



# Le dossier

Octobre 2013

5 et 6 juin 2013  
Assises nationales  
de l'automobile  
Salle du CCN  
Montreuil



Compte rendu  
des travaux





Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE  
SOCIAL EST PRIMORDIAL,  
NOUS NOUS ENGAGEONS  
À VOS CÔTÉS.

**Notre ambition :** accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

**Notre différence :** à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutualiste. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

► **Contactez-nous :** [os-contact@humanis.com](mailto:os-contact@humanis.com)

RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | ÉPARGNE

 **Humanis**  
Protéger c'est s'engager



Michel DUCRET, secrétaire fédéral

Les dernières assises de l'automobile ont eu lieu dans cette même salle le 1er avril 2010 dans un contexte particulier puisque le gouvernement SARKOZY à l'époque organisait les états généraux de l'industrie ayant pour seul but de satisfaire les revendications du MEDEF. Les constructeurs automobiles, RENAULT et PSA, quant à eux poursuivaient leur logique de restructuration de la filière licenciant des milliers de salariés dans le pays.

Nous avons donc besoin de tirer les enseignements au niveau du secteur automobile notamment sur ce qui s'est passé depuis ces 3 dernières années et c'est le but de l'organisation de ces assises. Je le disais donc, nous étions dans la continuité depuis l'annonce de la crise en 2008 du vaste plan de restructuration engagée par les constructeurs et équipementiers de rang 1.

De nombreuses luttes se sont déroulées dans les entreprises comme par exemple celle des salariés de la FDPA qui après plus de 8 mois de bataille contre MONTUPET et le

groupe RENAULT obligeaient ceux-ci à trouver un repreneur alors qu'ils avaient déjà rayé le site de la carte. Les salariés de SEALYNX dans l'Eure qui se sont battus pour un repreneur de leur entreprise et ont obtenu satisfaction, les salariés de MOLEX, les FORD ou encore les salariés de la CAMIVA avec l'aide des syndicats CGT RENAULT TRUCKS qui se sont battus pour tenter de sauver leur site, la liste est malheureusement longue et vous complétez si besoin...

La bataille contre la réforme des retraites fut également un moment fort dans les actions menées par toute la CGT. Nous n'aurons pas réussi à faire fléchir SARZOZY même si beaucoup d'avancées ont eu lieu dans les négociations mais cette lutte de plusieurs mois aura permis de rassembler des millions de salariés dans la rue.

Puis les élections présidentielles ont eu lieu où bon nombre de slogans ont fusé de part et d'autre de la gauche, on allait voir ce qu'on allait voir !

« Je m'attaquerai au monde de la finance car ce sont eux qui paralysent le pays », ainsi était le discours offensif de HOLLANDE pendant la campagne, la CGT avait déclaré qu'il fallait mettre SARKOZY dehors pour qu'arrive enfin un véritable changement, une bouffée d'air, une oreille, une écoute pour le monde salarié qui se faisaient humilier depuis toutes ces années.

Les paroles ne vaudront jamais les actes et les déceptions se font de plus en plus grandissantes dans le pays depuis l'arrivée au pouvoir de la gauche.

Le président de la République élu sur des aspirations fortes de changement, qui est apparemment issu d'un mouvement politique qui devrait agir sur des valeurs de gauche, nous affirmait il y a quelques semaines que nous n'étions pas dans l'austérité. Aujourd'hui, l'annonce est faite que notre pays est en récession !

Pour la CGT, la conférence sociale qui se déroulait en juillet au début du mandat aurait dû permettre d'obtenir un véritable dialogue social avec le gouvernement mais malheureusement, nous aurons déchanté dans les prises de positions à commencer par la faible augmentation du SMIC et le clou du spectacle aura été la signature de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013.

La négociation portait sur la sécurisation de l'emploi et pour laquelle nous avons des propositions concrètes et atteignables notamment au travers d'un nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle. Au final, après une cacophonie exécrable, une médiatisation à outrance, c'est l'arrivée d'une loi sur un nouveau modèle économique et social ou pour parler vrai, un nouveau modèle de société, celui de la finance et du retour à l'esclavagisme.





- Fin du principe de faveur
- Suprématie de l'accord d'entreprise sur la loi, les conventions collectives et sur le contrat de travail
- Accès à la justice encore plus difficile
- Facilité des licenciements
- Mobilité imposée
- Baisse de salaire et augmentation du temps de travail imposés.

Voilà la déclaration de guerre qui nous a été faite. A la fin d'un processus législatif où l'abstention est considérable, les signataires et le gouvernement accouchent d'un « Consensus » qui est loin de celui qu'ils espéraient.

Cette loi va développer la précarité et accélérer la baisse des salaires, elle va encore dégrader plus gravement la situation des salariés et de l'emploi.

Il y a fort à parier que la prochaine conférence sociale qui va se dérouler en juin débouchera également sur une nouvelle réforme, celle des retraites qui provoquera mécontentement et désenchantement chez les salariés si nous n'engageons pas un rapport de forces à la hauteur des enjeux.

Depuis l'ANI, le patronat se sent pousser des ailes puisque nous assistons à une remise en cause des accords d'entreprises ou de groupes avec l'objectif affiché par les directions de gagner encore plus de marge financière sur la masse salariale. Un patronat qui s'arque boute sur le développement du capital, un gouvernement qui s'emploie à accompagner et même à précéder les exigences du MEDEF, mais également aider de certains syndicats qui considèrent inéluctable de faire des concessions sociales au regard de la crise qui sévit.

Alors que le travail est une richesse, ils en font un coût à réduire obstinément !

Contrairement à ce qu'affirment les capitalistes, ce ne sont ni le niveau des salaires, ni l'organisation du travail, ni notre protection sociale qui sont des freins au développement. Le véritable frein, c'est le coût du capital ! Coût, lui qui ne cesse d'augmenter.

En France, l'argent existe. En 2012, les groupes du CAC 40 ont réalisé 53 milliards d'euros de bénéfices et dans leur écrasante majorité, les grands groupes de la métallurgie continuent de réaliser des bénéfices importants. Contrairement à ce que prétendent l'UIMM et le MEDEF, une part non négligeable des résultats de ces groupes provient du marché français et d'Europe de l'Ouest où ils maintiennent un niveau de marges très élevé.

Oui l'argent il y en a, l'évasion fiscale via les paradis fiscaux laisserait échapper entre 30 et 50 milliards de recettes à l'Etat français.

Cet argent doit être au service de la relance de l'économie française et nous devons démonter les affirmations du gouvernement, du patronat expliquant aux français qu'il est urgent d'abaisser le coût du travail pour relancer la compétitivité.

Oui de l'argent il y en a, il n'en manque pas, sauf que quelques uns, une minorité, tentent de nous déposer de tous, de nous asservir, de nous humilier quitte à nous broyer. Cette société, nos syndicats, les syndiqués de la CGT n'en veulent pas et se battent tous les jours pour le dénoncer!

**Comment peut-on parler de crise dans une société où les salariés produisent chaque jour de plus en plus de richesses ?**

En focalisant sur le coût du travail, le patronat et le gouvernement veulent empêcher le débat sur le coût du capital. Ce coût représente la somme des intérêts versés aux banques et des dividendes versés aux action-

naires. Aujourd'hui, celui-ci représente près de la moitié de la masse salariale alors qu'après guerre il était de 14 %. Les dividendes versés aux actionnaires sont autant d'argent qui n'est pas investi dans la recherche, la qualification des salariés et la modernisation de l'outil de travail.

Dans la métallurgie et plus particulièrement dans le secteur automobile, nous n'avons pas une forte montée de lutte concernant les salaires même si nous avons des remontées d'informations de résultats intéressants d'entreprises comme chez Borg WARNER où les salariés ont obtenu 80€ d'augmentation générale, chez MAGNETTI MARELLI dans l'ORNE où les salariés obtiennent une prime après plusieurs jours de grève, chez CLESTRA où les salariés obtiennent 80€ d'augmentation générale, chez MAN DIESEL où les salariés obtiennent une revalorisation de 5% sur les primes et 2% d'AG en moyenne, mais la majorité des annonces faites ont été des augmentations générales à 0% et gel de salaire dans les entreprises et notamment dans de grands groupes. Or c'est bien tout le contraire dont nous avons besoin, il nous faut une véritable revalorisation des salaires pour accroître la consommation et accélérer la croissance économique, le travail et les argumentations faits en commun avec la Fédération des Finances sur les chiffres de l'indice INSEE prouvent que celui-ci ne reflète pas l'augmentation du coût de la vie.

L'exemple de l'Allemagne en est l'exemple parfait puisque les salariés allemands viennent d'obtenir 5,6% d'augmentation de salaire avec leur syndicat IG METALL.

La banderole au devant de la tribune l'affirme. L'argent n'a jamais produit de richesses.

Ce sont les richesses produites par

le travail qui permettent de répondre aux besoins.  
Ce sont les richesses du travail créé par l'humain qui sont la source du développement économique et social dont notre pays a besoin.

