l'argent et ne coûtait rien au groupe. Sauf qu'en les mettant à la porte, cela permettait de payer les 900 salariés de la nouvelle usine construite en Pologne en septembre 2012.

Nous avons donc fait analyser nos comptes par le cabinet 3E consultants. Nous avons aussi travaillé au rapprochement syndical. Nous avons par ailleurs mené un important travail pédagogique auprès de nos élus locaux. Certains d'entre eux nous ont suivi de très près et les candidats aux élections municipales sont tous venus nous voir, ce qui nous a permis de médiatiser notre lutte. Nous sommes allés voir les salariés de Ford Allemagne, qui est notre donneur d'ordres, dans l'espoir de les faire débrayer. Enfin, nous sommes allés deux fois en Pologne pour expliquer la situation aux salariés polonais et si nous n'avons pas réussi à y organiser des assemblées générales, le remue-ménage fait par la direction



pour nous empêcher d'entrer en contact avec eux nous a permis de constater qu'elle était très préoccupée par notre action. Je pense donc sincèrement qu'il faut absolument élargir le débat car si nous n'éten- dons pas le combat à l'Europe toute entière, nous nous priverons d'un rapport de forces extrêmement puissant.

**Jean-Marie LIRON,
SNWM, groupe FSB**

Nous ne pouvons pas sortir d'ici sans avoir un débat sur la filière automobile, en particulier sur le travail entre syndicats de sous-traitants et syndicats de donneurs d'ordres. Aujourd'hui, nous avons des constructeurs nationaux qui donnent du travail à d'autres entreprises que les nôtres. Ne faudrait-il donc pas produire plus de véhicules en France pour permettre à l'ensemble de la filière automobile française d'avoir du travail ?

Voici quelques temps, j'ai participé à une réunion sur la déclinaison de la charte automobile en Lorraine. Comment travailler avec nos camarades d'Alsace ou de Franche-Comté pour maintenir les emplois en France ? Comment faire pour porter la présentation de Denis Bréant dans les régions qui pèsent dans la filière automobile (Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Rhône-Alpes) ?

Nous sommes dans la construction d'un rapport de forces. Les groupes français doivent donner du travail à

la filière automobile en France, pas ailleurs !

**Brigitte ARCHAMBAULT,
Valeo systèmes d'essuyage**

Dans notre groupe, les NAO ont eu lieu en février. Cette année, notre direction ne nous a proposé que 1,2% d'augmentation générale, avec un talon de 16 euros pour les bas salaires. Les salariés de certaines sociétés du groupe ont donc débrayé et, pour certains, organisé un piquet de grève. Nous avons alors bâti avec eux une revendication consistant en une augmentation générale des salaires de 50 euros et l'intégration du bonus d'assiduité.

Le piquet de grève a commencé le mercredi soir et dès le jeudi matin, des huissiers étaient présents pour relever le nom des salariés. Nous n'avons rien obtenu puisque la direction nous a dit d'entrée que les négociations étaient terminées. Ce dont nous nous sommes rendus compte, c'est que la direction du groupe dirige tout. Les salariés ont été très matures puisqu'ils ont réclamé non des primes mais des augmentations générales de salaires. Discuter d'intéressement ne nous intéresse pas non plus (notre accord d'intéressement groupe, qui n'a pas été signé par la CGT, devra être renégocié cette année) car les salariés ont bien compris que l'on pouvait en avoir une année et plus du tout l'année suivante.

Concernant le télétravail, sur lequel notre direction a soumis une charte

aux CE du groupe, nous n'avons eu aucune négociation. La CGT y donne systématiquement un avis défavorable car nous estimons que cette méthode de travail doit être discutée avec les organisations syndicales et déboucher soit sur un accord, soit sur un constat de désaccord.

Enfin, le gouvernement parle d'une nouvelle baisse des cotisations salariales. Je pense que la CGT doit absolument dénoncer ce genre de pratiques car cela conduira à réduire les rentrées de la Sécurité sociale et à augmenter les cotisations aux mutuelles, reportant ainsi vers le secteur privé des choses relevant du secteur public.

Alain BIZET, Delphi La Rochelle

Les écologistes s'occupent de notre santé, l'Etat s'occupe de notre portefeuille et le groupe Delphi s'occupe de ses actionnaires. Sa direction a en effet annoncé un nouveau plan social dans la branche Diesel, avec la suppression de 224 emplois, dont 66 à la Rochelle. La nouveauté, c'est que les salariés ne se battent pas ; ils attendent simplement de savoir quand ils vont partir et avec combien.

Des négociations ont donc été engagées pour mettre en place un dispositif de préretraite mais la CGT préfère que ce soit l'entreprise plutôt que la collectivité qui paye et le problème, c'est que les salariés nous le reprochent. Cela vous montre l'état d'esprit dans lequel nous nous situons.

