

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

COMPTE RENDU DES TRAVAUX
7 ET 8 FEVRIER 2017



ASSISES

AUTOMOBILE



I N T R O D U C T I O N



Claude VEN

Président de l'Institut CGT d'histoire sociale de la Métallurgie

En préambule à ces assises, je souhaitais attirer votre attention sur deux ouvrages qui ont été remis dans votre sacoche, écrits par Roger Linet, et qui traitent principalement de son activité chez Renault après la Libération. Roger Linet fut un permanent de la Métallurgie dans les années 30, à une époque très difficile pour les salariés et pour la CGT. Il se battit en 1934 contre l'extrême droite puis fut un acteur important de la fédération Métallurgie après la victoire du Front populaire en mai 1936, lorsqu'elle enregistra des centaines de milliers d'adhésions, ce qui lui

offrit d'importants moyens financiers qu'elle investit massivement afin de répondre aux besoins des métallurgistes. C'est ainsi que l'Union fraternelle des métallurgistes créa une mutuelle, acquit certaines réalisations sociales, à savoir des centres de formation, un hôpital et des centres de vacances, dont une partie constitue encore son patrimoine aujourd'hui.

Roger Linet s'engagea aussi dans la Résistance. Il fut arrêté sur dénonciation et déporté au camp du Struthof, le seul camp de concentration établi par les nazis sur le sol français. Par la suite, il fut déporté en Allemagne puis réussit à survivre jusqu'à la Libération et à revenir en France. Nous vous avons remis deux ouvrages qui retracent ses activités après la Libération, notamment chez Renault Billancourt où il fut secrétaire général du syndicat CGT, mais il en a écrit deux autres sur la Résistance et la déportation dont je vous invite à prendre connaissance.

Ces livres, il les a écrit à la demande insistante de la Fédération, notamment de Jean-Louis Fournier, qui voulait préserver la mémoire du parcours d'un militant qui, s'il n'a pas été Secrétaire général, a tenu une place fondamentale dans l'activité de la fédération de la Métallurgie et dans les responsabilités qui lui furent confiées puisque après Renault, il fut directeur du centre

Suzanne Masson. Il occupe également une place importante pour nous puisqu'après la création par Georges Séguy de l'Institut d'Histoire Sociale en 1982, lorsque la fédération de la Métallurgie décida elle aussi en 2000 de créer son institut, deux camarades nous appuyèrent : Henri Rol-Tanguy et Roger Linet.

Depuis les années 1930 jusqu'aux années 2000, son parcours a couvert une grande partie de l'histoire de notre pays. Il a été confronté, comme d'autres, à l'évolution du salariat et à la nécessité d'adaptation du syndicalisme – en l'occurrence, aujourd'hui, au développement du travail hors statut. Notre organisation doit penser aux personnes qui ne sont pas salariées et les aider à se battre. Cela n'est pas nouveau. A partir du XIX^{ème} siècle, avec les mouvements mutualistes, puis les bourses du travail, puis les syndicats

professionnels, les organisations syndicales se sont constamment adaptées pour répondre aux situations particulières des salariés. Il me semble important aujourd'hui, alors que l'on parle beaucoup de numérisation et d'uberisation, que nous soyons en capacité d'affronter ces situations et de créer les conditions pour que les salariés s'y retrouvent.

L'Institut d'histoire sociale a organisé la semaine dernière un débat sur la Commune de Paris. A cette occasion, j'y ai rapporté les propos de Prosper-Olivier Lissagaray, qui en fut l'un des acteurs. Bien que proscrit puis condamné à l'exil, il recueillit l'ensemble des témoignages des communards afin de perpétuer leur mémoire. C'est ainsi qu'il publia en 1876 un livre dans la préface duquel on peut lire ceci : « Celui qui fait



au peuple de fausses légendes révolutionnaires, celui qui l'amuse d'histoires chantantes est aussi criminel que les géographes qui dresseraient des cartes menteuses pour les navigateurs ». Il dessine ainsi une image simple et juste de ce qui constitue la responsabilité et la mission

de notre IHS : préserver et valoriser la mémoire mais aussi écrire et diffuser notre histoire. En un sens, établir des cartes aussi utiles et précises que possibles afin de permettre aux camarades de tracer leur route en appréhendant les écueils et les courants qui menacent, aptes à affronter les obstacles,

les fureurs du présent, sans jamais perdre de vue d'où nous venons et ce que nous cherchons à atteindre ; en un mot, ce que nous sommes. Telle est la mission de l'Institut d'histoire sociale, auquel je vous invite tous à adhérer afin de défendre et de construire l'histoire des métallurgistes.

R A P P O R T D ' O U V E R T U R E



Denis BREANT

Animateur collectif automobile

Cela fait trois années depuis la tenue de nos dernières assises est force et de constater, les salariés de l'automobile subissent toujours la même stratégie patronale. Non content de détruire

nos emplois, le patronat aidé, du gouvernement, s'attaque de plus en plus à nos acquis sociaux. Nous, salariés de l'industrie automobile, des cars et bus, des transports de marchandises et des services de l'auto, payons donc un lourd tribut face à cette offensive patronale qui dure maintenant depuis de nombreuses années.

Ces assises doivent donc être un instant privilégié pour échanger, mais surtout réfléchir ensemble aux revendications et actions que nous pourrions porter. Le bureau du collectif auto, espère que le débat de mercredi sera riche sur ce sujet, car débattre, décider ensemble est l'un des buts premiers de l'organisation de nos assises.

Ces assises devront être suivies d'assises décentralisées en territoire afin de faire comme aujourd'hui, c'est-à-dire mettre dans une même salle, les syndicats donneurs- d'ordres et syndicats de la sous-

traiteance. Les patrons parlent bien sûr de leur stratégie et nous avons à nous organiser ensemble dans la filière pour une riposte à la hauteur des enjeux.

Je parlais de l'amplification des attaques du patronat sur nos acquis ces trois années, arrêtons-nous sur les accords de compétitivité, que cela soit chez PSA, Renault, Delphi, Bosch, Chassis Brakes à Angers, ce sont donc plusieurs dizaines d'accords de ce type qui ont été imposés dans les entreprises de la métallurgie et notamment de l'automobile.

Ce qui est dramatique c'est le fait que ces accords ne sont pas mis en place par des groupes en situation économique ou financière préoccupante. SMART filiale du groupe Daimler est en ce sens assez emblématique.

Les salariés subissent donc une réorganisation du temps de travail, des augmentations de charges, la suppression de jours de

RTT, le travail le samedi, gel des salaires et j'en passe ; tout cela au titre de la compétitivité.

Ces mêmes entreprises perçoivent des aides de l'Etat. De l'argent il y en a, et plus que jamais notre combat sur le coût du capital est d'actualité. Le CICE, le Crédit d'impôt recherche, les allègements Fillon, vous connaissez l'homme au-dessus de tout soupçon qui brigue la présidence de la république et qui a déjà fait une de ces priorités celle de flinguer le syndicalisme.

Que dire de ces mêmes sociétés qui d'un côté broient le salariat et de l'autre déversent des dividendes à outrance à leurs chers actionnaires.

Le patronat se sent d'ailleurs si fort qu'il s'attaque à nos 76 conventions collectives. Là encore, ce sont :

- nos salaires,
- nos primes,
- notre temps de travail,
- notre accès à la formation professionnelle,



- notre protection sociale complémentaire,
- nos conditions de travail.

qui sont visés et qui peuvent être remis en cause si nous n'arrivons pas à porter avec nos bases, avec nos syndiqué(e)s, avec les salarié(e)s NOTRE notion de convention collective nationale Métallurgie, comme elle existe pour les Cadres ou les services de l'auto.

Je ne m'étendrais pas plus, puisque compétitivité et convention collective feront partie de notre débat de la matinée.

Nous savons que nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes et sur les salariés pour changer la donne. En atteste, la signature par tous les syndicats sauf la CGT, sans grand bruit d'un accord dit « emploi » dans la branche qui entre autre anticipe la loi travail. et que dire, de la Loi Macron, la loi EL KHOMRI, passées à grand coup de 49/3, la nouvelle démocratie gouvernementale.

Ces lois sont des outils au service du patronat et démontrent à quel point le binôme gouvernement/ MEDEF/UIMM est nocif pour les salariés, mais également pour nous syndicalistes !

Pourtant la loi EL KHOMRI fût un moment fort dans les actions menées par la CGT. Malheureusement, certains syndicats n'ont pas cru bon entrer dans la lutte, pire encore se sont faits les avocats du gouvernement. Même si les actions de la CGT ont pu faire bouger les intentions de la loi sur certains sujets, nous voyons bien que cette forte mobilisation durant de longs mois contre cette loi impopulaire notamment chez les jeunes n'a pas fait reculer le gouvernement et le patronat. Preuve est de constater que si nous ne mettons pas nos usines à l'arrêt afin de tenter de bloquer l'économie, nous ne gagnerons pas à imposer nos revendications.

Malgré des milliers de personnes dans la rue, et ce à plusieurs reprises, nous n'avons pas su faire

reculer Hollande, « vous savez, celui qui devait s'attaquer au monde de la Finance » !

Cela m'amène à un constat, malgré une loi impopulaire point du vue largement partagée chez la jeunesse, malgré une forte mobilisation, nous n'avons pas réussi à mettre nos usines à l'arrêt. Nous ne sommes pas arrivés à toucher nos tauliers au porte monnaie, ni bloquer l'économie et donc faire reculer le gouvernement.

Des luttes dans l'automobile, nous en avons eu, comme chez Castmetal où les camarades ont lutté pendant plus de cinq semaines contre la répression syndicale avec un retour à l'usine sous les applaudissements des salariés intérimaires.

A Valeo Angers et Blois où à l'appel de la CGT entre autres, les salariés sont sortis massivement contre un accord de compétitivité. Ces deux grèves, suivies par un grand nombre de salariés ont fait reculer la direction et même si on sait que cette dernière

reviendra à la charge, cela reste néanmoins une preuve que lorsque la mobilisation est massive nous pouvons faire reculer nos directions. Les salariés de Ford Blanquefort luttent aussi actuellement en intersyndicale, car leur direction ne leur donne aucune perspective d'avenir.

Les copains de GMS industrie également luttent depuis PLUS DE SIX MOIS pour sauver leur entreprise. Même si aujourd'hui rien n'est gagné, sans leur mobilisation avec 250 salariés sur les 283 que compte l'usine, nous pouvons affirmer que s'ils n'avaient pas mené une action contre Renault et PSA, leur boîte serait déjà en liquidation ! Cela démontre le lien important que nous devons continuer de développer entre CGT des donneurs d'ordres et sous-traitants, pour permettre d'amplifier les luttes. GMS c'est un combat exemplaire, car il est temps de faire prendre conscience à la population, aux politiques, aux patrons que cela ne peut plus durer, que l'industrie n'est plus en souffrance mais en train de crever. Depuis 2007 (le début de la crise) à 2017, nous comptons 70 000 emplois liquidés dans le secteur de l'auto. C'est la plus forte baisse des effectifs dans la métallurgie.

La France n'est pas la seule touchée puisqu'en Europe de l'Ouest, entre 2005 et 2013, ce sont 270 000 emplois qui ont été détruits.

Pourtant en 2016, le seuil des 2 millions d'immatriculations a été atteint. Cette hausse de la vente est suivie de la hausse du nombre d'intérimaires dans l'industrie automobile de 15 057 salariés en 2014, nous passons à 28 458 en 2015 d'après l'Insee, soit une hausse de +88% comme vous pourriez le constater dans la présentation économique réalisée par Assia et Raphaël nos économistes que je salue pour la qualité de leur travail.

Le bureau de l'auto propose que regardions ensemble à dénoncer et lutter contre la précarité dans nos sites de productions notamment. Nous ne pouvons pas nous satisfaire que l'intérim atteigne des niveaux sans précédent. Sur certaines lignes de productions, huit ouvriers sur dix sont des intérimaires. Nous voyons bien qu'ils compensent les suppressions d'effectifs en CDI par de l'intérim. Cela contribue à la mise en concurrence des salariés et l'intérêt est double pour les dirigeants d'entreprise puisqu'ils peuvent s'en débarrasser d'un claquement de doigt sans avoir à assumer la moindre conséquence sociale. Ne pouvons nous pas réfléchir dans les départements comme dans la SARTHE pour mettre un collectif précarité chargé de faire un état des lieux et intervenir vis-à-vis du patronat, pouvoirs publics ? Nous pourrions également relancer l'idée d'une action sur deux sites de production.

Notre stratégie syndicale doit s'articuler avec la lutte et nos valeurs revendicatives que cela soit pour nos salaires, nos conditions de travail et pour le développement industriel en France.

Nous devons dénoncer et nous battre contre la concurrence des salariés d'un pays à l'autre, mais aussi d'une usine à l'autre.

Produire pour les besoins de la population locale et assurer une bonne couverture sociale pour chacun des salariés Européen est plus que nécessaire. Ou est la logique lorsque la Clio IV est fabriquée à 90% en Turquie, alors qu'en 2016, 121 152 Clios ont été vendues en France. Pour 2017, 80 000 Nissan Micra devraient être produites en France, pour seulement 8 344 vendues sur notre territoire en 2016.

Nous devons aussi nous arrêter sur notre difficulté à impliquer les salariés dans nos différents combats, peut être en nous débattant sur la qualité de notre vie syndicale. Comment être plus fort ? Comment impliquer nos syndiqués, les salariés pour obtenir le rapport de forces nécessaire.

La syndicalisation doit être un enjeu majeur, car c'est nos syndiqués qui font la CGT et je vous rappelle que la Fédération a décidé de faire du mois de Mars un temps fort de syndicalisation dans les entreprises.

Le taux de syndicalisation est très faible parmi les camarades

du secteur automobile dans la catégorie des ICT. Aujourd'hui, des exemples prouvent qu'un travail auprès des ICT est possible. Encore faut-il que nous en prenions tous conscience.

Je sais qu'Edith, nouvelle secrétaire de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (L'UFICT) participe à nos travaux et qu'elle interviendra pour expliquer quel soutien l'UFICT peut apporter aux syndicats qui le souhaitent.

Avoir une CGT encore plus forte c'est aussi mieux lutter contre la répression chez Toyota, PSA, CASTMETAL, JTEK, SMART, etc. Trop de militants subissent des pressions ou de sanctions alors que leur seul crime est celui de militer à la CGT.

Le bureau de l'auto profite de cette intervention pour saluer tous les camarades sous le coup de procédures devant les tribunaux. Ces camarades

qui défendent les salariés pour sauver leur emploi et qui se retrouvent jugés et condamnés.

Pourtant d'autres s'en sortent beaucoup mieux devant la justice, je me souviens de la lutte exemplaire des camarades de Métal Temple Aquitaine qui ont bloqué pendant 8 semaines leur Usine à Fumel. Costes, député-maire s'exprimait à l'époque dans la presse afin de réclamer la levée du barrage au besoin « par l'armée ». Il qualifiait le comportement de la CGT en nous comparant, je cite, à des « alcooliques et des voyous ». Si le tribunal ne l'a pas blanchi, il n'a pas été condamné, la justice considérant qu'un député dispose d'une plus grande liberté d'expression qu'un citoyen lambda, c'est quoi cette justice à deux vitesses !!!!!

Et que dire des violences pendant les manifestations contre la loi



travail. Le gouvernement a laissé faire les casseurs pour mieux nous discréditer et nous matraquer.

L'automobile fait beaucoup l'actualité, l'affaire Volkswagen, la maire de Paris qui a déclaré la guerre aux conducteurs, la mise à mort que certains promettent au Diesel.

Les révélations concernant les tests de pollution falsifiés par le groupe VW ont jeté une suspicion généralisée sur toute la filière automobile et accentué le débat sur le Diesel.

A nouveau, nous avons la démonstration de la volonté commune des constructeurs automobile de minimiser au maximum leurs coûts de production et d'investissements. Ils n'hésitent pas à tricher. Comme de nombreux industriels, VW a raisonné au moindre coût, préférant frauder pour conforter ses marges et ses actionnaires, plutôt que développer de nouvelles motorisations ou des technologies pour améliorer les moteurs



thermiques. Résultat quelques mois après, VW annonce la suppression de 30 000 emplois. Même si le groupe allemand déclare dans la foulée, un plan d'embauches de 9 000 personnes spécifiquement sur l'électrique, le delta négatif est de 21 000 emplois.

Je parlais de mise à mort du Diesel, beaucoup d'acteurs de l'auto, prédisent que la baisse envisagée sur les dix années à venir, serait en fait réalisée sur les trois prochaines.

Favorisé pendant des décennies, la motorisation Diesel, est maintenant critiquée de toutes parts

Miss Royal en parle beaucoup mais jamais des 42 000 emplois que le diesel pèse en France. Tout comme elle ne parle jamais du pouvoir d'achat si faible d'une grande partie de la population qui se trouve dans l'impossibilité d'acquérir un véhicule neuf et par voie de conséquence roule dans des voitures polluantes. Les beaux discours, c'est bien mais intervenir et prendre des décisions pour rajeunir le parc automobile serait un acte fort pour l'emploi et pour l'écologie

La stratégie du tout électrique n'est certainement pas la bonne dans l'immédiat car la pollution se mesure sur toute la durée de vie d'un véhicule, de sa conception à sa destruction.

En l'occurrence quel reclassement pour les batteries ? Combien de centrales nucléaires

devraient voir le jour si tous les véhicules étaient électriques.

La FTM-CGT est favorable à un débat national sur la nécessité de produire des véhicules propres, accessibles au plus grand nombre. Notre fédération d'ailleurs s'est prononcée depuis plusieurs années en faveur du processus de réduction des émissions de CO² des véhicules. Les camarades de la Rhône Alpes ont beaucoup avancé sur des propositions sur le transport collectif, des études sont en cours par le conseil régional.

Mais il faut un débat national sur la filière automobile et sur les mutations technologiques pour préserver l'emploi industriel et de service en France.

En l'absence d'un vrai débat, Anne Hidalgo continuera sa lutte contre l'automobile à Paris. Pour nous ce n'est pas uniquement l'automobile qui est menacée en Ile de France, mais toute la filière industrielle. Le choix d'une Ile de France touristique se dessine de plus en plus. Paris et la France se portent candidats à grands nombres d'événements comme l'Exposition universelle 2025, les jeux olympiques 2024, les jeux paralympiques et beaucoup d'autres encore.

L'industrie est de plus en plus menacée et c'est aussi pourquoi, au delà de nos assises de l'automobile, celles de l'industrie le 22 février prochain, prennent tout leurs sens, tout

comme notre grande journée d'action du 21 mars. Comment préparons-nous cette action lancée par la CGT, dans les groupes, les entreprises et les départements ?

Si beaucoup auraient aimé voir la CGT passait en deuxième organisation syndicale, les salariés des TPE, très présents dans l'activité automobile, notamment dans les services de l'auto, ont donné la meilleure des réponses en nous plaçant première organisation syndicale avec un résultat de 25,12% devant la CFDT à 15,44%, ce qui nous donne aussi une grande responsabilité.

Je conclurai sur la préparation de Notre congrès Fédéral du 20 au 24 novembre à Dijon. Le CEF a validé l'objectif d'organiser mille visites de syndicats pour débattre, préparer ce congrès qui aura pour thème la bataille sur les conventions collectives, l'industrie du futur et quelle CGT avons-nous besoin en territoire. Un plan de visite est également prévu pour notre secrétaire général Frédéric Sanchez et je me félicite que certains d'entre vous le recevront prochainement.

TABLE RONDE ACCORDS COMPETITIVITE CONVENTION COLLECTIVE

7



Participants :

Fabrice FARGHEOT, DSC Valeo

Alain HEBERT, Conseiller fédéral
sur les conventions collectives

Fabien GACHE, DSC Renault

Frédéric SANCHEZ, Secrétaire général
de la Fédération

La table ronde a été animée par **Thomas BAUDOUIN**,
membre du Bureau de l'automobile

Introduction à la discussion présentée par **Fabien
GACHE** DSC Renault

Pour engager notre discussion sur les accords de compétitivité, nous n'aborderons pas le détail de leurs effets immédiats, même si globalement, on peut dire qu'il s'agit de faire toujours plus avec toujours moins de monde et toujours moins payés. Nous y reviendrons dans la discussion.

Nous consacrerons nos propos, synthétiques, à la dimension politique des accords de compétitivité, qui s'inscrivent dans un processus engagé depuis longtemps :

- Dans l'entreprise avec de multiples reculs sociaux,
- A l'échelle de la société, avec le dépeçage des garanties collectives

inscrites dans le code du travail (la loi El Khomri illustre bien le propos) et des accords de branche (les prétentions du patronat sur les actuelles négociations relatives aux conventions collectives sont tout autant démonstratives, Alain l'abordera)

- Mis en œuvre à l'échelle internationale.

Si les attaques sont nombreuses et sur tous les plans, il n'est pas toujours facile de voir la cohérence des stratégies patronales mises en œuvre dans l'entreprise et reléguées par des représentants politiques à l'assemblée nationale qui sont à leur service ou au plan européen et international.

C'est en tout cas un exercice indispensable pour mieux les combattre.

Alors quelques éléments de réflexion.

La Société française s'est construite par les luttes syndicales et politiques autour de régimes de solidarité décrits comme des « pots communs (...) où l'on cotise selon ses ressources et où l'on puise selon ses besoins ». Le programme du Conseil National de la Résistance a largement abondé dans ce sens.

Fondamentalement, les luttes syndicales ont toujours eu pour ambition de renforcer la force juridique de la solidarité, précisément parce qu'elle est un facteur de résistance à l'empire du

marché, à l'extension de la compétition économique, tant au plan national qu'international.

A ce principe s'est construite une citoyenneté sociale, distincte de la citoyenneté politique, qui repose sur trois piliers :

- La sécurité sociale.
- Les services publics.
- Et les libertés collectives garanties par le droit du travail (liberté syndicale, négociation collective et droit de grève).

Cette citoyenneté sociale, unit tous ceux qui contribuent à la solidarité nationale par leurs impôts et cotisations et bénéficient de celle-ci en tant qu'assurés sociaux et usagers des services publics.



Contrairement à l'assurance ou à la charité, un régime de solidarité repose sur l'appartenance à une communauté, qu'elle soit nationale, professionnelle ou familiale.

La solidarité ne divise donc pas le monde entre ceux qui donnent et ceux qui reçoivent : tous doivent contribuer au régime selon leurs capacités, et tous ont le droit d'en bénéficier selon leurs besoins et tous ont alors les mêmes droits !

Le code du travail s'est étoffé jusque dans les années 80, pour réduire le déséquilibre résultant du rapport de subordination qu'il institue lui-même entre salariés et employeur, en garantissant un socle de garantie commun et qui plus est, pour ceux qui ne sont pas organisés (beaucoup d'entreprises n'ont pas de syndicat).

L'organisation de la solidarité et le socle de garantie commun sont donc un frein à l'extension de la logique marchande à toutes les activités humaines et ont empêché ou fortement freiné, la

mise en concurrence des salariés à l'échelle nationale et internationale.

C'est pourquoi depuis trente ans, ils sont la cible privilégiée des politiques néolibérales et pourquoi en 2007, Denis Kessler vice-président du MEDEF, déclarait :

• « Le modèle social français est le pur produit du Conseil national de la Résistance, Il est grand temps de le réformer, et le gouvernement s'y emploie. Il s'agit aujourd'hui de le défaire méthodiquement... ! »

Les lois Macron, Rebsamen et dernièrement El Khomri visent totalement cet objectif.

Dans le même temps au plan international, les législations sociales des états ont été considérées comme des obstacles à la libre circulation, c'est-à-dire à la mise en concurrence des salariés.

Par exemple, la direction de Renault ne pouvait pas mettre en concurrence les salariés espagnols avec les salariés turcs, dès lors, où leurs

garanties collectives interdisaient de s'aligner sur les conditions sociales des Turcs. Raison pour laquelle le gouvernement espagnol s'est attaqué en 2011/2012 au code du travail espagnol pour tendre vers ce modèle patronal.

Une fois fait, c'est le gouvernement français qui avec la loi El Khomri, remet en cause la hiérarchie des normes, permettant à Renault d'aligner le plus possible les salariés français sur les conditions sociales espagnoles.

Enfin, les pays sont désormais considérés comme des produits en concurrence, autorisant les entreprises à choisir les plus économiques (et rentable avec l'obtention de fonds publics) et se soustraire au principe de solidarité nationale (en ne payant pas ou peu d'impôts).

Fondamentalement, nous assistons au renversement des genres : l'entreprise n'aurait plus à répondre aux besoins des hommes (services, besoins matériels, mobilité...), à s'adapter et à s'organiser pour que les salariés puissent travailler dans de bonnes conditions et se former... Ce sont les hommes et les politiques publiques qui devraient répondre aux besoins de l'entreprise, c'est-à-dire aux exigences de rentabilité des actionnaires.

Et c'est précisément la nature des accords de compétitivité. Avant d'être économique (gagné plus de marge), ils ont d'abord une visée politique claire.

Ils sont intrinsèques aux dépeçages des garanties collectives, de la hiérarchie des normes. Ils ne pourraient pas exister avec le maintien et l'amélioration des garanties collectives.

En définitive, ce qui est d'abord visé c'est le pouvoir patronal absolu. L'objet consiste à placer les salariés dans une incertitude économique permanente :

- Tous les trois ou quatre ans, un site de production ou d'ingénierie est menacé d'être délocalisé... Si les salariés n'acceptent pas de nouveaux moins-disant sociaux : augmentation du temps de travail, baisse de salaire, intensification du travail...

- Chaque unité de travail est mise en regard des autres unités, d'établissements à établissements en France comme à l'international, de services à services et de salariés à salariés.

- Comparaison qui relève de l'imposture. En clair, le "benchmarking" est devenu une mise en concurrence incessante des structures entre elles et des travailleurs entre eux à travers le monde. Un outil de division au service de l'éclatement des collectifs de travail et au bout du compte, de la capacité des salariés à réfléchir et à s'organiser collectivement.

- C'est l'explosion de l'individualisation des salaires avec la fin des AGS, le salaire au mérite, les gratifications... Ce qui est visé à terme, c'est la remise en cause fondamentale de ce qu'est le salaire.

Le salaire ne serait plus le paiement de la qualification à l'embauche et celle acquise à l'expérience et donc du paiement de la valeur ajoutée. On parlerait désormais (dernier accord Renault) de « reconnaissance collective et individuelle à la performance... En cohérence avec le marché en France et la situation économique de l'entreprise ».

Le paiement n'aurait donc plus rien à voir avec le travail, les salariés seraient payés exclusivement en fonction du jugement subjectif de la hiérarchie avec son lot d'injustices, sans rapport avec le travail et sans référence collective. On voit ici « la logique du "benchmark" » qui individualise, isole les salariés et qui les détournent de l'enjeu essentiel de la part de la valeur ajoutée qui devrait leur revenir.

Dans l'état actuel des choses, les conventions collectives et accords nationaux sur les classifications ne permettent pas d'aller jusqu'au bout de cette logique, mais c'est un des enjeux des négociations actuelles sur lesquelles Alain reviendra.

De la même manière, si le code du travail et les conventions collectives imposent aux directions d'entreprises de former les salariés pour qu'ils s'adaptent aux nouvelles technologies, les accords de compétitivité anticipent déjà la mise à mort de ce principe

en instillant le concept « d'employabilité ». Le mot est répété près de 10 fois dans l'accord Renault.

Le concept même d'employabilité fait reposer l'intégralité de la responsabilité de la carrière et de la formation sur le salarié, pour qu'il puisse s'adapter aux exigences de l'employeur et du marché. Autrement dit, il lui appartiendrait d'assurer lui-même sa propre formation (rapport du MEDEF en 98). Pour d'ailleurs ne plus déboucher sur une qualification mais au mieux, sur une certification.

- La signature des accords est posée comme la condition du maintien de l'activité et donc des emplois qui resteraient. C'est un moyen de pression sur les syndicats, en tout cas, sur la CGT qui vise à l'opposer aux salariés.

- De la même manière, les politiques qui complaisamment accordent des fonds publics sans fin aux entreprises, exercent eux aussi la pression sur la CGT pour la ratification de ce type d'accord... toujours au nom de l'emploi...

- Enfin, en s'affranchissant du socle des garanties collectives (code du travail et conventions collectives remises en cause), ces accords s'imposent de fait à toute la filière automobile. C'est en définitive le retour au système féodal, où l'emploi et donc l'avenir de chacun, ne dépendrait que du bon vouloir des donneurs d'ordres.