La crise systémique n'est que le résultat de la dévalorisation du travail, de la pression accrue sur les salariés et sur l'emploi, sur les conditions de travail.

La crise de 2008 a permis au patronat de mettre un coup de pression sur la flexibilité et la productivité et ainsi détruire les conditions de vie et de travail en général des salariés et aujourd'hui l'ANI va participer également à accentuer cette destruction. Ces situations attestent de l'échec des politiques d'austérité.

Au niveau de la fédération et de la CGT, nous réaffirmons que la stratégie syndicale doit s'articuler avec les luttes, sur la bataille contre l'austérité avec affichage revendicatif offensif sur les salaires, conditions de travail et le développement industriel. Nous ne souffrons pas d'un manque de propositions mais nous butons sur la difficulté que les salariés se les approprient réellement pour aller à la bataille.

Pour être crédibles, elles ont besoin de gagner en intensité et de démontrer leur véracité pour conforter leur légitimité économique. Une des raisons essentielles à cette situation se situe dans nos insuffisances sur la qualité de vie syndicale.

Cela nécessite une impulsion forte notamment sur la syndicalisation pour être plus fort et ainsi mettre les syndiqués, les salariés en situation d'intervention à partir de la maîtrise de la démarche CGT et des propositions qu'elle porte.

Force est de constater que le rapport de forces n'est pas encore au niveau souhaitable !

Ces deux journées que nous avons à disposition doivent être un temps fort de débats sur le secteur automobile, c'est tout le sens de la décision que nous avons prise en donnant la parole en début de séance à chaque représentant de groupes en ciblant les constructeurs PSA et RENAULT et suivront les équipementiers de rang 1 (Bosch, Faurecia, Valéo, Delphi). Nous leur avons proposé de cibler leur intervention sur les problématiques rencontrées dans l'activité et la coordination syndicale

en interne, les luttes et les succès, les négociations en cours, etc. Prendre le temps de se réunir est nécessaire pour débattre de la situation sur le fond et des difficultés que chacun rencontre dans son activité syndicale et ses contenus revendicatifs. Des luttes importantes existent dans les entreprises sur la défense de l'emploi industriel, à l'image des salariés de PSA AULNAY qui suite à l'annonce de fermeture de leur usine contenant encore 2700 salariés, des centaines de travailleurs se sont mis en grève illimitée pendant 4 mois avec pour revendication de garantir un CDI pour tous. La CGT du groupe avec l'aide d'expert aura fait des propositions crédibles pour garantir l'activité du site d'AULNAY mais également RENNES notamment en proposant à ce que les productions soient équitablement partagées sur tous les sites. Pendant plus de 4 mois, les salariés d'AULNAY soutenus par l'UD et la FTM ont été victimes des pires calomnies de la part de la direction PSA, elle était soutenue par le gouvernement qui avait déjà rayé de son champ de vision le site.

Nous pouvons valoriser l'élan de solidarité formidable qui s'est déployé dans la CGT (plus de 800 000 €) et plus largement dans le pays afin de soutenir les salariés en lutte. Un protocole d'accord a été trouvé et d'ores et déjà la direction invite les syndicats à la négociation d'un accord de compétitivité de façon à élargir l'accord de SEVELNORD.

Le groupe RENAULT a eu à négocier un accord de compétitivité visant à supprimer 8 700 emplois et à remettre en cause les acquis sociaux.

La CGT a appelé à la grève à chaque réunion de négociation avec plus de 50% des salariés de la production qui ont répondu présent et une CGT offensive apportant des propositions alternatives notamment sur l'organisation du travail, les méfaits sur la santé des travailleurs. Une conduite de lutte donc intéressante donnant confiance aux salariés mais qui n'aura pas réussi à inverser la tendance. De plus, les autres organisations syndicales auront poursuivi leurs logiques de signature d'accompagnement d'accord de régression sociale avec des changements d'horaires sur les sites à la clé.

Les syndicats CGT, CFDT, CFTC et UNSA de FORD BLANQUEFORT ont appelé à un rassemblement le vendredi 24 mai devant l'usine avec pour revendications à ce que FORD s'engage sur le maintien des 1000 salariés dans l'entreprise et que le logo FORD soit remis sur l'entreprise dès cette année.

Un accord a été signé avec la région et la direction FORD sur le maintien des emplois pendant une période de 5 ans avec l'aide de subventions publiques en compensation.

Même si la bataille est loin d'être terminée, c'est un soulagement pour les camarades qui subissent chômage partiel et incertitude sur la pérennité du site depuis des années. Les salariés de la SAM à DECAZEVILLE qui, après une négociation avec leur direction sur un accord de compétitivité, refusent à plus de 80% les propositions en vote à bulletin secret.

Les camarades de BOSCH RODEZ interviendront également sur l'ac-





cord qui leur a été proposé par la direction et notamment la lutte qui a été faite au sein de l'entreprise.

Des négociations d'accords de réduction des coûts s'engagent également chez GESTAMP, FAURECIA, VALEO et bien d'autres encore mettant parfois nos camarades en difficultés sur la façon d'appréhender les discussions car bien souvent c'est le couteau sur la gorge qu'il faut négocier, en bref, si vous n'acceptez pas cette remise en cause de vos horaires, gel de salaire et tous autres acquis, on ne vous donne pas la production qui vous étiez destinés !

Nous le verrons demain lors de notre matinée avec les délégations étrangères mais ce chantage s'exerce partout en EUROPE où à chaque fois, le patronat essaie d'opposer les salariés entre eux mettant en avant la délocalisation des outils de production. Pour reprendre une expression des camarades de PSA SOCHAUX, Il n'est pas question pour la CGT de s'engager dans un donnant perdant ou sous prétexte d'une compétitivité, les salariés en France devraient travailler aux conditions espagnoles, les espagnols aux conditions slovaques, les slovaques aux conditions turques et les Turcs aux conditions chinoises. Ce cercle vicieux est gravement préjudiciable à tous les salariés de la planète et plonge l'Europe dans une récession économique insupportable et suicidaire.

Les délégations étrangères exposeront les difficultés dans leur pays respectifs et nous aurons un

échange pour qu'ensemble nous fassions reculer les gouvernements qui imposent des politiques d'austérité inacceptables.

Le bureau du secteur automobile a également décidé d'organiser en début de cet après midi de 14H à 16H un débat sur l'électro mobilité et les décisions des constructeurs concernant les véhicules du futur proche qui impacteront obligatoirement nos systèmes de production, les services de l'automobile, les besoins en formation, etc.

Nous pensons que nous devons prendre un moment sur ce sujet qui existe déjà dans certaines entreprises à l'image de RENAULT FLINS où la ZOE y est assemblée. Ce n'est donc pas décalé de la réalité puisque des entreprises notamment de système de motorisation, batterie électrique sont concernées directement par cette stratégie des donneurs d'ordres. Nous voyons bien également que les annonces faites par le patronat de l'automobile et la réalité du terrain sont souvent différentes et servent beaucoup pour obtenir des fonds publics de la part de l'Etat.

Nous devons donc argumenter ces questions et nous le ferons en compagnie d'une camarade de la fédération de l'Energie. Nous vous demanderons donc de consacrer ces deux heures à débattre de la présentation qui sera faite.

Nous avons travaillé une présentation CGT mettant en avant une plateforme commune de propositions revendicatives du secteur automobile

que nous vous présenterons à 16h cet après- midi après la pause de façon à ce que nous la validions ensemble et en faire un 4 pages national. Nous prendrons donc le temps de débattre d'un plan d'actions de luttes que le bureau et le collectif automobile auront la charge d'animer par la suite.

Une semaine de mobilisation décidée par la Confédération Européenne des Syndicats est prévue du 9 au 14 juin pour contester les politiques d'austérité. Plusieurs initiatives revendicatives se prendront dans les différents pays de la CEE. Par ailleurs, les organisations syndicales françaises, membres de la CES, ont décidé d'une journée d'actions interprofessionnelle le jour de la rencontre entre la secrétaire générale de la CES et HOLLANDE le 19 juin prochain. Le CCN a décidé de proposer des appels à arrêts de travail et des manifestations dans les territoires.

La FTM s'engage bien sûr dans cette action puisque c'est l'occasion de dénoncer la politique d'austérité mise en œuvre avec l'aide du patronat. C'est donc l'occasion pour nous de porter nos contenus revendicatifs dans les entreprises, chambres territoriales pour sortir de la crise (salaire, emploi, retraite, conditions de travail, protection sociale). Cette journée doit être un tremplin vers une journée d'actions nationale à la rentrée, le CCN s'est aussi exprimé dans ce sens.

Nous aurons donc à réfléchir et décider de ce que nous organisons ensemble dans la filière automobile en recherchant l'efficacité de nos actions.

Sommes-nous en capacité d'organiser des rassemblements en région devant les chambres patronales ou devant les préfectures sur une semaine d'action en ayant soin d'appeler à la grève dans les entreprises ? Le salon des équipementiers se déroulera courant septembre également, nous pourrions également proposer d'organiser un grand rassemblement à cette occasion puisque ceux-ci sont donneurs d'ordres de PME/TPE et organisent des stratégies visant à des suppressions d'emplois de milliers de salariés découlant de la filière.

