

Courrier Fédéral

N° 252

du 09.04.11 au 15.04.11

ENCART

Automobile, la filière
a de l'avenir. Pourquoi ?

9 au 13 mai 2011



REIMS
39^e congrès
Donnons de la force
à nos actions

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



Automobile, la filière a de l'avenir. Pourquoi ?

■ EDITORIAL

Reconnaissance de la pénibilité, 3^e round de la bataille des retraites

page 3

■ LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

■ CAMPAGNE CGT

Pour le développement
de l'industrie automobile

page 2

■ JOURNEE D'ACTION

28 avril, pour la reconnaissance de la pénibilité
et de l'amélioration des conditions de travail

page 6

■ 39^e CONGRES

Contribution

page 7

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>

e-mail : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

Depuis plusieurs années, la CGT se bat pour le développement de l'industrie en France. C'est dans ce contexte que la fédération lance une campagne spécifique sur la relance de l'industrie automobile en France. > Interview de M. Ducret, secrétaire fédéral responsable de la filière automobile

La fédération travaille sur les questions du développement de l'industrie depuis plusieurs années. Elle lance aujourd'hui une campagne plus spécifique sur l'industrie automobile. Pourquoi ce choix ?

Durant des années, l'industrie n'était plus considérée comme déterminante pour le développement économique et social de notre pays. Mais l'impact de la crise économique a imposé, même aux plus libéraux, de constater que le développement économique d'un pays ne peut se reposer sur une économie «casino» au service des actionnaires. D'après le Comité des Constructeurs Français Automobile, c'est près de 10% des actifs dans le privé qui ont une activité liée à l'automobile soit près de 2,3 millions de salariés. L'industrie automobile, tout comme l'aéronautique ou le ferroviaire, se situe au cœur de l'industrie. De nombreuses branches industrielles en dépendent plus ou moins fortement comme la plasturgie, le caoutchouc, les services industriels du travail des métaux, la sidérurgie qui réalise près de 60% de son chiffre d'affaires pour la filière automobile, les fonderies, le textile notamment pour la sellerie, le verre et céramique, le secteur de l'électronique comme STMicroelectronics (15% du CA lié à l'automobile)... L'automobile, c'est également un quart des syndiqués de notre fédération...

une rencontre avec les secrétaires de comités régionaux pour leur présenter le document ainsi que les animateurs régionaux de la métallurgie. Nous avons eu un bon accueil, chacun des camarades présents a apprécié les éléments que nous portons au débat. Ils ont aussi rappelé le besoin de croiser profession et territoire. Le bureau du collectif automobile se rend disponible pour aider à organiser, dans les départements, régions et bassins d'emploi, des rencontres de syndicats de l'automobile si possible avec toutes les professions qui composent la filière (chimie, verre et céramique, textile). Enfin, un 4 pages reprenant nos 10 propositions pour l'avenir de la filière automobile sera envoyé courant avril à l'ensemble des syndiqués du secteur automobile.

Le 30 mars dernier, plus de 150 syndicalistes français et européens étaient réunis à Montreuil sur l'avenir de la politique industrielle, qu'est-ce qu'il en est ressorti en ce qui concerne la filière automobile ?

Nous avons des objectifs ambitieux. Cette rencontre, à l'initiative de notre fédération, la FGTB (Belgique), les CCOO (Espagne) et la FIOM-CGIL (Italie) a été très intéressante et enrichissante. Nous avons définis un plan de travail par filière de façon à sortir du carcan dans lequel le patronat européen nous enferme avec les réunions de CEE*. Les filières définies seraient l'automobile, l'aéronautique, la sidérurgie, les TIC* et des discussions sur la Navale. Le but étant de prolonger nos échanges par filière et gagner des droits nouveaux pour les salariés en Europe. Aussi, nous devons gagner la mise en place de rencontres de syndicalistes, pas simplement lors des CEE avec les directions ou lorsqu'une entreprise est en difficulté dans un pays. Dans l'activité automobile, même si nous avons des améliorations, nous avons du mal à construire des résistances, des solidarités communes. Cet objectif que nous lançons évitera de subir le chacun pour soi comme nous pouvons le vivre dans certains groupes et nous aider à travailler à des convergences globales européennes.