Pour ne pas être plus long, les accords de compétitivité sont des instruments de fabrication de la peur et nous savons que la peur favorise le repli sur soi, le sauve qui peut, la haine de l'autre ! Cette logique patronale est sans fin et favorise l'idéologie d'extrême droite.

Ces accords anticipent de futurs morcellements des garanties collectives, en instituant dans les esprits, un fonctionnement contraire aux dispositions toujours existantes, dans la perspective de pouvoir les supprimer en douceur.

Voilà donc très succinctement ce que l'on peut dire de la nature des accords de compétitivité, qui mérite d'être mise en lumière auprès des salariés, pour en discuter, en débattre et agir avec eux... Parce que la lutte des classes, passe d'abord par la lutte des idées. Ce qui pose la question de notre activité syndicale, ce que Fabrice abordera dans le débat suivant.

Pour vraiment terminer, juste un paradoxe :

Pour résoudre le problème du chômage, le gouvernement dit nécessaire de retrouver de la croissance. Et pour retrouver de la croissance, le « pacte de compétitivité » doit selon lui permettre aux entreprises de retrouver de la compétitivité. Et avec « les accords de compétitivité et le Lean », les entreprises disent gagner en productivité en faisant plus, avec moins d'effectifs.

Si on résume la posture patronale défendue : Pour lutter contre le chômage, il faut réduire les effectifs !

Samir BOUALI,
Smart

En 2015, notre employeur nous a proposé un accord visant de passer de 35 à 37, puis à 39 heures par semaine depuis octobre dernier. Pourtant, malgré les efforts des salariés, nous sommes passés en un an de 145 à 78 postes de travail, grâce à la suppression de postes d'intérimaires, à des ruptures conventionnelles ou à des licenciements pour faute « bidon ». Malgré cela, la direction continue à vouloir supprimer des postes et la situation devient invivable. Plus nous faisons, plus le patronat en veut. Ce n'est qu'une question d'argent, au détriment des salariés. Malgré les accords, l'employeur continue à supprimer des postes pour faire des gains de productivité, ce qui n'est pas normal. Il faut donc continuer le combat.



ACCORDS COMPETITIVITE CONVENTION COLLECTIVE



Alain HEBERT
Animation Territoires

Vous le savez toutes et tous, notre Fédération mène la bataille pour une convention collective pour tous les Métallos depuis presque 100 ans, depuis 1919 exactement.

Bien sûr, une campagne avec des hauts et des bas, mais surtout avec constance pour exiger un statut unique pour tous les salariés de la Métallurgie, de l'ouvrier au cadre, quel que soit le territoire, un statut de haut niveau de garanties sociales individuelles et collectives, donnant de l'attractivité à nos métiers et à notre branche.

Une bataille avec des victoires : nos 76 conventions collectives territoriales, les nationales, celle des IC,... Nos accords, en particulier de classifications de 72 et 75 ne sont pas tombés du ciel. C'est le résultat de nos luttes (36 - l'après-guerre (15-47) - 68,...). Nos luttes au niveau national, en territoires avec des acquis sociaux, et nos luttes en entreprises (3 semaines de congés, gagnées d'abord chez Renault). Oui, il y a un don ombilical entre les accords d'entreprises, nos conventions collectives et le Code du travail : soit en fonction du rapport de forces, l'accord d'entreprise tire vers le haut nos conventions collectives, le Code du travail et vice versa, soit l'absence du rapport de forces en faveur des salariés permet au patronat et aux gouvernements de tout tirer vers le bas ! (Accord et hyper compétitivité).

Oui, nos conventions collectives d'aujourd'hui c'est le résultat de nos luttes, car depuis 1919, l'UIMM s'est toujours opposée à nos revendications et en particulier à celle que nous portons d'une convention collective nationale pour tous les Métallos.

D'ailleurs, interrogeons-nous. Pourquoi aujourd'hui l'UIMM, alors que depuis 100 ans s'oppose à toute velléité d'aller vers une

convention collective nationale, se prononce pour, dans le cadre de la négociation du dispositif conventionnel ?

C'est bien à une offensive généralisée à laquelle nous assistons contre toutes les garanties collectives, et dans ce contexte, le patronat estime que le rapport de forces lui permet :

- D'une part, de remettre en cause 70 ans de luttes et d'acquis sociaux, et
- D'autre part, d'aller encore plus loin avec un nouveau dispositif conventionnel qui devrait lui permettre de « délocaliser » la négociation dans l'entreprise, et pourquoi pas revenir au 19^{ème} siècle au « gré à gré », où le salarié « négocie » son contrat de travail en direct avec l'employeur sans aucun filet de sécurité que sont le Code du travail et la convention collective.

En appui sur la loi El Khomri, c'est bien une attaque frontale contre la hiérarchie des normes et le principe de faveur que veut éradiquer définitivement l'UIMM au travers de ce nouveau dispositif conventionnel, à l'exemple de l'accord « emploi » du 23 septembre (avec la tri-annualisation du temps de travail).

Sans entrer dans le détail, où en sommes-nous dans cette négo (historique) qui, vous le savez, a

commencé le 9 septembre (réunion tous les 15 jours) et traitera de tous les sujets qui font le quotidien des salariés de notre branche ?

Les thèmes de la négociation : socle commun (philosophie et architecture du dispositif, dialogue social de la branche, etc...), classification, temps de travail et organisation du travail, qualité de vie au travail, contrat de travail, emploi et formation professionnelle, protection sociale, rémunérations, dialogue social en entreprise, égalité professionnelle, etc...

Pour l'instant, 2 sujets sont sur la table :

- Le socle commun, qui pour nous, n'est autre que les fondations d'une future convention collective nationale (architecture et articulation du dispositif, gouvernance de la branche, dialogue social et moyens),
- Les classifications. C'est la colonne vertébrale de ce futur dispositif conventionnel. L'enjeu, est bien sûr l'organisation du travail, le futur de notre industrie, la reconnaissance des qualifications et au bout du bout, les rémunérations.

Le patronat ne se trompe pas. Depuis le mois de décembre, les négos se concentrent sur ce seul point, où il entend passer en force pour :



- Casser les accords de 72 et 75
- Abolir la reconnaissance des qualifications au profit de la cotation des fonctions tenues par le salarié dans le poste qu'il occupe.

Le but de l'UIMM est de réduire encore le sacro saint « coût du travail », mais aussi de flexibiliser, de précariser, d'individualiser le salaire et les salariés. Un salaire variable, voire régressif, à partir de la cotation du poste que vous tenez, du marché du travail, des rapports donneurs d'ordres/sous-traitants...un système de classification qui va encore renforcer le lien de subordination !

Lors de la dernière réunion, vous l'avez sûrement lu dans le dernier « écho des négos » vendredi dernier le 3 février, notre délégation a quitté la 4ème réunion sur ces classifications.

Si je résume, après 4 réunions sur ce sujet déterminant pour les salariés et l'attractivité

de nos métiers, force est de constater, alors que la CGT tout au long de cette négociation est force de propositions, que l'UIMM est sourde ! Son objectif c'est de nous faire avaler tout le cahier revendicatif patronal (avec l'aide de certaines OS).

Pas un seul mot des propositions faites par la délégation CGT ne trouve grâce aux yeux du patronat ! C'est un refus total de prendre en compte les diplômes pour déterminer les seuils d'accueil dans les classifications, le doublement du salaire dans la carrière, le changement au minimum tous les 4 ans de coefficient valorisant ainsi l'expérience et savoir faire...

Voilà, Chers Camarades, avant de laisser la place au débat, permettez-moi encore quelques mots.

Dans cette bataille de longue haleine, nous ne sommes pas des

voyageurs sans bagage. L'histoire nous montre que la clé pour aller vers ces nouveaux « conquies sociaux » c'est le rapport de forces.

Pour le construire, nous ne sommes pas seulement en résistance aux mauvais coups du patronat, mais force de propositions avec notre projet de convention collective nationale (le livret). L'enjeu aujourd'hui c'est de transformer nos repères revendicatifs en revendications avec les salariés dans les boites, les groupes et nos territoires.

C'est l'urgence et l'enjeu d'aujourd'hui que nous soyons dans un groupe, un sous-traitant, une PME, tout dépend de nous et de notre volonté à construire ces rapports de forces.

Pour cela, nous avons un rendez-vous important avec la semaine d'actions proposée par notre Fédération, du 27 février au 4 mars, pour notre revendication d'une convention collective nationale, afin d'ancrer dans les boites et dans nos territoires la mobilisation sous toutes ses formes. Une semaine d'actions qui pourrait être un tremplin pour une grande mobilisation nationale à Paris devant l'UIMM !

Cette bataille, outre que c'est celle de l'innovation sociale pour de nouvelles conquêtes répondant aux besoins des salariés et de la branche, c'est aussi celle pour reconquérir nos emplois industriels : une industrie forte et attractive, c'est

une industrie avec un haut niveau et garanties sociales.

Alain BIZET,
coordinateur de la région Nouvelle Aquitaine

Je suis favorable à une action d'ampleur devant les locaux de l'UIMM à Paris mais il faut aussi regarder la réalité en face. Il y a de grandes différences entre nos territoires et je suis certain que la majorité des salariés des entreprises de la Métallurgie ne sait pas qu'une négociation est en cours sur une convention collective nationale. Avec qui mènerons-nous cette action si les salariés de nos entreprises ne sont pas informés ? Je suis donc inquiet.

Joffrey ROCHE,
Malebert

Comment les cadres seront-ils concernés par la convention collective ?

Alain HEBERT

Nous sommes pour une convention collective qui couvre la totalité des salariés de la Métallurgie. Nous proposons en effet une grille de classification unique qui irait de l'ouvrier au cadre. Dans le débat engagé avec l'UIMM, le patronat a annoncé que la remise en cause du statut cadre était posée, même si lors de notre dernière réunion, il a annoncé que le système de classification prendrait en compte les spécificités de ce statut. Il met dans la balance le fait que nous sommes l'un des seuls pays d'Europe



à avoir un statut cadre, ce qui ne correspondrait plus à l'organisation actuelle du travail. La bataille que mène la Fédération pour une convention collective nationale ne concerne donc pas seulement les ouvriers. La totalité des salariés de la Branche est touchée, avec une alliance objective entre ouvriers, employés, ingénieurs et cadres pour gagner une nouvelle convention collective qui nous permettrait d'avoir un statut homogène et des garanties de haut niveau qui donneraient de l'attractivité aux entreprises de notre branche.

Gérard BRILLANT,
animateur pays de la Loire

Nous avons du mal à faire bouger les salariés dans nos entreprises. On les entend souvent dire dans les grandes entreprises qu'ils se moquent de la convention collective nationale puisqu'ils ont des accords supérieurs, ce qui n'est pas vrai pour tout. Pour faire bouger les salariés, tous les syndicats doivent distribuer des tracts aux salariés, les informer et leur parler. En Pays de Loire, nous avons organisé une journée d'étude sur la convention collective nationale qui a fait réagir tous les syndicats participants et leur a fait comprendre la nécessité de se mobiliser. Nous avons ainsi décidé de nous mettre en grève au moment des négociations sur les minimums annuels avec l'UIMM et d'organiser un

barbecue devant les locaux de cette dernière.

Christophe JANVIER,

Renault Le Mans

Une grande partie des salariés savent qu'ils ont une convention collective mais je ne suis pas sûr que cela fasse partie de leurs préoccupations. Concernant l'idée d'une mobilisation à Paris devant les locaux de l'UIMM, elle me semble assez compliquée car celle contre la loi El-Khomri a laissé des traces chez ceux qui se sont battus. Chez Renault, nous avons un nouvel accord compétitivité (cap 2020) contre lequel nous n'avons pas été en capacité de mobiliser plus que cela, notamment parce que notre groupe emploie un grand nombre d'intérimaires. Nous avons commencé nos NAO et avons décidé en réunion de secrétaires généraux de lancer une pétition car c'est un support qui permet d'aller au contact des salariés et de savoir s'ils sont prêts à débrayer. En effet si nous ne préparons pas notre action à Paris, nous risquons de n'y retrouver que des militants.

Jérémy GABRYS,

SNWM Douai

Il faut être conscient que l'industrie automobile de notre pays connaît aujourd'hui une relance, ce qui se traduit par encore plus de précarité et d'attaques de la part du patronat. Beaucoup d'anciens s'en vont et nous

perdons nos compétences, ce qui devient dangereux, comme en témoignent les multiples cas de souffrance au travail.

En 2013, notre entreprise a obtenu des fabrications pour Renault Douai et Sevelnord. Nous nous sommes alors battus pour l'emploi et avons obtenu 90 embauches sur les 160 que nous estimons nécessaires. Mais beaucoup d'anciens ont quitté l'entreprise et nous avons perdu énormément de compétences car les plans de formation n'ont pas été à la hauteur, ce qui entraîne des problèmes de qualité, surtout chez Renault.

Tout ce qui a été mis en place depuis la crise dans l'Automobile continue et s'accroît. La casse des conventions collectives s'inscrit dans la continuité de la stratégie du patronat. Nous devons donc passer à l'offensive – sur les embauches, les salaires, les acquis sociaux, etc. – car le patronat est à l'offensive et nous voyons ce que cela engendre pour la classe ouvrière.

Eric PRIEUX,

Delphi Blois

Les salariés ne sont effectivement pas très sensibilisés aux conventions collectives. Il existe pourtant un point commun facile entre les conventions collectives et les accords de diversification : l'augmentation générale. Quand on parle d'augmentation générale, on parle en effet de grille de salaires, y compris

pour les cadres et de classifications. Je pense que ce sujet est fédérateur. Chez Delphi, nous l'avons compris et nous nous battons bec et ongles pour que perdurent les augmentations générales. Nous sommes en train de négocier un accord de diversification et avons obtenu de notre direction une augmentation générale d'au moins 1 % pour les trois prochaines années. Je pense qu'il y a là quelque chose à « gratter » pour mobiliser les salariés dans les entreprises.

Xavier PETRACHI

Airbus

Il faut prendre conscience que les moyens des syndicats sont moins importants qu'autrefois et que faire venir un car à Paris depuis la Province coûte au moins mille euros. Nous devons arriver à mobiliser du 27 février au 3 mars mais il n'est pas facile d'atteindre l'UIMM car quand ils savent que nous arrivons, ils ferment les portes, alors pourquoi ne pas manifester devant les entreprises, ce qui permettrait aussi de toucher les intérimaires et de leur expliquer, par exemple, ce qu'est une convention collective ou une grille de salaires ?



Fabrice FARGEOT
Valéo Isoire

sociale ou encore le droit de travail, mais aussi de construire dans les entreprises des cahiers de revendications au plus proche des besoins des salariés avec pour finalité un rapport de force suffisant pour arracher des luttes victorieuses...

2017 rime avec reconquête et même reconquête, alors, ne soyons pas frileux et mettons-nous à la tâche pour que ce merveilleux outil démocratique qu'est la CGT puisse prendre toute la place qui lui revient dans la société d'aujourd'hui !

► **Thème 1 : Démocratie**

Pour cela, pour avoir une activité syndicale en phase avec les enjeux qui se posent à nous et qui soit également en phase avec les besoins des salariés, il nous faut instaurer dans nos syndicats plus de démocratie pour que nos slogans "tous ensemble" et avoir des syndiqués "acteurs et décideurs" ne soit plus de vaines formules de circonstances...

Nous sommes élus par les salariés et pour les salariés !

C'est aux salariés, à nos syndiqués qu'il revient de décider quelles formes d'actions ils souhaitent mettre en place pour faire aboutir leurs revendications.

Si nous ne voulons plus subir le courroux patronal, il ne faudra

pas faire l'économie du dialogue sur le terrain, comme par exemple mettre en place des conseils d'ateliers lors de luttes et de grèves...

Dans combien de syndicats, encore aujourd'hui, il n'y a pas d'assemblée générale de syndiqués, de réunions d'informations auprès des salariés. Dans combien de syndicats, également, les décisions sont prises par quelques uns sans véritable concertation.

Si nous voulons avoir une meilleure activité syndicale qui nous permettra, peut-être, de construire des luttes victorieuses à l'avenir, il nous faudra sans aucuns doutes améliorer le fonctionnement démocratique de nos bases...

Nous sommes en droit de nous poser la question sur le faible taux de syndicalisation, qui, vous en conviendrez, n'est pas très flatteur.

Ne pensez-vous pas qu'il nous serait plus facile d'augmenter le nombre de nos syndiqués si ces derniers avaient l'impression que leurs opinions soient prises en compte et que chaque voix compte pour un ?

► **Thème 2 : Négociations**

Le second thème que je souhaiterais aborder concerne les négociations.

Mis à part les fermetures de sites, lorsque les employeurs

décident de mettre à mal et réduire nos avantages sociaux en contrepartie de volumes et parfois de rien du tout, nos syndicats s'opposent du mieux qu'ils le peuvent, trop souvent, sans être force de propositions et d'alternatives acceptables...

Selon vous, le meilleur moyen de ne plus subir réside t'il seulement dans l'opposition systématique, ou bien peut-être dans la recherche de propositions alternatives qui pourraient être élaborées en concertation avec les salariés et donc avec leur soutien ?

À tort ou à raison, je sais que le mot pragmatisme est considéré comme un gros mot à la CGT.

Malgré tout, l'opposition systématique additionnée parfois à une révolte incontrôlée ne nous permet que très rarement d'influer sur le cours des choses, si ce n'est à la marge.

En revanche, comme tout militant qui se respecte, être sur des bases de luttes de classes avec pour objectif principal de changer la société, ne doit pas nous faire oublier le contexte dans lequel on évolue. Force est de constater qu'il nous est défavorable !

L'opposition tout azimut a ses limites. Même si l'on sait que c'est très difficile de faire évoluer les choses à notre avantage, il ne faut pas faire

L'objectif de ce discours introductif, sur l'activité syndicale dont nous avons besoin, n'a pas pour but d'imposer une ligne, ou, de donner des leçons à qui que ce soit !

J'ajoute aussi que malheureusement, à la fin de cette table ronde, le débat qui va s'instaurer ne nous permettra pas, en sortant d'ici, d'avoir comme une espèce de procédure miracle, clé en main, sur la mise en place d'une activité syndicale victorieuse sur nos sites.

Cependant, il nous faut réfléchir à une stratégie efficace qui nous permette, de faire face aux attaques incessantes du patronat sur les enjeux de société tels que notre protection



l'économie de travailler à des projets alternatifs en nous appuyant dans les comités d'entreprise sur les experts pour nous épauler, et étoffer notre argumentation pour construire un rapport de forces suffisant et amplifier la mobilisation...

► **Thème 3 : Formation**

Le troisième et dernier thème que je veux vous soumettre concerne la formation syndicale.

Ce que je vais vous dire va vous paraître évident, mais le dire, c'est mieux !

Un militant bien formé sera un militant plus à même de faire front, et sera mieux armé pour construire une stratégie syndicale efficace...

En revanche, certains d'entre vous ne vont peut-être pas partager mes prochains propos !

En effet, comme la plupart d'entre vous, je rencontre beaucoup de militants, de différents

syndicats de l'automobile dans ma coordination ou dans mon USTM, mais aussi d'autres professions dans les assemblées générales UD ou UL.

J'ai l'étrange impression que la conscience collective de luttes de classes est en net recul ! On a de très bons élus spécialisés et compétents dans leur domaine que ce soit dans les CHS-CT ou dans les CE. En revanche, il est de plus en plus difficile de trouver des militants prêts à investir de leur temps personnel, sortir des usines, pour faire fonctionner les structures CGT de proximité. Je pense notamment aux UL.

Améliorer l'activité syndicale dans les syndicats passera forcément par des militants ayant un cursus de formation adéquat et conséquent, mais aussi par la connaissance acquise tout au long de sa vie, la connaissance de notre histoire sociale, le

partage de nos différentes expériences syndicales...

Combien de militants, aujourd'hui, sont abonnés à la NVO ? Très peu, trop peu malheureusement.

Tout ça pour vous dire, que le salariat est un grand jardin qui a besoin d'être cultivé, car malheureusement, la mauvaise herbe réactionnaire prolifère plus vite que nos idées progressistes.

Ce n'est pas une fatalité, cela prendra du temps, mais l'inversion du rapport de force en place n'est pas impossible.

Il nous faut travailler à convaincre tous les salariés en argumentant autour de nos repères revendicatifs partout où cela est possible...

► **Conclusion**

Pour conclure, la CGT est, et sera, toujours un syndicat à l'offensif. Mais soyons vigilants, et faisons attention de ne pas tomber

dans le piège d'être juste sur une position de "dénonciation" qui, à terme, fera le jeu du patronat...

Je vous l'accorde, les coups pleuvent (loi Rebsamen, Macron, El-Khomri, la refonte de notre Convention Collective). Malgré tout, nous devons rester optimistes, persévérer, ne pas se résigner !

Petit à petit, avec l'appui des salariés, qu'il nous faudra convaincre un à un, il nous faudra rebâtir un rapport de force qui nous permettra d'avancer sur nos propres propositions et ne plus subir la doctrine patronale.



Michel GENTAZ

Renault Lyon

Pour revenir sur la convention collective nationale, il faut donner des explications aux salariés. En revanche, sur la semaine d'action, les avis sont partagés. Dans mon bassin d'emploi, nous irons chatouiller le patronat de notre département mais je pense que nous sommes assez costauds pour mener à la fois des actions à Paris et en régions.

Pour revenir sur les accords compétitivité et la remise en cause des garanties collectives, je pense que tout cela est le résultat de la faiblesse du rapport de forces et de notre taux de syndicalisation.

A propos de la loi El-Khomri, dans mon bassin d'emplois, nous avons décidé qu'elle ne rentrerait pas dans les entreprises et qu'à chaque fois que l'une d'elles serait attaquée, ce serait l'affaire de toutes les autres. Il n'y a que comme

cela que nous arriverons à nous défendre mieux. Il me semble aussi que nous manquons de convergence dans les luttes, en particulier dans les services de l'Automobile. Sur notre site (Saint-Florent-sur-Cher), nous avons les mêmes problèmes que nos camarades de GMS La Souterraine et je trouve dommage qu'il n'y ait pas davantage de convergences entre syndicats de sous-traitants et de donneurs d'ordre. Tout cela est en lien avec l'aménagement du territoire, nos patrons n'hésitant pas à me dire que tous les sites automobiles situés au sud de la Loire sont appelés à disparaître.

Thomas BAUDOIN

DSC Adjoint PSA

En matière de convergence des luttes, des choses se passent au niveau de la Fédération. Le collectif Auto travaille

dans ce sens et essaye d'établir des convergences entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, mais nous entendons bien qu'il y en ait aussi besoin entre syndicats de sous-traitants. Nous avons du mal à faire venir tous nos camarades aux réunions du collectif Auto mais plus ils y seront présents et plus nous pourrons faire converger les luttes.

Taïeb AYARI

services de l'automobile

Dans mon entreprise (38 salariés), les élections professionnelles ont eu lieu vendredi dernier. Nous avons réussi à composer une liste CGT, avec deux titulaires et deux suppléants (un homme et une femme dans les deux cas). Il n'y avait qu'une seule liste : celle de la CGT, qui a recueilli 100 % des voix.

Denis BREANT

Valeo

Les patrons nous pondent depuis plusieurs années des accords de compétitivité sans jamais justifier de difficultés économiques ou d'un problème de marge. Ces accords semblent entrés dans les mentalités, notamment parce que nous sommes confrontés à des syndicats qui ne nous suivent pas toujours, à tel point que le patronat s'attaque maintenant directement à la convention

collective. Je ne suis donc pas opposé à l'idée d'une journée d'action et si la Fédération décide d'en lancer une, j'espère que tous les syndicats de l'Automobile seront partie prenante, que ce soit à Paris ou en régions.

Nos camarades n'ont pas le moral car nous ne gagnons pas. Comment faire pour remettre le pied dans certains ateliers ? Allons à la rencontre des salariés et élaborons des revendications avec eux. Les salariés ont besoin que l'on aille vers eux. Il faut leur redonner l'envie de gagner et pour cela, il faut gagner des luttes, comme chez SNWM. Il y a un travail de terrain, une écoute, une attention à porter aux salariés et c'est ce dont nous devons parler. Quel travail faisons-nous avec les salariés pour garder les productions chez nous ?

Jean-Marie LIRON

SNWM Gérardmer

Je tiens à préciser que si SNWM a obtenu des choses, c'est aussi grâce à nos camarades de la SNOP. La SNWM est une ancienne filiale du groupe Wagon, comme GMS La Souterraine. Quand elle a été reprise par FSD, nous avons des garanties collectives supérieures à celles des autres entreprises du groupe. La direction générale de FSD a essayé de les tirer par le bas mais grâce à la force, nous avons obtenu



le maintien des accords existants. Concernant les conventions collectives, il est question de remettre en cause la prime d'ancienneté et la grille de classification de certains départements. Cette dernière question me semble fondamentale et nous devons mieux y travailler entre cadres et ouvriers pour être toujours plus représentatifs. Sur la convention collective nationale, nous devons travailler ensemble à établir un lien entre les groupes et les territoires. En région Grand Est, nous avons décidé d'organiser une journée d'action le 12 décembre dernier. Nous n'étions pas nombreux mais avons tenu une conférence de presse devant chaque chambre patronale du Grand Est et distribué des tracts dans les entreprises pour faire savoir à l'ensemble des salariés de la Métallurgie ce qui se passe et ce que prépare le patronat. Nous avons aussi prévu d'organiser des rassemblements devant les bureaux de l'UIMM de la région Grand Est le 1er mars prochain pour continuer à construire un rapport de force. Il faudra se saisir de cette semaine-là pour mener des initiatives dans les départements et dans les groupes.

Alain HEBERT

Conseiller Fédéral

Je pense que nous avons besoin de débattre entre nous, car nous avons un réel problème pour construire un rapport de

forces. L'enjeu aujourd'hui est de le faire monter partout pour obliger l'UIMM à nous écouter et à prendre en compte nos revendications. La campagne de la Fédération dure depuis un an. Nous avons eu une semaine d'action du 12 au 16 décembre dernier et nous en proposons une autre du 27 février au 3 mars. Nous sommes dans un processus. Nous mettons donc notre idée de grande mobilisation nationale en perspective et il ne s'agirait pas de l'organiser dans trois semaines, à moins que cela soit possible. Trois éléments me semblent à prendre en compte. D'abord, nous avons besoin de montrer aux salariés que nous sommes régis au quotidien par la convention collective. Nous avons besoin de nous réapproprier nos garanties collectives. Nous avons aussi besoin de montrer que l'ambition du patronat est de remettre en cause la hiérarchie des normes pour tout décentraliser dans les entreprises, son but ultime étant que chaque contrat de travail soit négocié de gré à gré. Par rapport à cela, nous proposons un « filet de sécurité » de haut niveau qui serait constitué d'une part par le Code du Travail et d'autre part par la convention collective. Je pense que nous avons besoin de faire rêver les salariés et de leur offrir des perspectives crédibles. La question que nous posons dans le livret qui reprend nos repères revendicatifs

est de savoir comment, sur la base de nos repères revendicatifs, élaborer des revendications pour être à l'offensive ? Comment interpeller et consulter les salariés sur leurs attentes ? Cela nous permettrait d'évaluer le niveau du rapport de force et de savoir ce qu'ils veulent porter par la lutte. Dans ce processus, la semaine du 27 février au 3 mars est une étape. La Fédération propose que nous tenions des assises de la convention collective pour faire le point sur le niveau de mobilisation et proposer éventuellement d'autres étapes, notamment l'organisation d'une manifestation devant le siège de l'UIMM avenue de Wagram. A l'heure actuelle, nous sommes les seuls à proposer des revendications concrètes, les autres organisations syndicales ne faisant que discuter sur la base du projet revendicatif patronal. Si nous voulons inverser la vapeur, nous avons vraiment besoin d'une part d'informer les salariés, d'autre part de mettre du monde dans la rue pour faire avancer nos propositions et gagner de nouvelles garanties sociales.

Eric PRIEUX

Delphi Blois

Si Fabrice parle d'activité syndicale et de force de proposition, je pense pour ma part qu'il faudrait développer une stratégie de « séduction ». C'est ce que nous essayons tous de faire dans notre

entreprise. La CGT ne peut en effet se développer que dans la lutte car pour une partie de la population, nous sommes considérés comme des lanceurs d'alerte.