La Fédération et le secteur automobile ne se refuseront rien dans l'organisation d'actions les plus larges possibles que ce soit avec les fédé-

rations issues du secteur (Chimie, Textile, Verre et Céramique), mais également avec les salariés de la sidérurgie présents dans la salle qui sont eux aussi impactés par les fermetures de sites de constructions automobiles (exemple le site ARCELOR MONTATAIRE dépend essentiellement du site d'AULNAY).

Nous avons besoin que ces rassemblements soient efficaces et ils ne le seront que si nous avons des appels à la grève massive, des débrayages avec tracts dans les entreprises, associant des milliers de salariés. En un mot, bloquer l'outil de production ! Nous avons la volonté de rassembler l'intégralité des salariés de la métallurgie pour porter nos revendications. C'est tout le sens du travail engagé par la Fédération pour obtenir 1 000 Assemblées Générales ou congrès de syndicats avant les congés d'été. Il nous faut débattre de nos difficultés en interne à élargir le rapport de forces, il est nullement question de porter des procès d'intentions entre nous sur ces questions car trop souvent nos militants sont au taquet dans les entreprises, nos patrons nous utilisent comme bon leur semble, de plus nos militants subissent des pressions syndicales, sanctions, licenciements à l'image des camarades de VISTEON, JTEKT, TRW et bien d'autres encore. Il est inadmissible que la CGT soit la cible du patronat mais également du gouvernement puisque celui-ci a également refusé la loi d'amnistie. Nous avons d'ailleurs envoyé un questionnaire dans les syndicats du secteur automobile sur ce sujet car nous avons besoin d'avoir connaissance des attaques portées sur nos militants de façon à imposer à l'UIMM l'arrêt immédiat de ces procédures.

Il nous faut regarder ensemble les attentes et besoins pour que cette mise en mouvement des salariés se fasse dans le plus grand nombre sur la base de leurs revendications.

Je vous remercie de votre attention et compte donc pour que nos débats et échanges soient fructueux et se fassent dans le plus grand respect de chacun et chacune d'entre nous, le patronat et gouvernement n'ont que faire de ce que la CGT met en avant donc ensemble, nous trouverons les solutions pour obtenir ce rapport de forces dont nous avons tant besoin.

## Point sur la situation dans les groupes



### FAURECIA Un acteur mondial de l'industrie automobile

#### Bernard LION, Faurecia sièges auto Cercy la Tour

Le groupe FAURECIA s'est constitué en 1999/2001 par le rapprochement des groupes BERTRAND FAURE, ECIA et SOMMERT ALLIBERT. D'autres sociétés ont par la suite rejoint le périmètre du groupe.

6<sup>ème</sup> équipementier mondial, FAURECIA accompagne tous les constructeurs dans leurs stratégies de plateformes globales.

En 2012

FAURECIA pèse 17,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires pour un effectif de 94 000 salariés au travers le monde, réparti sur 320 sites.

L'EUROPE représente 62% des ventes totales du groupe avec 52 400 salariés sur 159 sites et 19 centres de R&D (environ 14 500 salariés en France).

#### Quatre activités clés

**1. Sièges d'automobile** qui comprennent (armatures, mécanismes et moteurs, sièges complets, matelassures, coiffes, accessoires, systèmes pneumatiques, électronique des sièges).

5,6 millions de véhicules équipés de sièges complets.

**2. Technologie de contrôle des émissions**

Lignes complètes d'échappement, silencieux, collecteurs, catalyseurs, systèmes de dépollution.

11 millions de lignes complètes.

**3. Systèmes d'intérieur**

Cockpits, planches de bord, consoles centrales, panneaux de porte, modules acoustiques, solution de décoration intérieure.

12 millions de planches de bord, 26 millions de panneaux de porte, 8,5

millions de composants décoratifs en aluminium.

**4. Extérieurs d'automobile**

Pare-chocs avant et arrière, pièces extérieures de carrosserie, modules de bloc avant, groupes moto-ventilateurs, pièces de structure composées.

3,6 millions de faces avant techniques, 1,6 million de modules de bloc avant, 9,4 millions de pare-chocs.

FAURECIA partenaire des plus grands constructeurs mondiaux, est un leader mondial dans chacune de ses quatre activités.

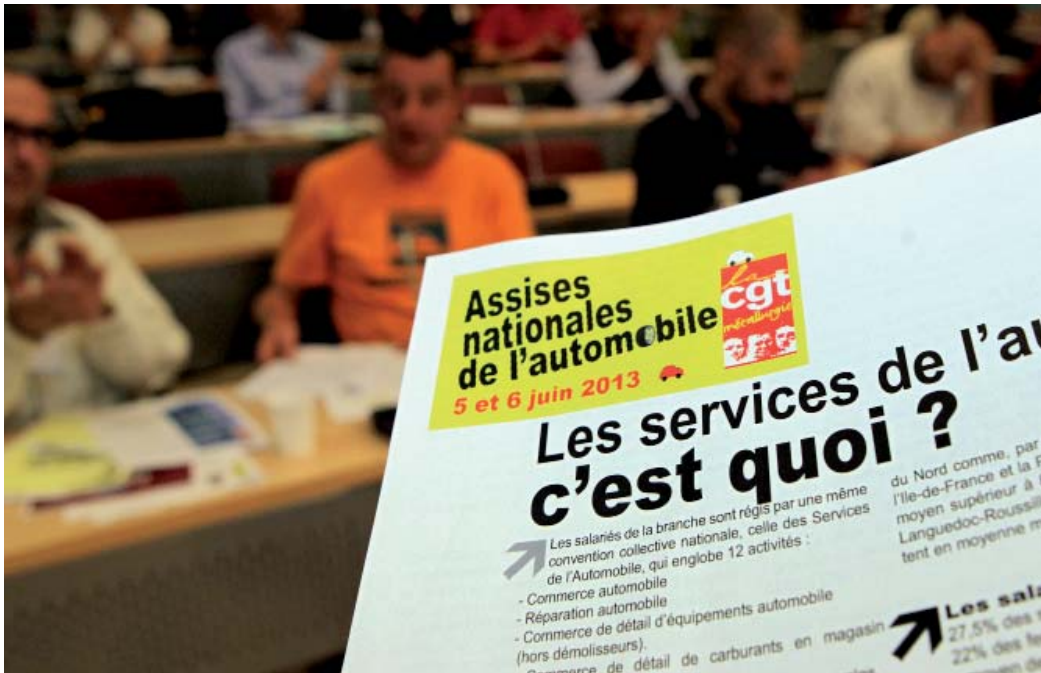
**Dans ma division (FSA) activité sièges d'automobile**

FSA est un partenaire historique de PSA PEUGEOT-CITROEN et RENAULT-NISSAN. 30% du chiffre d'affaires est réalisé avec ces deux clients.

Notamment depuis 2005, les salariés français sont victimes de la stratégie industrielle qui consiste à les mettre en concurrence avec les autres salariés au niveau européen et au-delà, dans le but d'engranger le maximum de profits.

Depuis cette époque de 2005 à nos jours, les salariés sont confrontés à des plans de suppressions d'emplois successifs et massifs, liés soit à des pertes de marché soit à un redéploiement de certaines activités vers les pays « low-cost ». Le dernier en date, étant la production du CMF1 (nouvelle plateforme commune RENAULT/NISSAN) qui est prévue d'être fabriquée en totalité à Saint Jean de Madère au Portugal pour ensuite être livrée en Angleterre).

Ainsi les effectifs ont fondu comme neige au soleil, ils sont passés de plus de 7000 CDI à moins de 3500 (sans compter les contrats précaires



et les emplois induits). Ce qui a eu également pour conséquence, la fermeture en France de 5 sites de production sur 11 et celle de 2 centres technique sur 4.

Comment ne pas s'interroger sur l'avenir de notre industrie et de nos emplois sur le territoire ?

Lorsqu'on apprend encore lors d'un CCE en date du 13 février 2013, qu'une fois de plus FAURECIA va supprimer 29 emplois sur le site de Nogent/Vernisson dans le Loiret parmi les catégories techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Pourtant suite aux différents rapports du cabinet SYNDEX concernant les enjeux de pérennité des sites armatures en France, la CGT avait dès le mois d'octobre 2012 insisté auprès des autres organisations syndicales pour déclencher la procédure de droit d'alerte.

Il aura fallu attendre le mois d'avril dernier pour qu'elle soit entendue. A ce sujet une réunion extraordinaire de CCE est prévue le 12 juin prochain.

### Sur les accords de compétitivité

Tout a commencé dès 2006 sur le site de NOMPATELIZE dans les VOSGES où les salariés ont perdu 9 jours de RTT et subit 1 an de gel des salaires pour soit disant sauver des emplois et rendre le site compétitif. Pourtant malgré les sacrifices consentis par les salariés, les effectifs ont continué de baisser.