Concrètement qu'est-ce que la fédération met à disposition des syndicats pour que le plus grand nombre s'empare de ce projet industriel ?

Nous avons réalisé un dossier qui reprend en détail l'ensemble des éléments de la campagne. Il a été tiré à 10 000 exemplaires. Vous le retrouverez en encart dans le CF de cette semaine. Le reste est mis à disposition des syndiqués qui le souhaitent. C'est un outil pour aller au débat avec tous les syndiqués et salariés de la filière automobile à condition que les syndicats se l'approprient. Nous souhaitons aussi que l'interpro CGT s'empare de notre campagne. D'ailleurs nous avons organisé



L'éditorial

*Elisabeth Achet,
membre du Bureau fédéral*



Reconnaissance de la pénibilité 3^e round de la bataille des retraites

La société française (et plus généralement les salariés européens) considère que le recul de l'âge de la retraite n'est pas une solution au problème de son financement. Quatre à cinq millions de français l'ont clairement exprimé tout au long de l'automne dans l'action. L'opinion les a largement soutenus, et le résultat de l'UMP aux élections cantonales sanctionne un gouvernement qui n'a pas voulu tenir compte du « bon sens » de la rue.

Le deuxième acte concernait les retraites complémentaires ARRCO/AGIRC pour lesquelles des négociations paritaires se sont déroulées de décembre à mars, non dans l'indifférence générale, mais dans un sentiment de profonde expectative. Ces négociations rassemblent autour de la table patrons et syndicats. Nous n'attendions rien du MEDEF et espérons que les syndicats tiendraient compte de l'engagement de la mobilisation sociale.

Mais la CFDT, FO et la CFTC, participant aux luttes de l'automne, viennent de parapher un accord qui correspond à une perte de droits de 73 milliards d'euros d'ici 2030 pour les salariés du privé. Pour faire passer la pilule, le patronat a accepté de mettre fin, de 2012 à 2015, au rendement dégressif, ce qui rendra aux salariés environ 3% des sommes gagnées par l'extension du recul de l'âge de départ. Il est difficilement compréhensible que des négociateurs syndicaux puissent, en étendant, sans y être obligés par la loi, aux complémentaires, les reculs engagés dans le régime

de base, tenir si peu compte de la lucidité exprimée par les salariés pendant les luttes.

Malgré cela l'unité des salariés reste un enjeu décisif (les guerres fratricides autour de nous sont là pour nous rappeler à la raison) et un troisième acte va se jouer avec la création d'un front CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, pour la reconnaissance et la prévention de la pénibilité au travail.

Le 28 avril 2011, journée d'action mondiale de l'Organisation Internationale du Travail pour la santé et la sécurité, ensemble, sans attendre d'être invalides, exigeons la reconnaissance des pénibilités de notre travail et un accord de départ anticipé pour ceux qui les subissent. Et là, comme pour les salaires, l'issue est dans le rapport de forces face à nos employeurs, à l'entreprise.

Thalès Communications Colombes (92) Septième semaine d'actions



Mardi 5 avril, les salariés de Thalès Communications Colombes (3000 salariés – 85% d'IC) ont de nouveau fermé les portes de l'entreprise pour leurs salaires avec leurs organisations syndicales CGT-FO-CFDT. Ils sont entrés dans leur 7^{ème} semaine d'actions diverses et massivement suivies alors que la direction a informé chaque salarié de son augmentation 2011 fin mars.

Mi-mars, à l'initiative de l'intersyndicale, 1000 salariés ont pris le temps de participer à une enquête pour donner leur avis sur le niveau de leur augmentation et la poursuite de l'action. Une forte majorité était pour la poursuite du mouvement. Ce sont eux qui constatent que la diminution de leur prime variable et la faiblesse de leur augmentation du salaire de base va signifier une baisse de leur rémunération 2011 par rapport à 2010 comme ceux qui sont relativement satisfaits de leurs augmentations.

Mais le conflit ne porte pas seulement sur le quantitatif mais sur le qualitatif. C'est une refondation du management salarial que vise le personnel avec l'arrêt de la précarisation du salaire par les primes variables, la remise en cause des systèmes de notation et du principe des objectifs pour revenir à une politique salariale centrée sur le salaire de base et au-delà sur les qualifications.