Quand Denis nous dit qu'il faut connaître nos produits pour faire des propositions d'alternative industrielle et rapatrier nos productions, cela est vrai. L'information est donc le nerf de la guerre et elle n'est pas que dans les ateliers mais aussi dans les bureaux d'étude. Il faut donc dire aux cadres, aux ingénieurs et aux techniciens supérieurs que même s'ils ne sont pas convaincus par l'intégralité des discours de la CGT, ils peuvent quand même lui reconnaître une grande qualité : celle d'être des lanceurs d'alerte. En synthèse, il faut être « séduisant » et ne pas avoir peur d'aller au contact des salariés qui ont les informations, notamment dans les bureaux d'ingénierie et les services logistiques. Si nous voulons faire quelque chose sur les conventions collectives, il faut être fort. Or pour être fort, il faut avoir des syndiqués dans tous les collèges.

Daniel SANCHEZ

Secteur revendicatif confédéral

Je suis revenu donner un coup de main à la Fédération depuis quelques mois et dans mes rencontres avec les syndicats, on me dit toujours que nos camarades n'ont pas le moral. Que pouvons-nous

faire pour leur redonner confiance ? Nous ne pourrons pas mobiliser les salariés si les militants n'y croient pas. Et pour qu'ils y croient, nous avons besoin d'échanges, d'arguments, de solidarité et une journée comme celle d'aujourd'hui y participe. Nous allons à la négociation pour gagner, pas pour perdre. La Fédération vient de donner un signal en quittant la négociation parce que le patronat reste sur sa ligne. La négociation sera donc un atout si nous nous battons. Le problème, c'est que nous nous sommes beaucoup battus – contre la loi El-Khomri, les retraites et nous n'avons pas gagné car nous n'étions pas assez nombreux dans le coup. La confrontation ne se fait pas entre la CGT et le patronat mais entre les salariés et le patronat et pour leur permettre de se bagarrer, nous devons être sur le terrain. Or nous sommes plutôt dans un syndicalisme « pompier »,

pas dans un syndicalisme qui défend ses idées. Le message de la CGT, c'est que les choses ne peuvent plus durer comme cela. Il faut donc se bagarrer et en revenir à un syndicalisme qui consacre plus de temps à l'échange avec les salariés qu'à la confrontation avec les patrons. Il faut que les idées de la CGT grandissent, ce qui veut dire qu'il faut y travailler et avoir confiance en nous. A chaque fois que la fédération a lancé des propositions d'action, nous les avons réussies et nous réussirons aussi celles que vous envisagez si les militants y croient et prennent du temps pour convaincre. Prenons du temps pour faire vivre la société pour laquelle nous nous battons et les salariés se joindront à nous pour gagner.

Ansoumane DRAME

MC Synchro

Mon entreprise sort de cinq semaines de

grève à l'issue desquelles notre patron n'a pas cédé. Dès le début de la grève, il nous a en effet remplacés par des travailleurs étrangers et même si nous avons saisi trois fois le tribunal de grande instance en référé, nous avons été déboutés à chaque fois. Même les juges donnent raison aux patrons qui remplacent les grévistes par des travailleurs étrangers, comment pourrions-nous faire pour gagner des luttes ?

Cédric BRUN

PSA Valenciennes

J'ai entendu beaucoup de choses qui sont en contradiction totale avec ce que nous vivons dans les entreprises. La première, c'est l'intitulé de la banderole qui se trouve à la tribune : « porter une industrie automobile utile et responsable ». Dans l'Automobile, les patrons n'ont rien de responsable et rien d'utile, sauf pour les actionnaires. Quand j'entends dire qu'il faut changer l'image de la CGT, et faire rêver les salariés, je trouve ce discours insupportable car dans les entreprises, il n'y a rien à négocier. Le patron ne comprend qu'une seule chose : lorsqu'on lui tord le bras et que les salariés arrêtent l'outil de production. Tout le reste ne revient qu'à se bercer d'illusions et à faire croire que nous allons devenir une institution. La CGT n'est pas une institution mais un outil dans l'intérêt des salariés, notamment à travers la

lutte de classe et de masse. Sur ce point, beaucoup veulent nous donner des leçons en disant que nous ne faisons pas bien notre travail de syndicalisation et que c'est pour cela que nous n'arrivons pas à mobiliser. Je ne suis pas d'accord. Les salariés viennent à nous quand il y a des luttes et des mobilisations et c'est là que nous faisons des adhérents car ils nous jugent comme un outil crédible. Le reste n'est que du cinéma. Sur la convention collective, l'attaque portée par l'UIMM est très grave. Je me demande donc ce que nous faisons encore dans ces négociations. Comment pouvons-nous encore nous enfermer dans un processus dont on sait que nous n'obtiendrons que des reculs ? Notre plus gros problème, c'est que les salariés n'ont pas connaissance de la convention collective car il est très difficile de les former. Chez PSA, nous avons réussi à mettre en place le DIF syndical, qui nous avait permis de former nos nouveaux adhérents et d'obtenir d'excellents résultats dans les entreprises. Aujourd'hui, le DIF a été remplacé par le CPF et nous avons proposé plusieurs fois à la Fédération de s'en emparer pour former nos syndiqués. On ne peut pas dire que nous ne faisons pas notre boulot dans les ateliers et que c'est parce que nous ne syndiquons pas assez que nous n'arrivons pas à gagner des luttes.



Thomas BAUDOIN

Nous ne sommes pas là pour donner des leçons mais pour nous poser des questions. Nous constatons qu'il y a des luttes mais que nous n'arrivons pas à faire reculer le patronat et que les accords compétitivité fleurissent partout. Si nous ne nous demandons pas comment faire reculer le patronat, cela peut être un pari perdant. Sur la convention collective nationale, il faut que nous discutons avec les salariés de ce qu'elle est, de ses enjeux. A une époque, la convention collective permettait de tirer les accords vers le haut. Aujourd'hui, les accords compétitivité tirent la convention vers le bas. Il faut donc en discuter entre nous et essayer de trouver des solutions, par le biais de la formation et de la syndicalisation qui est aujourd'hui en baisse. Comment faire pour impulser une nouvelle dynamique ? Nous devons vraiment en discuter entre nous.

Pascal MOREL

Renault Cléon

Daniel Sanchez a évoqué les perspectives que la CGT doit donner. Certes, la situation n'est pas facile dans les entreprises, mais nous y avons partout les mêmes discussions sur l'emploi et les salaires. Je pense que c'est ce genre de perspectives que la CGT doit donner, et pas seulement dans l'Automobile. Le 7 mars



prochain, les fédérations de la fonction publique, des hôpitaux et de l'Education nationale appellent à une manifestation en faveur de l'emploi et des salaires. Nous avons tous vécu les luttes contre la loi Travail et ce qui donnait la « pêche » aux militants et aux travailleurs impliqués dans le mouvement, c'est que nous étions nombreux dans la rue, régulièrement, et que nous nous battions pour faire reculer le gouvernement. Donner des perspectives est un problème que nous connaissons tous. Avec les militants, nous ne discutons pas de la convention collective et nous le regrettons tous. Ce n'est donc pas sur ce thème que nous arriverons à mobiliser. Les militants les plus convaincus iront manifester mais nous savons très bien que nous n'arriverons pas à entraîner les copains de notre entreprise. Il faut que nous nous retrouvions tous

ensemble, comme nous l'avons fait contre la loi Travail.

Jean-Pierre MERCIER

PSA

Il faut absolument combattre la démolition dans nos rangs. De ce point de vue, je ne suis pas d'accord pour dire que nous avons perdu sur la loi Travail. Nous n'avons pas réussi à faire reculer le gouvernement mais ce n'est pas une défaite. Si nous disons cela, nous allons démolir les salariés qui ont eu le courage de descendre dans la rue et de faire grève. Et si nous n'avons pas réussi à faire reculer le gouvernement, nous avons réussi à faire la démonstration qu'il était minoritaire dans le pays et que Manuel Valls était minoritaire dans sa propre majorité, l'obligeant à recourir à l'article 49-3. Et malgré la campagne de

calomnies subie par la CGT, nous avons réussi à rester majoritaires parmi les travailleurs, même si nous n'avons pas fait descendre des millions de salariés dans les rues. A mon avis, cela provient du fait que sur les quatre dernières années, nous avons enregistré des défaites, sur l'ANI, la loi Rebsamen ou le pacte de responsabilité, parce que notre discours officiel était à côté de la plaque. Demander à François Hollande de déboucher son oreille gauche était inutile, car il n'en a pas ! Il aurait fallu avoir un discours extrêmement clair en le désignant dès son élection, comme un adversaire et nous aurions peut-être pu mobiliser davantage. Je pense que la mobilisation contre la loi Travail cela a été une première étape, le réveil des militants. C'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Nous avons commencé à relever la tête et c'est cette perspective qui est la bonne, pas de négocier avec les patrons en leur donnant des conseils de stratégies ou d'investissements. La CGT est là pour organiser la lutte, monter à l'assaut et essayer de gagner mais l'idée principale que nous devons marteler est que nous ne pourrions défendre nos intérêts qu'en descendant dans la rue et en occupant les usines. Nous devons être un syndicat « d'incendiaires », en montrant que nous sommes face à un rouleau

compresseur que nous ne pourrions faire reculer que par la lutte collective.

Dominique PERROT

Technocentre

Je n'ai entendu personne ici donner de leçons aux autres. Nous sommes ici dans une démarche démocratique, dans laquelle chacun s'exprime et dit les choses comme il les ressent. Nous pourrions nous permettre de nous tirer dessus si la CGT allait bien et, de ce point de vue, ma vision sur notre résultat dans les TPE n'est pas la même que celle de Denis car il n'y a eu que 7 % de votants. Nous avons de vraies questions à nous poser sur l'état de notre syndicat, et pas seulement dans les TPE. Il faut donc que nous nous posions les vraies questions. Concernant l'UIMM et les conventions collectives, nous n'en avons pas parlé aux salariés et aux syndiqués pendant des années, ce qui rend très difficile de leur expliquer à quoi elles servent et comment se passent les négociations. Ce thème ne les mobilise pas, pas même la question de la prime d'ancienneté qui sera certes intégrée dans les salaires des plus anciens, mais dont les jeunes ne bénéficieront plus. Comment faire en sorte que les jeunes s'emparent de cette problématique ? Plusieurs camarades ont évoqué leurs résultats dans leur entreprise lors des dernières élections professionnelles mais notre travail doit commencer

bien avant les élections. Il faut revoir nos plans de travail et nos formations parce que la société a évolué et que les jeunes ne sont plus engagés politiquement. On nous a retiré les anciens qui n'ont pas pu nous transmettre leur savoir. Autrefois, la Fédération organisait des journées Santé au travail et la salle était pleine. Elle participait aussi au salon des CE et CHSCT, mais nous avons perdu tout cela. C'est ce lien qu'il faut arriver à remettre dans la « machine ». Il faut aussi savoir s'écouter car pour moi, la CGT, c'est « tous ensemble ». Je voudrais enfin que la CGT soit force de propositions car c'est là que nous gagnerons des voix.

Frédéric SANCHEZ

Secrétaire Général FTM

Il faut mesurer le contexte social et politique dans lequel nous militons aujourd'hui. Je suis d'accord avec Jean-Pierre Mercier pour dire que nous n'avons pas perdu la bataille contre

la loi El-Khomri. Même si nous n'avons pas gagné, nous avons retourné l'opinion publique contre le gouvernement et le patronat qui ont dû passer en force. S'il n'y avait pas eu la CGT dans cette bataille, nous ne serions pas dans la même situation aujourd'hui. Et si nous ne sommes pas en capacité de mesurer ce que nous avons fait bouger, le patronat, lui, l'est. Ainsi, après un débat au sein du bureau fédéral, la Fédération a décidé de mettre un coup de pied dans la fourmière lors de la dernière réunion de négociation sur la convention collective nationale, en mettant l'UIMM face à ses responsabilités du fait qu'aucune proposition portée par la délégation CGT n'ait été prise en compte. 48 heures plus tard, elle nous interpellait pour nous demander de réfléchir au fait que la CGT ait quitté les négociations changeait la donne. Je pense que le poids que représente la CGT

dans l'opinion peut nous permettre de faire bouger les lignes. La question qui nous est posée n'est pas de convaincre le patronat, ni les autres organisations syndicales, même si je pense qu'il existe des ouvertures avec certaines d'entre elles pour travailler à des propositions revendicatives. Notre première priorité est d'aller au débat avec les salariés. Comment créer les conditions pour les libérer de la chape patronale et leur redonner confiance ? Avoir une CGT qui remet la bataille industrielle et les questions sociales au centre du débat peut modifier l'état d'esprit de ceux qui voteront en mai et juin prochain. Aucun des programmes politiques qui nous a été présenté ne parle en effet d'industrie, de salaires, de conditions de travail ou d'égalité professionnelle, sinon à la marge. Je pense que la CGT a toute sa place dans le débat politique qui s'est



ouvert. Nous devons sortir de ces Assises avec des perspectives de mobilisation et il ne faut pas opposer manifestation à Paris et initiatives en territoire. Nous devons réfléchir à une articulation qui nous amène à un nouveau temps fort à Paris devant l'UIMM. Je pense en effet que les conditions sont réunies car d'après ce qui nous remonte du terrain, les militants, les syndiqués et les salariés ont une attente vis-à-vis de la CGT. Je pense donc que si la CGT porte l'idée d'un temps fort de mobilisation, nous pourrions en réussir un en juin.

Durant cette période, nos relais seront notre fédération, nos structures territoriales, nos syndicats, les syndiqués et les salariés. C'est là que nous avons des difficultés. Ce que notre fédération porte pour la convention collective nationale doit être relayée au niveau des entreprises. Sur ce point, nous ne sommes pas à la hauteur. A chaque fois que nous abordons les enjeux de la convention collective nationale devant un syndicat, nous sentons chez certains de nos camarades un manque d'analyse sur les enjeux de cette négociation. Il faut donc faire partager notre projet par le plus grand nombre pour gagner le rapport de forces qui nous permettra d'imposer les revendications de la CGT au niveau national. En quittant la dernière réunion, ce qui ne veut pas dire que nous quittons les négociations,

nous avons voulu marquer un grand coup et rappeler que la CGT, qui est la première organisation syndicale de la Branche, voulait être entendue. Même si nous n'avons pas réussi à faire avancer nos propositions sur les classifications, nous avons l'intention de ne rien lâcher sur ce point, sous peine de lâcher sur tout le reste. Il s'agit donc de l'un des axes prioritaires de la bataille que nous allons devoir mener et pour cela, nous aurons besoin de la mobilisation des salariés dans les entreprises car nous ne pourrions pas faire avancer nos revendications sans rapport de forces dans les entreprises et les territoires.

Les enjeux de cette négociation sont majeurs. L'idée du patronat est de faire disparaître le statut cadre et la disparition de la prime d'ancienneté est dans les tuyaux. C'est de cela dont nous devons débattre avec les salariés pour leur montrer les enjeux de cette négociation

et les conséquences que pourrait avoir la mise en œuvre du projet du patronat. Je partage l'idée qu'il ne faut pas mettre en opposition les différentes journées de mobilisation mais je pense qu'aujourd'hui, notre priorité est de gagner la mobilisation interprofessionnelle pour la journée du 21 mars sur la question industrielle et la défense des services publics. Cette journée doit nous permettre de réfléchir à la façon dont la Métallurgie peut s'inscrire dans ce temps fort de mobilisation proposé par la Confédération mais nous ne devons pas nous priver d'organiser des initiatives dans les territoires sur des revendications propres aux métallurgistes. Nous devons sortir de cette journée avec des propositions de nouveaux temps forts dans la Métallurgie, dans un premier temps dans les territoires, et pourquoi pas ? Projeter une mobilisation

devant la chambre patronale avant l'été pour porter notre projet de convention collective. Enfin, on ne peut pas dissocier démarche revendicative et qualité de vie syndicale. Cette question est selon moi la plus difficile pour nous. On ne peut plus faire reposer l'action syndicale sur un noyau de militants et de délégués. Nous avons besoin de remettre les salariés et les syndiqués au cœur de nos choix et, de ce point de vue, je pense que la question de la consultation est plus que prioritaire aujourd'hui car si nous faisons des choses qui ne correspondent pas au vécu des salariés dans leur entreprise, nous risquons d'être en sérieuse difficulté. Il n'y a pas d'un côté une CGT qui réfléchit et, de l'autre, une CGT qui agit. La CGT a des divergences d'appréciation sur différents sujets, ce qui contribue à élever les consciences. Même si elle ne doit pas être la courroie de transmission d'un parti politique, je pense qu'elle a un rôle important à jouer dans les futures campagnes électorales (présidentielles et législatives), à savoir de porter les revendications prioritaires des salariés, à savoir les salaires, l'emploi et les conditions de travail.





José DOLIGET

services de l'Automobile

Les services de l'Automobile emploient 400 000 salariés, ce qui en fait la 5^e branche d'activité économique en France.

Cette branche compte 21 métiers : vente, après-vente, parkings, auto-écoles, stations-services, location de courte et longue durée... Elle possède sa propre convention collective nationale, ainsi qu'un organisme paritaire (IRP Auto) qui gère les retraites Agirc et Arrco, la prévoyance santé, la solidarité et la prévention. L'une de ses spécificités est le capital de fin de carrière, ainsi que l'Apasca, qui est en quelque sorte son CE, financé par les employeurs.

Tous les jours, nous avons des administrateurs qui siègent dans les commissions d'IRP Auto, où ils défendent les droits des salariés. Lors de la

dernière réunion de notre comité paritaire national, le CNPA, qui est le syndicat des employeurs, nous a dit que depuis un an et demi, il était en train de travailler à un éventuel rapprochement avec la branche du machinisme agricole (100 000 salariés), ce qui donnerait naissance à la quatrième branche économique française.

Notre branche est constituée de 140 000 entreprises, dont 95 % de TPE qui emploient 40 % de ses salariés (qui ont voté à 31 % pour la CGT lors des dernières élections). La principale composante de cette branche est les garages, qui emploient 275 000 salariés, soit 70 % des salariés de la Branche. Les garages achètent des véhicules neufs et une partie de leurs véhicules d'occasion aux constructeurs automobiles pour ensuite les revendre à leurs clients. Ils achètent aussi les pièces de rechange pour réparer et entretenir les véhicules.

Ce que vous assemblez et produisez, nous le vendons et l'entretenons. Nous sommes dans le même bateau, où devrais-je dire la même barque, voire le même canot de sauvetage que vous. Ce que vous connaissez et vivez tous les jours nous impacte aussi. Le prizing power, concept d'abord déployé par Carlos Ghosn puis copié par Carlos Tavares, consiste à vendre toujours plus cher les automobiles ou les pièces de rechange et à réduire les marges de distribution des garages. A la fin de

l'année 2016, celle-ci était de 50 centimes pour 100 euros de chiffre d'affaires, alors qu'elle était plutôt de 5 à 6 euros avant l'arrivée de Carlos Ghosn. Cela se traduit par un gel des salaires ou des augmentations ridicules, et une remise en question des acquis sociaux.

Pour ce qui est des 2 millions de véhicules neufs, il y a certes eu 2 millions de véhicules immatriculés mais seul 1,6 million de véhicules a trouvé un client. Le marché des particuliers est en baisse constante et régulière depuis la mise en place du prizing power. Qui peut s'acheter un véhicule neuf aujourd'hui ? Plus grand monde, comme le montre le développement du marché de l'occasion. Le coût de l'entretien augmente lui aussi, ce qui est lié à l'augmentation du prix des pièces détachées. Depuis le 1^{er} janvier, les réparateurs ont l'obligation de proposer une alternative par des pièces de réemploi mais, là aussi, les grands constructeurs ont su se placer pour tirer profit de ce nouveau secteur, toujours au détriment des salariés. Nous sommes, comme vous, victimes de la logique boursière des constructeurs automobiles. Ces prix élevés profitent exclusivement aux actionnaires, PDG et membre des directoires.

La CGT des Services de l'Automobile propose une baisse majeure des tarifs de commercialisation des véhicules neufs (Renault et PSA) et des pièces de rechange. Ces deux mesures doivent

ramener une croissance des volumes de vente des véhicules neufs aux particuliers. Elle demande également une baisse du coût de l'entretien de ces mêmes véhicules, et donc une amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

La CGT des services de l'Automobile soutien aussi la réindustrialisation avec, entre autres, le rapatriement de la production et l'assemblage des véhicules neufs commercialisés en France sur le territoire. 100 % des Clio 4 vendues en France devraient être produites et assemblées en France. Nous avons la capacité à le faire.

De nombreux autres sujets pourraient être développés ici, comme le scandale de l'éco-business des véhicules électriques. Nous subissons aussi des problèmes liés à la qualité de fabrication des véhicules, souvent dus au manque de formation des intérimaires et des sous-traitants. On pourrait aussi parler des véhicules autonomes.

Tout cela pour dire que la CGT des services de l'Automobile est aux côtés du collectif Automobile. Nous sommes liés et nous allons continuer à étendre notre collaboration.

Je pense aussi que la CGT doit amener des solutions en matière d'automobile, à commencer par la réindustrialisation, ou la commercialisation des véhicules produits sur le territoire.



ETAT DE LA FILIERE AUTOMOBILE



Richard GENTIL
Renault Cléon

► Périmètre de la filière

Ce secteur réunit les activités industrielles de la carrosserie et de l'ensemble des composants et systèmes des véhicules

Il est composé des constructeurs, équipementiers, fournisseurs et de leurs organisations professionnelles respectives. Il ne faut pas oublier non plus les utilisateurs, le recyclage, les distributeurs, la maintenance, les services et les sous-traitants.

► Mise en perspective

On compte en France 23,4 millions de salariés, dont 1,6 million dans la Métallurgie, parmi lesquels 399 000 dans les Services

de l'automobile et 203 761 dans l'Automobile.

En dix ans à peine, ce secteur, l'un des poids lourds de l'économie française, a vécu une véritable saignée. Sa contribution au PIB a été divisée par deux et la filière affiche un déficit commercial depuis 2008.

Entre 2000 et 2012, l'Hexagone est passé du 4^{ème} au 11^{ème} rang des pays producteurs d'automobiles et le nombre de voitures assemblées sur le territoire a été divisé par deux.

Enfin, PSA et Renault n'emploient plus que 135 000 salariés en France contre 320 000 il y a trente ans.

De 2007 à 2014, on a assisté à la destruction de 58 531 emplois dans le secteur de l'Automobile (- 21,84 %), soit la plus forte baisse des effectifs de la Métallurgie. Ce processus est général : en Europe de l'Ouest, entre 2005 et 2013, ce sont 270 000 emplois qui ont été détruits.

► Recours à l'intérim

Depuis 2008, l'industrie automobile a encore plus recours à l'intérim que les autres composantes de fabrication de matériels de transport. Le taux de main d'œuvre précaire du secteur des fabrications et transport est en effet passé de 8,1 % en 2008 à 10,6 % en 2016, soit une hausse de 13,6 %. Parallèlement, il n'est passé que de 7,9 % à 8,1 % dans la branche

métallurgie et de 7,3 % à 7,6 % dans l'industrie. Tous secteurs confondus, on est passé de 3,6 % à 3,2 %.

En 2008, l'intérim a représenté 17 300 ETP dans le secteur des matériels et transports. En 2015, il en représentait 34 600 (pour 40 300 intérimaires), soit une hausse de 100 % !

La précarité ne se résume pas à l'intérim. Celle-ci peut prendre diverses formes telles que celles que nous vivons au quotidien : groupement inter-employeurs, contrats de sous-traitance, contrats d'adaptation et de qualification, CDI à durée déterminée dans le cadre d'un projet, contrats de chantier.

Les directions jouent sur ces différentes formes pour mener à bien leurs projets. Par exemple, Renault, qui emploie 10 000 intérimaires, veut se débarrasser de 50 % d'entre eux en trois ans et utilisera des contrats de mise à disposition du personnel

pour assurer la transition (contrats inter-employeurs, CDD, intérimaires).

► Production des constructeurs français

En 2015, la production mondiale des constructeurs français a été de 6,014 millions de véhicules, en recul de 1,9 % par rapport à 2007. La production des constructeurs français en France était de 1,656 million de véhicules (- 34,2 % par rapport à 2007) contre 4,358 véhicules produits hors de France (+ 20 % par rapport à 2008).

► Importations et exportations

Entre 2000 et 2016, les exportations sont passées de 43,6 % à 44,4 %. Quant aux importations, elles sont passées de 33 % à 50,6 % en 2015.

► Vendre là où l'on produit

Nous sommes entièrement d'accord pour partager la production entre les différents sites existants. Par contre,



fabriquer 121 000 Clio en Turquie alors que la plupart d'entre elles sont vendues en France est une aberration. Dans le même temps, 80 000 Nissan Micra pourraient être fabriquées en France alors que nous n'en avons besoin que de 8 344. La direction de Renault joue sur la mise en concurrence permanente de ses sites : voici quelques années, entre la France et la Turquie ou la Roumanie ; aujourd'hui, la Turquie et le Maroc ; demain, l'Inde avec la Chine ou l'Algérie.

► Une hausse des ventes en trompe l'œil

Parallèlement, on observe un retournement complet de notre flotte de véhicules. Les ventes de véhicules inférieurs à 15 000 euros ont chuté de 41 % entre 2007 et 2015. Dans le même temps, les ventes de véhicules supérieurs à 35 000 euros ont augmenté de 100 %, passant de 7 % à 13 %. Cela tient au fait que les constructeurs privilégient les modèles haut de gamme, qui lui offrent une plus grande marge, au détriment de ce que défend la CGT, à savoir fabriquer plus de véhicules avec une marge unitaire inférieure, puis répartir les richesses de façon équitable.

► Le parc automobile en France doit être renouvelé

En 2015, le parc automobile en France était estimé à 32 millions de véhicules, en hausse de 2 % par rapport à 2010. Sur la même période, on constate un vieillissement de ce parc, qui est passé de 7,25 à 8,8 ans d'âge moyen entre

2000 et 2015. Pourtant, les besoins de mobilité persistent, notamment pour les classes populaires. 88 % des transports de personnes et 83,5 % des transports de marchandises sont effectués par la route aujourd'hui.

► Coût du capital : résultats du secteur

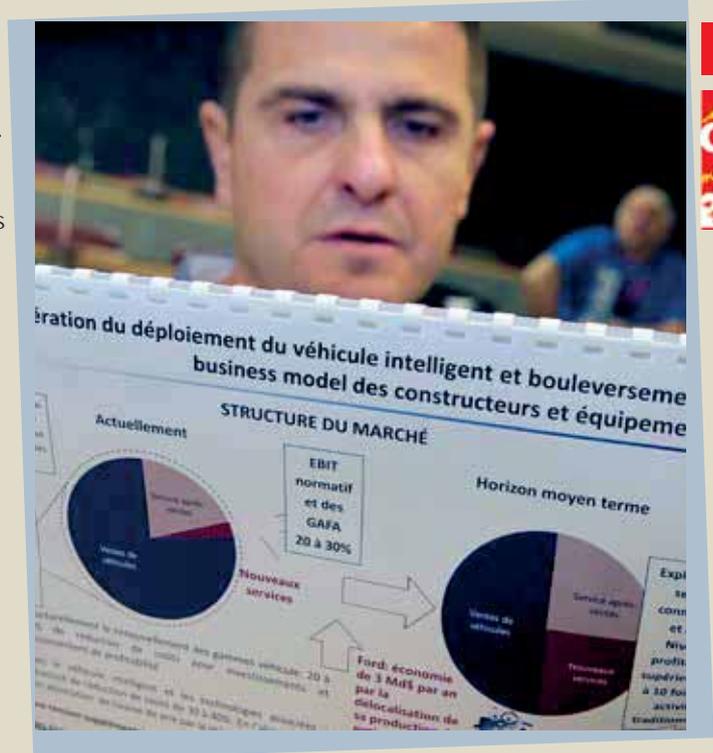
Le taux moyen de marge opérationnelle a augmenté chez tous les constructeurs mais cette hausse se fait surtout par la diminution de la main d'œuvre directe qui participe à cette remontée. En baisse d'un point, elle est ramenée à 11 % du chiffre d'affaires en moyenne.

► Coût du capital : les aides de l'Etat

Toutes les aides attribuées aux différents constructeurs automobiles à travers le crédit impôt compétitivité emploi ou le crédit impôt recherche commencent à prendre des proportions faramineuses. On peut aussi parler du prêt de 6,5 milliards d'euros consenti aux constructeurs lors de la crise de 2009. Le crédit impôt innovation a représenté 333 millions d'euros en 2013, auxquels s'ajoutent 513 millions d'euros de CICE en 2014, des allègements Fillon de 104 millions d'euros en 2014 et le fonds de modernisation des équipementiers de l'automobile (660 millions d'euros, dont 200 millions d'euros d'argent public).