Par ailleurs, une étude réalisée à l'initiative de l'UIMM et de l'Adefim, portant sur les passerelles entre automobile et aéronautique, va être publiée le 10 avril en Poitou-Charentes. On parle de ce sujet partout mais nous sommes les seuls, en Poitou-Charentes, à ne pas être au courant. Nous avons donc intérêt à collecter un maximum d'informations sur ce qui se passe dans les régions car c'est un sujet sur lequel nous devons bien nous coordonner.

**Jean-Pierre MERCIER,
PSA Poissy**

Chez PSA a été signé récemment un accord de compétitivité qui dé-

coule directement de l'ANI et qui a fait reculer les droits des salariés de manière dramatique. On nous a notamment annoncé le passage en mono-ligne à Poissy et à Mulhouse, ce qui conduira à terme à la disparition de 3 000 emplois. Nous avons aussi des problèmes sur le site de Rennes où, malgré 1 400 licenciements, le chômage persiste (entre 6 et 10 jours par mois) et où d'après des rumeurs, la direction envisagerait de démonter la demi-équipe de nuit

Nous subissons d'autres attaques, d'abord sur les salaires qui sont gelés pour la deuxième année consécutive, puis sur nos congés payés, l'objectif de la direction était de réduire de quatre à trois semaines les congés d'été et de placer la quatrième en semaine 44 (fin octobre) afin de diminuer ses stocks en fin d'année, ce qui reviendrait à utiliser nos congés payés comme variable d'ajustement.

Heureusement, malgré la bataille menée par la direction, nous avons quand même réussi à faire échouer son attaque. Elle a ensuite lancé une nouvelle attaque sur le temps de pause mais grâce à un travail de fond, il a suffi d'un débrayage de 150 salariés pour la faire reculer. Cela montre que quand les salariés sont bien informés, il peut y avoir des débrayages qui donnent confiance pour l'avenir.

La direction poursuit ses attaques de façon assez brutale. Nous essayons donc de nous coordonner afin de susciter des réactions collectives dans l'ensemble du groupe, sachant que le moral des salariés est très bas et qu'ils ne pensent pas être en capacité de faire reculer les projets de la direction.

Pourquoi les salariés éprouvent-ils un tel sentiment d'écœurement ? Nous avons certainement là une part de responsabilité car il était illusoire de leur faire croire qu'un changement de gouvernement pourrait changer quelque chose à leur situation. Nous avons donc intérêt à être clairs et offensifs dans notre discours, au moins pour faire entendre un autre son de cloche. Le patronat et les travailleurs sont adversaires. Nous sommes dans le

combat. Il ne faut donc pas dire des phrases qui sèment le trouble dans nos rangs.

Une participante (Béatrice, groupe FSD)

En 2009, lorsque le groupe FSD (un groupe français à 100% contrôlé par la famille Pinaire) a racheté Wagon, le FMA, PSA et Renault ont apporté 25 millions d'euros dans ses caisses avec des engagements sur les volumes. Or, ces promesses ne sont pas tenues. En comité de groupe, nous avons donc rédigé une motion que nous avons remise à M. Pinaire. Les quatorze sites du groupe, qui emploient 2 600 personnes, ont fait la même démarche, en précisant pour chacun ses spécialités et ses risques.

Ce qui m'inquiète, ce sont toutes les aides versées aux entreprises et la mobilisation, qui est très difficile. Comment mettre en place notre feuille de route ? L'année dernière, lors de nos négociations salariales, nous sommes partis sur une base d'augmentation de 3% et la direction nous a proposé seulement 0,8%. Nous avons réussi à mettre en colère les salariés car nous leur avons donné des chiffres simples, qui leur ont fait prendre conscience qu'ils étaient en train de se faire avoir. Une première usine, celle de Gacé, s'est mise en grève. En

une journée, la moitié des quatorze entreprises s'est mise en grève à l'appel de la seule CGT. Nous pouvons donc avoir un rapport de forces. D'ailleurs, si nous voulons faire avancer les choses, cela ne peut être que par la masse. Le problème, c'est que les gens sont soumis à un bourrage de crâne et que si on leur parle beaucoup de la crise, on ne leur parle en revanche jamais des dividendes.

Il est cependant certain qu'il y a une baisse des volumes en France. Il faut donc que nous nous coordonnions autour de certains événements. Nous devons être réactifs car à l'heure actuelle, nous sommes toujours mis devant le fait accompli. Concernant notre comité d'entreprise européen, il a certes son importance mais alors que certains pays essaient de jouer le jeu d'autres ne viennent chercher que des informations.

Ce que je suis venue chercher ici, ce sont des informations sur le CICE car l'expertise comptable est un outil phénoménal qu'il faut bien utiliser. Notre expert comptable a, par exemple, relevé des points étranges dans les comptes 2013 de notre groupe (en particulier 11 millions d'euros qui sont remontés à la holding SNOP).

Nous avons donc suspendu toutes nos négociations sans réponses



claires de la part de notre direction. Nous allons également diffuser dans notre entreprise la présentation que vous nous avez faite car elle me paraît simple et parlante. Il est en effet important de dire aux gens que 50 milliards d'euros ont été donnés aux entreprises alors qu'on supprime leurs primes.