Une AG a clos l'initiative du 5 avril vers 10h. Elle a décidé d'une nouvelle action à l'occasion du CCE du jeudi 7 avril. La veille, la CGC, qui s'est désolidarisée du conflit, le 17 mars, sous couvert qu'elle ne croyait plus possible d'obtenir des avancées de la direction, a distribué un tract appelant la direction à organiser une table ronde. Elle n'a pour autant pas jugé utile de s'associer à cette nouvelle action ni de reprendre sa place dans l'intersyndicale alors que celle-ci n'y est pas opposée.

La direction a rencontré les organisations syndicales suite au blocage. Ce conflit amène manifestement la direction aux limites de son management salarial mais pour l'heure elle n'entend pas faire de nouvelles propositions. Reste qu'elle ne pourra pas longtemps nier qu'elle a de vraies marges de manœuvre pour débloquer la situation. Elle a concédé que ce conflit l'amènerait à modifier sa politique salariale l'an prochain.

Bollhoff Otal SA - La Ravoire (73) Des négociations non satisfaisantes

En pleine période de NOE qui ont débuté fin février et après 3 réunions, la direction restait sur ses propositions, c'est à dire 1% d'AG pour avril et 0,5% en septembre ainsi que 1% d'AI en mai, l'abondement sur PEE de 200€, une prime bonus sur intéressement de 300€ en moyenne (accord d'entreprise avec 50% fixes et 50% variables).

Après deux AG qui ont réuni l'ensemble des services, les salariés ont pris la décision de débrayer chaque jour 3h en fin de poste pour l'équipe du matin et celle de nuit et 3h en début de poste pour l'équipe de l'après midi. Les salariés travaillant sur la journée ont le choix de débrayer 3h en début ou fin de poste sur site. L'AG a voté un mouvement reconductible.

ZF Bouthéon (42) Résultats des NOE 2011

Malgré quelques points insuffisants, les négociations ont débouché sur :

- AG de 2,9% avec un talon à 60 euros au 1^{er} mai 2011 (cela signifie plus de 4% pour les bas salaires).
- AI 0,8%.
- Revalorisation de la prime de fin d'année
 - Niv. 1, 2, 3 : 720 euros (+ 31 euros)
 - Niv. 4 : 735 euros (+ 20 euros)
 - Niv. 5 : 770 euros (+ 17 euros)
- Emplois : 440 personnes à l'effectif au 31.12.11 soit environ 25 embauches.

Pour la CGT, «le point très important concerne le nombre d'embauches avec 25 % environ du nombre des intérimaires promis au CDI, on peut estimer que c'est une grande victoire».

SEMAT- La Rochelle (17) Résultats des élections

En DP, la CGT obtient 57 % des voix au 1^{er} collège et 48 % au 2^e collège. La CFDT 42 % au 1^{er} collège et 22 % 2^e collège. La CGC obtient 29 % 2^e collège.

Soit un total de 6 élus pour les DP 1^{er} et 2^e collèges. Au total la Cgt regroupe 50 % des voix, la CFDT 27 % et la Cgc 21 %.

En CE, la CGT obtient 64 % des voix au 1^{er} collège et 74 % au 2^e collège. La CFDT 35 % au 1^{er} collège et 25 % 2^e collège.

Soit un total de 7 élus pour la CGT pour le CE 1^{er} et 2^e collèges. Au Comité d'entreprise, la CGT représente 71 % des salariés et la CFDT 28 %. La CGT obtient pour le calcul de la représentativité 74 % et pourra signer ou dénoncer des accords.

NOMEL - Orne (61) Résultats des NOE 2011

Les salariés de l'entreprise ont obtenu, pour les coefficients 155 à 305 inclus, une augmentation générale de 50 euros bruts en avril et suite aux entretiens individuels, si les salariés sont classés A : 16 euros, B : 9 euros et une augmentation individuelle en juillet avec un effet rétroactif au 1^{er} avril si l'accord sur les NOE est signé par les syndicats. (Pour info, en 2010, il y avait 11% de salariés classés A, 78% classés B et 11% classés C).

De plus, ils ont gagné une augmentation de la prime vacances de 40 euros soit un montant de 515 bruts, le doublement de la prime de transport qui passe de 4 à 8 euros et la disparition des coefficients 155 d'ici fin 2012 (cela représentent 10 salariés).