► Conclusion

Selon l'Observatoire des métiers, un organisme paritaire, les besoins de



main d'œuvre dans la Métallurgie seraient de 44 931 emplois. Pour la CGT, ce chiffre est même de 200 000.

Quelles conséquences pourraient avoir ces choix stratégiques pour les emplois de demain ? Il faut défendre les aspects sociaux et d'emploi mais nous devons aussi ouvrir le débat sur des sujets tels que le véhicule électrique, le véhicule à hydrogène ou le véhicule autonome. Ainsi, d'après Daimler, si nous passons aux véhicules électriques, il n'y aurait plus qu'un emploi pour six emplois actuels. Si nous n'avons pas une réflexion sur ces sujets-là, nous risquons de nous retrouver demain en situation très difficile. Je souhaite donc que nous prenions le temps d'échanger sur ces sujets et que nous préparions notre riposte pour sortir gagnants de cette bataille, toujours dans l'intérêt des salariés.

D I S C U S S I O N

Yannick ANGLARES

Bosch Rodez

Notre pays peut encore s'enorgueillir de posséder sur son sol deux constructeurs automobiles de rang mondial. Autour de ces constructeurs, se sont développés de très nombreux sous-traitants de tailles diverses qui permettent dans toutes les régions de préserver des emplois très souvent avec un haut niveau de qualification.

Le département de l'Aveyron, jouit en cela d'une situation très particulière au regard de départements similaires. Il possède sur son territoire l'usine Bosch d'Onet-le-Château et ses 1 600 salariés, qui est une unité de production du premier équipementier automobile mondial.

L'usine d'Onet est exclusivement dédiée à la motorisation diesel. Bosch est le 1er employeur privé du département de l'Aveyron.

Le Groupe Bosch Gmbh et ses 390 000 salariés à travers le monde est un acteur économique essentiel sur notre territoire. Premier fournisseur automobile mondial, le groupe situe une partie de ses sites là où le marché automobile est porteur de débouchés pour ses produits.

Le site de Rodez répond donc en grande partie à cette stratégie, il fournit bien sûr tous les constructeurs européens mais aussi et surtout nos deux constructeurs français. Ce site ne subit pour l'instant et depuis des décennies qu'une concurrence interne au

groupe et aux quatre sites qui réalisent les mêmes produits.

Son haut niveau de qualité et l'engagement de tout le personnel du site lui permettent de tenir cette concurrence, mais ceci ne saurait suffire pour faire face à une baisse de notre marché intérieur des véhicules à motorisation diesel.

Certes le débat sur les modes d'énergie que nous utilisons est indispensable pour faire face aux questions environnementales qui sont posées à toute la planète. Il est certain que des mutations dans les années à venir seront nécessaires et loin de nous l'idée de nier ces nécessités.

Toutefois, et vous en conviendrez, ce débat ne peut se tenir loin des réalités économiques de notre pays et sans prendre en compte les dangers que font courir des discours purement idéologiques sur notre patrimoine industriel. Vouloir revoir notre politique énergétique en matière de transport est en soit louable et urgent, nous en convenons, mais il faut en parallèle et avant toute décision examiner sérieusement toutes les conséquences. Il faut surtout voir comment peuvent et doivent se mettre en place des alternatives susceptibles de maintenir un haut niveau d'emplois qualifiés, au

moins en équivalence voire en développement.

Tel n'est pas le cas dans la façon dont s'engage ce débat. La « boboïsation » d'un débat de cette importance laisse à craindre des lendemains douloureux pour cette industrie et particulièrement pour les salariés de ce secteur. Sans préjuger de leurs capacités d'intervention certes limitées, nous avons tenté de sensibiliser les élus sur les dangers que font courir des annonces ministérielles dénuées de fondement sur l'emploi sur leur territoire.

D'ores et déjà, notre syndicat a pris des initiatives dans ce sens également pour alerter notre gouvernement actuel. Force est de constater que ces initiatives ne se sont pas soldées pour l'instant par une écoute au niveau des enjeux que nous posons.

Nous nous targuons d'être dans les premiers spécialistes de ces questions, nous abordons au quotidien ces problématiques avec les salariés du site, dans les instances représentatives du personnel au niveau local avec la direction, mais aussi au plan national avec les dirigeants du groupe Bosch.

Si pour l'instant nous nous cantonnons au dialogue indispensable, vous n'ignorez pas que





notre syndicat peut aussi engager des actions fortes si nous constatons que nous ne sommes ni écoutés, ni entendus. Comme nous l'avons montré dans un passé récent, nous saurons en temps utile, avec les salariés, premiers concernés, mettre en œuvre les actions nécessaires. Nous ne nous payerons pas de mots, nous exigeons des actes forts.

Xavier RAYNAUD

Renault

Il faut effectivement que nous ayons un débat sérieux sur ce sujet car si le diesel tue réellement, cela risque de poser un sacré problème à l'industrie automobile, en particulier aux sites concernés par le diesel, comme celui de Renault Cléon.

Claudy MENARD

Conseiller Fédéral

Cette présentation m'amène à me poser quelques questions. Concernant tout d'abord l'intérim, nous avons vraiment des offensives à mener, sur le terrain et devant les tribunaux car nous avons des droits et sommes en capacité d'imposer certaines embauches. Il ne faut donc pas s'en priver. Concernant le coût du capital, il faut aussi prendre en compte les restructurations, les cessions, les ventes d'entreprise et toutes les opérations qui amènent à des survaleurs, autant de sommes considérables

dilapidées par les entreprises. Il y a aussi la redistribution aux actionnaires, qui se fait parfois avec les réserves des entreprises. Tout cela fait partie du gâchis engendré par le coût du capital et je pense que nous devons fouiller un peu plus car c'est autant de valeur ajoutée déglacée par le travail des salariés qui ne va pas au paiement de la force de travail, ni au développement des entreprises. Je pense que nous avons là un travail à réaliser entre nous, dans nos comités d'entreprise et avec nos experts qu'il faut mettre à contribution pour avancer.

De la salle

On peut débattre longtemps des avantages et inconvénients de l'essence et du diesel. On parle beaucoup de particules fines mais il vaut savoir que quand on veut réduire la consommation d'un véhicule, il faut mieux maîtriser l'injection, donc augmenter la pression en réduisant la taille des orifices situés au bout de l'injecteur. Mais quand nous passerons d'une pression de 150 à 400 bars pour les moteurs à essence, nous rencontrerons les mêmes problèmes de particules fines qu'actuellement avec les moteurs diesel. On ne fait donc que reculer, sur des problématiques qu'on nous rabâche toute l'année. On nous dit que la R&D coûte fort cher et que nous allons continuer à vendre nos voitures dans les pays moins exigeants et que

l'on verra ensuite ce qu'il restera en Europe. Le dieselgate de Volkswagen s'est concrétisé de façon très radicale. Honda a arrêté tout développement chez nous et Volkswagen a annoncé son intention de geler totalement les nouveaux produits chez Delphi, ce qui devient inquiétant pour un site qui ne sait travailler que sur des moteurs diesel. Comment trouver des alternatives ? Qu'en est-il de la R&D ? Nos patrons ont-ils l'intention de dépenser un peu d'argent pour nous donner du travail ? Je suis très préoccupé quand je vois notre faible niveau de R&D et je précise que ce n'est pas parce qu'on arrêtera de faire des moteurs diesel en France que l'on arrêtera d'en faire dans le reste du Monde. On parle donc plus ici de business que de pollution.

Franck MOREL

Iveco Bus Annonay

Cela fait trois ans que nous connaissons ce problème. Il faut se battre pour garder les moteurs thermiques et contre les véhicules électriques. Il faut en effet savoir que les batteries doivent être rechargées grâce à de l'électricité essentiellement produite par des centrales nucléaires, ce qui pollue. De plus, la fabrication des batteries demande des produits miniers dont l'extraction fait 15 000 morts chaque jour en Chine.

Nous nous battons pour que l'argent public soit utilisé à bon escient pour acheter des véhicules fabriqués en France. Nous avons créé en région Rhône-Alpes des groupes de travail qui commencent à porter leurs fruits. Dernièrement, notre PDG s'est aperçu que les demandes de véhicules électriques et de véhicules autonomes étaient de plus en plus nombreuses. Nous allons donc faire des études sur ce sujet, normalement à Vénissieux, et les fabrications se feront à Annonay.

David MEYER

Conseiller Fédéral

La présentation que vous venez de voir a été réalisée par la CGT. C'est nous qui avons étudié les chiffres et travaillé à un argumentaire. Ce n'est en effet pas parce que nous sommes à la CGT que nous n'avons pas d'idées et que nous ne sommes pas capables de proposer des choses face aux directions. Et comme nous ne sommes pas des statisticiens, nous essayons d'aller à l'essentiel, en fonction des retours qu'ont eus nos camarades du bureau ou du collectif Auto depuis un certain nombre d'années. Nous nous sommes donc concentrés sur certains chiffres qui peuvent vous aider au quotidien dans votre entreprise, par exemple celui de l'intérim. L'industrie automobile est le secteur économique où la précarité est la plus forte et nous y sommes confrontés dans la

plupart de nos entreprises. Nous devrions donc peut-être réfléchir aux moyens de lutter contre la précarité. Il y a aussi des chiffres sur le vieillissement de nos effectifs. Beaucoup de salariés de 55 ans ou plus partent en retraite mais ils sont de moins en moins remplacés et quand ils le sont, c'est par des intérimaires. Cela fait partie des sujets sur lesquels je pense que nous devons travailler.

Un autre aspect a été évoqué : les aides publiques. En France, la filière automobile bénéficie massivement des aides publiques. Ainsi, le crédit impôt compétitivité emploi a représenté 530 millions d'euros versés aux employeurs en 2014, normalement pour investir, innover et créer des emplois. Or il ressort de toutes vos interventions qu'il n'y a eu ni investissement, ni création d'emplois. Un autre point a été abordé : le coût du capital. On se rend compte que dans cette filière, les grands donneurs d'ordre arrivent toujours, quelle que soit l'évolution du marché, à faire des bénéfices, à les verser sous forme de dividendes à leurs actionnaires et, au final, gèlent les salaires, détruisent l'emploi et détériorent notre capacité à préparer l'avenir.

Quel avenir pour l'industrie automobile en France ? La CGT est la seule à être cohérente sur l'ensemble de ces questions. Quand nous disons que les

voitures vendues en France doivent être produites en France, ce n'est pas par nationalisme. Nous sommes pour la solidarité entre salariés, mais à condition que tous puissent produire des voitures de qualité et les acheter, et que l'on ne soit pas dans une logique de concurrence telle que celle mise en place par les constructeurs. Or depuis quelques années, les chiffres de la production automobile en France baissent alors que les chiffres des constructeurs français dans le Monde augmentent.

L'autre question est celle de l'environnement. Certains pensent qu'il faut arrêter de fabriquer des moteurs diesel, voire de produire des voitures. Si nous ne disons rien, nos directions continueront à utiliser cet argumentaire pour nous dire que nous coûtions trop cher, pour ne pas investir, pour délocaliser et faire fabriquer la même chose ailleurs dans des conditions sociales et environnementales moindres. Sur ce plan, nous avons des choses à dire. En France, plus de 30 millions de voitures sont en circulation et 2 millions de véhicules neufs sont vendus chaque année, dont la moitié pour des flottes d'entreprises. Pour l'autre moitié, leur prix de vente moyen est de 25 000 euros ; ils sont donc réservés à ceux qui ont le plus de moyens. Cela est-il normal ? Est-il normal que les salariés de la

Branche ne puissent pas acheter de voiture neuve ? Et nous considérons qu'il faut renouveler le parc automobile français, qui est vieillissant et donc polluant. Nous devons nous saisir de ces éléments pour argumenter. Depuis 2000, l'industrie automobile est passée de 260 000 à 200 000 salariés alors que l'on vend toujours autant de voitures. Il me semble que nous devons donc nous exprimer sur ce point pour inverser les choses et réinvestir car si nous laissons faire les actionnaires, nous savons que nous ne nous en sortirons pas.

Jean-Marie LIRON *SNWM*

Depuis le début de cet après-midi, nous sommes sur une question de GPEC de filière. Nous avons besoin d'avoir des orientations, de savoir où nous allons, de connaître la stratégie du patronat et de voir comment nous pouvons influencer sur l'avenir de nos métiers. Sur la question de la précarité, l'UIMM met de plus en plus en œuvre des groupements d'employeurs, qui sont une forme de précarité dangereuse et insidieuse. Nous avons aussi vu arriver des CDI intérimaires. Parallèlement, on note aussi une forte dégradation des conditions de travail. Nous avons donc besoin de travailler à ces questions. Nous sommes dans le cadre d'une GPEC. Nous devons la concevoir comme une GPEC

offensive sur la question de l'amélioration des conditions de travail, des recrutements, des formations, de la préparation des salariés aux métiers futurs. Cela m'amène à faire le lien avec les véhicules produits en France. Il ne s'agit pas d'être nationaliste mais nous avons besoin de voir que le gouvernement peut peser sur les constructeurs français, qui étaient autrefois exportateurs de véhicules et qui sont désormais importateurs, pour répondre aux besoins de la population.

Thierry BOUET

NTM Transmission Europe

Dans mon entreprise, le CICE est utilisé pour combler une partie des dettes de notre site de la Sarthe. Depuis sa création, nous touchons à peu près 970 000 euros chaque année et cet argent sert surtout à préparer les restructurations et les délocalisations vers les pays à bas coût. Le seul objectif que l'on nous donne est d'accompagner les producteurs au plus près de leur activité. A chaque fois, on nous pressurise donc pour de multiples raisons : baisse du coût du travail, augmentation de la productivité, dégradation des conditions de travail, avec à la clé un ras-le-bol des salariés et un turn-over très important dans les services de R&D comme chez les opérateurs, d'où une désorganisation, une dégradation des conditions de travail et des

problèmes de qualité. On fragilise nos activités et ce phénomène se rencontre dans toutes les entreprises de la métallurgie du département. Comment faire pour réduire la précarité ? Comment faire comprendre aux salariés que leur emploi est menacé par ce niveau de précarité.

Dominique PERROT

Technocentre

Pour information, je vous rappelle que le CICE est un abattement d'impôt sur les bas salaires. Autrement dit, plus votre entreprise touche d'argent, plus les salaires y sont bas. Concernant le coût du capital, les dividendes versés aux actionnaires ont représenté 56 milliards d'euros pour les entreprises du CAC 40. Mais il faut bien voir que c'est le travail des salariés qui crée la richesse. Si les gens qui se servent dans le capital ne sont pas capables d'en redistribuer une part aux salariés, à un

moment où à un autre, il faudra aller le chercher et ce quels qu'en soient les moyens.

Je voudrais aussi revenir sur la R&D. Certes, une voiture à moteur thermique pollue mais c'est le transport maritime qui pollue le plus et personne n'en parle. Et que dire de cette nouvelle vignette qui interdit aux personnes à bas salaire d'aller travailler en voiture au motif qu'elle polluerait plus que les autres ? Si les pouvoirs publics voulaient vraiment s'attaquer à la pollution, ils commenceraient par remplacer les véhicules municipaux et les véhicules de transport urbain par des véhicules électriques, bien que l'électricité soit essentiellement d'origine nucléaire en France. Par quelque bout que l'on prenne le problème, on polluera toujours. Arrêtons donc de nous flageller car nous ne sommes pas responsables de la pollution planétaire.

Je suis d'accord avec l'idée de réduire la pollution mais il faut bien voir que si Volkswagen a « magouillé », c'est parce que les normes fixées par l'Union européenne sont tellement drastiques qu'elles sont intenable. Continuons à travailler pour être plus efficaces mais pour arriver à dépolluer, il faudra y consacrer des moyens, et si les constructeurs ne sont pas prêts à le faire, cela sera plus compliqué. J'ajoute que quand des constructeurs rapatrient des véhicules de l'autre bout du monde par camion ou par avion, cela pollue et on ne leur fait pourtant rien payer.

Yves AUDVARD

Renault

Je partage l'idée selon laquelle il faut se méfier du débat en cours sur le devenir de l'Automobile. Il est évident que les constructeurs et les grands équipementiers se gavent,

en tout cas leurs dirigeants et leurs actionnaires. Dans le même temps, on assiste partout à des réductions de salaire, au développement de la précarité, etc. Et le constat est lourd car on observe une chute de l'activité en France et, corollairement, une chute de l'emploi. Chez les constructeurs comme chez les équipementiers et les sous-traitants, beaucoup d'emplois ont quitté les entreprises et le territoire français.

Je pense qu'il y a une première question à se poser : ne devons-nous pas partir des besoins de la population ? Quels véhicules veut-elle ? A quel prix ? Quelles conditions de sécurité et environnementales exigent-ils ? Quels financements peuvent lui être proposés pour qu'elle puisse accéder à ces véhicules ? Nous avons besoin de reprendre le travail qui avait été fait voici quelques années, lorsque nous disions que pour envisager le devenir de la filière automobile, il faudrait partir des besoins de la population et regarder comment y répondre. Nous voyons bien que nous ne gagnons pas toujours. En revanche, les patrons et les responsables politiques ont progressé puisqu'ils ont su tourner l'Automobile vers le même trend que l'activité financière. Autrement dit, faire des automobiles aujourd'hui, ce n'est plus pour répondre aux besoins mais pour gagner de l'argent. C'est cela que





nous devons regagner si nous voulons impulser une nouvelle dynamique dans l'ensemble de la filière car nous ne pouvons pas laisser deux ou trois constructeurs faire de la recherche en laissant de côté l'ensemble de la filière. Il faudra bien y travailler avec elle pour qu'elle y trouve un intérêt, qu'elle le porte et que nous arrivions ensemble à construire quelque chose de relativement fort. Et pour le construire, nous devons arrêter de construire sous la menace d'un danger imminent et de reprendre des choses qui avaient déjà été faites. Nous avons besoin que l'ensemble de la filière parle avec les constructeurs avant que la « cabane ne tombe sur le chien » car cela nous fait travailler aujourd'hui dans l'urgence, le dos au mur, et nous place dans une situation défensive au lieu d'être à l'attaque. Je pense donc que nous avons besoin d'y travailler pour

faire en sorte d'inverser les choses. Quelle initiative prendre avec l'ensemble de nos syndicats ? Beaucoup d'emplois sont sortis de la filière Automobile et travaillent pour d'autres filières (aéronautique, chimie, etc.). Nous ne pouvons pas les laisser au bord de la route. Nous devons donc les intégrer dans notre travail. Quelle initiative arrivons-nous à construire, du constructeur au sous-traitant de rang 2 ou au-delà ? Il faut porter le débat en sortant la filière de cette spirale financière pour travailler, à partir des besoins des populations, sur le futur. Après, nous devons réfléchir aux besoins techniques à mettre en place pour répondre aux besoins humains, et non l'inverse.

Gilles LAMBERSEND

Ford

Depuis les années 2000, la situation de notre groupe se dégrade.

A l'époque, il comptait deux usines et 3 500 salariés, mais Ford en a vendu une depuis. Tout cela pour dire que le seul discours que comprend une multinationale est le rapport de forces. Nous ne sommes pas des ingénieurs. Dès le départ, nous avons voulu défendre l'emploi industriel et l'emploi induit. Nous avons toujours voulu faire converger les luttes. En 2008, nous avons mené une action au salon de l'Automobile, puis en avons mené trois autres, ce qui a permis d'exposer notre problème sur la place publique. Par ailleurs, il faut savoir qu'en cinq ans, Ford a perçu 46 millions d'euros d'aide publique pour à peine 930 salariés. Ford a réalisé 10,6 milliards de profits en 2016 et a reversé 15 milliards de dividendes en cinq ans. La santé de cette entreprise est insolente. Elle envisage pourtant un désengagement du site de Bordeaux, pas pour une question financière mais à

cause de choix industriels qui ont été mal faits. On commence d'ailleurs à nous parler d'un éventuel accord de compétitivité que nous comptons bien refuser. Il n'est pas possible de demander des efforts aux salariés lorsque sa santé financière est aussi insolente. Il ne faut donc pas lâcher le rapport de forces et les embêter jusqu'au bout.

Nous serons reçus par le Ministère des Finances le 14 février, puis Ford Europe sera reçu par le Ministère de l'Industrie le 22 février. Il faudra s'appuyer sur ces dates pour mener des actions, avec le soutien de nos structures territoriales, pour parvenir à une autre issue que la destruction des emplois et la dégradation des conditions de travail.

Eric PECQUEUR

Toyota

Ce matin, certains intervenants ont semblé regretter que nous ne nous préoccupions pas davantage des conventions collectives et que les travailleurs n'aient pas davantage conscience de l'enjeu de la négociation en cours. Une partie de la réponse a déjà été donnée : si nous ne nous y intéressons pas davantage, c'est parce qu'une partie de notre syndicat a fait le choix, depuis le début du mois de décembre, de négocier avec le patronat un sujet sur lequel nous savons qu'il n'y a pas de négociation possible. Pourquoi les travailleurs sont-ils dans cet état ?

Si les militants de la CGT passent leur temps à discuter des problèmes des patrons, comment voulez-vous qu'il en soit autrement ? Pour revenir sur certaines choses que j'ai entendues, de mon point de vue, l'objectif de la production capitaliste n'a jamais été de répondre aux besoins de la population. Qu'il produise des voitures, des vélos ou de la choucroute, un patron capitaliste produit avant tout des profits.

Autre point : un camarade a dit qu'il faudrait sortir notre filière de la spirale financière. Il faudra m'expliquer comment faire. Pour moi, tout cela n'est que du « baratin » et l'on ne parle pas des vrais problèmes que sont le chômage massif, les salaires, les conditions de travail. Quant aux patrons, ils sont assez grands pour savoir comment faire plus de fric, que ce soit en s'alliant ou en se faisant la guerre commerciale. Une autre idée grave a été développée ici : celle que les travailleurs pourraient être protégés derrière des frontières. J'entends par ailleurs dire que les ouvriers sont habitués à la délégation de pouvoir. C'est parce qu'on leur met ces idées en tête, en leur disant qu'une autre solution que la lutte collective pourrait protéger leurs emplois. Pour moi, c'est une fumisterie. On reprend des idées développées par d'autres, comme le « produire en France » développé par Borloo, Montebourg ou

Le Pen. J'entends aussi des camarades dire que le Front national reprend les idées de la CGT, alors que c'est la CGT qui reprend les idées du Front national. C'est là que réside le problème de fond car embriguer les travailleurs dans la guerre commerciale que mènent les patrons, ce sera les embriguer demain dans la guerre tout court.

Xavier RAYNAUD

Renault

J e rappelle que la lutte se passe dans les entreprises. Si nous arrivions à mobiliser correctement dans nos entreprises sur les salaires et sur la convention collective nationale, je pense que cela changerait la donne. Si nous arrivions à mettre tous les salariés en grève, alors nous aurons gagné.

Denis CLEPPE

Fonderies du Poitou

N otre entreprise fabrique 1,6 million de moteurs chaque année. Ses donneurs d'ordres sont principalement Renault et Fiat. Il y a deux ans, nous avons été rachetés par un actionnaire qui voulait relancer l'entreprise mais qui nous a annoncé voilà quinze jours des périodes d'activité partielle car Renault n'est plus en capacité de nous commander des pièces comme par le passé. Nous avons donc fait savoir à notre actionnaire que cela risquait de nous poser un problème puisqu'il va falloir

faire en 2017 plus d'efforts que par le passé. Pour rappel, voici dix ans, Renault avait imposé à tous ses fournisseurs un plan de réduction des coûts de 30 % sur cinq ans. Dix ans ont passé, ses actionnaires ne semblent toujours pas satisfaits des économies qu'ils ont faits sur notre dos et nous demandent de nouveaux sacrifices, ce qui n'est plus possible. Notre fonderie a 35 ans ; il faut donc remettre de l'argent dans notre outil de travail, qui commence à être épuisé. Les salariés eux aussi sont à bout de forces. Nous sommes donc inquiets. Depuis toutes ces années, la CGT a toujours été ultra-majoritaire car certains font le travail. Au moment de la loi El-Khomri, 75 % des Français s'y disaient opposés, mais ils sont loin d'être tous descendus dans la rue. Nous aurons bientôt des élections et il serait peut-être utile de lancer une campagne d'affichage

« choc » sur le monde du travail aujourd'hui et ce qu'il sera dans cinq ans si nous continuons sur la tendance actuelle. Nous attendons de cette journée des réponses, dans l'espoir de changer les choses.

Xavier RAYNAUD

Renault

D es propositions ont été faites pour mener des actions du 27 au 3, puis une grosse manifestation le 21 mars.

Xavier PETRACHI

Animateur de la région Occitanie

I ndustrie rime aujourd'hui avec baisse des effectifs. Je pense donc que, dans le cadre du printemps de l'Industrie, la CGT devrait rappeler qu'il existe un avenir pour l'Industrie en France, ce qui ne constitue pas à mes yeux un point de vue nationaliste. Inverser la tendance, c'est essayer de montrer que l'on peut embaucher dans



l'Industrie. La CGT estime les besoins de la Branche à 200 000 emplois. En Midi-Pyrénées, nous avons organisé une journée d'étude sur l'industrie et élaboré un questionnaire sur quatre thèmes :

- **la précarité**

La précarité est présente partout. Depuis l'adoption de la loi El-Khomri, les contrats d'intérim, normalement limités à 18 mois, peuvent être transformés en CDI intérimaires (CDII) renouvelables de 18 à 36 mois sur le même emploi. Depuis le 1^{er} janvier, nous avons des intérimaires à qui on propose de passer en CDII. Il faut le condamner et demander la transformation de tous les contrats d'intérim en emplois à durée déterminée.

- **le renouvellement des générations**

Il y a dans les entreprises de Midi-Pyrénées plus de

mille salariés de plus de 60 ans. Est-il envisageable de travailler dans les conditions actuelles à plus de 60 ans ?

- **les heures supplémentaires**
- **les prévisions d'embauche**

Sur ces quatre questions, nous sommes en mesure de dire que nous pouvons embaucher immédiatement 4 500 personnes dans le bassin d'emploi de Midi-Pyrénées. Pourquoi ne sont-elles pas embauchées ? Parce qu'on préfère garder ces gens dans la précarité ou garder les plus anciens au travail. Nous devons le dénoncer et appeler à la lutte en donnant de la crédibilité à nos arguments.

Philippe VERBEKE

ArcelorMittal

Les salariés sont confrontés à des problèmes très importants

et si nous ne nous attaquons pas à leurs causes, je ne vois pas comment nous leur donnerons la légitimité pour s'engager dans l'action collective et élever le rapport de forces dans notre pays.

Dans le bassin dunkerquois, nous avons développé un projet industriel autour de la filière de l'hydrogène.

La pile à combustible ne concerne pas seulement l'automobile mais tous les moyens de transport, ce qui offre des alternatives susceptibles de répondre aux besoins actuels, tant pour avoir des véhicules propres qu'accessibles au plus grand nombre. Ce développement se fait entre plusieurs fédérations (Chimie, Métallurgie, Transports, Energie...).

David a dit tout à l'heure que si nous le laissons faire, le patronat développerait ses stratégies ailleurs. En marge du prochain sommet des grands pays industrialisés se met en place un consortium sur l'hydrogène avec de grands groupes, dont certains de l'Automobile. Ils sont en train de s'organiser pour capter des fonds publics sur ces nouveaux développements. Or la France est très en retard par rapport à d'autres pays européens. Cela pose la question de la mutation des motorisations dans l'automobile : quand et comment cela va-t-il se passer ? Si nous ne nous intéressons pas à cette question, ces développements se

feront ailleurs. Il y a des perspectives de ce côté-là, sans vouloir dire que le moteur à hydrogène doit remplacer les autres, qui peuvent être améliorés par la recherche et répondre aux problématiques environnementales.