Jean-Bernard ETCHEMENDY, Sintertech

Notre société, qui a soixante-dix ans, est en souffrance depuis une dizaine d'années, soit depuis son rachat par Federal Mogul, un groupe dont l'inertie a conduit à une nouvelle séparation l'année dernière. Sur les trois dernières années, elle a en effet perdu 62 millions d'euros, ce qui a conduit Federal Mogul à la revendre à un repreneur, Thierry Morin, pour 46 millions d'euros. Mais le mal est profond et la tendance très difficile à retourner, du fait d'un manque d'investissement.

Le type de document que vous nous avez présenté est nécessaire pour nous donner des perspectives et montrer aux salariés qu'il y a d'autres choix de société. Il y manque cependant des éléments sur la formation et le chômage partiel, qui représente une manne énorme pour les entreprises qui s'en servent pour s'offrir la flexibi-

lité qu'elles n'avaient jamais eue jusqu'alors.

Nous devons faire un travail fin d'analyse sur la situation de notre profession. On assiste en effet à une recombinaison effarante chez les constructeurs, par exemple chez PSA, dont la nouvelle direction n'a plus de comptes à rendre à la famille Peugeot. Or, nous n'avons pas assez de visibilité sur cette question. Il faudrait donc que nous y travaillions. Avant de nous céder, le groupe Federal Mogul avait, par exemple, oublié de dire que nous étions le plus référencé chez ses principaux clients. Malheureusement, nous sommes en difficulté car en France, on mène toujours la politique du moins disant pour les produits, même si cela pose ensuite des problèmes de qualité.

Récemment, j'ai eu l'occasion de représenter les entreprises de la filière automobile de la région Aquitaine lors de rencontres avec des collègues européens. Même si cela peut sembler fastidieux, il me paraît nécessaire de décrypter ce qui se passe actuellement en France. Le pacte de compétitivité semble en effet surtout destiné à des laboratoires situés en France. On entend également un discours sur la baisse des salaires induits mais il y a d'autres choses en surface et le changement de gouvernement

risque d'amener toujours plus de difficultés.

Sur les salaires, que l'on soit dans une entreprise en difficulté ou dont la santé est bonne, le discours des patrons est toujours le même : les entreprises font certes des bénéfices mais elles doivent préparer l'avenir. L'argumentaire que vous nous avez présenté permet donc de dépasser ce discours. Dans notre entreprise, nous avons mené vingt débrayages en 2013, suivis de négociations à froid, et nous avons toujours réaffirmé ce qui fait la substance de notre discours, à savoir que progrès industriel et progrès social ne s'affrontent pas mais se conjuguent.

Vincent LABROUSSE, Altia

Altia est un groupe qui emploie 5 000 salariés répartis sur 23 sites en France. Il a été créé en 2009, avec l'aval des constructeurs, du FME et du FSI, et ses dirigeants sont connus des services de police puisque Nicole Cohen a été mise en examen dans le cadre de l'affaire OM/VA.

Le groupe Altia a été constitué de sociétés reprises à la barre du tribunal et a grossi de manière exponentielle depuis 2009, passant de 100 millions d'euros à 500 millions d'euros de chiffre affaires, avec des créations de sociétés à l'étranger. Il a pompé toute la trésorerie des sites rachetés et nous n'avons plus rien pour le faire fonctionner. A La Souterraine, cela fait trois ans que nous dénonçons cette situation. Nous avons eu rendez-vous avec le ministre du Redressement productif, où nous avons rencontré le responsable du secteur Automobile à qui nous avons expliqué la démarche financière de nos dirigeants, en soulignant que si la situation perdurait, nous allions nous retrouver en dépôt de bilan, comme en 2008. Malheureusement, nous avons raison puisque nous sommes dans une situation de dépôt de bilan comme la quasi-totalité des sociétés du groupe alors que la holding, elle, a beaucoup d'argent. Après le «juste à temps», tout est organisé maintenant pour faire du «juste en retard». Sur les deux



dernières années, nous avons pour plus de 2,5 millions d'euros de frais de taxi car nous livrons en retard. Nous avons fait un quatre-pages pour expliquer tout cela aux salariés et leur montrer qu'ils ne devaient pas se sentir responsables de la situation dans laquelle ils se trouvent. C'est un élément qui leur explique pourquoi ils n'arrivent pas à travailler normalement. Nous avons encore du travail mais nous n'arrivons plus à produire car nous n'avons plus de poinçons, de matrices ni de pièces d'apport, les constructeurs payent la matière, les bâtiments ne nous appartiennent plus et, depuis hier, nous ne touchons plus nos salaires. Hier à midi, nous avons donc décidé, à la grande majorité des salariés, d'arrêter le travail tant que nous ne serions pas payés.