De plus la Direction arguant une chute vertigineuse du volume des ventes en France et en Europe

pendant la période 2009/2010 a en 2011 décidé de se séparer progressivement du site en s'orientant vers une filialisation qui n'est toujours pas abouti. Dans cette perspective, des projets de nouvelles activités de fabrication basés sur des prestations d'assemblage de véhicules électriques de niches ont été communiqués aux représentants du personnel en juillet 2011 (projet LUMENEO). A ce jour la production sur ce type de véhicules est quasi nulle.

Début 2012, nouveau chantage de la Direction sur le site de production de Cercy La Tour dans la Nièvre.

Il s'agirait encore une fois de renforcer la compétitivité du site et le mettre en concurrence avec le site de Pisek en Tchéquie pour l'attribution du programme W82 en 2013. Cela concernerait 21 emplois.

En clair, il faut que l'usine de Cercy fasse 360 000 euros d'économies alors qu'elle perd plus de 7M€ par an.

Ainsi fin janvier 2012, l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT ont signé un accord de compétitivité qui a consisté à supprimer 4,5 jours de RTT. Le démarrage série qui était prévu fin S1 2013 est d'ores et déjà repoussé au moins à fin S2 2013.

Et ce n'est pas fini, en effet un plan de compétitivité dénommé « plan de performance » par FAURECIA est en cours de négociation sur le site de Caligny dans l'Orne qui est spécialisé dans la fabrication des mécanismes de sièges.

L'objectif de cette négociation pour la Direction serait d'améliorer les résultats du site pour arriver à une marge opérationnelle de 3,5% à fin S2 2013 et 5% en 2014 en mettant en place un plan d'économie de 3,4 millions d'euros.

La Direction a donc décidé de s'attaquer aux seuls coûts salariaux (par exemple : salaires, JRTT, congés, primes de vacances, de fin d'année, subvention CE...) sans laisser d'autres alternatives.

FAURECIA fait ainsi la démonstration de ses intentions de déployer tout azimut sur le périmètre FSA, sa stratégie de baisse des coûts salariaux.

Face à ces attaques, ne serait-il pas normal que la CGT de FSA, soit une force suffisante de propositions et être en capacité de riposter efficacement en se mettant à la hauteur des enjeux. Il serait enfin opportun pour notre CGT d'avoir une réelle volonté de s'organiser et de définir une stratégie groupe pour parer à ces mauvais coups.

### Vie syndicale

La CGT FSA première organisation syndicale durant toute la période 2000/2005 et même bien avant, pesait près de 40% aux élections professionnelles. Le CCE était à cette époque composé de 9 élus titulaires CGT sur 20.

Puis après avoir subi tant de destructions d'emploi, la CGT en est ressortie considérablement affaiblit. La baisse de son influence a eu un impact sans précédent sur les conditions des salariés.

En 2005, la CGT qui était encore majoritaire dans 7 sites de production sur 11, ne représente aujourd'hui qu'un peu plus de 25% avec seulement 2 élus titulaires au comité central d'entreprise.

Néanmoins nous ne perdons pas espoir. Au-delà de notre activité syndicale déjà bien fournie, des pistes de travail sont à explorer pour améliorer notre audience lors des prochaines échéances aux élections professionnelles. C'est d'ailleurs vital !!!

Pour cela, la mise en œuvre de pratiques syndicales collectives est fondamentale sur chacun de nos sites. Si nous ne voulons pas ou plus subir, le chantage honteux et infondé exercé par nos dirigeants et refuser la mise en concurrence!!!



C'est pourquoi une démarche syndicale démocratique, en lien avec les salariés pour une analyse pertinente des enjeux s'impose, si l'on veut modifier le rapport des forces en leur faveur.

La circulation de l'information au personnel au travers de notre journal inter-site mis en place depuis peu, doit aider à l'analyse et contribuer à la prise de conscience collective sur les enjeux en cours et à venir.

Au regard de l'actualité qui traverse toute notre filière, il faudrait bien arriver à multiplier les publications.

Mais cela ne peut suffire :

- . Ne faudrait-il pas améliorer aussi nos comportements qui s'apparentent parfois à de l'individualisme par site ?

- . Nos modes de fonctionnement, de communication interne, d'implication ne sont-ils pas à transformer en raison notamment des différences de moyens matériels des syndicats ?

Exemple notre coordination syndicale inter site FSA, ne peut se réunir qu'une seule fois par an, ce qui nous pose des difficultés de cohérence dans une démarche CGT identique à tous les sites sur des sujets communs.

Mais aussi :

- . Comment ne pas rester isolé ?
- . Comment se mettre en capacité de converger avec d'autres pour déboucher sur des actions collectives ?

Toutes ces questions sont certainement similaires ou complémentaires de celles que peuvent se poser les syndicats CGT présents dans cette assemblée.

Nous devons tous ici présents, aussi réfléchir entre autres à :

- . Comment mieux s'organiser collectivement et comment mettre en place une bonne circulation de l'information entre constructeurs et équipementiers ?

- . Comment obtenir par exemple une synthèse des réunions des comités de groupes européens ?

- . Comment renforcer ou tisser de véritables liens durables entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants ?

- . Comment se mettre au service du collectif ?

- . Quelles sont nos priorités ?

Dans un contexte particulièrement difficile, il nous faut surtout avancer pour trouver les solutions qui nous

permettront de mettre un frein à la déferlante patronale.

Ensemble, refusons la compétition vers laquelle nos employeurs nous poussent.

Nous avons tous quelque chose à défendre, quelque chose à gagner, agissons ensemble pour d'autres choix.

**On peut y arriver, on doit y arriver tous ensemble !**



**Bosch**

**Charly NAVARRO,**  
**Bosch Onet le Château**

Le groupe Bosch, fondé en 1886, a quatre secteurs d'activité : les techniques automobiles, les techniques industrielles, les techniques du bâtiment et les biens de consommation. Il réalise un chiffre d'affaires de 52 milliards d'euros et compte 360 filiales implantées dans 52 pays.

En France, le groupe Bosch compte 8 000 salariés (dont 4 500 dans le secteur automobile) répartis sur cinq sites : Rodez, Vénissieux, Saint-Ouen/Drancy, Mondeville et Moulins. Aujourd'hui, très peu de salariés de Vénissieux travaillent encore pour l'automobile puisque ce site a été reconverti vers le photovoltaïque, une activité qui devrait s'arrêter. Le site de Mondeville (600 salariés) fabrique des systèmes électroniques, celui de Moulins (300 salariés) des freinages ABS de nouvelle génération et celui de Saint-Ouen se consacre essentiellement à la recherche et aux activités commerciales. Le dernier gros site de production français est l'usine de Rodez, qui compte 1 650 salariés.

En tant que secrétaire du syndicat de Rodez, je souhaiterais revenir sur l'accord que nous avons été amenés à signer voici un mois et, dans un premier temps, il me semble important de retracer le fil des événements.

En février, notre directeur convoque les délégués syndicaux et annonce la couleur, dans la droite ligne du plan Renault, c'est-à-dire un chantage à l'emploi contre des volumes à fabriquer en France. Un accord doit être trouvé avant fin février, sinon c'est le site et nos emplois qui sont en danger. Notre directeur sort alors ses armes : la peur qu'il essaiera d'insuffler aux salariés, quitte à les monter les uns contre les autres, et quelques managers qui essaieront de faire croire aux salariés qu'il faut abandonner leurs droits contre un pseudo-projet industriel.

Les salariés ont reçu quelques e-mails et autres lettres de notre direction locale et nationale, tout cela dans un seul but : instaurer un climat de peur. L'histoire a montré que cette méthode pouvait marcher car la peur gêne la réflexion et la direction va en profiter.

Le 13 février, la direction annonce la suppression de neuf jours de RTT, les vendredis après-midi de modulation seront travaillés, le gel des salaires pour plusieurs années, la prime d'intéressement divisée par deux, les salariés travaillant le week-end devront être payés moins, etc.

Le syndicat CGT – qui a déjà appelé à 4 heures de grève début février – et le syndicat SUD appellent immédiatement à la grève. Les salariés répondent présents à plus de 90%. Le conflit durera 48 heures, un piquet de grève sera tenu à l'entrée de l'usine.



Cette mobilisation des 14 et 15 février a montré à la direction et à ses relais qui étaient prêts à nous voler nos droits que leur manœuvre n'avait pas marché. Les vraies négociations allaient pouvoir commencer. Un protocole de fin de conflit est rédigé qui, cette fois, présente un projet industriel plus réfléchi.

A Rodez, après le volet industriel, le volet social est ouvert. Au fur et à mesure des réunions de négociations, les vrais chiffres sont enfin dévoilés et, finalement, les salariés se rendent compte de l'intoxication de la direction.

Au bout de deux jours de négociations, nous arrivons à obtenir qu'il n'y ait plus de jours travaillés gratuitement et à la création d'un compte qui concernera dix jours de RTT sur vingt ; pas de gel des salaires, mais une modération salariale sur un an ; une utilisation du crédit impôt recherche ; le départ en préretraite financé intégralement par l'entreprise, sans un denier d'argent public, permettant à nos camarades de partir à 57 ans, avec même des embauches à la clé.