Ludovic BOUVIER

Animateur régional Nord-Pas-de-Calais

Malgré les luttes, nous n'avons pas gagné contre la loi Travail, ni contre la réforme des retraites, ni contre la loi Rebsamen, ni contre la loi Macron. Je dirais même que sur ces sujets, nous avons plutôt été absents, ce qui tient selon moi à un problème d'orientation de notre organisation. Nous sommes engagés dans une démarche de syndicalisme rassemblé. En 2010, contre les retraites, la CFTD a été un temps avec nous ; en 2016, ce fut FO, et à chaque fois, nous avons poussé à la roue avec les réformistes. Nous n'avons pas gagné car les réformistes ont toujours fait marche arrière. De notre côté, notre confédération, après avoir demandé le retrait de la loi El-Khomri, est passée à l'aménagement de l'article 2, ce que les travailleurs n'ont pas compris. Les travailleurs nous disent qu'ils ne comprennent plus le discours de la Fédération. Ce matin, un camarade a sous-entendu que nos militants ne feraient pas leur boulot dans les entreprises. Faisons notre autocritique et disons les choses telles qu'elles sont, à savoir que



s'il y a des problèmes à la base, il y en a aussi à la Fédération et à la Confédération, dont les orientations ne sont pas toujours bonnes. Nous devons donc en discuter. Il faut aussi poser la question de la convergence des luttes car sinon, pourquoi sommes-nous confédérés ? Et entendre un camarade dire qu'il a lutté pendant cinq semaines pour ne rien gagner est inacceptable. Contrairement à la CFDT, la CGT s'est construite du bas vers le haut. Cela fait partie de notre histoire ! Des NAO sont en cours dans toutes les entreprises et n'aboutissent à presque aucune augmentation. Que faisons-nous au niveau national pour demander une augmentation générale des salaires partout dans le pays ? Quand nous aurons mobilisé les travailleurs sur des sujets fédérateurs tels que celui-ci, nous pourrons leur expliquer ce que nous voudrions.

Xavier RAYNAUD

Je rappelle que les augmentations de salaire, c'est dans les entreprises qu'elles se gagnent.

David MEYER

La CGT n'est effectivement pas la CFDT car nous ne sommes pas obligés d'être tous d'accord. Parfois, c'est bien, parfois, c'est plus compliqué. Nous n'avons peut-être pas la même vision des choses mais il y a quand même des fondamentaux sur lesquels nous nous rejoignons. Sur

les salaires par exemple, il me semble que le repère revendicatif de la CGT est une augmentation générale des salaires de 10 % et un SMIC à 1 800 euros par mois. Or je vois très peu de tracts qui reprennent ces repères.

Concernant les récentes luttes, la loi El-Khomri est passée en force. Nous n'avons certes pas gagné mais si nous n'avions rien fait, cela aurait été pire. De plus, il me semble que nous avons quand même organisé quelques mobilisations – j'ai même vu un secrétaire général faire brûler des pneus ! Il faut certes que nous fassions notre autocritique et regardions ce que nous pouvons changer à tous les niveaux mais si nous étions parfaits, nous n'aurions pas 600 000 adhérents. Aujourd'hui se tiennent les Assises de l'Automobile. Nous devons nous demander comment travailler ensemble, fédérer, faire grandir le rapport de force et changer la donne qui nous a fait perdre 60 000 emplois ces dernières années. Je pense qu'il y a des sujets qu'il ne faut pas laisser aux autres. Je déplore par exemple que l'on laisse la question de l'industrie et de la défense de l'emploi au Front national. L'environnement est un autre sujet important, mais devons-nous le laisser aux écologistes ? Sur la question de la précarité, pouvons-nous laisser les entreprises employer 20 % ou 30 % d'intérimaires ? Laisserons-nous les



actionnaires décider seuls de l'avenir de notre filière ? Nous avons intérêt à nous saisir de ces sujets. Dernier point : un actionnaire s'intéresse peu au fait de vendre des voitures ou autre chose. Ce qu'il veut, c'est gagner de l'argent. Pour votre part, beaucoup d'entre vous sont fiers de travailler dans l'industrie automobile et de ce qu'ils y font.

Patrick CORREA

Conseiller Fédéral

Notre Fédération est adhérente d'IndustriAll Global union, la Fédération internationale des travailleurs de l'Industrie qui représente plus de 70 millions de travailleurs à travers la planète. Au cours des dernières années, nous avons assisté à une multiplication, notamment la grève générale de 200 millions de travailleurs indiens en septembre dernier, ou encore la grève de dizaines de millions de coréens en décembre. Nous assistons aussi partout à une augmentation

de la répression contre les syndicalistes, notamment au Bangladesh, l'un des principaux pays producteurs de textile, où un mouvement de grève engagé en décembre dernier a été très violemment réprimé par la police et les employeurs puisque 1 600 travailleurs ont été licenciés dans la province de Dacca. Les bureaux des syndicats ont tous été saccagés par la police et à l'heure où je vous parle, douze dirigeants des cinq principaux syndicats du textile sont toujours en prison, les autorités refusant de les libérer, même sous caution. Une campagne internationale de solidarité a été lancée et si vous en êtes d'accord, nous allons prendre une photo tous ensemble et la leur envoyer en témoignage de solidarité.

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

NOUVELLES TECHNOLOGIES, SECTEUR DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTHODES DE VENTE, LIEN AVEC NOS FUTURES USINES ET L'EMPLOI



Stéphane FLEGEAU
Membre du Bureau Fédéral

« Usine du futur », « industrie du futur » : de quoi s'agit-il ? D'une révolution industrielle, numérique, digitale, informationnelle ou bien utilisant les dénominations « industrie 4.0 » ou « usine du futur » ? Il existe un débat pour savoir s'il s'agit d'une révolution industrielle, numérique, informationnelle ou simplement d'une évolution. Chaque terme a son importance car il détermine le regard et l'analyse que l'on porte sur la situation. Il faut faire

attention aux contextes qui développent la fatalité et la peur sans traiter les enjeux et les alternatives possibles.

Pour la FTM CGT, il convient d'examiner plusieurs points.

- Quelles nouveautés entre une continuité et des ruptures ?
- Quels sont enjeux ?
- Quelle stratégie syndicale pour répondre aux besoins de développement et d'émancipation des salariés ?

Les technologies ne sont pas neutres. L'anticipation a toujours été une démarche recherchée à la CGT mais dans le cadre de la révolution informationnelle, cela est central. Ne pas intervenir sur ces sujets, c'est restreindre l'action syndicale à l'accompagnement de la numérisation et n'agir que sur le desserrement des contraintes et le traitement des sureffectifs.

Quatre éléments particuliers sont liés entre eux. Rien n'est inéluctable ni neutre mais tout est question de choix. Un discours erroné est largement propagé selon lequel ces outils matériels pourraient conduire à la substitution de l'homme

par la machine. Le stockage des données fait l'objet d'une bataille de la part de sociétés qui veulent acquérir un maximum de données pour en tirer profit comme d'une marchandise. Les enjeux commerciaux majeurs autour de la propriété et de la finalité dans l'utilisation de ces données, et l'information digitale deviennent une ressource stratégique comme production de valeurs et de pouvoir politique.

► Mise en œuvre de la plateforme Industrie 4.0

Des fonds publics sont mobilisés au service des grands groupes.

A l'initiative des gouvernements successifs a été créée une plateforme industrie du futur avec comme objectifs :

- sensibiliser 15 000 entreprises ;
- accompagner les projets de modernisation de 2 000 PME ou ETI industrielles ;
- créer 480 000 emplois.

Dix-huit régions sont engagées et plus de 400 entreprises étaient déjà accompagnées fin 2015.

Le budget annoncé est de 4,6 milliards d'euros, avec 2,5 milliards d'euros d'avantages fiscaux pour

les investissements productifs et 2,1 milliards d'euros de prêts via la BPI.

► Premières orientations données au projet de l'usine du futur

On peut en citer quelques exemples :

- la voiture pour tous, qui consommera moins de deux litres aux 100 km ;
- l'avion électrique ;
- le réseau électrique intelligent ;
- les super-calculateurs ;
- la cyber-sécurité ;
- les trains à grande vitesse, avec une économie d'énergie de 50 % et une augmentation du nombre de sièges.

A l'heure actuelle, tous ces projets sont pilotés par les employeurs rassemblés en clubs, clusters, etc. Les organisations syndicales sont écartées des investigations, des résultats et des montants alloués, qu'ils soient privés ou publics. On voit l'utilisation de cabinets spécialisés intrusifs pour expliquer à tous ce qu'est l'usine du futur, en disant qu'il faudra la mettre en place telle qu'elle est présentée, et une volonté affichée de bousculer le management, notamment le management familial.



► Impacts sociaux et enjeux des futures négociations

Quelques axes de travail.

- L'information/consultation.
- Le développement de projets labellisés « industrie du futur » sans information des IRP.
- La notion d'usine du futur est rebaptisée « plan de compétitivité » ou « d'hypercompétitivité » dans les grands groupes industriels.
- Le droit de regard des salariés et de leurs représentants quant à la stratégie de développement de l'Entreprise, la mise en œuvre des projets, les fonds alloués et les emplois concernés sont bien souvent dévoyés. De nouveaux droits sont à conquérir sur ces sujets.

Au niveau de l'emploi (automatisation/robotisation), les politiques et le patronat affirment que le progrès technologique serait créateur d'emplois.

Le discours général porte sur la nécessité de structures souples, réactives et mobiles ; nos entreprises actuelles avec du personnel et sa gestion des responsabilités. Des situations conflictuelles seraient dépassées. L'efficacité se situerait dans l'usine du futur et la France gagnerait sa réindustrialisation. On peut donc dire que le raisonnement s'inscrit dans une profonde continuité de type capitaliste et aucune ambiguïté sur leur démarche, aucune philanthropie pour une amélioration des conditions de travail et de vie. Le progrès social et l'émancipation humaine ne sont pas leur souci.

► Les emplois en lien avec la convention collective

La modernisation de l'appareil productif amène une modification des emplois, et donc quelle couverture collective pour les salariés ? Pour leur usine du futur, les lois Macron, Rebsamen

et El-Khomri répondent totalement à ces exigences patronales et plus précisément des actionnaires. C'est sur cette même voie que l'UIMM engage aujourd'hui des négociations sur l'ensemble du champ conventionnel de la Métallurgie.

Nous avons donc bien deux fronts : l'un concernant l'emploi ; l'autre touchant au travail et à son organisation. Deux notions différentes même si elles peuvent viser les mêmes individus.

► Mettre l'évolution des connaissances au service de l'Homme

Une certitude réside dans le fait que les progrès numériques engendrent dans les emplois des modifications, évolutions, transformations et créations. Que les sciences, les techniques ouvrant des champs possibles n'est pas nouveau. Depuis l'avènement de la machine à vapeur et de l'électricité, l'histoire industrielle a une évolution continue et la robotisation, la numérisation et le travail en réseau posent des questions nouvelles et, certainement, une véritable approche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Cela réclame des budgets et du temps de formation qualifiante pour une véritable maîtrise, ce qui induit comme corollaire un effectif permettant réellement ces évolutions structurelles.

► Mettre l'évolution des connaissances au service de l'homme

Une seconde certitude vient du niveau d'automatisation possible. Une étude de France Stratégie révèle que seulement 15 % des salariés français pourraient être remplacés par des robots. Alors il convient de faire la part des choses entre ce qui revient à l'automatisation et ce qui n'est que diversion pour d'autres causes comme les externalisations dans des pays moins-disant sociaux à des fins de rentabilité pour le capital.

Il faut bien constater que toutes les tentatives pilotées par les poissons-pilotes des grands groupes aboutissent à la destruction massive de CDI, la montée en puissance des intérimaires, des contrats précaires et une baisse massive des masses salariales au profit des actionnaires.

► Continuité ou rupture

La continuité est bien dans celle de la connaissance de l'évolution des technologies et l'arrivée de nouvelles, du besoin de placer l'humain au cœur des préoccupations, de respecter l'environnement et de garantir la paix.

Leur rupture à eux, c'est casser le Code du travail et mettre en compétition permanente les femmes et les hommes. Leur rupture, c'est opposer les populations, les peuples et leur gouvernement pour leur profit capitaliste.



► Leur nouvelle organisation du travail

Des gains de productivité, permis grâce à une nouvelle forme de taylorisme, avec une chasse aux temps morts, un raccourcissement des cycles de production, des horaires souples et individualisés, une organisation de la production assouplie grâce aux nouvelles flexibilités technologiques.

► Contenu du travail : demain, tous cols blancs ?

Quel niveau de qualification des futurs emplois ? Une déqualification des diplômés, mise en concurrence des salariés, avec d'un côté une forte automatisation, avec une disparition du travail ouvrier et avec un besoin plus important d'emploi qualifié. Une forte standardisation qui amène une nouvelle forme du taylorisme et donc une déqualification accrue du travail.

► Equilibre entre vie privée et activité professionnelle

Avec tous les nouveaux systèmes mis en place dans les entreprises, il existe un risque d'hyper-connectivité, de subordination permanente à l'employeur, de désorganisation entre vie professionnelle et privée, qui s'applique notamment aux ingénieurs, cadres et techniciens.

► La santé au travail

Les risques potentiels liés à l'introduction de nouvelles technologies : nanotechnologies, matériaux composites,

multiplication des sources de connexion et des ondes. Donc des enjeux en termes de santé et de sécurité pour les salariés : suppression de la visite médicale, droit à la déconnexion, stress, burn-out. Quel rôle nouveau pour les commissions hygiène et sécurité dans les entreprises ?

► Sécurisation et utilisation des données

Toutes ces nouvelles formes de production génèrent des données vraiment très grandes. La connectivité de l'ensemble de la chaîne de valeur ouvre de gigantesques perspectives, avec des effets positifs (adaptation des postes de travail avec une meilleure ergonomie pour les salariés, information qui circule plus vite), mais il existe également des menaces potentielles quant au stockage des données, le risque de la chasse aux temps morts accrus avec un suivi en temps réel de tout ce qui se passe et une menace sur l'autonomie et la prise d'initiative. La mise en œuvre de cette usine du futur amène donc des risques et/ou des opportunités.

► L'industrie 4.0 = évolution ou révolution ?

Nous avons vu l'évolution qu'il y a pu y avoir sur cette question de la production, depuis la division du travail du taylorisme en passant par une production de masse, le lean manufacturing, et l'Industrie 4.0 qui ouvre de nouvelles frontières de l'Entreprise et de nouvelles

formes d'organisation du travail, avec pour objectif final pour les employeurs l'optimisation des capacités de production et l'appropriation maximale des connaissances des salariés.

► Une modernisation s'appuyant sur les capacités de production actuelles

Notre fil conducteur est de :

- développer la création d'emplois industriels ;
- maintenir la cohérence des filières et des secteurs ;
- maintenir des logiques de filières de la conception jusqu'à la déconstruction ;
- avoir un droit de regard des salariés et de leurs représentants dans l'utilisation des fonds publics par les entreprises ;
- que les comités de pilotage nationaux et régionaux aient une vue claire par les salariés.

► Placer le développement technologique au service des hommes et du progrès social

Pour ce faire, il faut :

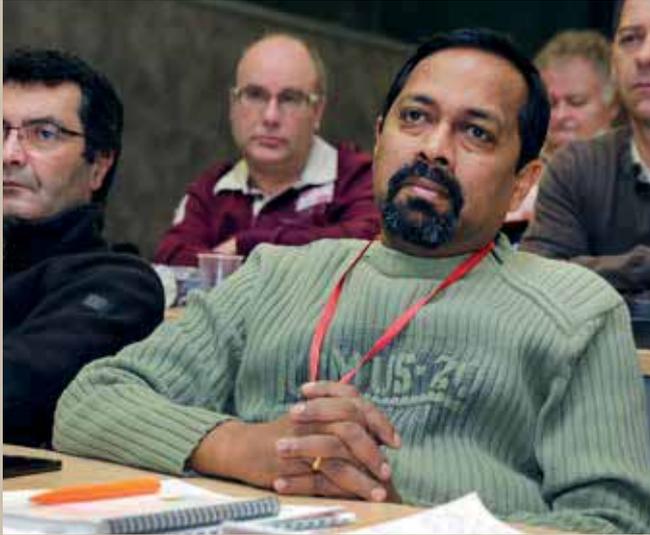
- répondre aux besoins (énergie, mobilité durable) ;
- anticiper les stratégies patronales
- penser autrement les outils numériques, sous l'angle d'apports à l'action humaine et non pour son élimination et son cloisonnement ;
- améliorer les conditions de travail grâce à une meilleure ergonomie des postes ;
- réduire le temps de travail ;

- assurer une formation tout au long de la vie ;
- obtenir un droit à la déconnexion ;
- que les gains de productivité générés par les nouvelles technologies amènent une autre répartition des richesses créées.

► Conclusion

J'attire votre attention sur le fait que les technologies ne sont pas neutres. A partir du moment où elles sont entrées dans une entreprise et si les salariés et les syndicats ne se sont pas emparés de cette question avant, elles risquent d'entraîner des suppressions d'emploi. La CGT n'est pas opposée aux évolutions technologiques, qui existent depuis toujours et vont continuer à exister. La question est plutôt de savoir comment placer le salarié au cœur de ses évolutions et comme se les approprier pour offrir des avancées aux salariés, notamment en matière de conditions de travail et de qualification. Il faut mener ce débat avec l'ensemble des salariés pour être dans une démarche d'anticipation.

D I S C U S S I O N



Taïeb AYARI

Services de l'automobile

Pour les salariés des services de l'Automobile, l'usine du futur est un concept très lointain. Pour moi, c'est une usine qui fonctionne avec beaucoup de robots mais peu d'humains. Ce matin, nous avons beaucoup parlé des voitures mais pas des deux roues. 315 000 deux roues ont été vendues. Il y a quasiment 50 millions de m³ de gasoil et d'essence, 21 millions de locations de véhicules, 24 millions de véhicules contrôlés dans les centres de contrôle technique, 1 million de véhicules hors d'usage éliminés, valorisés ou recyclés et 1.4 million de candidats au permis de conduire. Le monde de l'automobile vit actuellement l'un des plus grands bouleversements

jamais connus. En effet, nous assistons à une mutation majeure qui se produit à une vitesse incroyable : la révolution numérique. Véhicules et camions sans chauffeur, véhicules électriques et/ou à hydrogène, véhicules hybrides, piles à combustible, routes intelligentes, routes solaires, véhicules connectés, aide à la conduite, vélos à assistance électrique, etc. L'auto-partage, apparu avec Blablacar, ne cesse de se développer, aussi bien pour aller travailler que pour un trajet dans le cadre privé (vacances, courts séjours, etc.). Ainsi, de plus en plus de solutions permettent d'optimiser l'utilisation de son véhicule. Le marché de l'automobile est entré dans une phase d'usage intensif et les véhicules devraient donc rouler de plus en plus.

Pour cause, ce sont près de 700 000 véhicules qui sont proposés à la location sur les plates-formes numériques dédiées aux services entre particuliers, mais la mobilité partagée réduit le parc automobile et cela vient alimenter le choix de beaucoup d'habitants de la ville de remettre à plus tard l'apprentissage de la conduite et l'obtention du permis de conduire. A l'horizon 2021, ce sont près de 2,1 millions de nos concitoyens qui utiliseront l'auto-partage ce qui, de facto, entraînera une perte de ventes estimée à 792 000 véhicules neufs. Dormez tranquille : on s'occupe de tout, même de conduire à votre place. Internet marque dès à présent les pratiques et bouscule nos habitudes et modes de consommation. En effet, l'acte d'achat d'un véhicule neuf a été remplacé par la location. Les nouveaux usages de la voiture se fondent sur l'utilisation plutôt que sur la propriété du véhicule. L'intelligence artificielle, avec la voiture autonome, marquera une véritable rupture dans le transport de demain. Si ce scénario était encore futuriste il y a dix ans, il est déjà en expérimentation dans plusieurs villes du monde. Google cars (véhicules autonomes sans conducteur) : projet à long terme ou science fiction ? Les conducteurs

sont connectés depuis déjà quelques années. Désormais, les voitures le deviennent aussi. Certains véhicules connectés sont équipés de plus de soixante capteurs à bord, soit dix fois plus qu'un Smartphone. A l'horizon 2025, 90 % des véhicules mis sur le marché seront connectés, ainsi que 65 % du parc roulant. Avec la généralisation du tri systématique des déchets dans nos ateliers, ce sont de véritables filières de collecte et de récupération qui sont mises en place : huiles usagées, pneumatiques, véhicules en fin de vie, etc. Les ramasseurs agréés d'huiles et filtres usagés devront s'adapter à la technologie de l'électricité qui fera évoluer les métiers vers la prise en charge d'autres types de déchets tels que les batteries. Plus connectés et mieux équipés, nos métiers n'ont jamais cessé de s'adapter et doivent continuer à investir dans la formation et l'apprentissage de toutes ces nouvelles technologies. La voiture du XXI^{ème} siècle a vécu. Une nouvelle génération de véhicules, plus technologiques et connectés lui a succédé, dans un monde en constante évolution où la dématérialisation redéfinit les règles. L'avenir des métiers des services de l'Automobile se remet en question.

A quoi ressembleront les métiers des services de l'Automobile demain ? Le garagiste des années 90 a-t-il les moyens de faire face aux technologies ? Le bousculement de l'automobile à l'ère digitale va-t-il bousculer encore plus fortement nos métiers que celui déjà connu durant les années 90 avec l'arrivée de l'électronique dans les voitures. A quelle exigence répondra le marché de l'automobile de demain. Dans ce contexte, comment sera-t-il possible de vendre des voitures demain ? Quelles seront les conséquences sur les emplois, les conditions de travail et les salaires, que ce soit dans le secteur de l'après-vente, de la construction ou du recyclage ? En résumé, dans les services de l'automobile, nous nous adaptons aussi aux évolutions technologiques, comme vous le faites en produisant des voitures.

Vincent DUSE

PSA Mulhouse

J'ai l'impression que nous nous trompons de débat, ou alors vous n'avez pas suffisamment d'éléments pour nous faire un exposé suffisamment pointu sur ce qui se passe actuellement dans les entreprises. A défaut d'avoir des usines du futur, nous avons des lignes de montage du futur, qui sont souvent un enfer pour les salariés, avec une volonté de briser toute forme de résistance et de solidarité, en empêchant par exemple

de boire son café au poste de travail ou d'interdire les badges syndicaux sur sa tenue, au prétexte que cela pourrait nuire à la qualité des véhicules produits. Cela n'a rien de nouveau sur le fond. Il faut bien sûr exiger que les représentants du personnel soient informés, ce qui veut dire aussi qu'il faut mettre le nez dans les livres de comptes des entreprises. Ce que l'on sait, c'est que, alors que l'exploitation conduit déjà à des suicides, ce que l'on nous propose avec l'usine du futur est bien pire que ce que nous vivons aujourd'hui. Elle conduit aussi au développement de la précarité, comme le montre la présence de 60 % à 70 % de salariés précaires sur la plupart des lignes de montage, l'objectif étant de précariser l'ensemble du secteur automobile. Il faut donc mener une action contre la précarité non seulement dans les entreprises mais sur l'ensemble du territoire national, avec les syndicats des sous-traitants. Il faut aussi recueillir les informations nécessaires pour agir en amont. Il faut aussi parler des salaires et des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader. Il s'agit donc bien d'un enjeu national et pour revenir sur le cas de nos camarades de MC Synchro, il aurait fallu que l'ensemble des structures et des syndicats du secteur relaient leur lutte au niveau national pour en faire un point d'appui et la prendre en exemple.

Xavier RAYNAUD

Le collectif fédéral chargé des intérimaires a travaillé sur cette question et essayé d'organiser un rassemblement avec les syndicats PSA et Renault sur le site de Flins mais cela a été impossible. Ils n'étaient pas d'accord pour organiser un mouvement en faveur de l'embauche des intérimaires.

Eric PRIEUX

L'usine du futur doit donner du travail à tous. Il faudra que cela n'entraîne pas une complexification des tâches et des niveaux de qualification. Avec le développement des applications technologiques et l'augmentation des qualifications requises pour trouver un emploi, ma crainte est en effet qu'on laisse des personnes sur le bord du chemin du progrès social. L'usine du futur devra continuer à donner du travail à tout le monde,

quel que soit son niveau de compétences et de qualification. Tout le monde a besoin de manger et tout le monde devra pouvoir y travailler, pas seulement les plus compétents.

Franck THERY

Sevelnord

Que met en place la CGT pour maintenir et développer l'emploi ? C'est la grande question. Concernant la précarité, dans notre usine, cela fait quelques mois que nous essayons de dénoncer une situation hallucinante : les patrons convoquent Pôle Emploi dans les entreprises pour faire sortir les CDI. J'en appelle aussi à la Fédération et à la Confédération pour dénoncer cette situation et rappeler qu'il y a de l'emploi pour tout le monde. Concernant les salaires, nous n'allons pas parler aux salariés de « grille des salaires » mais de « salaire » et réaffirmer





la revendication de base de la CGT, à savoir l'augmentation générale des salaires. Ainsi, lorsqu'il y aura une mobilisation, nous pourrons impliquer tous les salariés, défendre tous les acquis menacés et en acquérir de nouveaux. Sur la convergence des luttes, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il n'y a pas de motivation des salariés. Il y a des mobilisations dans beaucoup d'entreprises (MCSyncro, PSA Valenciennes, Sevelnord, Renault, SNW, Toyota) sur les conditions de travail, les salaires, etc. La Fédération et la Confédération doivent donc faire converger les luttes afin de parvenir à l'arrêt total de la production en France. C'est comme cela que nous pourrons faire reculer le patronat et gagner des acquis.

Jean-Bernard ETCHEMENDY

Syntertech

Je voudrais rappeler ici que c'est nous, les

métallos, qui avons remis la question de l'industrie au cœur du débat public, avant qu'elle ne soit reprise en mains au niveau confédéral. Nous sommes donc très à l'aise pour en parler.

Ceux qui créent la valeur ajoutée tous les jours, ce sont les femmes et les hommes qui sont dans les entreprises. S'approprier des décisions, faire rentrer des dossiers dans les entreprises et porter l'idée de la pérennisation est très intéressant. Mais nous ne sommes pas des capitalistes ; nous militons pour l'emploi et les conditions de travail. Tout cela est au cœur de ce que nous devons engager avec le syndicalisme CGT. La banderole placée sur la tribune revendique une industrie automobile « utile et responsable ». Elle doit effectivement être utile à ceux qui ont besoin d'une voiture ou de transports tous les jours ; et responsable sur le plan environnemental,

en fabriquant ce dont on a besoin à l'endroit où l'on veut travailler pour vivre.

« Mettre au cœur du processus de décision l'emploi, le progrès social et le sens du travail ».

C'est toute notre histoire syndicale. Nous devons donc être très à l'aise avec ces questions. L'industrie du futur est une nouvelle étape. Cela s'inscrit dans une continuité. Il est nécessaire d'aborder ces questions pour maintenir l'emploi, le progrès social et le sens du travail,

grâce aux 32 heures ou à l'organisation du travail entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

Je partage enfin ce qu'a dit notre camarade de Delphi car le contenu du travail risque d'exclure du monde du travail des gens qui ont besoin de travailler pour manger. C'est un vrai enjeu que nous devons intégrer dans ces questions qui se posent à nous, dans ces transformations face auxquelles nous ne devons pas être spectateurs.

Alain BIZET

*coordinateur régional
Nouvelle Aquitaine*

Je ne pense pas que nous manquions d'éléments et je remercie nos camarades pour le travail qu'ils ont fourni. En revanche, nous avons chacun, dans le cadre de nos mandats dans les entreprises ou dans les territoires, dans la métallurgie ou l'interpro, des choses à faire remonter, en particulier à la Fédération, de manière à ce qu'elle puisse étoffer

ses dossiers et que toutes les informations remontées bénéficient à tous.

Des choses sont en train de se passer dans les nouvelles régions. En Nouvelle Aquitaine par exemple, j'ai deux dossiers d'usine du futur – dont je ne peux pas vous parler car je ne les ai pas encore étudiés. Il y a aussi dans les territoires des commissions paritaires emploi formation professionnelle qui sont en train d'acquiescer un périmètre différent suite à la réforme territoriale.

Je ne pense pas que nous allons devenir des capitalistes ou vendre notre âme au diable en nous occupant de ces questions. Nous avons tout intérêt à nous y intéresser car le patronat, lui, s'y intéresse, et utilisera toutes les aides publiques pour construire l'usine du futur. J'insiste donc pour que chacun de nous fasse remonter tout ce dont il dispose à la Fédération.