Nous avons obtenu une réunion avec les directions de PSA, de Renault, le FSI, le FMEA, notre direction générale et la direction des trois sites de la division emboutissage qui vont être cédés. Notre site va être vendu parce que, selon notre PDG, Altia serait un échec pour la recomposition du secteur automobile. L'échec, pour lui, c'est de ne pas avoir réussi à fermer les sites tout de suite. Ils ne sont pas fermés, nous avons encore les outils et nous savons comment les faire fonctionner, sachant aussi qu'il sera impossible de les récupérer. Nous sommes prêts et nos dirigeants le savent. En tout cas, nous ne voulons pas en arriver là et nous continuerons à nous battre sur l'emploi. Nous avons d'ailleurs obtenu, en janvier, l'embauche de quatre jeunes en CDI.

Les trois sites du groupe à céder sont ceux de Beaucourt, Meaux et La Souterraine. Quatre autres ont été vendus récemment à un fossoyeur d'entreprise : ceux de Verdun, Celles-Sur-Durolle, Saint-Marcellin et Clues. La recomposition du secteur se poursuit donc. Nous avons déjà eu une réunion avec les constructeurs automobiles, envers qui nous avons des dettes importantes, ce qui explique qu'ils ne souhaitent pas notre dépôt de bilan – dont nous ne voulons pas

non plus. Nous leur avons aussi dit que nous ne pouvions plus travailler dans de telles conditions. Ils ont donc demandé à notre direction un plan de financement à trois mois, le temps du processus de cession. En attendant, la mutuelle n'est pas payée et les retraites non plus.

Nous aurons une prochaine réunion avec les constructeurs automobiles, le FMEA et le FSI durant la semaine du 17 avril pour étudier ce plan de financement. Nous avons aussi obtenu des garanties de la part des constructeurs pour les trois prochains mois. Nous avons également posé des jalons sur le processus de reprise mais il faudra que nous ayons des garanties de volumes et d'emploi de la part des constructeurs, sachant que pour nous, il faudrait 70 emplois supplémentaires et des investissements à la Souterraine pour que le site continue de tourner.

Plus généralement, c'est l'ensemble de la filière emboutissage qui est en pleine recomposition, comme chez GMD, avec la création d'une société (Steva) qui appartient en partie à l'ancien directeur de la division emboutissage. Nous avons donc besoin de mieux nous connaître et de mieux discuter des charges de travail, des nouveaux marchés et de leurs conditions d'attribution car derrière, c'est la pérennité de nos sites qui est en jeu.

Fabien GACHE, Renault

Concernant l'aide que peuvent apporter les constructeurs aux sous-traitants, chacun doit mesurer que le groupe Renault n'est plus le même qu'il y a vingt ans. La CGT n'y a en effet plus les mêmes moyens. Pour vous en donner une illustration, la coordination CGT Renault, c'est trois DSC pour plus de vingt sites et 52 000 salariés. Par ailleurs, depuis le début de l'année, des camarades de la filière nous appellent chaque semaine car ils subissent un plan de licenciement ou sont dans une situation dramatique mais lorsqu'ils nous appellent, leur situation est déjà largement engagée et nous ne pouvons plus que «courir après le train».



La pratique de Renault est d'avoir trois fournisseurs sur chaque type de pièce. Notre direction considère en effet qu'il ne faut pas en avoir trop mais pas un seul pour ne pas être pénalisé en cas d'arrêt. Néanmoins, la place de Renault reste importante pour beaucoup d'équipementiers, mais nous manquons de visibilité, en raison notamment des changements permanents au sein de la filière. S'y ajoutent tous les camarades qui sont partis en retraite et dont nous n'avons plus d'informations. De ce fait, nous n'avons parfois aucun contact dans certaines filiales du Groupe. Je pense donc qu'il faudrait travailler à une cartographie de la filière automobile. Nous allons engager ce travail en interne sur la filière fonderie, dans l'objectif de mieux anticiper les futures évolutions.

Nous avons également un souci de visibilité sur l'avenir de notre groupe. La presse annonce par exemple que Renault va développer des synergies avec Nissan mais nous sommes en peine de connaître leurs finalités. On pourrait par exemple imaginer, à moyen terme, une absorption pure et simple de



Renault par Nissan. La seule chose dont nous sommes certains, c'est que l'objectif sera, par ce biais, de supprimer les doublons en interne et, par là, dans toute la filière automobile. Tel est le schéma qui nous a été présenté la semaine dernière en CCE.

L'accord de compétitivité de Renault est « moins pire » que celui de PSA mais entraînera quand même des suppressions d'effectifs et une détérioration des conditions de travail. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il n'avait pas de raison d'être. Entre 2000 et 2008, nous avons déjà perdu 10 000 salariés et notre direction n'avait pas eu besoin d'accord pour cela. Elle n'en avait pas davantage besoin pour appliquer ce qu'elle appelle la «modération salariale». Il s'agit donc fondamentalement d'un accord politique dans le sens où il place en incertitude économique l'ensemble des salariés, y compris ceux en CDI. Ce sera une épée de Damoclès permanente au dessus de leur tête, sachant qu'ils auront du travail jusqu'en 2016 mais devront ensuite accepter d'autres moins-dissidents sociaux. En effet, plus on met les salariés en situation d'incertitude économique, plus on les dissuade de se battre. Certains sont contents de garder leur boulot mais jusqu'à quand et dans quel état ? Sur le reste, les conséquences de

l'accord seront catastrophiques : perte d'effectifs, conditions de travail invivables, etc.