Pour ceux qui ne l'auraient pas compris, la direction a bien essayé et cela serait passé « comme une lettre à la poste », si la CGT ne s'était pas interposée dès le début. Certains journaux et médias audiovisuels se sont empressés de commenter – et souvent de déformer – l'accord signé, parfois même sans se déplacer, directement depuis leurs bureaux parisiens.



A la CGT, nous disons aux salariés que nos droits ont une double valeur : la valeur du combat des salariés qui se sont battus à leur époque pour que nous ayons tous ces droits ; la valeur qu'ils nous confèrent (pouvoir d'achat, temps libre pour être avec les proches, etc.).

La ligne de production sera transformée avec un investissement de 30 millions d'euros. Nous avons donc une visibilité pour quelques années. Enfin pas tant que cela, car tout ce qui se passe autour du diesel, avec sa classification comme cancérigène, et la politique d'austérité menée dans toute l'Europe vont faire que le marché du diesel pourrait se contracter.

La CGT persiste à demander l'arrivée de nouvelles productions et de la diversification sur le site. Nous avons des compétences et des mètres carrés pour les accueillir. Pour ces nouveaux projets, la CGT se battra encore tant sur le volet social que sur le volet industriel, pour que nos droits continuent d'être défendus.

Les élus CGT de Bosch Rodez tiennent à remercier les militantes et militants CGT, ainsi que l'ensemble des salariés qui se sont mobilisés début février. Sans leur mobilisation, le rapport de forces aurait été bien différent. Cette lutte nous montre une fois de plus, que quand nous sommes unis dans l'action, nous avons les moyens de nous faire entendre.

Nous pourrions aussi parler de la visite du Président Hollande qui, suite à la signature de l'accord par la CGT, s'est empressé d'organiser une visite de l'usine pour en faire une récupération politique. A cette occasion, nous avons participé à une table ronde durant laquelle la CGT a pu exprimer la position suivante :

« Monsieur le président, le syndicat CGT vous remercie de cette rencontre. Nous avons un certain nombre de points à soulever et des questions à vous poser.

L'accord que nous avons signé et qui semble vous intéresser aujourd'hui prévoit un point essentiel pour nous au regard de la politique que vous souhaitez mettre en œuvre dans le pays. Il prévoit l'embauche de jeunes issus de la formation professionnelle. Voilà pour nous le point essentiel de cet accord, contrairement à l'ANI qui favorise les licenciements et accroît la flexibilité.

*La formation professionnelle est un élément essentiel au bon fonctionnement de notre usine. Elle est le relais indispensable pour la transmission du savoir-faire et des compétences entre générations. Nous sommes attachés au partenariat entre les lycées locaux et notre entreprise et nous voulons le voir évoluer dans le bon sens. Pour les opérateurs, il faut accentuer cette formation pour permettre à notre usine de relever les défis technologiques à venir.*

*Cet accord apporte également une réponse sur la reconnaissance de la pénibilité. Ainsi, sur la réforme des retraites en préparation, nous tenons à vous exprimer nos inquiétudes et notre refus de subir encore un allongement de la durée du travail. En effet, depuis la retraite à 60 ans, tous les dispositifs permettant de partir plus tôt ont été plébiscités par les salariés de notre entreprise. Aujourd'hui, les plans financés en intégralité par l'entreprise répondent à cette attente d'une retraite tenant compte de la pénibilité et permettant de partir à 57 ans.*

*Nous avons combattu le gel des salaires lors de ces négociations, car nous pensons profondément que la relance de l'économie passe par l'augmentation du pouvoir d'achat et non l'austérité ou le sérieux budgétaire. Une vraie politique de gauche se caractérise toujours par des droits nouveaux pour les salariés. Nous savons le prix de ces conquêtes sociales qui, pour certaines, sont remises en cause par l'accord national interprofessionnel. Donner des droits nouveaux aux salariés et à leurs représentants, c'est toujours un investissement d'avenir.*

*Bosch, vous le savez, c'est aussi un groupe présent dans d'autres secteurs que l'automobile. Nous souhaitons donc attirer votre attention sur les difficultés que rencontre le site de Vénissieux impliqué dans le photovoltaïque. Des centaines d'emplois sont menacés. Nous vous demandons de soutenir cette filière porteuse d'emplois dans le domaine essentiel des énergies renouvelables. Une vraie politique industrielle, c'est par exemple les 30 millions d'euros qui vont être investis sur le site du fait de l'accord. L'avenir de notre industrie, ce n'est pas la spéculation boursière qui, à l'opposé, détruit des emplois pour une rentabilité immédiate. Pour nous aussi, Monsieur*

le président, notre ennemi, c'est la finance.

En février, les salariés de Bosch Rodez étaient en lutte pour défendre leur emploi. Pour se faire entendre de notre direction, ces salariés ont fait grève. Ce fut un conflit exemplaire portant sur l'avenir industriel de l'établissement. Ils ont bloqué plusieurs jours l'établissement. Pourtant, ce ne sont en rien des voyous, ni des malfaiteurs. Monsieur le président, permettez-nous donc, au nom des syndicalistes qui sont poursuivis dans notre pays pour avoir défendu leur emploi, de vous demander de faire voter la loi d'amnistie sociale. »

Nous avons ensuite pu constater que le discours qu'il avait tenu aux salariés après la table ronde avait été fortement marqué par les échanges qu'il avait eu auparavant avec les syndicalistes.

J'ajoute que les élus et militants du site de Rodez tiennent à remercier la Fédération et l'Union Départementale de l'Aveyron qui nous ont fortement appuyés. J'invite donc mes camarades qui connaîtraient les mêmes problématiques que nous à prendre contact avec la Fédération ou les syndicats qui ont vécu des situations similaires.



## Delphi

### Eric DESHAYES, DSC Delphi Blois

Delphi est un équipementier mondial, dont le siège social se trouve à Troy, dans le Michigan (Etats-Unis). Il compte 118 000 salariés répartis dans 32 pays. Il en comptait plus de 226 000 dans les années 90, mais le chapitre 11, lui a permis de se séparer de beaucoup d'entreprises aux Etats-Unis.

En France, le groupe Delphi compte environ 3 000 salariés et des plans sociaux sont en cours. Depuis six ans, Delphi ferme en effet un site



par an en France. Il ne reste donc plus que trois sites industriels, trois centres techniques et deux centres de services clients. Cette année, Delphi a aussi décidé de fermer un centre de recherche et de développement, celui d'Altkirch, et de le délocaliser en Pologne.

La CGT est présente sur quatre sites en France et compte 271 syndiqués. Concernant les PSE en cours, un accord de méthode a été signé par quatre autres syndicats, mais pas par la CGT.

En France, Delphi a également une activité diesel, qui est, elle aussi touchée par des délocalisations vers la Roumanie, la Turquie et, bientôt, vers la Chine où notre direction fait construire un immense site destiné officiellement à travailler pour le marché local.

Sur le site de Blois, qui est le plus grand de France avec 1 683 salariés, la CGT appelle ces derniers à participer vendredi prochain à une assemblée générale pour leur parler de ce qui est en train de se passer (congrès imposés de force, chômage partiel, etc.). Vu la politique menée par la direction de Delphi depuis six ans, les salariés ont des craintes assez sensibles. Nous nous attendons donc à des mouvements sur les sites français et nourrissons des inquiétudes pour l'avenir des équipementiers en France.



## Valeo

### Brigitte ARCHAMBAULT Valéo Chatelleraut

Valeo est un groupe français focalisé sur la conception, la fabrication et la vente de composants de systèmes intégrés et de modules pour les automobiles. Valeo compte parmi les premiers équipementiers mondiaux. Le groupe emploie 72 600 collaborateurs dans 29 pays, répartis sur 125 sites de production, 21 centres de recherche, 40 centres de développement et 12 plates-formes de distribution.

Suite à la vente de l'activité Sécurité Habitacle au Chinois U-Shin le groupe vient de se séparer le 24 mai dernier de 12 sites dans 8 pays, dont un en France dans sa totalité (Dijon, 100 salariés), un dans sa presque totalité (Nevers, 550 salariés dont seul 35 resteront salariés de Valeo), ainsi que de 50 salariés du site d'Abbeville et 45 salariés du site de Créteil. Le groupe Valeo est organisé en quatre pôles :

- systèmes de propulsion ;
- confort et aide à la conduite ;
- systèmes thermiques ;
- systèmes de visibilité.

Chacun de ces pôles regroupe des sites en Europe et dans le Monde (Espagne, Italie, République Tchèque, Allemagne, Pologne, Roumanie, Russie, Turquie, Chine, Mexique, Brésil, Tunisie, Inde, Maroc, Texas, Brésil, Mexique, Belgique...). Ses principaux clients sont Renault et PSA. Ses clients qui prennent de l'ampleur sont BMW, Mercedes, Ford, General Motors et Volkswagen.