Stéphane FLEGEAU

Pour moi, les meilleurs experts du travail sont les salariés. Le rôle du syndicat est donc de les organiser pour aller porter des revendications sur leurs conditions de travail, leur salaire, etc. Concernant la question de l'usine du futur, je pense que nous devons oublier cette appellation qui a été inventée par le patronat. Pour notre part, nous voulons parler du futur de nos industries et de ce que nous voulons y mettre, pour avoir des perspectives d'avenir



en matière d'emploi, de qualification, de salaire, de pérennité de l'activité industrielle dont a besoin notre pays. La CGT a remis la question de l'industrie au cœur du débat. Nous en avons besoin en France, et pas uniquement de bureaux d'étude ou de recherche, mais aussi de sites de production ou de déconstruction.

Voici quelques années, la direction d'Air France a voulu instaurer un nouveau système de gestion du trafic dans l'espace aérien français. Les aiguilleurs du ciel, qui sont ceux qui connaissent le mieux la question, et le syndicat de l'Entreprise ont dit que ce qui leur était proposé mettait en danger le trafic aérien en France car il les excluait de la gestion du trafic aérien. Avec leur syndicat CGT et celui du Thales, qui avait conçu le nouveau système, ils en ont créé un autre qui permettait de les garder au centre de la gestion du trafic aérien. Autrement dit, la démarche syndicale a permis de faire rentrer la technologie dans leur travail à partir de leur réalité, et ils en sont arrivés à mettre en place un système qui n'était pas celui prévu au début.

Jean-Marie LIRON

SNMM

L'usine du futur telle que le patronat la rêve va arriver et nous devons nous y préparer. Pour ma part, je n'ai jamais vu la Fédération ou la Confédération accompagner la volonté patronale. Au contraire, nous voulons préparer

les salariés à réagir et à construire leur avenir. Quel sera l'avenir des emplois et des conditions de travail ? Comment les compétences seront-elles reconnues ? Qu'allons-nous faire sur ces questions ? Je fais totalement confiance à la Fédération et à la Confédération pour que nous soyons en pointe sur ces questions.

Baté Sélé KAMANGO

Proseca Total

Il existe des interrogations par rapport à tout ce que nous sommes en train de dire. Pour ma part, je me suis basé sur les données que vous nous avez distribuées et qui définissent douze axes sur sept ans. Ainsi, de 2008 à 2015, le nombre de salariés a baissé de 24 %. Si l'on poursuit cette tendance sur cinquante ans, où en arriverons-nous ?

On dit qu'il faut s'adapter à la technologie mais nous savons très bien que celle-ci détruit les emplois. Entre 2008 et 2015, il y a déjà eu 24 % de salariés en moins. Nous devons donc en tenir compte et voir ce que nous devons faire. On parle tous les jours de licenciements. Quand parlerons-nous d'embauches, et pas seulement d'intérimaires ? C'est une question très sérieuse. Le manque de main d'œuvre nuit aux retraites. La question est posée. Il est très bien que la CGT prenne ce sujet à bras le corps pour essayer de définir une stratégie car la numérisation entraîne

toujours la destruction d'emplois.

Freddy LEONARDI

Valeo

L'usine du futur, ce n'est pas seulement le progrès et l'emploi. La CGT doit voir cela différemment, en regardant par exemple si la technologie peut soulager un camarade. En effet, si un camarade se casse le dos et que l'on met une machine à sa place, c'est une victoire. Il faut en revanche rester vigilant à ce que la robotisation ne supprime pas d'emplois.

Je déplore par ailleurs que la CGT ne soit plus politisée car j'observe des dérives qui me désolent. Il faudrait que nous parlions davantage de politique car nous avons perdu plein de valeurs, ce que je trouve déplorable.

Claudy MENARD

Conseiller Fédéral

Dans l'Automobile, la question de l'usine du futur est à l'ordre du jour depuis longtemps. Sur cette question, je crois que nous devons poser un postulat : s'agit-il d'un progrès au service de l'Homme ou pour la finance ?

Une autre question est de savoir comment nous allons utiliser nos outils, en particulier nos commissions formations dans les CE, pour poser la question de la formation professionnelle pour qu'il y ait de vrais moyens. Je rappelle que nous avons évoqué voici quelques années la question des 10 % de la

masse salariale pour la formation professionnelle. A mon avis, c'est l'occasion de la porter à nouveau. Et puis après tout, la France n'est pas si en retard que cela sur la question du progrès. Quand le groupe Renault a fait alliance avec Nissan, ce n'est pas lui qui était le plus en retard. En revanche, il avait une filiale baptisée Renault Automation, qui fabriquait des robots, qui n'existe plus aujourd'hui, et qui serait un outil important pour la maîtrise de cette usine moderne, et donc pour la maîtrise des conditions de travail et de vie des salariés.

Fabien GACHE

Renault

Les patrons se sont accaparés les moyens de production et considèrent depuis toujours qu'il leur appartient de décider de leur utilisation et de leur finalité. Ne pas s'intéresser aux questions industrielles revient tout simplement à les laisser faire. Je pense donc que les salariés ont tout intérêt à se mêler de ce qui les regarde.

Sur la question de l'usine du futur, je pense qu'il faut un peu modérer les choses. Il y a effectivement une panoplie médiatique un peu importante. Cela étant, pour prendre le cas de Renault, dans le cadre de l'accord compétitivité, 10 % à 12 % d'automatisation auront lieu dans les trois ans. Or les gains de productivité que la direction espère atteindre sur la même période sont de 48 %, ce qui veut dire

que l'automatisation n'en apportera qu'une partie. Le reste sera réalisé sur les chaînes et l'ensemble des postes de travail. Dernier point : la question qui est posée est « à quoi doivent servir les gains de productivité ? ». Quelle est la part qui doit servir à la réduction du temps de travail et aux salaires, de manière à ce que les salariés travaillent dans des conditions normales, sans mettre en péril leur santé, et avec des salaires à la hauteur ?

David MEYER

Avec l'usine du futur, nous traitons un sujet qui ne semble pas nous concerner et dont les patrons ont toujours tendance à s'accaparer. Pour ma part, je voudrais revenir sur quelques enjeux qui ont été pointés, notamment la question des qualifications. Le patronat veut des salariés de plus en plus qualifiés mais ne veut pas les rémunérer. Avec l'usine du futur, on retrouve ce côté « alibi » comme avec les modèles d'organisation dits « Toyota » qui concourent à pressuriser toujours plus les salariés et à prendre leur intelligence mais sans rémunérer leur travail et en dégradant leurs conditions de travail. Derrière l'usine du futur se cache un autre risque : celui d'une précarité totale de l'emploi avec d'un côté des salariés qualifiés qui auront un statut et de l'autre, d'autres salariés qui seront sur des postes de plus en plus standardisés,

de plus en plus déqualifiés et de moins en moins rémunérés, avec des conditions de travail de plus en plus dégradées. C'est donc aussi un enjeu sur lequel nous avons à nous pencher.

Traiter la question de l'usine du futur peut sembler un slogan mais si nous ne nous en occupons pas et que nous suivons tout ce que disent les médias, à savoir qu'il n'y aura plus d'emplois mais que des robots demain, nous n'avons plus qu'à réfléchir au montant du revenu universel que nous négocierons demain, ce qui, là encore, n'est pas dans notre ADN.

Ce travail sur l'industrie du futur, nous essayons de le mener au sein de la Fédération. Nous avons besoin de savoir ce qui se passe un peu partout parce que nous avons notre mot à dire. Le lean manufacturing a été introduit dans les entreprises sans que nous nous rendions compte de ce que cela était et nous avons été à la remorque pour voir comment traiter cette problématique. Ne faisons donc pas la même erreur sur la question de l'usine du futur.

Stéphane FLEGEAU

Sur ce sujet, nous faisons face à une vraie stratégie patronale qui avance très vite. Avec les échéances électorales qui arrivent, la CGT est dans l'obligation de faire des propositions. A la Fédération, nous travaillons sur ce sujet et nous sommes demandeurs de

sollicitations de syndicats, avec des exemples très concrets de ce qui leur est présenté, pour être dans une démarche d'anticipation et amener des améliorations pour les conditions de travail et la qualification des salariés. Il s'agit d'un sujet essentiel qui va nous occuper pendant de longues années et plus nous aurons de cas concrets, plus cela alimentera notre réflexion et nous amènera vers des repères revendicatifs qui pourront servir aux salariés, à la Fédération et à l'ensemble de la CGT. Il faut donc vraiment se saisir de ce sujet et ne pas laisser les choses se passer comme certains le voudraient.

Denis BREANT

Animateur du secteur automobile - Valeo

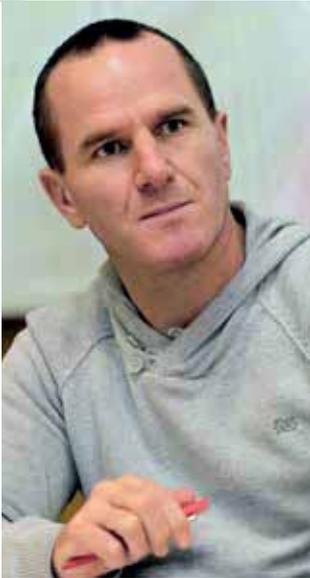
Nous avons pu voir au travers des sujets proposés aujourd'hui par le bureau de l'Auto qu'il y a eu une confrontation d'idées. Certains ont pensé que les membres du bureau pouvaient être des donneurs de leçons. Ils se rendent régulièrement dans vos entreprises et vous avez l'impression qu'ils ne font que cela mais ils n'y consacrent au maximum que la moitié de leur temps et passent le reste dans leur entreprise. Nous savons donc bien combien il est complexe d'échanger avec les salariés et d'organiser des AG. D'ailleurs, si la lutte était si facile, nous n'aurions pas perdu d'acquis et en

aurions même gagné de nouveaux.

Le but de cette intervention est simple. Nous représentons la CGT, la Fédération et la Confédération. Notre but est de sortir de ces assises avec une proposition d'action dans l'Automobile. Nous irons bien sûr où la CGT nous appellera mais posons-nous la bonne question. Le collectif Auto a décidé par deux fois de mener des actions sur deux sites mais quand nous avons appelé les camarades, ils nous ont dit que cela était très compliqué de les faire chez eux. Si nous avons aujourd'hui des échanges parfois virulents, nous avons tous la même difficulté : rassembler et mobiliser. Et si nous n'arrivons pas à nous parler franchement dans le respect et dans le but que la CGT en ressorte plus forte, ces Assises ne serviront à rien. Nous devons en ressortir avec du concret et du positif !

DÉBAT ET LIEN AVEC LE SECTEUR EUROPÉEN SUR LA SITUATION DES SALARIÉS DANS LE SECTEUR DE L'AUTOMOBILE DANS LEUR PAYS

41



Boris PLAZZI

*Membre du Secrétariat
Fédéral*

2011 : journée étude à la CGT sur l'industrie en Europe avec un certain nombre d'organisations syndicales, dont la MWB, FGTB et le CCOO.

Décision de poursuivre ces rencontres, échanger sur ce qui se passe dans nos pays et essayer de construire des approches communes sur plusieurs enjeux.

2012 : Constituer un groupe de travail «le groupe d'Annecy »,

comprenant la FIOM, le CCOO, la MBW et la FGTB.

Depuis ce groupe s'est renforcé avec UNITE, OGBL, POEM.

Ce groupe s'est imposé comme lieu de réflexions et de constructions portées au niveau européen (IndustriALL Trade Union).

Ce moment de rencontre des organisations syndicales progressistes d'Europe de la métallurgie au départ et désormais de l'industrie, permet de discuter sur des sujets pour ou pas traités dans ITU. Situation de l'industrie, le travail par filières.

Les politiques d'austérité, la mise en place d'indicateurs permettant de mesurer l'impact des politiques publics, notamment dans l'industrie.

L'avenir du syndicalisme.

Les ALE, le temps de travail, salaire minimum, précarité, Brexit, les libertés syndicales.

Nos discussions ont notamment permis de construire des propositions qui ont ensuite été portées dans ITU.

Journée d'actions le 9/10/2012. Position contre les politiques d'austérité, la solidarité et les manifestations avec les

syndicats Grecs, critères permettant de définir un salaire minimum de chaque pays. RTT, groupe de travail sur la syndicalisation, résolution politique commune pour le second congrès de ITU. L'élection de Benoit GERITS MWB FGTB, comme secrétaire général adjoint de ITU.

Le groupe d'Annecy, nous permet de pouvoir échanger et préparer de grands débats et positions dans ITU. Plusieurs fois nos propositions communes ont permis de faire bouger les lignes au sein de l'ITU.

Nous sommes à l'aube d'une nouvelle ère du groupe puisque nos organisations travaillent désormais à permettre le même type de relation dans les entreprises multinationales.

Déjà des relations existent chez Safran, Renault, Arcelormittal ou APERAM. Il convient notamment de créer les conditions pour les multiplier dans tous les groupes et dans les multinationales du secteur automobile, le potentiel existe.

Aussi, il existe une extension du groupe d'Annecy au niveau international.

En s'appuyant sur le socle du groupe d'Annecy, nous avons organisé à Paris en octobre 2015, un séminaire international (plusieurs dizaines d'organisations syndicales, d'Europe, d'Afrique, du Maghreb, d'Amérique du Nord, du Sud). Ce séminaire nous a réunis et nous a permis :

- D'établir une plateforme revendicative commune.

- D'obtenir l'élection du VS, comme secrétaire Général à l'IGU.

Les organisations syndicales de ce groupe de « PARIS » ont convenu en automne dernier de poursuivre le travail de réflexion sur plusieurs questions :

La digitalisation, le changement de structure dans le salariat et l'avenir du syndicalisme, la précarité, la RTT, les ALE.

Une prochaine rencontre du groupe de Paris aura lieu au second semestre 2017.

La Fédération assumera l'impulsion, le suivi, l'organisation.

Sans plus attendre, je vais laisser la parole à Juan BLANCO, du CCOO pour livrer son point de vue au sujet de la construction de ces deux groupes

et les perspectives de travail commun. Puis interviendront Greg et André pour la MNB et FGTB.

Situer la situation internationale, dans un contexte marqué par les luttes des travailleurs agissant contre les mauvais coups qui leur sont portés et portant des alternatives de progrès social.

Je rappelle que si le droit de faire grève est encadré par des conventions internationales dans de nombreux pays, ce droit n'est pas respecté par les patrons et les gouvernements et beaucoup de salariés risquent jusqu'à leur vie pour exercer ce droit.

Les brésiliens sont entrés dans une lutte contre le gouvernement illégitime du Président Michel TEMER, pour le respect de la démocratie, contre la réforme du droit du travail et des retraites.

En Corée du Sud, où après 6 mois de lutte, de manifestations et de grèves contre leur Loi travail, la répression syndicale et la fin de la corruption, l'assemblée nationale du pays a voté une motion de destitution de la Présidente.

Aux USA, le mouvement « lutte pour 15\$, a obtenu l'augmentation du salaire minimum pour près de 12 millions de salariés.

En Inde, une grève générale a rassemblé plus de 200 millions de travailleurs en automne dernier.

Plus près de chez nous en Italie, les organisations syndicales de la métallurgie viennent maintenant d'obtenir des avancées pour leur convention collective nationale.

Les trois organisations syndicales dont la CGT ont obtenu des avancées en matière de salaire, de protection sociale et de prévoyance. Le rapport de forces nécessaire s'est construit au printemps, pendant le conflit contre la loi travail, unitairement et après l'organisation d'une journée nationale

de grèves, suivie par près de 80% de salariés de la branche. L'unité retrouvée des organisations syndicales italiennes de la métallurgie est de bon augure et elles espèrent entraîner dans leur sillage leurs confédérations nationales dans la lutte contre les politiques d'austérité.

Nos camarades espagnols et belges pourront s'ils le souhaitent témoigner des luttes en cours ou à venir dans leurs pays à l'appel de leur fédération ou confédération.

D I S C U S S I O N



Grégory DASCOT

Il y a une vingtaine d'années, il y avait cinq constructeurs en Belgique : Renault, Ford, Volvo, Audi et Opel. Renault a fermé son site de Vilvorde en 1997, ce qui a donné lieu au vote d'une loi obligeant les employeurs à informer préalablement les salariés de leur volonté de fermer un site, ce qui permet aux organisations syndicales de formuler des contre-propositions alternatives pour y maintenir un maximum d'emplois et garder des activités. Il ne reste plus que deux sites de production aujourd'hui : celui de Volvo et Audi Bruxelles (anciennement

Volkswagen Bruxelles). Ce site a pratiquement fermé en 2006, quand la direction de Volkswagen a décidé de ne plus produire la Golf que sur deux sites au lieu de trois. Le syndicat IG Metall a pris part à cette décision puisqu'il siège au comité de direction de Volkswagen mais nous a soutenus pour qu'Audi reprenne l'usine. Cette décision était purement politique puisque le site de Bruxelles était bien classé en termes de productivité et de qualité mais que l'Allemagne avait déjà restructuré. Avant de reprendre le site, Audi a fixé ses conditions, notamment la remontée du temps de travail. Nous avons nous aussi fixé nos conditions

dans une lettre d'intention que nous avons envoyée à la direction d'Audi. C'était le résultat de sept semaines de grève.

Pour revenir sur le groupe d'Annecy et l'importance des liens entre syndicats, on peut penser que cela est un peu loin des travailleurs et ne nous concerne pas vraiment, mais nous pouvons témoigner que cela est important. Ainsi, chez Koné, j'ai été confronté au licenciement du porte-parole de la délégation de Koné Belgique à qui l'on reprochait d'être trop agressif dans sa façon de s'adresser à la direction. Aussitôt se sont mis en place tous les mécanismes au sein de l'Entreprise. Nous avons aussi travaillé avec nos camarades de Schindler et Thyssen pour qu'ils se préparent à se mettre en grève pour soutenir le délégué de Koné. Parallèlement, nous avons contacté nos homologues français pour qu'ils mettent la pression sur leur direction et le résultat, c'est que ce délégué est toujours dans l'entreprise. Plus récemment, une vingtaine de personnes ont été licenciées de Schindler Belgique, ce qui a entraîné une grève immédiate. Pour éviter que la direction fasse appel à des travailleurs de Schindler France, nous avons pris contact avec la CGT pour qu'elle demande aux techniciens de ne pas venir faire des dépannages en Belgique. Tout cela fait que nous avons pu négocier de façon plus

« confortable » pour les travailleurs licenciés. En Belgique, nous avons actuellement un gouvernement de droite libéral qui met en place les mêmes mesures que celles amenées par la loi El-Khomri. La première a été de bloquer les salaires. Il essaye maintenant de nous court-circuiter en individualisant les relations pour les heures supplémentaires. Auparavant, il fallait l'accord des syndicats pour réaliser des heures supplémentaires. Aujourd'hui, l'employeur peut les demander individuellement et si le travailleur est officiellement libre de les accepter ou de les refuser, nous savons très bien que le patron fera pression pour qu'il les accepte. Nous sommes donc court-circuités. Ce que vous vivez en France se vit dans d'autres pays, d'où l'importance d'avoir des échanges, non seulement entre structures syndicales mais aussi à la base.

André LANGENRIES

Audi Bruxelles

Audi Bruxelles emploie actuellement 2800 salariés (dont 200 intérimaires) et fabrique environ 120 000 Audi A1 par an, réparties sur deux équipes.

La grande difficulté de ce site tient au fait qu'il est coincé entre une ligne de chemin de fer et la ville de Forest, qu'il a dû s'étendre en longueur et en hauteur et que son développement a été possible grâce à la



disparition d'entreprises avoisinantes (dont Citroën). La FGTB représente environ 50 % de la force syndicale du site. Le taux de syndicalisation y est de 90 %, ce qui tient à des raisons historiques. Le site de Volkswagen a connu une histoire mouvementée. Autrefois, il travaillait notamment avec Caterpillar et les forges de Clabecq. Nous étions l'organisation revendicative de pointe, basée essentiellement sur une base conflictuelle. Il y eut des grèves légendaires, essentiellement basées sur trois thèmes principaux : l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation du pouvoir d'achat (hors indexation automatique des salaires) et la réduction du temps de travail avec embauches compensatoires. La première grève sur ce thème eut lieu en janvier 1991. Sous l'impulsion d'IG Metall, nous avons relancé cette revendication pour obtenir les 35 heures. Elle n'a pas abouti mais nous

ne l'avons pas abandonnée pour autant. Nous l'avons maintenue jusqu'en 1994, date à laquelle l'entreprise a décidé de se débarrasser de 850 travailleurs, ce qui fut l'occasion pour nous de relancer la discussion sur les 35 heures (je précise que lorsque IG Metall a fait grève pour les 35 heures en 1991, nous avons subi des pressions pour reprendre une partie de la production réalisée en Allemagne, ce que nous avons catégoriquement refusé). La grève a alors éclaté, d'abord dans des ateliers satellites, puis dans toute l'entreprise. Elle a été extrêmement pénible puisqu'elle a duré cinq semaines. Au bout d'une semaine, bon nombre de travailleurs commençaient à se plaindre mais nous avons tenu le coup, avec un noyau de 300 à 350 militants et délégués et avons bloqué l'entreprise pendant cinq semaines. Finalement, la direction a accepté le passage aux 35 heures, après qu'IG Metall a indiqué qu'il n'était pas

question de reprendre en Allemagne une partie des productions réalisées en Belgique. Aujourd'hui, nous subissons les conséquences directes et indirectes du dieselgate. En Allemagne, cela a eu des répercussions directes sur la production (diminution de la production de 4 800 véhicules A8 et suppression d'une équipe de nuit, réduction de 40 000 véhicules suite à la décision de la Corée de ne plus importer de véhicules diesel fabriqués par le groupe Volkswagen). En Belgique, la situation n'est pas la même. La décision de transférer la construction de l'Audi A1 en Espagne a été prise il y a deux ans et la direction a décidé que le site de Forest fabriquerait la première voiture électrique du groupe. Plus d'un milliard y seront investis pour en faire un site de production purement électrique.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une augmentation de production pour l'Audi A1. Malheureusement, nous sommes coincés car toutes les transformations se font dans les périodes de non-production. Il n'est donc plus possible de travailler le samedi. La direction nous demande d'allonger le temps de travail journalier à 9 ou 10 heures par jour, ce que nous avons toujours refusé. Le climat social est un peu meilleur mais nous voyons bien que notre direction va profiter de l'introduction des nouvelles technologies pour revoir tous nos accords d'entreprise. Nous serons confrontés à pas mal de luttes et aurons besoin de solidarité comme auparavant.

Juan

L'organisation de cette réunion est très importante. Il s'agit en effet d'un exemple concret de coopération

syndicale active et pas rhétorique. Nous avons des projets et des objectifs communs, nous avons aussi des différences dans notre activité syndicale quotidienne mais nous savons partager nos principales actions dans nos entreprises et au niveau européen. Nous savons bien sûr que les différences existent mais ensemble, nous sommes plus forts et cela est très important dans le secteur automobile. Qu'en est-il de ce secteur en Espagne et quelles sont nos relations avec nos collègues français, belges et allemands ? L'Espagne est une sorte de plateforme semi-périphérique exportatrice. En Espagne sont présents les principaux constructeurs mondiaux : Renault, PSA, General Motors, Volkswagen, Seat, Iveco, Nissan, etc. C'est le troisième pays exportateur de voitures dans le monde. Le modèle de l'industrie automobile

y est totalement post-fordiste. Plutôt que de bien payer les travailleurs pour qu'ils puissent acheter les véhicules qu'ils produisent, il s'agit de produire à prix réduit pour exporter partout dans le monde.

Dans ce contexte, le travail syndical s'oppose à la stratégie des employeurs, qui repose sur le principe de mise en concurrence entre sites d'un même groupe et l'allocation de nouveaux modèles à d'autres sites. Cette stratégie constitue le contexte général dans lequel s'inscrivent les négociations sur les restructurations et les conventions collectives. Nous sommes donc sous une pression constante, l'objectif final étant la concurrence entre les droits des personnes et des chômeurs. Cette pression est encore plus grande dans le sud du pays où le taux de chômage est de 40 %.

Nous pouvons combattre grâce au réseau syndical, non seulement à l'intérieur de l'Entreprise mais aussi au niveau européen et mondial. L'Espagne est dans une situation un peu contradictoire. Alors que le pays traverse une crise économique très forte, dans le secteur de l'automobile, l'emploi reste constant car la production est en augmentation et aussi parce que nous avons subi une dévaluation salariale, grâce notamment à la multiplication de la sous-traitance. Lors d'une récente réunion, le directeur général d'un





grand groupe français de l'automobile nous a dit que les syndicats espagnols avaient l'habitude de faire des comparaisons avec les salariés de France ou d'Allemagne mais lui nous compare plutôt aux salariés portugais ou marocains. C'est la logique de l'entreprise pour revenir sur les conditions de travail. C'est la logique de l'entreprise pour faire pression lors des négociations sur les restructurations, les conventions collectives ou les conditions de travail. Je crois donc que nous devons coopérer sur des problèmes concrets, pas seulement faire des déclarations d'intérêt général. Il y a urgence à s'unir syndicalement et à construire des actions concrètes dans les grands groupes de l'automobile. En tout cas, je crois que pour tous les travailleurs du secteur, la coopération

à tous les niveaux est très importante.

Christophe JANVIER

Renault Le Mans

Quel est le salaire moyen des salariés du secteur automobile en Belgique et en Espagne. Nos camarades belges ont par ailleurs évoqué la suppression d'équipes de nuit et je souhaiterais savoir si cela a eu des conséquences financières pour les salariés. Je souhaiterais enfin savoir comment les dirigeants belges gèrent les équipes de nuit et notamment s'ils y intègrent beaucoup d'intérimaires.

Eric PRIEUX

DELPHI

Je voulais avoir confirmation de la décision de la Corée de ne plus importer de véhicules diesel construits par le groupe Volkswagen. Il s'agit donc bien d'une décision

politique. J'ajoute qu'avec la dévaluation salariale connue par l'Espagne, nous avons la preuve concrète d'une sorte d'internationale patronale qui va au-delà de petites réflexions sur le coût de la vie et du travail en Europe, d'où la remarque de notre camarade espagnol sur le fait que nous devons vraiment nous parler.

Jean-Michel MALINEAU

groupe Elio

J'ai entendu dire récemment que des augmentations de salaire de 8 % étaient prévues pour 2017 en Espagne. Nos patrons nous disent aussi que le travail s'y développe beaucoup plus qu'en France mais j'ai aussi entendu dire que c'était souvent des petits boulots précaires. Je souhaiterais donc savoir si tout cela est vrai.

Geoffrey ROCHE

Mahle Baer

Cela fait six ans que je siège au comité européen du groupe Mahle et je peux confirmer que, après un comparatif entre sites européens, les salariés espagnols ont subi des pertes d'emploi, des baisses de salaire et une augmentation du temps de travail, soit disant pour retrouver leur compétitivité, ce qui a dégradé leurs conditions de travail et leur a fait subir une pression constante. De leur côté, les Allemands ont aussi été attaqués sur leurs salaires et invités à négocier deux conventions

collectives dans la branche Automobile : l'une pour les constructeurs automobiles, l'autre pour les fournisseurs de première monte. A Hambach aussi, la situation est assez tendue car la direction cherche à nous faire lâcher sur les 35 heures. Siéger au comité européen nous aide à avoir des informations sur les différents sites du Groupe.

Béatrice RENAULT

SNOP

Il faut se poser les bonnes questions. On nous met en concurrence entre sites européens, en nous disant qu'il y a moins de chômage dans certains pays, mais pour combien de pauvreté ? Nous devons partager le travail mais pas la pauvreté. Seule la solidarité pourra faire évoluer cela.

Le patronat a commencé par la loi Travail dans différents pays, comme l'Espagne, qui a subi énormément de chômage et est repartie mais dans certaines conditions liées à la Loi Travail. La France a une riche histoire, a connu des conflits qui ont abouti à beaucoup d'acquis et qui sont aujourd'hui attaqués par le patronat. L'important aujourd'hui est de communiquer avec tous ces pays, d'instaurer la confiance entre eux et de tous les amener au même niveau.