Il faut savoir que chez Nissan, la flexibilité est la même que chez Renault. Le nombre d'intérimaires, par exemple, y est le même. Or, la direction de Renault nous présente Nissan comme un «Eldorado» mais il faut savoir qu'à Sunderland ou dans le Mississippi, les salariés y travaillent six jours sur sept, dix heures par jour, avec deux heures de débordement. La précarité y est de 50%, le turnover supérieur à 10% et le nombre d'heures de travail de 2 603 contre 1 700 chez Renault. Derrière tout cela se cache donc une attaque en règle contre le contrat à durée déterminée, qui fait que les gens quittent l'entreprise à 30 ou 40 ans et que la direction n'a jamais à payer les dégâts qu'elle cause sur le plan social.

Chez Renault, nous avons eu des luttes importantes, comme nous n'en avons pas eues depuis des années, hélas pas suffisantes pour réussir à bloquer la signature de l'accord. Nous avons également engagé un processus électoral qui durera un an et demi. Cela mérite réflexion car il y a d'importantes disparités. Dans certaines des sociétés où les élections ont déjà eu lieu, nous avons perdu ; dans d'autres, nous avons gagné. Nous devons

donc nous poser la question des pratiques syndicales des uns et des autres.

Il existe cependant des éléments communs. Ainsi, même là où nous gagnons, il n'y a pas de transfert de voix vers la CGT. Ce n'est pas parce que les salariés sont mécontents de leur direction ou des organisations signataires qu'ils votent pour la CGT. On note également une forte hausse de l'abstention, en particulier dans l'ingénierie/tertiaire où elle représente 42 %. Cela nous renvoie à nos responsabilités syndicales. Certains salariés sont très sensibles au battage médiatique ; nous devons leur offrir autre chose en termes de réflexion. Le problème, c'est que dans les établissements de Renault, très peu de syndicats traitent de ces questions et les argumentent. Il faut donc poursuivre ce travail, reprendre l'argumentation qui nous a été présentée ce matin mais en l'adaptant à chaque entreprise. Malheureusement, même quand on leur distille beaucoup d'arguments, cela ne suffit pas à mobiliser les salariés. Ils pensent que nous ne sommes pas en capacité d'inverser la donne, ce qui pose la question de la façon dont nous menons notre action syndicale.

Pour moi, il existe deux façons d'aborder cette question. S'agit-il de construire quelque chose avec les salariés, à partir de ce qu'ils vivent et là où ils travaillent, ou de les convaincre que nous avons raison ? J'opte évidemment pour la première réponse. Il faut réinvestir le champ du terrain car c'est dans les entreprises que les choses se passent. Si les salariés pensent qu'ils peuvent faire bouger les choses, ils pourront être convaincus que leur action et que leur syndicat servent à quelque chose. Mais s'ils ne peuvent même pas obtenir satisfaction à leurs « petites » revendications, comment peuvent-ils espérer influencer sur la stratégie de leurs dirigeants ? Il faut prendre les choses à l'endroit et échanger sur nos expériences respectives car nous avons besoin d'éléments concrets qui permettront aux syndicats et aux élus d'avoir la «pêche».

Jean-Marc, FPT Bourboin-Lancy
Sur le coût du capital, l'UD de Saône-et-Loire a décliné un diaporama semblable à celui de ce matin dans les différentes UL et qui a connu une bonne participation. Avant nos NAO, nous avons distribué aux salariés un tract leur expliquant le coût du capital et leur demandant leurs revendications. Nous avons eu peu de réponses mais elles étaient assez significatives puisque les salariés qui ont répondu étaient assez proches des repères de la CGT. Sur cette base, nous avons demandé une augmentation générale de 90 euros que la direction ne nous a pas accordée. Nous avons donc appelé à un débrayage et la direction nous a alors annoncé que nous toucherions une participation de 1 700 euros qui risquait d'être remise en cause en cas de débrayage. Finalement, nous avons obtenu 1,01 % d'augmentation générale.

**Frédéric PANNETIER,
Renault Trucks Lyon**

En septembre 2013, notre actionnaire principal – et unique depuis que Renault a vendu ses parts dans AB Volvo – nous a annoncé un plan social de 2 100 personnes au niveau mondial. En janvier, un de nos nouveaux actionnaires nous a même dit que notre rentabilité n'était que de 5,9%, soit 480 millions d'euros de bénéfices, et qu'il en voulait 10,5%, comme chez Scania, ajoutant 2 300 suppressions d'emplois supplémentaires. Chez Renaults Trucks (10 000 salariés), ce sera 1 300 suppressions de postes en France : 500 CDI et 800 prestataires, uniquement dans des métiers dit « indirects » (logistique, informatique, R&D).