C'est un groupe qui se porte bien au regard de ses résultats et de ses indicateurs qui sont tous au vert. Le groupe est leader sur certains produits (éclairage, essuyage).

#### Valeo en France

Le groupe emploie en France 13 670 salariés dans 24 sites de production, 5 sites de R&D et le siège situé à Bayen.

Les sites français sont de tailles différentes.

- 2 gros sites de plus de 1 000 salariés.
- Entre 700 et 800 salariés : 2 sites.
- Entre 500 et 600 salariés : 6 sites.
- Entre 300 et 400 salariés : 9 sites.
- Entre 200 et 300 salariés : 2 sites.
- Entre 100 et 200 salariés : 6 sites.
- 3 petits sites de moins de 100 salariés.

En France, Valeo compte au total 13 670 salariés sans compter les intérimaires et les prestataires (en 2011 il représenté 22 % des effectifs de R&D) particulièrement nombreux dans tous les sites français du groupe.

Lors du PSE de 2009 un nombre important d'emplois a été supprimé et remplacé par des contrats précaires.

#### Vie syndicale

La CGT est la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale du groupe et représente 26,4%. Nous comptons environ 500 syndiqués. Principalement implantée dans le 1<sup>er</sup> collège, nous n'en comptons qu'une cinquantaine dans le 2<sup>ème</sup> collège et seulement deux dans le 3<sup>ème</sup> collège, ce qui nous est

préjudiciable compte tenu de la répartition des effectifs avec un 2<sup>ème</sup> et un 3<sup>ème</sup> collège en augmentation. En 2012 nous avons perdu des sièges au comité d'entreprise européen, puisque nous sommes passés de trois à un titulaire.

Au niveau du groupe nous sommes organisés syndicalement avec une coordination qui se réunit tous les trois mois. Cette coordination est composée d'un bureau qui a à charge d'animer et préparer les réunions. A l'issue de ces réunions, un relevé de décisions et un compte-rendu sont rédigés et envoyés dans tous les syndicats CGT du groupe Valeo. Tous les ans nous organisons des journées d'études dans un lieu proche d'un site du groupe, lors desquelles nous abordons des sujets définis auparavant, soit par l'actualité, qu'elle soit du groupe ou extérieure au groupe, soit par les besoins des syndicats, avec la participation d'intervenants divers. Par exemple lors de nos journées d'études de 2012 à Mondeville, nous avons eu la participation de Stéphane Lovisa afin de nous aider à réfléchir à la façon de déployer notre action syndicale vers les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges, ce qui a été un succès puisque plusieurs sites ayant eu des élections professionnelles depuis ont présenté pour la première fois des listes dans le 2<sup>ème</sup> collège et le 3<sup>ème</sup> collège. L'organisation matérielle de ces journées est prise en charge par le syndicat du site qui nous reçoit.

C'est à Limoges qu'elles ont eu lieu pour la toute première fois en 2004, puis successivement, à Laval, Nogent, Amiens, Issoire, Sainte-Florine, Châtellerault, Angers, Mondeville et la semaine prochaine, les 10<sup>èmes</sup> journées d'études groupe Valeo se dérouleront à Limoges du 12 au 14 juin.

#### Accord compétitivité

Concernant les accords compétitivité, des négociations ont été et signées : 4X6 sur Nogent, réduction des pauses sur Amiens, accompagnée de chantage à l'arrivée de nouvelles productions.

Des négociations sont en cours sur le site de Châtellerault (augmentation du temps de travail et flexibilité) et programmées sur celui de Limoges.

Des luttes ont eu lieu sur les sites de Nogent et Amiens, mais elles n'ont

pas empêché certaines organisations syndicales de signer.

Des pressions énormes ont été exercées, accompagnées même de menaces de mort sur les élus CGT, entre autres à Nogent, pour qu'ils signent l'accord.

#### Attentes

Mettre en place un véritable réseau d'échanges d'informations entre les syndicats chez les constructeurs et les syndicats des équipementiers.



#### Services de l'auto

#### Sébastien HOHMANN, DSC réseau commercial Renault

Un camarade de chaque filière pourra intervenir pour présenter sa filière, la situation vécue par les salariés et les combats menés par la CGT dans son entreprise et sa filière.

Dans les pochettes il y a un document recto-verso qui présente les services de l'auto de façon beaucoup plus précise, avec bien évidemment une présentation de l'action syndicale complexe que nous menons dans notre branche.

Les services de l'auto ont tenu à être fortement présents lors de ces Assises, car avec 416 000 salariés pour 12 secteurs d'activité répartis sur plus de 103 000 entreprises, nous sommes extrêmement visibles par la population. Syndicalement c'est beaucoup plus compliqué, d'où la raison de notre participation aux débats.

Nous sommes demandeurs pour construire et renforcer les liens syndicaux avec les bases locales et nationales des groupes. Même si notre branche est loin d'être uniquement constituée de réseaux de distribution et d'après ventes propriétés des constructeurs auto, leurs stratégies industrielles ont des impacts directs sur l'ensemble des concessionnaires du pays. Ajoutez à cela cette simple évidence : sans concessionnaires



pas de clients pour acheter vos productions. En effet – et c'est heureux – les ventes dématérialisées par internet restent pour l'instant assez marginales. Mais nous devons rester vigilants sur l'évolution de cette dématérialisation du commerce.

Les chiffres des salaires moyens ne doivent surtout pas laisser croire que tout va bien. Ces chiffres sont l'arbre qui cache la forêt. Dans certaines filières comme les stations services, les parkings, la préparation, il n'est pas rare qu'un salarié finisse sa carrière légèrement au dessus du SMIC. Une des préoccupations majeure des syndicats CGT des garages en particulier est le décalage croissant entre nos tarifs et les moyens de nos clients. Nous sommes de plus en plus chers et malgré les forfaits, l'hémorragie de clients continue au profit de chaînes de réparation rapide mais, surtout, d'un phénomène en constante évolution : le travail au noir, du fait d'un pouvoir d'achat en perpétuelle baisse chez nos clients et chez les salariés. Un autre phénomène inquiétant est le doublement du nombre d'auto-entrepreneurs en quelques années.

Aujourd'hui, au-delà des luttes que nous menons dans nos entreprises, la CGT a pour volonté de coordonner les filières pour que les luttes en direction de notre patronat de la branche, le CNPA, soient les plus massives possibles. Cela reste compliqué, du fait de l'éclatement des bases, du faible nombre de syndiqués, mais aussi des pressions exercées dans les entreprises envers les élus CGT. C'est un travail syndical de longue haleine qui demande un énorme travail de la part des camarades de la fédération. Qu'ils en soient remerciés car sans eux, pas de coordination.

Complexité à monter des syndicats. Une représentativité à 27 %, donc première organisation. Le patronat de la branche a dû réviser certaines positions en prenant en compte ce poids notamment au niveau des instances paritaires de la branche. Reste à traduire ce poids dans la plupart des entreprises et ce de façon pérenne.

Créer un syndicat dans la branche, mis à part dans les réseaux propres de constructeurs à forte tradition syndicale où la pression existe mais pas au même niveau, dans beaucoup d'entreprises la répression patronale est permanente : cabales,

procédures automatiques de licenciement dès la mise en place d'une base. La trahison du gouvernement envers l'amnistie syndicale ne risque pas de faciliter les choses. Des élus qui se font insulter lorsqu'ils vont au parrainage, voire rouler sur les pieds devant certains garages lorsqu'ils distribuent un tract, j'en passe et des meilleures.

Nous sommes régulièrement interpellés pour être solidaires sur des procédures de licenciement d'élus. La solidarité dont nous avons besoin. Par exemple dans le réseau propre Citroën, qui comprend 80 garages et où la CGT est présente dans cinq succursales et ne représente que 2,6%.

La solidarité est permanente malgré les nombreuses difficultés à l'exemple des salariés d'Autobella, prestataire des loueurs, qui ont été aidés et organisés par la CGT Europcar et Roissy. Les camarades étant présents dans la salle, ils vous expliqueront lors de leur intervention.

Je laisse le soin aux camarades présents à ces Assises d'exposer les problématiques syndicales que nous rencontrons dans les entreprises où la CGT est présente.



## Renault Trucks

### Frédéric PANETIE, secrétaire général du syndicat de RVI Vénissieux

Depuis un an et demi, notre direction ne veut absolument plus discuter avec nous. Elle ne nous laisse aucune marge de négociation et applique unilatéralement des accords qu'aucune organisation représentative ne signe. Malheureusement, le rapport de forces est très faible car les salariés vivent dans la crainte, avec un système organisé de montées en cadence l'été et de chômage partiel l'hiver.

Depuis que le groupe Renault a ven-

du les actions qu'il détenait dans AB Volvo, nos patrons ont ouvert toutes les vannes. Ils ont dénoncé tous les accords RVI (frais de santé, ETT/RTT, prévoyance, etc.) avec pour seul but de réduire nos acquis, qui étaient plus importants chez Renault Trucks que chez AB Volvo.