En 2015/2016, au sein du comité européen, nous nous sommes aperçus que c'était la République Tchèque qui détenait le chiffre d'affaires du groupe FSD. Tous ensemble, nous

avons décidé de faire une motion en demandant à notre PDG de donner un treizième mois pour la République Tchèque en fonction des résultats obtenus. Une négociation s'est engagée. Il y a eu un échange énorme avec le secrétaire du comité européen. En juin, ils ont obtenu une prime de 560 euros, mais il y avait des conditions (ne pas dépasser les vingt jours d'absentéisme sur six mois). Il s'agit donc davantage d'une prime d'assiduité que d'un treizième mois. C'est une petite avancée mais le plus important est d'avoir créé une solidarité et un échange qui s'est instauré. Aujourd'hui, c'est cette confiance qu'il faut que nous instaurions. Nous avons en revanche un gros point noir : depuis deux ans, nous

n'avons pas de cabine de traduction. Notre interprète est mandaté par le syndicat mais appartient à la direction et nous nous posons parfois des questions sur l'exactitude de ses traductions. Avec le cabinet Sécafi, nous avons donc proposé une solution reposant sur le recours à des oreillettes et à un interprète professionnel mais notre direction a refusé. Par contre, suite à ces échanges, nous avons obtenu deux jours de formation pour expliquer à tous les pays le rôle du comité européen et de l'expert comptable.

Grégory DASCOT

Pour ce qui est des problèmes de traduction, les employeurs ne vont bien sûr pas faciliter les échanges entre travailleurs des différents pays. Nous devons

donc nous organiser et faire le maximum pour communiquer. Il y a trois langues officielles en Belgique et chez Audi Bruxelles, il y a une traduction simultanée lors de nos réunions, assurée par une société extérieure car la direction a compris depuis longtemps qu'elle avait tout intérêt à mettre en place une traduction simultanée efficace. Concernant les sous-traitants, nous avons tendance à aller vers une sorte de fatalisme, en considérant que le sous-traitant offrirait de moins bonnes conditions que les constructeurs, notamment lors des restructurations, mais ce n'est pas une fatalité. A Anvers par exemple, après qu'Opel a négocié son plan de restructuration, les sous-traitants ont organisé des actions à tour de rôle pour bloquer le site de production et ont obtenu que leur volet social soit équivalent à celui offert par Opel. Plus concrètement, chez Audi Bruxelles, nous essayons d'organiser régulièrement des réunions avec les délégués d'Audi, de Autovision ou de Faurécia afin que les délégués des sous-traitants aient les informations suffisamment à temps pour préparer leurs propres réunions. Chez Volkswagen, l'équipe de nuit a été mise en place en 1997 pour faire face à une demande de production croissante. Le salaire horaire était le même, avec une

prime de 28 %. Elle a été supprimée en 2006, de même que l'équipe du week-end, lors de la mise en place du projet de restructuration. L'essentiel des suppressions d'emplois s'est fait par deux biais : d'une part avec des pré-retraites (prises en charge presque totalement par l'employeur), d'autre part avec des primes de départ (5 700 euros par année d'ancienneté) pour les salariés qui souhaitaient quitter l'Entreprise. Concernant le salaire horaire, il est en moyenne de 18 euros de l'heure chez Audi, un peu moindre chez les sous-traitants. Pendant des années, il y a eu chez Volkswagen une demande d'augmentation de la productivité et nous nous y sommes toujours opposés de manière conflictuelle. Malgré tout, cela s'est mis en place sur les chaînes de production et les salariés n'ont jamais eu de retour. Quand Audi est arrivé et a voulu porter la charge moyenne de travail de l'atelier de montage de 72 % à 100 %, nous avons établi une convention qui stipulait que ce serait la pratique et non la théorie qui définirait ce qui serait faisable et que 75 % des gains réalisés par l'Entreprise en augmentant la charge de travail seraient redistribués aux travailleurs à travers une augmentation du salaire horaire. C'est la première fois que les travailleurs bénéficiaient ainsi des gains de productivité réalisés par l'Entreprise.



Juan

Sur la question salariale, la stratégie de dévaluation repose sur un double processus. Le premier est la disparition de la négociation collective sectorielle dans la Métallurgie espagnole. Il n'existe que des contrats collectifs au niveau provincial mais la différence entre le salaire prévu dans ces contrats et celui versé dans les grandes entreprises est très importante. C'est l'impact de la réforme législative. Cela suppose une dévaluation. Par exemple, 40 % des travailleurs du secteur automobile n'ont pas de contrat collectif mais seulement un accord d'entreprise, avec un écart salarial de l'ordre de 40 %. Pour information, l'an dernier, dans les grandes entreprises, la revalorisation salariale a été en moyenne de 1,8 %. Le salaire moyen en Espagne est aujourd'hui de 25 000 euros bruts par an mais il existe d'importants écarts car la stratégie des grands groupes espagnols est d'instaurer une différence entre les travailleurs les plus anciens et les nouveaux contrats, autrement dit d'instaurer une double échelle salariale. Il existe aussi des écarts entre contrats collectifs d'une province à une autre. Concernant la coordination entre nous, nous sommes face à un problème concret de restructuration, avec une diminution de l'emploi. Pour combattre cette tendance, nous

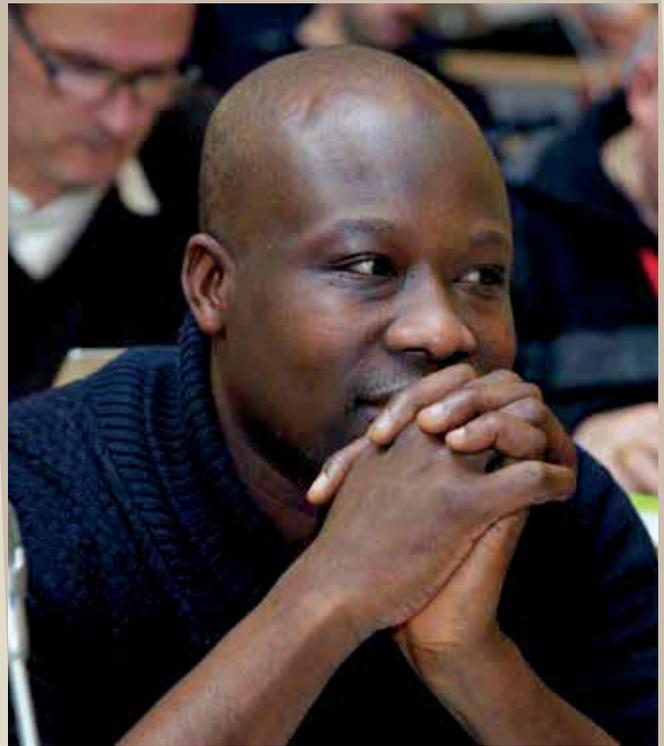
avons deux mécanismes : la coordination bilatérale entre syndicats et la coordination au sein des comités de groupes européens. Sur ce point, nous devons demander à IndustriAll l'instauration de coordinateurs européens, nommés par elle-même et non par l'organisation d'un pays ou l'autre, qui auraient pour mission de gérer la relation globale avec la direction de l'Entreprise et de faciliter la coordination entre délégués du comité européen. Beaucoup de délégués sont en effet nommés par leur entreprise, en particulier dans les pays de l'Est de l'Europe. Nous devons donc travailler sur la figure du coordinateur européen car elle est très importante pour travailler ensemble. Nous aurons bientôt une réunion du comité politique d'entreprise d'IndustriAll et nous ferons une proposition concrète dans ce sens.

André LANGENRIES

La décision de la Corée est effectivement politique mais d'autres pays ont pris des décisions suite au dieselgate et cela ne concerne que les moteurs diesel. Pour le groupe Volkswagen, cela a représenté une perte de 20 milliards d'euros, ce qui risque de se traduire par un plan d'économies et nous nous doutons bien de qui en fera les frais.

Boris PLAZZI

La CGT est un syndicat internationaliste et la discussion que nous avons eue ce matin prouve



qu'elle est attachée à la lutte et à la mobilisation internationale.

Le capital est mondialisé et mène une politique cohérente dans chaque pays d'Europe et du Monde. Les grands groupes ont toujours le même objectif : dégager le maximum de profits pour rémunérer le capital, en particulier les actionnaires. Le patronat a une politique cohérente de pression et de mise en concurrence. Plus que jamais, la riposte des travailleurs est donc indispensable et les discussions que nous avons ici, au sein du groupe d'Annecy ou du groupe de Paris, sont de nature à créer les moyens de coordonner nos luttes et nos actions, pour pouvoir proposer aux salariés de se rassembler et de lutter. Les moyens financiers le permettent. Une autre répartition

des richesses est plus que nécessaire dans la période actuelle et nous y travaillons bien. Cette discussion montre que nous sommes plus forts ensemble et que nous avons besoin de développer nos échanges et notre coordination. Nous ne pouvons plus en rester à des échanges entre fédérations mais devons les décliner dans nos groupes (Volkswagen, Audi, Faurécia, Renault, Peugeot, Valeo). C'est un axe de travail important. Le 41ème congrès de notre fédération sera aussi une occasion de préciser certaines choses en la matière. La Fédération est à votre disposition pour vous aider à discuter à l'échelle de votre entreprise avec l'ensemble des organisations syndicales qui la composent.

PERSPECTIVES ET REVENDICATIONS



**Jean-Bernard
ETCHEMENDY**

► Solidarité Européenne

Nous venons de voir, en lien avec le secteur Européen et la situation des salariés dans le secteur de l'automobile dans leurs pays respectifs, que s'exerce partout, un chantage où à chaque fois le patronat oppose les salariés entre eux en mettant en avant la délocalisation.

Afin de préserver nos industries, il n'est pas question pour la CGT de tomber dans un national protectionnisme, comme s'engage dans un processus dans lequel, sous prétexte de compétitivité, les salariés devraient travailler au moins-disant social, les français aux conditions espagnoles, les Espagnols aux conditions slovaques,

les Slovaques aux conditions turques, et les Turcs aux conditions chinoises.

Cette optique infernale pour les salariés et les populations conduit l'Europe dans une récession économique insupportable et suicidaire.

C'est de pousser toujours plus les échanges qui est nécessaire pour repousser les gouvernements qui organisent les politiques d'austérité néfastes et mettre en perspective des actions communes.

► Les nouvelles technologies et les risques

La numérisation de l'Industrie ou « usine du futur » selon les dires, est une étape de plus qui percute notre secteur de l'automobile ; automatisation, robotisation, numérisation, informatisation font déjà partie intégrante du quotidien des salariés. Au lieu de se traduire par le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et de vie, la tendance va accentuer le risque de disparition de milliers d'emplois et de sites de productions paupérisant de facto des territoires entiers.

Si nous restons spectateurs, si les conditions d'intervention des salariés ne sont pas réunies, le patronat et les adeptes du CAC 40 ou du second marché continueront à se goinfrer

sur le dos des vrais créateurs de la valeur ajouté que sont les travailleurs de l'automobile.

C'est bien le coût du capital qui est le handicap majeur pour la filière et ses emplois. Les entreprises ont suivi des stratégies où sous la pression du coût du capital, la course à la rentabilité s'est faite au détriment de l'investissement productif et de l'emploi.

Cette course aux profits de courts termes est mortifère. Elle pose aussi la question du rapport donneur d'ordres et sous-traitants.

Les sous-traitants inféodés, sans visibilité, pressurés et qui pourtant sont créateurs des richesses redistribuées sous formes de dividendes dans les groupes donneurs d'ordres.

Notre syndicalisme CGT impose plus de solidarité et de coopération pour appréhender et combattre cette exploitation.

► L'emploi

70 000 emplois de moins dans le secteur sur 10 ans :
- 1997 à 2007 = Stabilité à 270 000 emplois
- 2007 à 2017 = moins 70 000 emplois

Les pertes d'emplois sur 10 ans sont le résultat des orientations stratégiques des donneurs d'ordres malgré l'argent public distribué.

Le cycle de perte d'emplois s'articule toujours avec la précarité et celle-ci est un fléau. Comment peut-on tolérer une organisation de productions où la moitié des ouvriers sont intérimaires.

D'autres catégories professionnelles sont également touchées, comme les bureaux d'études. C'est une fragilisation des sites sous-évalués, fragilisation avec un diagnostic vital engagé.

Cette précarité, en constante progression s'accompagne toujours de la dégradation des conditions de travail pour tous, d'accords de compétitivité, gel des salaires... Ces difficultés débordent sur les territoires. C'est toute une filière mise à mal avec de lourdes conséquences.

► La CGT propose

Emploi :

- Remettre l'emploi et la qualité du travail au cœur des processus de décisions avec une politique d'embauches et de formation offensive dans toute la filière.
- Combattre la précarité dans les entreprises.
- Départ en retraite : 1 départ = 1 embauche
- Mettre en œuvre une réduction du temps de travail à 32h en s'appuyant sur une nouvelle répartition des richesses.

Salaire :

- Tous les salariés de la filière doivent disposer d'un ensemble de droits

minimum permettant d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

- Une grille unique de classifications, de l'ouvrier au cadre, permettant de valoriser les diplômes et les savoirs de chaque personne. Elle débiterait à 1 700 € pour un salarié sans diplôme et qualification reconnue, hors primes avec une valeur du point unique, et une hiérarchie des salaires de 1 à 5.

- La garantie d'un déroulement de carrière avec un changement automatique du coefficient ou de l'échelon tous les 4 ans.

Des droits nouveaux pour les salariés :

- Stopper les plans de suppressions d'emplois et mettre en place un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciements et restructurations permettant la recherche et la construction de propositions alternatives.

- Transparence donneurs d'ordres / sous traitants sur les volumes prévisionnels et l'impact environnemental des logistiques transnationales.

- La mise en place des Comités Inter-Entreprises qui seraient composés des représentants des salariés des entreprises donneuses d'ordres, sous-traitantes, représentants du patronat et des représentants des pouvoirs publics de façon à avoir une transparence des stratégies venant des donneurs d'ordres.

Finances :

- Orienter les aides publiques aux entreprises

vers la consommation, par exemple, dans l'automobile, baisse de la TVA pour l'acquisition d'un véhicule neuf, ce qui participerait au rajeunissement du parc. Les voitures de plus de 8 ans sont très polluantes et leurs utilisateurs, faute de pouvoir d'achat, ne peuvent en changer.

- Réduire les délais de paiement clients/fournisseurs à 5 jours, comme en Allemagne, au lieu de 60, ce qui permettrait d'éviter des frais bancaires et consoliderait les entreprises.

Des conditions de vie et de travail décentes :

- Faire un état des lieux par un organisme indépendant sur les capacités installées, engagées, disponibles dans un cycle de travail en 2X8 visant à supprimer le travail de nuit.

- Remettre en cause l'organisation du travail basée sur le juste à temps, (modèle Toyota) dit Lean Manufacturing qui est inefficace pour les utilisateurs d'automobiles, pour l'environnement, pour les salariés et pour les entreprises. Avec les circuits des pièces, les camions sur les routes et les problèmes techniques récurrents.

- La reconnaissance de la pénibilité pour un départ en retraite anticipé.

- Etablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité.

Sur le plan industriel :

- Accroître les efforts dans la recherche et



le développement dans les motorisations existantes, afin de les rendre beaucoup plus performantes, et moins polluantes.

- Travailler et continuer à développer des projets comme l'hydrogène et l'électrique par exemple.

- Produire et concevoir là où l'on vend, de la sous-traitance à la construction. Procéder à des relocalisations.

- Mettre en place un réel contrôle du crédit impôt recherche (CIR), afin de s'assurer que cette manne financière ne serve pas à industrialiser ailleurs.

- Arrêter d'opposer et de mettre en concurrence les modes de transports et les salariés qui les assurent.

- Lisser les productions sur l'année pour éviter les mises en chômage partiel déguisé, présence de 2 plateformes sur chaque site de production correspondant à des segments différents.

- Fabrication de chaque véhicule sur deux sites différents au minimum.

- Baisser les marges des constructeurs et le

prix des véhicules pour répondre aux besoins de toute la clientèle.

- Produire et concevoir là où l'on vend, de la sous-traitance à la construction. Procéder à des relocalisations.

- Mettre en place un réel contrôle du crédit impôt recherche (CIR), afin de s'assurer que cette manne financière ne serve pas à industrialiser ailleurs.

- Arrêter d'opposer et de mettre en concurrence les modes de transports et les salariés qui les assurent.

Actionnariat :

- Plafonner les dividendes aux actionnaires, afin de relancer les investissements dans les Hommes et les machines dans nos entreprises.

- Arrêter la course effrénée aux dividendes au profit de la vente de véhicules à faible marge pourrait être un signe fort pour le renouvellement du parc. Pour cela, Il serait donc judicieux que les constructeurs diminuent leurs marges de plus 40%.

La CGT a des propositions au niveau international :

• L'industrie automobile représente une activité structurante des secteurs métallurgie, chimique et textile dans le monde.

Les normes fondamentales de l'organisation internationale du travail (O.I.T.) doivent être respectées et un processus de classement pourrait être effectué par le biais d'étoiles obligeant les multinationales à respecter les droits fondamentaux.

Nos objectifs seraient de valoriser les comportements en fonction des progrès réalisés dans le domaine social au sein de l'entreprise et dans le processus des achats, c'est-à-dire contribuer à la diffusion du progrès social dans le réseau de

fournisseurs et de sous-traitants.

Le but étant de rendre public, un classement annuel des entreprises lors des grands salons automobile (Détroit, Paris, Genève, Tokyo, Pékin, Shanghai) par le biais de stands et conférences de presse et ainsi, rappeler nos exigences sociales et valoriser celles qui mettent en œuvre les bonnes pratiques.

La CGT est convaincue que tous les leviers doivent être réfléchis et mis en place pour assurer un avenir à la production automobile en France avec bien sûr un travail sur l'environnement. Espérons que le gouvernement et le patronat le soit aussi !

Prioriser, construire ces perspectives et

revendications s'ouvrent à nous d'ici la fin des travaux.

Comment mieux travailler entre les syndicats des donneurs d'ordres et des sous-traitants ?

Le besoin d'intervention des salariés est déterminant. Faire converger des luttes, des solidarités, des coopérations se pose.

La lutte, l'action, la grève, il n'y a aucune ambiguïté sur ce sujet.

La question qui nous est posée est de savoir comment tous les salariés peuvent s'inscrire dans la lutte, ceux qui sont confrontés à des problèmes d'emplois comme ceux qui pensent ou à qui l'on fait croire que leur avenir est assuré ?

Etre innovant dans la stratégie de lutte. Comment pouvons-nous organiser des actions pour désorganiser la production avec une majorité de salariés des donneurs d'ordres et des sous-traitants ?

Il nous faut regarder ensemble à partir des attentes, des besoins, pour que cette mise en mouvement des salariés, dans le plus grand nombre, s'engage sur leurs revendications et gagne.

Voilà mes camarades le sens des échanges, du débat qui s'ouvre pour trouver les solutions et obtenir ainsi un rapport de forces dont nous avons tant besoin.

D I S C U S S I O N



Jérémy GABRYS

SNWM Douai

Une journée d'action me semble nécessaire en direction des donneurs d'ordres, d'abord pour dénoncer la casse dans les entreprises, ensuite pour mettre en avant les propositions de la CGT sur l'emploi, les salaires, etc. Nous ne pouvons plus subir les attaques et nous devons tous nous inscrire dans cette journée d'action avant l'été, ce qui nous donnera le temps de préparer notre communication dans les entreprises pour toucher l'ensemble des salariés. On parle aujourd'hui de la précarité qui augmente

partout. On voit aussi que dans le dernier accord antisocial qu'elle a imposé à ses salariés, la direction de Renault veut passer de 60 à 90 véhicules par salarié et par an. Si nous ne nous battons pas pour l'emploi, les conditions de travail et les salaires, cela va devenir insupportable. Je pense donc qu'il faut s'inscrire pleinement dans cette journée et la préparer au mieux avec la Fédération.

Je précise que s'ouvriront le 22 les Assises de l'industrie et il me semble important de parler de projet industriel. Dans notre entreprise, si nous n'avions pas pris les problèmes de

charge de travail à bras-le-cors et si ne nous étions pas battus en 2013, nous ne serions plus là aujourd'hui. Mais nous avons réussi à obtenir des charges de travail pour redynamiser, ce qui se traduira par 160 embauches cette année alors que si nous avions laissé faire le patronat, 350 emplois auraient disparu et 350 familles se seraient retrouvées dans une situation plus que précaire.

Nadia SALLY

St Microelectronics

Si la CGT organise des Assises de l'Industrie le 22 février et une initiative le 21 mars, c'est parce que cela fait longtemps que nous nous battons dans nos entreprises pour garder les emplois, développer de nouvelles activités et obtenir de nouvelles garanties sociales. Par le passé, la Fédération a lancé une campagne sur le thème de la reconquête industrielle et elle la reprend aujourd'hui car nous constatons tous que la place de l'industrie diminue en France puisqu'elle ne représente plus que 10 % du PIB et moins de 3 millions d'emplois. Allons-nous continuer à laisser faire, sachant que sans industrie forte, un pays est vite confronté à des déserts territoriaux et à la disparition des services publics ?

La Confédération a proposé aux organisations du CCN de lancer une nouvelle campagne de reconquête industrielle avec deux temps forts :

les Assises de l'Industrie le 22 février à la Cité des sciences et de l'Industrie et une mobilisation interprofessionnelle le 21 mars sur le thème de l'Industrie et des services publics. Outre ces deux rendez-vous, notre ambition est de travailler tous ensemble à des projets alternatifs et des luttes communes car il y a des convergences possibles avec d'autres fédérations pour mener une action globale cohérente et porter la question industrielle dans le débat public.

Sylvain ROY

PSA Poissy

Je ne sens pas beaucoup d'engouement pour cette journée d'action. Nous avons parlé ce matin de précarité, de mise en concurrence. Il s'agit là d'une stratégie patronale qui vise à instiller la peur parmi les salariés. Comment faire pour que la peur change de camp ? Une journée nationale doit y contribuer et permettre à la revendication de mettre en avant ses revendications auprès des salariés. Du coup, proposer une journée d'action avant l'été me semble être une perspective minimale car elle contribuera à ce que les salariés se réveillent. J'espère qu'elle sera mise en œuvre et que ce sera une réussite.

Pascal MOREL

secrétaire général de l'UD de Seine-Maritime

Il me semble que la précarité touche aussi



les services publics et l'opportunité qui nous est donnée avec la journée du 21 mars peut être une première échéance, à condition que nous partagions tous ce point de vue au sein de la CGT et que nous la réussissions ensemble. La première étape sera les prochaines Assises de l'Industrie du 22 février, dont le contenu devra nous redonner confiance, dans la continuité de ce que nous avons fait autour de la loi Travail. Mais si nous y allons chacun de notre côté, ce ne sera pas la meilleure perspective à donner aux salariés. Les cartes sont dans nos mains et nous devons nous donner les moyens nécessaires pour réussir ces Assises. Nous travaillons aussi de manière de plus en plus croisée avec nos structures (comités régionaux, unions locales et départementales, professions, fédérations et syndicats) autour des filières industrielles, et c'est ce que nous avons fait pendant ces deux journées.

Mais la première échéance est de réussir la journée du 21 mars en étant tous ensemble et en essayant de bloquer nos entreprises car c'est de cette seule manière que nous pourrions toucher le capital. Continuons à former nos militants, à leur faire lire nos propositions pour mieux maîtriser les enjeux.

Laurent MALOCHET

GMS La Souterraine

GMS est en redressement judiciaire depuis le 2 décembre. Soit on se résigne, soit on lutte. Je ne sais pas si notre lutte est exemplaire mais elle existe. On ne sait pas sur quoi cela va déboucher mais ce qui est sûr, c'est que si nous n'avions rien fait, la boîte aurait été liquidée.

La pression continue sur l'Etat et les constructeurs a fini par payer pour partie. Nous avons récupéré 1,7 million d'euros de fonds publics pour survivre jusqu'à une entreprise. Nous allons maintenant pouvoir nous concentrer



sur PSA et Renault, les responsables de notre naufrage, pour qu'ils nous remettent la charge retirée progressivement sur plusieurs années. Pour les 283 salariés de notre site, ce n'est que justice. Il nous faut habiller la mariée pour permettre une reprise stable et pérenne. C'est effectivement une mobilisation d'environ 250 salariés sur 283, de l'ouvrier au cadre, qui a fait bouger les lignes. Cette mobilisation n'a été possible que par un travail interne CGT quotidien, ainsi qu'avec l'ensemble de la CGT (Fédération, UD, UL, USTM). En effet, au delà du support logistique nécessaire, c'est aussi le message et les perspectives que nous pouvons donner au travers des travaux effectués sur l'Auto et l'aide des camarades des donneurs d'ordre (PSA, RSA), et aussi au travers des échanges avec les camarades de groupes du même secteur tels que FSD, GMD,

Gestamp, Defta, qui nous ont informé avoir du boulot. L'info du réseau CGT a été et est toujours fondamentale pour orienter les luttes. Ce sont ces relations entre nous, la recherche de la vérité, en recoupant les informations et en utilisant le cabinet d'experts, qui nous permettent d'argumenter pour avoir de la crédibilité auprès des salariés et de la population. Cela nous permet aussi de nous confronter aux directions de PSA et Renault dans des réunions au Ministère. Ils ont divisé notre chiffre d'affaires par deux alors que tous les chiffres de l'Auto sont bons et que dans le secteur emboutissage, une grosse partie des sites sont très chargés. Comme l'a dit notre camarade de Saint-Florent, ce sont des choix et il faut les changer. Argumenter les irrite fortement, d'autant plus que depuis six mois, nous luttons avec les salariés, avec par exemple des opérations escargot, des

blocages d'autoroutes, etc. Nous avons déboulé dans les concessions PSA et Renault de Limoges. Nous avons aussi bloqué les entrées et sorties des sites PSA et Renault en simultané, en coordination avec les camarades de la CGT centrale et du site, alors qu'ils étaient 200 à 400 km en car de chez nous, retenus en douceur mais avec fermeté. Nous avons bloqué la voiture de l'administrateur judiciaire la veille de notre passage au tribunal de commerce de Poitiers afin d'éviter la liquidation le 27 janvier. Nous attendions la confirmation écrite du financement de la période d'observation par les fonds publics promis. Nous ne l'avons obtenue qu'à 22h30. Lundi dernier, nous sommes allés à pied, avec tous les salariés, à la gendarmerie porter plainte contre la direction (PDG, DAF, DRH, directeur de site) pour abus de confiance. En effet, cette direction – maintenant écartée par l'Administrateur judiciaire et par l'instance des salariés – a nommé un directeur de transition. Notre ancienne direction a détourné la part salariale prélevée sur nos salaires de la mutuelle obligatoire, ce qui est parfaitement illicite. Tout ceci nous a permis d'être encore là aujourd'hui et nous avons bien l'intention d'être là demain avec tous les salariés. C'est pour cela que nous profitons aussi de ces Assises pour se voir avec nos camarades pour construire notre futur.

Jean-Marie LIRON

Le CCE de SNWM a posé la question à sa direction générale de la reprise du site de La Souterraine car nous pensons qu'il doit y avoir de la fraternité dans ce que nous vivons aujourd'hui. J'ai entendu plusieurs camarades parler des initiatives lancées par la CGT en faveur de l'Industrie. Aujourd'hui, nous avons besoin de réfléchir aux moyens d'avancer dans l'automobile et nous apporterons notre pierre à l'industrie de demain. J'ai entendu dire qu'il fallait que nous luttons. Pour ma part, je propose que nous sortions d'ici avec des propositions. Nous pourrions par exemple bloquer le site PSA de Sochaux ou de Mulhouse par exemple. Nous devons donner des perspectives de lutte aux salariés de l'Automobile et travailler ensemble.

Xavier PETRACHI

Hier, nous avons proposé de mener des actions sur le thème de la convention collective nationale entre le 27 février et le 3 mars. Cela pourrait être un tremplin pour le 21 mars.

Franck MOREL

Iveco bus

Ce que je conclus de ces deux journées, c'est que si nous avons bien réagi à toutes les menaces, il faudrait maintenant que nous passions à l'action – nous savons le faire, comme nous l'avons

montré en mobilisant pas mal de personnes contre la loi EL-Khomri – surtout que l'industrie est menacée en France.

Concernant les achats de véhicules fabriqués à l'étranger avec l'argent public, nous n'avons pas trop soulevé ce point mais cela me semble totalement aberrant.

Concernant les menaces de l'UIMM sur la convention collective nationale, il faut que nous passions à l'action. Je propose donc d'emmener un groupe à Paris et plusieurs autres devant le siège des grandes entreprises pour faire savoir notre mécontentement face à l'action du patronat français.

J'ajoute que de grosses menaces pèsent sur le secteur des poids lourds. Toutes les fédérations pourraient se mettre ensemble.

Je pense enfin que nous devrions organiser des grèves à horaires libres afin de démoraliser les patrons. Je suis convaincu que si tous les syndicats le faisaient, les patrons feraient attention à ce qu'ils font.