Concernant l'accord entre PSA et Dong-Feng, le groupe AB Volvo est lui aussi en joint-venture avec Dong-Feng. Il détient en effet 49% du capital de Dong-Feng pour 5 milliards d'euros et celui-ci a racheté une part du capital PSA pour 4 milliards d'euros. Autrement dit, c'est le même argent qui tourne.

Notre CCE, qui est encore doté d'un service économique, a fait adapter le livret sur le coût du capital à notre

entreprise. A titre d'illustration, entre 2002 et 2012, AB Volvo a réalisé 9 milliards de bénéfices et versé 7 milliards de dividendes, contre seulement 5 milliards d'investissements.

Le plan de suppressions d'emplois mis en œuvre par la direction d'AB Volvo nous pose des questions sur la survie de la marque Renault Trucks. La gamme basse de l'ensemble des véhicules Renault et Volvo sera montée à Blanville et la gamme haute et intermédiaire sera assemblée à Bourg-en-Bresse. A Lyon, il ne restera plus qu'une partie de la R&D, l'usine d'emboutissage, les ponts et essieux, les pièces de rechange et l'usine moteur. Dans ce plan, une grande part des études et recherches partira en Suède, notamment tout ce qui touche les moteurs 11 et 13 litres. Notre direction va également supprimer des postes d'architectes cabine ce qui nous semble important car la tôle d'aspect est la seule chose qui diffère entre un camion Renault et un Volvo. Nous nous posons donc la question de la pérennité de la marque Renault et d'un constructeur de poids lourds français, pourtant l'un des seuls secteurs dont la balance commerciale est positive.

En 2011, nous avons essayé de mettre en place un comité inter-entreprises et même si ce projet a été

arrêté, nous avons quand même recensé tous nos sous-traitants de rang 1. Mon idée, c'est que nous devrions avoir plus d'échanges avec tous nos sous-traitants de rang 1, ce qui supposerait de demander leur identité en CCE ou en CE. Ainsi, si nous avons chez ces sous-traitants des bases organisées qui faisaient le même travail vis-à-vis de leurs propres sous-traitants, nous pourrions instaurer des synergies. C'est l'un des points sur lesquels j'aimerais bien avancer et chez Renault Trucks, nous avons déjà fait ce travail.

Philippe POUTOU, Ford

Suite au redémarrage d'activité de 2011, notre usine est en plein chantier. Les anciennes machines sont remplacées par des nouvelles et l'activité reprend progressivement mais nous connaissons toujours des périodes de chômage partiel (une semaine par mois pour la plupart de mes collègues). La situation reste donc compliquée car même si l'état d'esprit est bon, le fait que l'usine soit à moitié vide déstructure le collectif de travail et les équipes militantes. Nous avons également des inquiétudes à moyen terme car la direction ne remplace pas les départs en retraite et des baisses de production seront annoncées. De plus, à chaque fois que notre direc-





tion retouche un atelier ou un service, elle réduit les effectifs. Enfin, on note sur les lignes d'assemblage une intensification de la charge de travail qui génère des problèmes physiques (TMS).

Notre syndicat CGT continue à mener la bataille, même si la direction de Ford a annoncé que notre site était sauvé et qu'il y aurait du travail pour tout le monde. La mobilisation, qui a duré près de cinq ans, s'est logiquement arrêtée mais nous continuons à mettre la pression sur les pouvoirs publics et sur notre direction, en dénonçant notamment son « baratin » qui consiste à faire croire qu'il y aura du travail pour tout le monde. Mais cela demande beaucoup d'efforts car nous connaissons, comme partout, des situations de résignation et de démoralisation face à la politique du patronat et du gouvernement. L'ambiance est donc plutôt dure alors que nous avons une victoire à notre compte. Malgré tout, lors des dernières élections professionnelles, la CGT a progressé de 10 points, passant de 50% à 60% dans le collège ouvriers et à 51,8% tous collèges confondus. Même si l'ambiance n'est pas à la lutte, le vote massif pour l'équipe de la CGT témoigne de l'état d'esprit des collègues qui auront peut-être à nouveau envie d'en découdre avec le patron, ce qui est plutôt encoura-

geant. C'est un mauvais signe pour la direction qui fait tout pour nous affaiblir.

Les perspectives pour nous sont les NAO qui commenceront cette semaine. Nous savons que Ford nous proposera une augmentation de 1% à 2% mais nous avons des arguments (CIR CICE) pour convaincre nos collègues de se battre pour aller chercher une augmentation. Au delà des NAO, notre perspective est la bataille pour l'emploi car nous pensons que nous sommes menacés à quatre ans ; nous demandons donc des investissements, un nouveau projet et la réinternalisation des activités que nous effectuons auparavant.

Concernant le prochain Salon de l'automobile, je pense qu'il faudra en discuter. Notre syndicat avait l'habitude d'y participer, par lui même et dans le cadre des initiatives fédérales mais il n'y en a pas eu l'an dernier. Je pense donc qu'il faudrait trouver une solution pour nous retrouver et régler nos comptes avec les patrons.