Après consultation des salariés, cet accord sera signé par les syndicats.

Alcoa Huck (95) Protocole de désaccord

La Direction refusant les propositions de la CGT de 3% minimum d'augmentation générale des salaires, les syndiqués soutenus par les salariés ont décidé de ne pas signer les propositions patronales qui étaient de 2,4% d'augmentation individuelle et 0,2% sur une prime de production.

OTIS Osny (95) Elections professionnelles

Aux élections CE et DP, la CGT obtient 8 sièges sur 10 pour chaque élection. Une victoire que le syndicat met au bénéfice de ses nouveaux syndiqués.

Dassault aviation (95) Mobilisation pour la réouverture des NOE

L'année 2010 aura été l'année de tous les records en termes de livraisons (95 Falcon et 11 Rafale). L'entreprise enregistre un chiffre d'affaires de 4,19 milliards soit +22% par rapport à 2009, une trésorerie en hausse de 55%, avec 3,1 milliards d'euros, des bénéfices nets en augmentation de 25 % (395 millions d'euros) et un chèque versé à Serge Dassault de 54 millions d'euros.

En parallèle, l'effectif de l'entreprise a chuté de près de 286 emplois en deux ans chez Dassault Argenteuil (- 131 salariés entre 2009 à 2010). Dans ce contexte insupportable d'injustice et d'inégalité, la CGT appelle les salariés à se mobiliser pour exiger la réouverture des NOE chez Dassault Aviation. Pour se faire, elle organise régulièrement des AG de personnel dans les différents secteurs de l'entreprise.

General Motors (95) Fin des NOE

La CGT avec les salariés ont obtenu une augmentation générale de 60 euros à partir de mars, la prise en charge de l'employeur de 25 euros de la prévoyance à compter de juin, l'intégration des primes d'équipes et de panier dans le salaire de base à compter de juillet pour les non cadre et 2% d'augmentation au mérite, une prime en charge par l'employeur de la mutuelle pour les cadres.

Elections Renault St Pierre (La Réunion-97)

70% des salariés ont fait confiance à la liste de la CGTR auto-moto dans le 1^{er} collège où la CGT obtient 3 sièges sur les trois à pourvoir. Dans le 2^{eme} collège, la CGT obtient 81% et gagne pour la première fois un élu dans ce collège. La CGTR Auto-moto reste la première organisation syndicale dans le réseau Renault à la Réunion avec 87% des suffrages exprimés. Le syndicat remercie l'ensemble des camarades qui ont travaillé pour cette belle victoire et particulièrement Philippe Martinez et Denis Leblanc de la fédération qui les ont soutenus lors de la rencontre avec les salariés début mars.

COOPERATION

Guadeloupe Les métallos à l'honneur

Depuis septembre 2009, Félix ABECIA, Directeur du Centre Jean-Pierre Timbaud, un des établissements gérés par l'Association Ambroise Croizat, accompagne un porteur de projet pour l'ouverture d'un Centre de Rééducation Professionnelle en Guadeloupe.

C'est un événement considérable pour les Domiens, puisque c'est le premier établissement médico-social de formation professionnelle pour des adultes handicapés qui ouvre dans un Département d'Outre Mer.

Cet établissement a été inauguré dans la Zone Industrielle de Jarry commune de Bais-Mahault, le 11 mars dernier. Dorénavant, les habitants de la Guadeloupe éligibles à un stage de rééducation professionnelle n'auront plus besoin de s'expatrier en métropole, loin de leurs familles et amis.

Tout au long du montage du dossier et jusqu'à son aboutissement, le centre Jean-Pierre Timbaud a accompagné l'équipe du nouvel établissement. Cet accompagnement a concerné les éléments budgétaires et de Gestion ainsi que les questions relatives à la pédagogie et à l'accompagnement médico-psycho-social indispensable pour les stagiaires accueillis dans un CRP. La reconnaissance de cet accompagnement est matérialisée au sein du nouvel établissement par la désignation de deux salles qui porteront les noms de Jean-Pierre Timbaud et Suzanne Masson. En outre, une exposition permanente sur l'histoire des réalisations sociales des syndicats CGT de la métallurgie d'Ile de France ornera les murs de cet établissement. Une sacrée reconnaissance pour notre association, en particulier pour ses établissements, notamment parisiens. Par ricochet, c'est aussi une belle reconnaissance pour le syndicalisme CGT et la Fédération des métaux.