Jean-Michel MALINEAU

Le groupe Elior compte 130 000 salariés couverts par douze conventions collectives différentes. Ne serait-il pas bon de faire quelque chose avec toutes les fédérations ? Les patrons essaient de faire basculer les salariés des stations-services sous

la convention collective de la restauration, ce qui conduirait à leur supprimer leur capital de fin de carrière, les avantages offerts par l'Apasca ou leur caisse de prévoyance. Il faut savoir que pour notre groupe, le CICE et les allègements Fillon ont représenté 100 millions d'euros, dont 20 millions auraient été investis à l'étranger. Ne serait-il pas bon de mener une action commune avec d'autres fédérations pour dénoncer tout cela ?

Béatrice RENAULT

SNOP

J'ai trouvé ces deux journées très enrichissantes, même si je pense que nous avons tourné en rond hier en nous demandant si la Fédération et les délégués faisaient leur travail. Le patronat manipule les médias et nous avons peu de moyens pour faire face à cela, sans compter que la CFDT signe n'importe quoi. Heureusement que la CGT est là car sinon, qui défendrait les salariés ? Dans mon entreprise, lorsque j'ai parlé de la loi Travail aux salariés, en retravaillant les documents fournis par la Fédération, nous avons touché un point sensible. 80 % des salariés de la production ont débrayé et la direction a constaté qu'ils avaient bougé.

Aujourd'hui, la question de la mobilisation est importante car c'est une forme d'esclavage moderne qui se prépare pour nos enfants. Nous

nous sommes peut-être endormis sur nos acquis. Nous sommes devenus individualistes mais l'individualisme ne résoudra rien. La convention collective est notre protection. Que deviendrons-nous si nous n'avons plus rien ? Il faut peut-être voir comment s'organiser mais il est important de mener une action car 70 % des Français étaient contre la loi Travail. Ils n'étaient pas tous dans la rue mais ils n'ont pas dénigré la CGT non plus. C'est là qu'il faut se battre. Nous avons peut-être perdu une bataille mais nous n'avons pas perdu la guerre.

De la salle

Nous avons tenu deux réunions du collectif de l'Automobile l'an dernier, avec à chaque fois 35 à 40 personnes présentes. A la sortie de ces réunions, nous avons décidé d'organiser des actions à Flins et Poissy mais nous n'avons pas réussi à convaincre les responsables de ces

différentes bases. Je suis donc très content que l'on propose aujourd'hui d'organiser une action à Mulhouse, sachant que les syndicats du groupe Renault sont eux aussi prêts à entrer dans la bataille. Près de 250 personnes ont participé à ces Assises. Nous devons prendre l'engagement d'être présents mais cela ne doit pas être seulement une action de militants. Il faut aussi convaincre les salariés et les intérimaires et je pense que nous pourrions les entraîner dans nos luttes.

Créer un bureau d'embauche des intérimaires est une bonne chose. Certains sites ont fait cela pour des prestataires et il y a des choses à faire, d'autant plus que si un plan d'embauches est prévu chez Renault, seul un intérimaire sur dix pourrait se voir proposer un poste. Il va donc peut-être falloir que nous allions les chercher pour les entraîner dans la lutte avec nous.



Je suis très satisfait des exemples cités aujourd'hui, comme ceux de GMS ou des Fonderies de Cléon. Nous sommes capables d'être présents aux Assises de l'Automobile ; nous devons aussi être présents aux assises de l'industrie. Certains camarades ont rappelé l'intérêt de lier salariés du secteur public et salariés du secteur privé. Si nous sommes capables de faire des choses ensemble, pourquoi pas ? Mais comptons-nous avant, afin que l'on ne se disperse pas trop et que l'on crée un effet de masse. En un mot, là où nous irons, que nous soyons efficaces.

Alain DELAUAUX

Delphi Blois

Je rappelle que le 7 mars aura lieu une action fédérale pour dénoncer la politique d'austérité dans les hôpitaux publics et les attaques portées contre la Sécurité sociale. Les métallos seront-ils présents ce jour-là ? En effet, si nous voulons que

les autres fédérations nous rejoignent, il faudra aussi que nous nous joignons à elles. J'espère donc que les métallos se mobiliseront pour défendre le service public de proximité dont nous avons besoin en France.

De la salle

Je voulais dire exactement la même chose. Il n'y a pas que les métallos au sein de la CGT. Nous devons donc nous entendre et mener la lutte tous ensemble.

Ludovic BOUVIER

Dans le Nord-Pas-de-Calais nous avons publié un tract qui a été diffusé à plusieurs centaines de milliers d'exemplaires dans les entreprises de la région et qui se termine par un appel à une action régionale début mars. Un deuxième tract, plus axé sur l'emploi et dans lequel nous reviendrons sur la convention collective

nationale, sera publié prochainement. En tant que métallos, nous devons aussi défendre les acquis de notre profession et nous ne sommes pas à côté de la plaque en parlant de la convention collective nationale. L'UIMM est en effet l'une des branches la plus puissante du Medef, dont l'idée est de décliner dans toutes les professions l'attaque portée actuellement dans la Métallurgie. Mais sur une question comme celle-là – et sur nos revendications communes –, c'est à la Confédération d'organiser les journées d'action nationale et de ce point de vue, je me demande ce que nous attendons. Il serait bon que nous allions vers une lutte qui fasse converger l'ensemble des professions car nous avons des problèmes communs.

Denis BREANT

Concernant la journée d'action dans les hôpitaux, je pense que nous y avons toute notre place, d'abord parce que nous avons l'hôpital des Bluets, ensuite parce que nous devons militer pour des hôpitaux et des prestations de qualité pour les salariés et les privés d'emploi. Cela a un double intérêt : on ne peut pas dire que l'industrie est liée aux services publics sans aider nos camarades quand ils sont dans l'action. J'espère donc qu'il y aura une prise de conscience et que, en fonction de leurs possibilités, les syndicats participeront massivement à cette journée d'action,

même si je déplore parfois que la multiplicité des journées d'actions puisse avoir un effet négatif.

Edith BIECHLE

secrétaire générale de l'Ufict Métallurgie

Le taux de syndicalisation reste trop faible parmi les camarades du secteur Automobile dans les catégories ingénieurs, cadres et techniciens. Aujourd'hui, charge à nous d'affirmer que nous sommes le syndicat de tous les salariés et de le faire savoir. Cette nécessité de se renforcer et de représenter tous les salariés a amené la fédération de la Métallurgie à se doter il y a déjà longtemps d'un outil tel que l'Ufict (Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens) qui axe son travail sur le déploiement du syndicalisme CGT auprès des catégories ICT en permettant une prise en compte du quotidien et des problématiques propres à chaque salarié dans les entreprises et sur les territoires. Oui, les contraintes liées au travail et vécues par un salarié qui passe le plus clair de son temps derrière son PC sont bien différentes de celles d'un camarade en production, pas comparables mais à prendre en compte pour réussir via la syndicalisation de nos collègues et favoriser la construction de listes électorales dans nos boîtes dans tous les collèges. C'est accroître notre représentation



et notre capacité à représenter les salariés, mais également faire grandir notre CGT et rendre encore plus efficace notre rapport de forces. Notre rôle est de faire mesurer l'importance d'aller vers ces catégories de salariés qui ne connaissent pas forcément leurs droits, subissent une pression exacerbée, sont victimes de charges de travail toujours plus conséquentes et vivent un conflit moral entre leur éthique de citoyen et l'imposition de stratégies d'entreprise dans lesquelles on leur impose de prendre toute leur place. C'est là que notre démarche CGT doit prendre tout son sens. La pression des projets, les choix moraux liés au management contraint, souvent imposés aux cadres ingénieurs, n'ont souvent rien à voir avec les souffrances physiques ou morales liées à des métiers de fabrication ou de logistique de notre champ fédéral. Pas comparables non plus les attentes d'un salarié vis-à-vis de son entreprise lorsqu'il a choisi son métier par passion et non par nécessité de remplir le frigo. Pas comparable encore une fois l'illusion de ces salariés quant au monde de l'entreprise mais attention : plus grande et douloureuse sera leur chute. Pas comparable, certes, mais en aucun cas opposable. Ce n'est pas en bataillant catégorie de salariés contre catégorie de salariés que l'on va avancer, bien au contraire. C'est bien

ce genre de posture qui nous affaiblit. Oui, la CGT n'est pas toujours un réflexe pour des salariés à qui on apprend très tôt à se débrouiller seuls dans le travail. Attention : il ne s'agit pas ici d'un individualisme maladif de naissance comme le laisse parfois entendre la généralité. Le réflexe pour ces salariés ICT en difficulté, c'est trop souvent la CGC, le syndicat officiel des cadres, mais l'histoire le montre, cela ne dure jamais longtemps. En effet, les portes se ferment rapidement et c'est bien la CGT qui les accueille et traite finalement les situations problématiques de ces salariés parce que nous savons le faire. Nous savons accueillir, écouter et soutenir les salariés dans leur bataille quelle que soit la problématique. Nous sommes organisés et outillés pour le faire. De fait, un travail pédagogique de notre part semble nécessaire pour rendre accessible et donner confiance alors que les médias nous présentent d'une manière totalement différente. Est-ce que j'ai une gueule de terroriste, d'alcoolique ou de voyou ? Je vous rassure, vous non plus. Je crois que nous devons également, de notre côté, dans nos structures, nos syndicats, nous décomplexer, en considérant correctement et réellement nos capacités à faire et à aller chercher et porter les revendications de ceux que l'on appelle les « cols blancs ». Avoir



confiance dans ce que l'on est, dans ce que l'on porte pour entrer dans les bureaux où certains d'entre nous ne se sentent pas encore à leur place pour discuter avec des salariés qu'ils considèrent comme trop éloignés d'eux. Mais pourquoi n'y serions-nous pas à notre place ? Ceci n'est pas un jugement mais un constat qui doit nous amener des questions : est-ce qu'on laisse les choses comme ça ? Comment on fait et qu'est-ce qu'on construit comme démarche pour passer la porte de ces fameux bureaux ? Avec quel matériel ? Faut-il en créer sur des questions utiles non abordées pour aider les copains des syndicats ? Ces questions sont posées et de ce que j'entends, elles sont posées partout dans la Fédération, dans les structures régionales locales, dans les syndicats quelle qu'en soit la composition. La réalité, la composition et les axes de travail de tous les syndicats diffèrent. Nous ne pouvons pas

proposer de recette toute faite pour favoriser le déploiement en direction des ICT. C'est pourquoi la Fédération, au travers de son Ufict, propose un panel d'outils divers pour aider les syndicats : journées d'études, formations, guides, forfaits jour, évaluations destinées à aider nos camarades à aller au contact des ICT, tracts, affiches, déplacements dans les syndicats qui nous sollicitent pour construire avec eux des démarches adaptées à leur réalité, interventions auprès des coordinations et des groupes, etc. Vous pouvez appeler l'Ufict. Elle est à votre disposition si vous voulez vous développer en direction des ICT, ce qui est une nécessité pour notre fédération.

Hassan KHOJMA

Gestamp

Notre démarche revendicative se heurte à deux défis : le premier, qui est la défense de nos acquis, est bien compris des



salariés ; le second est la transformation de la société, sur lequel nous n'arrivons pas à ouvrir des négociations au niveau où les décisions se prennent. Si nous voulons transformer la société, il faut que tout le monde adhère à notre projet et pour y parvenir, il faut peut-être trouver le moyen d'imposer le dialogue par le rapport de forces. Et si la mobilisation est imminente, il faut voir comment être efficace, manifester, et imposer nos choix par le rapport de forces.

Frédéric SANCHEZ

L'intervention de Béatrice a bien résumé la situation : la CGT est le dernier rempart aux politiques qui sont menées aujourd'hui et je ne peux pas accepter que l'on dise que la CGT reprend les idées du Front National. On ne peut pas se permettre de faire des raccourcis qui puissent entacher l'intégrité des militants de la CGT.

Beaucoup d'intervenants sont revenus sur la nécessité d'impulser des initiatives et des journées d'action par le haut. Dans son rapport, Jean-Bernard a rappelé les initiatives et actions proposées par la Fédération et la Confédération et en tant que militants et responsables de la CGT, notre première responsabilité est de gagner la semaine de mobilisation autour de la bataille pour notre convention collective nationale. La semaine du 27 février au 3 mars peut nous permettre de construire des mobilisations au niveau des territoires. On peut toujours faire des propositions « par le haut » mais si nous n'arrivons pas à convaincre nos camarades de l'utilité de l'action et du rapport de forces, nous n'arriverons pas à en construire un. Lors de la bataille contre la loi El-Khomri, nous n'avons pas réussi

à bloquer l'appareil industriel. Nous avons donc besoin d'une réflexion avec nos syndiqués et les salariés pour pouvoir articuler mobilisations, manifestations et constructions de grèves à partir des entreprises. Pour la semaine du 27 février au 3 mars, décidons-nous aujourd'hui de construire des rassemblements pour porter les problématiques liées à la filière automobile, en lien avec notre projet de convention collective nationale ?

Dans la période actuelle, nous avons besoin d'une fédération qui tienne les deux bouts, c'est-à-dire qui soit porteuse de revendications et de projets industriels mais qui s'occupe aussi des préoccupations des camarades au quotidien. La Fédération propose donc une semaine de mobilisation et certaines USTM ont lancé des tracts pour appeler à des rassemblements devant des entreprises ou des chambres patronales cette semaine-là pour que nous créions dans les territoires un rapport de forces qui nous permette de faire avancer nos revendications sur le projet de convention collective nationale. Après cette semaine, nous aurons un nouveau temps fort de mobilisation : les assises de l'industrie proposées par la Fédération. Cela me ramène au travail croisé entre professions et territoires. Nous avons besoin de regarder comment organiser dans

les territoires des débats entre les différentes structures de la CGT pour faire de la question industrielle une priorité de notre démarche revendicative, ce qui ne me semble pas être le cas aujourd'hui. Les métallos auront une place importante à ces assises. Il faut réfléchir à la façon dont ils s'inscrivent dans les assises de l'industrie pour que nous soyons force de proposition et regarder ce que nous pouvons construire.

Je suis d'accord avec l'idée d'une convergence des luttes et d'un travail interfédéral sur certains sujets. De ce point de vue, la journée du 21 mars regroupera tout puisqu'il s'agira d'une journée interprofessionnelle sur l'emploi industriel, la défense du service public et des garanties collectives. Nous avons donc besoin de regarder comment les métallos s'inscriront dans les différentes initiatives qui seront organisées le 21 mars et nous devons ouvrir le débat avec les structures interprofessionnelles pour regarder ce qu'il faudra cibler le 21 mars. Il faut bien mesurer que nous sommes dans une période particulière, avec des échéances électorales dans lesquelles la CGT devra s'inscrire de plain-pied. Les assises de l'Industrie du 21 mars peuvent créer une dynamique dans la CGT et, plus largement, parmi la population et je pense que nous pouvons faire bouger les lignes sur le résultat des



élections présidentielles et législatives. Enfin, l'idée d'un temps fort de mobilisation avant les congés d'été ne me paraît pas stupide. Nous sortirons en effet d'un cycle électoral et le fait que la CGT se mette en ordre de marche quel que soit le résultat des élections nous inscrira dans une dynamique de mobilisation et de construction du rapport de forces. Pourquoi ne pas organiser une manifestation à Paris devant les locaux de l'UIMM, sur notre projet de convention collective nationale mais en partant aussi des problématiques que traversent certaines filières de l'Industrie ? Je pense que cela pourrait nous placer dans la préparation de la construction d'un rapport de forces qui ouvrirait des perspectives aux salariés et qui redonnerait confiance. Nous avons en effet besoin de redonner confiance aux nôtres et ce que nous avons commencé à construire autour de la Loi Travail n'est pas terminé. Nous avons été freinés par un gouvernement qui a employé les méthodes les plus extrêmes pour faire passer son projet mais il ne faut pas balayer d'un revers de manche tout ce que la CGT a construit. Nous avons réussi à faire bouger les lignes et nous pouvons encore le faire. Il faut donc arrêter de broyer du noir car si nous sommes pessimistes, je vous laisse imaginer le message que nous enverrons aux salariés. Je pense donc qu'il faut une CGT à l'offensive,

qui donne des perspectives et qui redonne confiance pour que l'on construise un rapport de force qui permette aux différents responsables politiques de prendre conscience qu'il y a encore un mouvement social dans ce pays. Si nous ne créons pas les conditions pour freiner l'attaque libérale qui nous est portée, nous risquons en effet de nous trouver dans le même marasme social que l'Espagne. La CGT a une responsabilité particulière dans la période actuelle. Nous pouvons être satisfaits de ce que nous avons construit et nous sommes dans une dynamique de mobilisation qui nous place dans une position offensive.

Aziz BOUABDELIAH

Membre du bureau fédéral

La question du renouvellement est en train de frapper tous nos syndicats car d'ici moins de quatre ans, près d'un syndiqué sur deux devrait partir à la retraite. Je pense donc que nous devons y travailler et c'est pour cela que nous avons décidé de faire du mois de mars un mois de syndicalisation. De toute façon, la création du rapport de forces ne passera que par la syndicalisation. Nous devons tous être conscients de cet enjeu. Je pense aussi que nous devons discuter du résultat des élections professionnelles, surtout dans le secteur de l'Automobile. Notre activité syndicale doit être centrée sur les élections car la

nouvelle représentativité arrivera à échéance en mars. La CGT a toujours été la première organisation mais nos résultats sont en baisse et nous en sommes tous responsables. Nous devons donc analyser les résultats des élections, en lien avec la syndicalisation et le renouvellement de nos syndicats, pour que les jeunes se sentent à leur place à la CGT. J'ajoute que la Fédération organisera le 21 septembre des Assises de la Jeunesse durant lesquelles nous travaillerons sur cette question.

De la salle

Avec les camarades de mon entreprise, nous avons fait 33 jours de grève et nous avons réussi à virer notre actionnaire. Nous n'avons rien lâché et prouvé que nous étions vivants, comme chez GM&S ! Merci à tous pour votre soutien. La CGT est une famille. Je demande donc votre soutien pour nos camarades de GMS. Tous ensemble !

Denis BREANT

Je retiens de cette Journée que nous ressentons tous le besoin de débattre, d'échanger et de confronter nos idées car c'est ça aussi la CGT. J'en retiens aussi que tous les camarades présents en ont assez de subir et ont envie de lutter. C'est pourquoi l'automobile aura toute sa place aux Assises du 22 février prochain, car nous avons des choses à y dire et je vous invite tous à vous y inscrire, afin de retracer

ce qui s'est passé ici et de créer une dynamique qui devra nous amener à la journée du 21 mars à laquelle j'espère que les syndicats de l'Automobile répondront présents par des arrêts de travail et des appels à la grève et participeront à toutes les luttes interprofessionnelles organisées en faveur de l'Industrie.

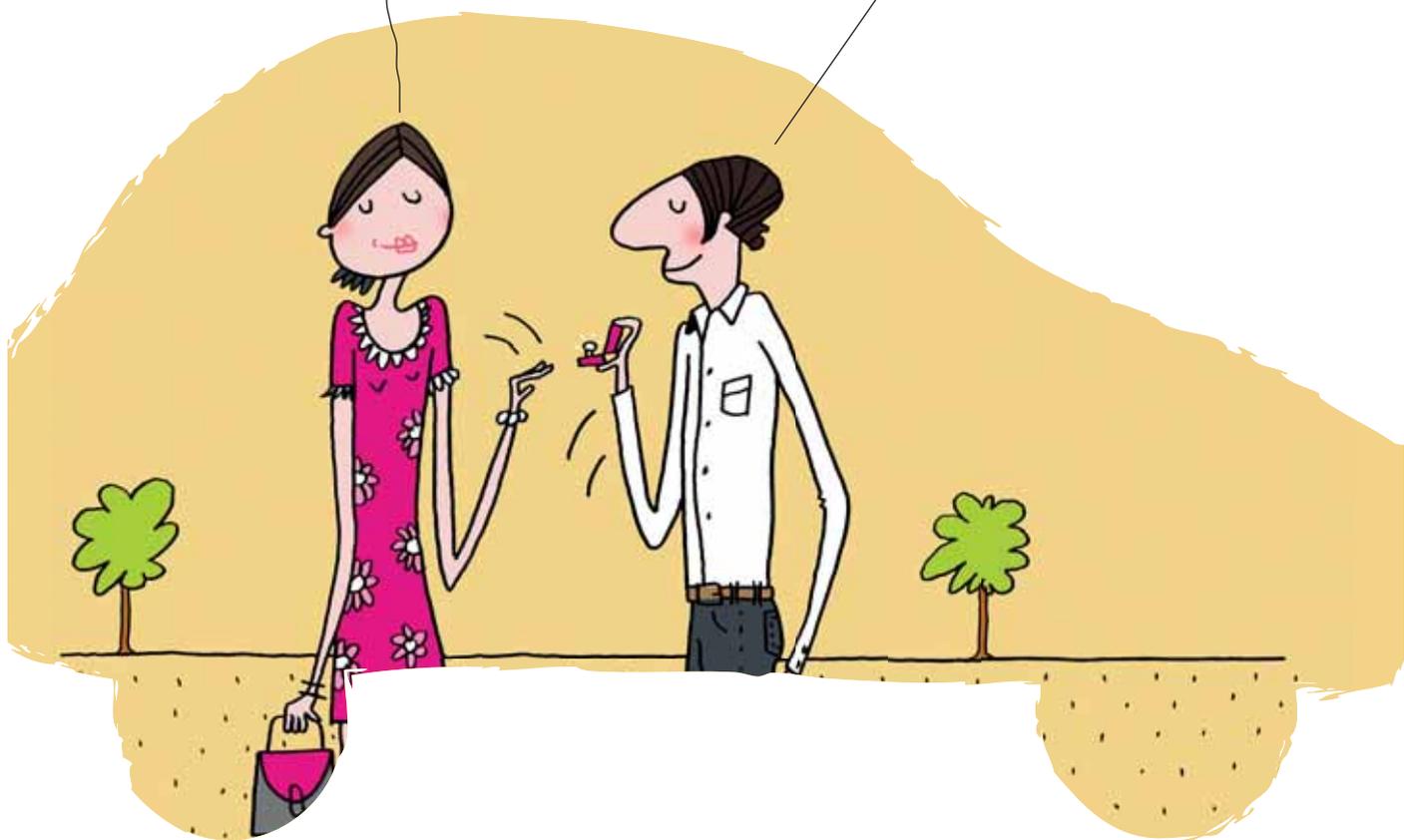
Nous avons aussi beaucoup échangé sur la convention collective et avons tous acté la présence des syndicats, des syndiqués et des salariés dans chaque rassemblement organisé en région entre le 27 février et le 3 mars.

Avant la fin du semestre et certainement juin, les syndicats de l'Automobile seront dans l'action sur des sites de production. Nous allons en discuter rapidement avec vous et j'espère que vous répondrez présents car si décider ensemble est important, faire ensemble est encore mieux. Enfin, à la CGT, il n'y a pas de donneurs de leçons, mais des camarades capables d'échanger leurs idées et de penser CGT car la seule chose qui nous anime, c'est de changer le quotidien des salariés et de leur offrir de nouvelles perspectives. Je souhaite donc vous revoir dans la lutte et l'action. Vive la CGT !

Qui connaît bien protège bien

Pour nous deux, une bonne protection
santé, une retraite bien préparée,
un avenir serein, et pour tout de suite,
une jolie fête !

Bien !



Pour la fête, nous vous laisserons faire. Pour la protection sociale
de la branche professionnelle des services de l'automobile, IRP AUTO
propose des prestations de Prévention, Santé, Prévoyance, Épargne, Retraite et Action
sociale à ses 240 000 retraités, 400 000 salariés et plus de 140 000 entreprises.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.irp-auto.com



PRÉVENTION | SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO - LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE



SECAFI

Groupe ALPHA

ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

- Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité
- Comprendre les enjeux économiques et stratégiques
- Agir dans le cadre des 3 informations-consultations annuelles du CE (loi Rebsamen)

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes
du secteur
de la Métallurgie
à votre écoute.



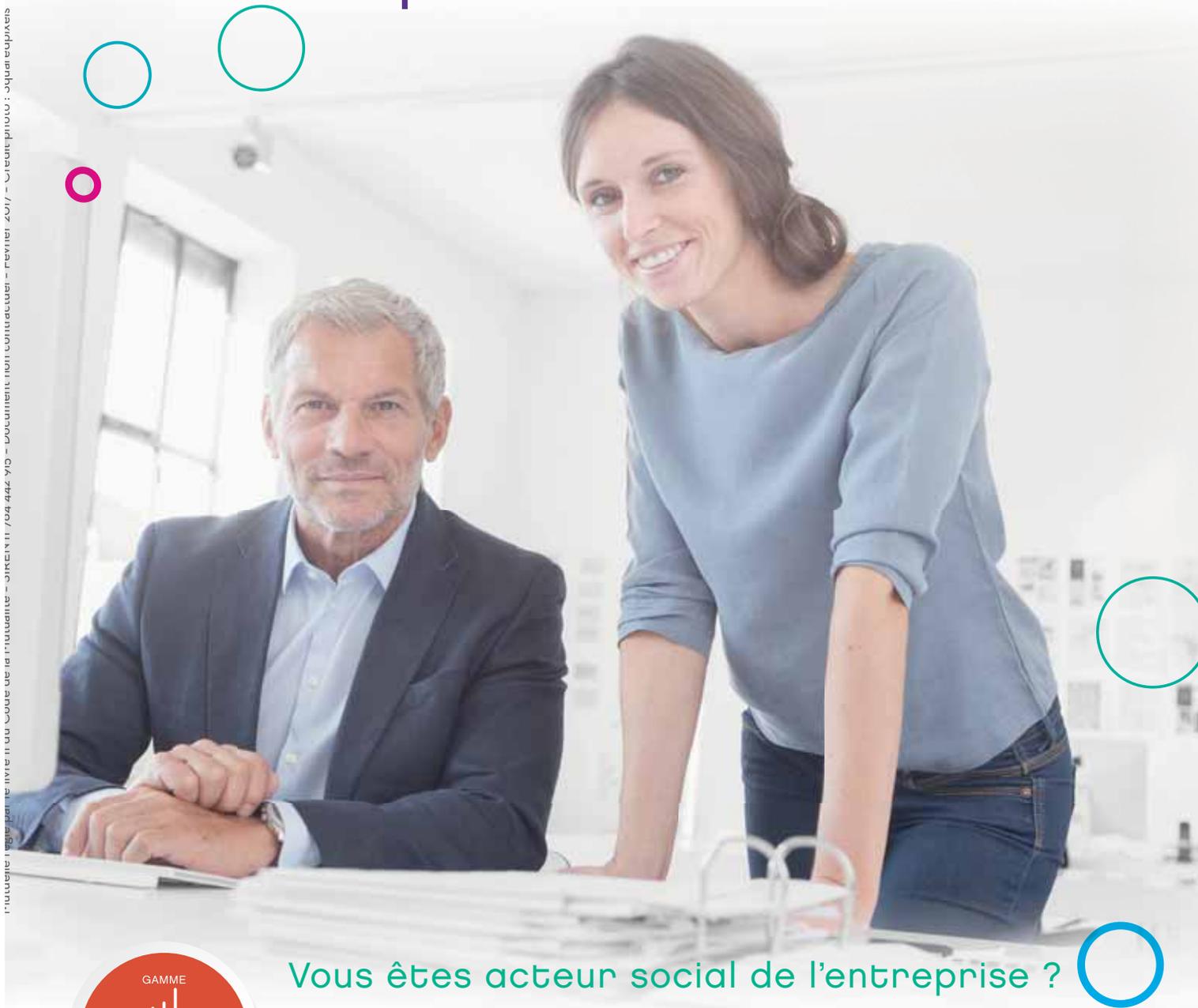
www.secafi.com

Jean-Louis HUDEC, jean-louis.hudec@secafi.com, 06 72 86 65 18
Jean-François SIMONIN, jean-francois.simonin@secafi.com, 06 80 40 01 57





La complémentaire de vie qui nous réussit



Document non contractuel - Février 2017 - Crédit photo : aquanepix

GAMME
COLLÉGIO
ENTREPRISES

Vous êtes acteur social de l'entreprise ?

Quel que soit son secteur d'activité, sa taille, son implantation géographique, **notre offre standard COLLÉGIO et nos offres sur mesure** apporteront une solution adaptée aux besoins des salariés de votre entreprise.

entreprises@mutuelle-familiale.fr