L'autre rendez-vous important sera la manifestation du 12 avril, organisée à l'appel d'associations, de syndicats et de partis politiques de gauche. La Confédération n'y appelle pas mais certaines fédérations et syndicats, si. Je trouve cela un peu dommage car nous cherchons

tous une occasion de régler nos comptes dans la rue avec les forces réactionnaires. Nous devons donc débattre de notre stratégie pour trouver la solution qui permettra de renverser le cours des choses.

Thomas BAUDOIN, DS PSA

Avec l'accord de compétitivité de PSA, c'est une méthode de précarité qui se met en place. Cet accord compte cependant un point positif : le départ en retraite des anciens, avec une contrepartie d'embauches de 2 000 jeunes – qui avait séduit d'autres syndicats mais pas le nôtre. Or, sur ces 2 000 jeunes, seuls 25% auront un CDI. Nous allons donc nous retrouver avec des salariés précaires formés par d'autres salariés précaires, ce qui entraînera une perte de savoir-faire. Certains métiers y arriveront peut-être mais d'autres risquent de disparaître très rapidement.

Lors de nos NAO, la direction de PSA nous a proposé 0% d'AG et 0,42% d'AI, ce qui n'a suscité aucune réaction dans les ateliers. Nous n'avons sans doute pas fait le travail nécessaire pour mobiliser les salariés, peut-être en raison d'un essoufflement des camarades, peut-être aussi parce que nous sommes trop pris par les réunions patronales.

L'accord de compétitivité mettait aussi en évidence un investissement d'1 milliard d'euros. Or, il faut savoir que sur mon site, en septembre, la direction a refait un four de coulée en septembre et l'a amorti en décembre. Il n'y a donc aucune garantie pour les usines en France. Concernant les sous-traitants, on nous parle de Dong-Feng et de l'Etat qui arrivent dans le capital de PSA. La famille Peugeot, qui s'est mis 6 milliards d'euros dans les poches entre 1999 et 2011, s'en sort encore très bien. Robert Peugeot y croit encore mais son cousin ne pense qu'à la finance. L'intersyndicale de PSA décidera donc le 11 avril prochain de ce qu'elle fera le 25 avril lorsque l'accord sera finalisé et Louis Gallois nommé à la tête du nouvel ensemble. Il faudra sans doute prévoir un petit « comité d'accueil » mais aussi voir en quoi nos

usines et nos sous-traitants seront impactés par cet accord.

Je partage par ailleurs l'avis de Fabien Gâche pour dire que les syndicats des grands groupes, qui sont souvent sollicités, manquent de moyens.

De la salle (Jean-Michel, Arcelor-Mittal Florange)

Je voudrais remercier Michel Ducret d'avoir participé à la réunion du collectif Sidérurgie et de nous avoir invité à participer à cette journée. Les contacts entre syndicats de la sidérurgie et de l'automobile me semblent utiles car les patrons cherchent à nous isoler. Echanger entre nous, c'est casser cette isolation et travailler à un rapport de forces.

A ce titre, j'ai particulièrement apprécié la présentation de ce matin sur le coût du capital car nous sommes confrontés aux mêmes problèmes. Depuis la fusion d'Arcelor et Mittal en 2006, plus de 80% de nos bénéfices nets ont en effet été versés aux actionnaires sous forme de dividendes ou de rachats d'actions.

L'action que nous avons menée à Florange a permis de parler de la sidérurgie et de rappeler qu'elle ne pouvait pas être déconnectée de la politique industrielle de la France. L'automobile n'aura en effet pas d'avenir sans la sidérurgie et vice-versa. Comme l'a indiqué le Commissaire européen en charge de ce dossier dans un récent rapport, la sidérurgie ne pourra être pérennisée que grâce au développement de l'automobile, des transports et du bâtiment (nous ne sommes en revanche pas d'accord avec lui pour dire qu'il y a trop de capacités de production en Europe et qu'elles doivent être réduites).

Autrement dit, à chaque fois que les constructeurs automobiles délocaliseront leurs activités dans d'autres pays, les groupes sidérurgistes les accompagneront. Nous avons donc intérêt à échanger, à nous connaître et à construire des coopérations syndicales de long terme car le monde du travail en a besoin. Il est vrai que cela n'est pas toujours facile dans certaines entreprises mais nous gardons bon espoir. Ce qui est sûr, c'est que la lutte peut conduire

aux succès et que si nous ne luttons pas, nous aurons perdu d'avance.

Jean-Marie LIRON

Mon syndicat a travaillé avec celui de Florange à l'occasion de sa lutte en faveur du haut fourneau et nous nous sommes aperçus que si nous perdions Florange, l'industrie automobile pourrait elle aussi y perdre beaucoup. Les syndiqués de l'automobile ne peuvent donc pas se passer de liens avec leurs camarades de la sidérurgie. Mais nous avons aussi besoin d'aller beaucoup plus loin. Nous sommes condamnés à aller vers plus de transversalité au sein de la CGT, avec nos camarades de la sidérurgie et des autres fédérations.