POUR LA RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE ET DE L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité prennent de plus en plus d'importance dans notre activité syndicale. Le 28 avril prochain, les syndicats appellent à une journée de mobilisation à ce sujet. > Interview de Serge Journoud, conseiller fédéral sur les questions de conditions de travail.

Le 28 avril prochain, la CGT, avec plusieurs syndicats (CFDT, FSU, UNSA et SUD) propose une journée d'action pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité. Pourquoi cette date ?

Le 28 avril a été choisi parce que c'est la journée mondiale de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) pour la sécurité et la santé au travail. En France, cette journée s'inscrit dans la prolongation de la bataille des retraites.

Après des décennies de conquêtes sociales qui ont permis de réduire le temps de travail, la réforme des retraites 2010 le prolonge alors que, dans le même temps, on constate une dégradation générale des conditions de travail au nom de la rentabilité. C'est pour cela que le mouvement de contestation du report de l'âge de la retraite a pris une telle ampleur. La réforme des retraites a pointé du doigt les conséquences néfastes pour les salariés de nouvelles organisations de travail et notamment la mise en place du Lean-manufacturing. Les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) augmentent de 20% chaque année, les salariés sont fatigués avant l'heure, sans oublier les effets ravageurs du stress. C'est pourquoi la CGT revendique le départ en retraite à 60 ans pour tous ainsi qu'un départ anticipé à 55 ans voire 50 ans suivant l'exposition aux travaux pénibles ou à des produits toxiques. De plus, lors des mouvements/manifestations contre cette réforme, la question de la pénibilité était au cœur des débats. Dans la loi Woerth, il y a un début de reconnaissance de la pénibilité, mais les décrets d'applications pour les conditions de départ anticipé sont trop restrictives puisqu'il faut notamment une exposition de 17 ans minimum et une invalidité d'au moins 20% (dont 10% au même titre).

Les conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité rentrent en contradiction avec le recul de l'âge de départ à la retraite. Rappelons-nous que quelques jours seulement après le vote de la loi cet automne, le groupe Renault ouvrait les négociations sur la question de la pénibilité et de départs anticipés pour les salariés âgés, preuve s'il en fallait que les entreprises ne souhaitent pas garder leurs Séniors. Les camarades présents sont beaucoup revenus sur les pressions qui sont exercées sur les salariés et sur la tentation des employeurs de se décharger de leurs obligations par le biais d'accords qui ne seraient que des coquilles vides. Aussi, la Fédération propose de rassembler les informations sur les différents accords en place ou discussions dans les entreprises.

Que va mettre en place la fédération pour aider les syndicats à s'approprier cette revendication ?

Comme nous l'avons dit, la compilation d'informations concernant, soit des accords d'entreprises, soit des discussions sur la question de la pénibilité, va nous permettre de réaliser un accord type qui intégrera également les 12 critères de pénibilité selon la CGT. Ceci pour permettre aux syndicats d'avoir une base commune de propositions revendicatives. Nous devons par exemple, et cela a été abordé lors de l'AG des CHSCT, faire reconnaître la pénibilité au-delà des limites de l'entreprise pour les salariés qui ne font pas toute leur carrière dans la même entreprise ni même parfois dans la même branche, mais qui ont tout de même cumulé plusieurs années d'exposition.

Au-delà de la réparation, dans ce cadre revendicatif, nous devons également travailler la prévention notamment par le biais des CHSCT, mais également au-delà, car l'organisation du travail est l'affaire de tous les élus. Pour renforcer leur rôle et le travail revendicatif porté par nos syndicats et leurs élus, la fédération propose déjà des stages spécifiques CHSCT et va mettre en place à la rentrée des journées d'études sur les risques psychosociaux ainsi que sur l'organisation du travail type Lean-manufacturing. Enfin, nous réalisons un tract « ensemble changeons le travail » tiré à 200 000 exemplaires et qui sera ventilé dans les USTM pour redonner les éléments afin de porter la proposition fédérale d'une convention collective nationale pour l'ensemble des salariés des industries de la métallurgie, des services de l'automobile, de la bijouterie, du machinisme agricole et des appareils du froid.