Pour ce faire, la direction nous convoquait chaque semaine à des réunions de négociations, à tel point que nous ne pouvions plus tenir le rythme. Le 19 avril dernier, nous avons donc réuni une centaine de camarades de la CGT dans une salle de réunion pour affirmer notre refus du calendrier de négociation imposé par notre direction et nous sommes en train de le renégocier. Nous avons aussi lancé une grande enquête avec les salariés sur les frais de santé et l'ETT/RTT afin de connaître leurs attentes et de les appeler à se mobiliser sur leurs revendications.

Enfin, nous appelons à une journée de grève le 7 juin dans tous les établissements de Renault Trucks, en demandant une prime de 500 euros à l'occasion du lancement de notre nouvelle gamme le 12 juin prochain.



## PSA

### Jean-Pierre MERCIER, Délégué Syndical du site d'AULNAY

Pour le groupe PSA, la direction a décidé de porter une attaque générale sans précédent contre l'ensemble des salariés du groupe. Aucune catégorie de personnel ni aucune site ne sont épargnés.

La direction a décidé de porter son attaque en deux temps :

D'abord sur le terrain de l'emploi et dans un deuxième temps sur le terrain du recul généralisé des droits des salariés avec la discussion d'un accord de compétitivité.

### Sur le terrain de l'emploi :

Lorsque la CGT a dévoilé en juin

2011, le plan secret de la fermeture de l'usine d'Aulnay et des menaces de fermetures des usines de SevelNord et de Madrid, ce n'était qu'une partie d'un vaste plan de suppression d'emploi.

C'est en fait un plan de 8 000 suppressions d'emplois, qui comprenait donc la fermeture de l'usine d'Aulnay, 3 000 licenciements, 1 400 licenciements à Rennes. En fait de 8 000 suppressions d'emplois ce sont 11 200 emplois que la direction compte supprimer à l'horizon 2014.

Et cette politique de suppression d'emplois et de fermeture de site continue avec récemment l'annonce de la fermeture du site de Meudon, un site de recherche composés de 660 CDI à qui la direction impose de changer de lieux de travail avec au passage très certainement des suppressions d'emplois et 140 prestataires qui vont perdre leur contrat. Comme ailleurs, pour maintenir ses profits la direction n'hésite pas à sabrer dans les effectifs et à surcharger de travail les salariés qui restent, ingénieurs, techniciens ou ouvriers de production.

Dans le cas de la fermeture de l'usine d'Aulnay, l'objectif de la direction est simple : Transférer toute la production à Poissy, et ce qui a pour conséquences d'augmenter considérablement la surcharge de travail dans les usines de Mulhouse et de Sochaux. Le patron sait très bien ce qui est rentable pour lui et comment il doit augmenter la productivité pour protéger les profits et les dividendes.

Les revendications défendues unanimement par tous les syndicats du groupe sont bien évidemment tout le contraire : maintenir l'emploi à l'usine

d'Aulnay, répartir les productions entre toutes les usines avec un plan de départ en préretraite dès 55 ans.

Pour les imposer à la direction, il aurait fallu un rapport de force à la hauteur de l'attaque.

Même si avec 27%, la CGT au niveau du groupe est le premier syndicat tout collège confondu, il n'en est pas moins difficile dans la période de donner confiance aux salariés dans leurs capacités à se mobiliser pour répondre aux coups.

La direction utilise à fond la situation catastrophique de l'emploi et la peur du chômage pour faire pression sur les salariés et empêcher toute réaction collective.

C'est dans ce contexte que nous avons du, malgré tout, trouver les moyens de résister à la direction car il aurait été catastrophique qu'elle puisse fermer une usine telle qu'Aulnay sans aucune réaction collective.

Tout en étant conscient de la situation, du rapport de force au niveau du groupe et même au niveau de la filière, nous avons donc cherché en permanence, à unir au delà des divisions syndicales et catégorielles, à rassembler, le plus grand nombre de salariés et à leur faire franchir des pas au fur et à mesure des actions, à leur donner confiance.

Comme les camarades de Renault, quand ils ont du répondre aux attaques à travers les accords compétitivité, nous avons du avoir une politique volontariste pour convaincre les salariés qu'il était possible de résister et de faire reculer la direction aussi loin que les possibilités du moment et l'énergie des salariés nous le permettaient.

Nous avons toujours combattu et nous la combattons toujours la décision de la direction de fermer cette usine. Une fermeture d'usine est toujours un gâchis social et économique et contrairement à ce que défend la direction, cela ne résous aucun problème et cela n'arrête en rien les futures suppression d'emplois.

La lutte que les salariés ont mené a d'abord été contre la fermeture de l'usine. Mais pour empêcher un patron comme Peugeot de fermer une usine, la bataille doit se mener au minimum au niveau du groupe voir au niveau de la filière d'autant plus que la direction a bénéficié d'un soutien

sans faille et de poids dans le gouvernement.

Comme vous le savez, nous n'avons jamais été en capacité de mener la bataille au niveau du groupe, ni de la filière.

Et c'est en prenant conscience du rapport de force qui n'était pas en leur faveur, que les salariés ont décidé en janvier dernier de rentrer en grève contre le PSE et tenter avec leur force de l'améliorer.

Et c'est parce que nous étions tous conscients que ce que nous vivions à Aulnay concernait toute la filière auto que nous avons saisi toutes les occasions de nous adresser sans se faire d'illusion aux salariés d'autres entreprises comme PSA Saint-Ouen, Renault Flins, Renault Cléon, Faurecia, Géodis.

Il aura fallu 4 mois à plusieurs centaines de salariés pour obtenir pour l'ensemble des salariés d'Aulnay et de Rennes des reculs non négligeable de la direction sur les conditions du PSE.

Comme vous le savez tous, cela ne c'est pas fait sans que Peugeot, fidèle à sa réputation de patron de combat, ne développe une politique de répression, n'hésitant pas à faire appel à une société de vigiles privée, à des centaines de cadres venus d'autres usines car signe que la grève était populaire, ceux d'Aulnay refusaient de faire le sale boulot et en licenciant des délégués et des salariés pour des motifs aussi bidons que « agression sonore » pour avoir joué du tambour.

Il a fallu donc imposer à Peugeot l'amnistie totale pour tous les grévistes, et par les temps qui courent ce pas rien, y compris la réintégration des 4 salariés non mandatés ce qui est très rare.

Les grévistes ont obtenu une amélioration de 20 000 € de la prime de départ que la direction a été obligé d'étendre à l'ensemble des salariés de l'usine.

Tous les grévistes sont conscients qu'ils ont pu tenir ces 4 mois en grève, la plus longue grève qu'ait connue PSA, grâce à la solidarité financière.

Je profite des assises de l'auto pour remercier au nom de tous les grévistes, tous les syndicats et les militants CGT qui nous ont soutenu. En effet se sont des milliers de



personnes qui ont tenu à soutenir cette grève. Cette popularité a été la meilleure preuve que l'on puisse apporter face aux calomnies de notre patron relayées par une presse complaisante.

Ces dizaines de milliers de travailleurs se sont reconnus dans cette grève car elle était juste et cette grève leur faisait du bien.

Car réussir à faire grève, tenir face à un patron c'est déjà une victoire en soi !

Le pire aurait été que cette usine ferme sans aucune réaction collective. Peugeot aurait atteint son objectif : fermer une usine en infligeant une défaite morale à tous les salariés du groupe. Là dessus, PSA a raté son coup !

Car après l'attaque sur le terrain de l'emploi, la direction nous attaque avec la discussion qui vient de démarrer sur un accord compétitivité.

Après une première réunion, Varin, le PDG du groupe a été très clair : «c'est plus qu'un accord de compétitivité que l'on négocie, cet accord a l'ambition d'être une référence pour toute la filière auto en France». C'est clair, Peugeot a l'intention d'aller plus loin que Renault. Ce qu'il y a dans les cartons de la direction, nous le savons tous déjà. La direction de PSA avait déjà ouvert le bal avec l'accord local dans l'usine de SevelNord.

Mais Varin a une autre ambition et place la barre plus haute : l'accord compétitivité de Renault en plus grave : augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire, blocage voir baisse des salaires, vol de congés, mobilité obligatoire, flexibilité du contrat de travail avec le même chantage à l'emploi et à la production.

Alors nous sommes tous conscients que nous devons attendre que des coups dans ce genre de réunions car le décor est planté de longue date et la volonté de la direction de faire reculer nos droits des dizaines d'années en arrière n'est pas nouvelle et est clairement affichée.

Face à une telle attaque qui se prépare, notre devoir de militants est d'abord et avant tout de prévenir, d'informer les salariés de ce qui se prépare, de ce qui les attend. C'est une décision que nous avons prise à notre dernière réunion inter-centre où tous les syndicats du groupe étaient présents.

Car là est la raison principale de notre participation à ces réunions.

Et c'est en partant d'une information précise et régulière que nous pourrions avoir une politique volontariste, en mobilisant toutes les équipes militantes du groupe pour tenter de convaincre inlassablement les salariés que la seule voie possible, la seule manière de contrer l'attaque est une mobilisation la plus massive dans le groupe PSA.