Alain CAVAILLON, Comau France

La CGT a intérêt à porter des propositions industrielles. Or si le quatre-pages sur l'industrie automobile est très complet sur nos revendications en matière d'emploi, de salaire ou de conditions de travail, il lui manque une ligne purement industrielle. Il faudrait être porteur d'une politique industrielle durable. Le patronat, relayé par le gouvernement, nous dit qu'il faut laisser faire la concurrence, voire l'aider. Ne faudrait-il pas plutôt dire qu'il faut produire au plus près des besoins ? Il faudrait y réfléchir, définir un plan industriel et faire des propositions

très concrètes, comme nous l'avons fait chez Renault à l'époque du débat sur la « petite voiture » qui avait abouti à la naissance de la Twingo. Vu notre implantation dans les entreprises, nous sommes sans doute les plus à même de faire remonter des projets industriels.

A la CGT, nous nous battons pour améliorer la situation des salariés mais il faut aussi responsabiliser ces derniers. Ils doivent se battre avec nous et pas seulement se contenter d'exprimer leur mécontentement en n'allant pas voter ou en votant pour l'extrême-droite. Il faut donc que la CGT pose la question de la syndicalisation en insistant sur son aspect de responsabilisation. Nous ne changerons rien si nous ne nous rassemblons pas.



Conclusion

Michel DUCRET,
responsable du secteur automobile



Je me félicite de la participation d'une cinquantaine de camarades à cette journée. L'heure n'est pas à la résignation. Nos débats ont montré qu'il y a des luttes dans les entreprises – sur l'emploi, les salaires, etc – et nous essayons des les populariser par le biais de flashes infos de façon à vous informer de ce qui se passe dans notre secteur. La présentation sur le coût du capital a suscité quelques remarques intéressantes. Il était intéressant d'en débattre avec les DSC présents aujourd'hui et je pense que tout le monde est capable d'impulser un débat du même type dans son groupe ou son département.

Concernant l'état des lieux des douze filières de l'automobile annoncé par Arnaud Montebourg, nous avons déjà engagé ce travail depuis un moment pour l'embouteillage et pour la fonderie. Nous avons des arguments ; il faut maintenant les faire connaître dans les entreprises par le biais de tracts et de discussions avec les syndiqués et les salariés. Nous allons également poursuivre cet état des lieux et nous donner quelques pistes de travail, sur les poids lourds ou le lien entre automobile d'une part, sidérurgie et chimie d'autre part. Nous devons également renforcer la coordination entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, sachant que nos camarades des grands groupes automobiles sont souvent accaparés par des réunions avec leurs dirigeants. Pour ce faire, il faudrait commencer par améliorer la communication au sein des grands groupes. Or, nous

n'avons même pas d'annuaire des syndiqués de la CGT dans le nôtre. Il faudrait donc commencer par cela.

Je partage aussi l'idée de Fabien Gâche sur une cartographie de la filière automobile et nous devons y travailler très vite. Nous avons besoin de savoir ce que fabrique chaque site du secteur automobile. Nous avons aussi des dossiers sur chaque filière automobile, de la construction à la déconstruction, mais j'ai vu très peu de camarades s'en emparer et en débattre dans leur syndicat ou leur groupe.

L'annuaire de l'automobile fait aussi partie des choses que l'on nous a demandées mais son élaboration est compliquée car beaucoup de délégués changent. Nous sommes en train d'y travailler et nous voulons absolument le publier afin de faciliter nos contacts. Nous nous engageons à le faire d'ici trois à quatre mois.

Concernant les comités de pilotage régionaux, ce sont des lieux où l'on peut débattre de nos revendications. Onze régions ont aujourd'hui un comité de pilotage. Malheureusement, je n'ai aucune visibilité sur ce que font nos camarades qui y participent. Il faut donc améliorer ce point et un camarade de notre bureau va s'y employer.

Concernant le quatre pages sur la filière automobile, il a été publié à 20 000 exemplaires et 20 000 exemplaires supplémentaires suivront. Je souhaite qu'il soit distribué partout.

Concernant le prochain Mondial de l'automobile, nous avons proposé

un rassemblement le 18 octobre à l'occasion du salon des équipementiers et il s'est avéré compliqué de mobiliser nos camarades. La question est donc de savoir si nous voulons profiter du Mondial de l'Automobile pour mener une journée d'action militante ou pour bloquer les outils de production ? Pour ma part, je préconise que nous allions au Mondial de l'auto avec des outils de production totalement bloqués car nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir une journée d'action sans blocage.

Après la journée du 4 avril 2014, notre Conseil national des 15 et 16 avril sera un moment crucial car notre Fédération est la première à porter la problématique de la conduite des luttes. Les journées à répétition ne constituent pas une solution. Je vous invite donc tous à y assister. Je pense pour ma part qu'il faudrait lancer une journée nationale d'action sur l'avenir de l'industrie en France et ce sujet est en débat avec les neuf fédérations industrielles de la CGT. Il pourrait s'agir d'une perspective porteuse pour le deuxième semestre de 2014.