A retrouver dans les USTM ou à commander au service communication de la fédération au 01.48.18.21.31 ou par mail communication@fm-cgt.fr

Justement, la question de la pénibilité a été débattue lors de l'Assemblée Générale des CHSCT du 24 mars dernier. Peux-tu revenir sur les discussions ?

A partir de la présentation de l'accord de la Snecma (mis en place dès 1986 après une bataille syndicale) qui reconnaît dans l'entreprise la pénibilité, nous avons débattu de l'intérêt de travailler syndicalement sur la prévention et la réparation de la pénibilité. Force est de constater que ces ques-

Quel rôle de la CGT face à la violence au travail ?

Philippe Queulin, Thalès - Toulouse

Ce n'est pas ici que nous serons surpris de la capacité de récupération du patronat. Dans mon entreprise l'employeur a profité de l'expertise RPS réalisée par un cabinet de coaching pour responsabiliser les managers et mettre en place de façon masquée les outils du Lean management : Coaching, évaluation à 360°, gestion du stress... et satisfaire aux exigences des actionnaires.

Avec l'évaluation des salariés et les critères de comportements, on attend des salariés qu'ils adoptent une attitude de servilité, qu'ils adhèrent aux valeurs de l'entreprise pour dégager la rentabilité financière attendue.

On demande aux salariés de satisfaire à « la qualité du marché dans le temps du marché ». On leur reproche de s'appesantir sur les détails, cela vient en contradiction avec les règles de métier. On va jusqu'à nous reprocher de faire de la « sur-qualité » ! Est-ce que l'on mesure bien que c'est une véritable violence faite au(x) salarié(s) ?



**Contribution
au débat
du 39^e congrès**

On parle de la souffrance des « évalués », mais il faut aussi parler de la souffrance des évaluateurs à qui on demande d'identifier ceux qui ne répondent pas aux critères de comportement au service de l'actionnaire. Les évaluateurs sont placés dans une situation impossible, alors qu'ils ont une autre conception de leur travail que d'identifier les plus « fragiles ». Avec le Lean management, ce qui est posé c'est la question du pilotage de l'entreprise pour satisfaire les exigences financières de l'actionnaire. Alors que les cadres s'interrogent sur la politique industrielle et les choix stratégiques de l'entreprise.

Ce dont on a besoin, c'est de se préoccuper du contenu du travail et de son organisation. Quand l'organisation nous empêche de faire un travail de qualité répondant aux règles de métier, il ne faut pas être surpris du résultat. Comment, dans ces conditions, construire sont identité et sa santé ?

Je suis de plus en plus convaincu de la nécessité de se préoccuper du contenu du travail et de son organisation. Quand on nous a présenté la recherche action menée chez Renault je n'avais pas très bien compris le sens de l'initiative. Pourtant il m'apparaît aujourd'hui nécessaire d'aller trouver les salariés sur le terrain et de parler du travail, de son contenu, de son organisation. Les collègues ont beaucoup à dire à ce sujet. Cela donne une autre dimension à notre activité dans les instances représentatives, notamment quand on sait comment les employeurs s'évertuent à faire crever les DP.

Cela donne aussi une autre dimension à notre démarche de syndicalisation quand on connaît la difficulté que nous avons sur la question de l'adhésion.

Si nous avons besoin de travailler dans les instances représentatives, nous ne devons pas nous y enfermer., Nous avons besoin d'aller à la rencontre des salariés pour travailler le rapport de forces. Je ne dis pas que nous n'avons pas besoin d'expertise dans les CHSCT, ou d'aller au tribunal quand cela est nécessaire, mais cela doit alimenter l'activité du syndicat. Nous n'y arriverons pas sans l'intervention des salariés. Trop souvent le syndicat délègue au CHSCT ou au CE alors que l'activité du CE et du CHSCT doit alimenter l'activité du syndicat.

Est-ce que nous mesurons que lorsque nous posons la question du contenu du travail, de son organisation, c'est le pouvoir d'organisation de l'employeur que nous contestons. Nous ne nous en sortons pas sans traiter du travail, de son organisation, sans parler de la souffrance « des évalués » et des « évaluateurs ».

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances, Agence de voyages, LI 075 95 0515



**Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :**

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)