Une mobilisation dans les ateliers, dans les bureaux dans toutes les usines, là où se fabrique le profit.

La tâche est difficile au vue de l'ambition de PSA que cet accord devienne une référence dans la filière mais nous n'avons pas le choix.

Et c'est là que la grève qu'on mené les salariés d'Aulnay est précieuse dans la période. Ils ont démontré que collectivement, organisés et déterminés, les salariés étaient capable de résister et d'imposer un certain nombre de reculs à la direction. C'est un point d'appui pour tous les militants et les salariés contre le fatalisme.

Alors même si nous sommes conscients de l'immensité du travail à mener, de l'énergie militante qu'il va falloir donner, il garder cette conviction profonde que « sans nous pas de bagnole » et « la force des travailleurs, c'est la grève ».



## Renault

### Xavier RAYNAUD, Délégué syndical central adjoint, Renault Le Mans

Exploitant la première vague de la crise économique de 2008, Carlos Ghosn a profité des états généraux de l'automobile pour déclarer publiquement qu'une Clio fabriquée en Turquie, coûtait 1 400 euros de moins qu'une Clio fabriquée en France. Ce fut le coup d'envoi d'une campagne en interne et en externe, visant à



considérer «le travail comme un coût à réduire, pénalisant la compétitivité de l'entreprise» !

La direction s'est donné du temps. Elle a multiplié les réunions dites «d'échanges» avec les syndicats, pour soi-disant «tout mettre sur la table», afin de déboucher sur de pseudos négociations ouvertes en novembre 2012. La direction entendait clairement parvenir à faire signer les autres syndicats pour fin décembre.

Tout au long des réunions, la direction a multiplié les présentations les plus diverses, visant à faire accepter l'idée que le problème résidait dans le fait que nous étions plus chers que les Espagnols ou les Turcs... Il aurait fallu alors admettre une nouvelle baisse de la masse salariale avec moins d'emplois, moins de salaires et plus de travail.

Tout au long des discussions, la CGT a formulé une analyse de la situation, des propositions concrètes que nous avons élaborées à partir des situations réelles du travail. A la sortie de chacune des rencontres avec la direction, la délégation CGT a fait un compte rendu le plus détaillé possible des discussions, accompagné d'un tract.

Tous les syndicats et militants dont nous avions le courriel disposaient dans la foulée des rencontres de ces informations. Au fil des discussions, nous avons réussi à faire monter la mobilisation pour atteindre 50 % de salariés en grève chez les ouvriers qui représentent un tiers des effectifs de Renault. A l'inverse, le niveau de mobilisation chez les ETAM est resté faible et la participation a été encore plus faible chez les cadres.

Nous n'avons pas réussi à empêcher la signature de l'accord par les autres syndicats, mais il faut pour autant mesurer ce que nous avons fait



bouger dans les têtes des salariés. D'une part, la direction a été obligée à plusieurs reprises d'allonger les discussions jusqu'à fin février 2013, les autres syndicats étant trop en difficulté pour signer aussi vite. D'autre part, si les délégués syndicaux centraux ont signé l'accord, il est loin d'être relayé positivement par leurs syndicats locaux : à Cléon, le syndicat FO, s'est désolidarisé de FO pour créer l'UNSA ; à Sandouville, FO a écrit à plusieurs reprises pour dire être contre l'accord ; la CFDT du Techno a écrit publiquement à la direction ses inquiétudes sur les conséquences de l'accord en termes de santé au travail et elle vote contre sa mise en œuvre à l'usine de Douai. Des élus de ces syndicats ont démissionné et, depuis, aucune de ces syndicats n'a voté pour la mise en œuvre de l'accord et, notamment, pour les modifications du temps de travail et les réorganisations de l'ingénierie tertiaire ; ou ils se sont abstenus ou ont voté contre !

Au-delà des grèves, la direction n'emporte pas l'adhésion des salariés et devient de plus en plus minoritaire ! Elle n'est pas en position de force !

Pour revenir sur l'accord, il prévoit :

- la modération salariale au moins jusqu'à 2016, avec à la clé de nouvelles baisses du pouvoir d'achat ;
- la suppression de 8 260 salariés a minima d'ici 2016, en limitant à 760 embauches le nombre de recrutements, soit une perte sèche de 7 500 emplois ;
- une augmentation de temps de travail de + 6,5% en moyenne ;

- une institutionnalisation de la mobilité inter-sites, qui implicitement restera imposée.

Globalement, la direction n'avait pas besoin d'un accord, puisque ses dispositions sont déjà mises en œuvre depuis des années. Durant la dernière décennie, nous avons perdu plus 10 000 emplois et nous subissons de lourdes pertes en termes de pouvoir d'achat !

En définitive, cet accord est d'abord un accord politique qui rentre dans la logique de l'ANI et, plus fondamentalement, des ambitions du patronat « à défaire méthodiquement le programme de Conseil National de la Résistance » comme le revendiquait Denis Kessler, ancien vice-président du MEDEF en 2007 ! Cet accord est dans la ligne directrice des réformes successives des derniers gouvernements : statuts de la fonction publique, régimes de retraites, refonte de la sécurité sociale !

Chez Renault, les conditions de travail et plus particulièrement dans les usines de montage sont déjà intenable ! Avec les suppressions d'emplois et les pressions consécutives aux organisations du travail, les salariés ne pourront plus tenir des postes de travail et ce, de plus en plus jeunes. De telles conditions les pousseront à quitter l'entreprise. On nous dessine ce qui se fait déjà à Nissan Sunderland avec un turnover considérable et où, à 28 ans, les salariés sont déjà cassés par le travail et exclus de l'entreprise !

Plus fondamentalement encore, l'accord institutionnalise « la mise en incertitude économique permanente » ! La perspective d'activité d'une usine, se limite à la durée de vie d'un véhicule (5 ans ou plus pour le VU). Pour espérer avoir un travail à l'issue de cette période, il faudra accepter de nouveaux moins-disant sociaux, à l'image de ce qui s'est fait en Espagne.

L'accord, c'est aussi la négation de toutes les règles de la négociation collective puisqu'il entend se substituer aux accords existants des usines et filiales, considérant qu'il est « plus favorable » aux accords existants, point que nous attaquons juridiquement.

On voit bien ici l'opposé de ce qu'a institué le Conseil National de la Résistance lorsqu'il imposait :

- le droit au travail et le droit au repos, notamment par le rétablissement et l'amélioration du régime contractuel du travail ;

- un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se procurer par le travail ;

- la sécurité de l'emploi.

Il faut bien voir que plus les salariés sont dans l'incertitude économique, plus les conditions les amènent à accepter des « moins-disant sociaux ». En d'autres termes, le chômage, la flexibilité, etc., sont autant d'éléments du pouvoir patronal ! Il y a donc un détricotage des fondements des garanties sociales par la loi, comme l'ANI, mais en parallèle, par la mise en œuvre des accords comme celui de Renault ! En définitive, ce qu'ont signé les autres organisations syndicales c'est le renforcement du pouvoir de la direction.

Pour conclure, l'accord est signé mais, pour autant, l'enjeu syndical est d'en contrer la mise en œuvre, dans le concret de la vie de tous les jours avec les salariés eux-mêmes. L'enjeu ne va donc pas consister à passer son temps à faire l'inventaire des catastrophes de la stratégie de l'entreprise, mais de ce qu'il faudra mettre en œuvre, pour conjuguer progrès social et efficacité économique, l'un n'allant pas sans l'autre ! C'est dans l'entreprise que se construit le rapport de force qui ne se mesure pas qu'à la seule participation des salariés aux mouvements de grève. Le rapport de force favorable aux salariés, c'est d'abord l'incapacité d'une direction d'entreprise à soutenir une posture qui reste contestée par la majorité des salariés, toutes catégories confondues !



**Christophe DEPIERRE,**  
**TRW Longvic**

TRW est un groupe américain propriété du fonds de pension Blackstone, qui réalise 1 000 milliards de dollars chiffre d'affaires (dont 16,4 milliards pour TRW). La direction de TRW a décidé de faire le ménage en Europe de l'Ouest au profit de l'Europe de l'Est. Elle investit là où les salariés sont plus exploitables et obligés d'accepter des conditions de travail inadmissibles. Ainsi, depuis janvier, 700 personnes ont été licenciées en Europe de l'Ouest et notre site est lui aussi attaqué. Notre direction a prévu de le faire fermer en septembre mais nous nous y opposons de toutes nos forces, en ayant déposé quatre procédures pour délit d'entrave.

Voici deux semaines, nous avons été reçus par le cabinet du Ministre, puis lundi dernier à la Préfecture par les élus dijonnais mais les représentants de TRW ont refusé de participer à la réunion au prétexte que nous y étions venus avec notre avocat. Les pouvoirs publics se sont bien rendus compte que la direction de TRW n'avait rien à proposer et que son PSE n'avait aucune substance. Les sites français de TRW sont parmi les meilleurs du Monde, ils gagnent de l'argent et pourtant, la direction veut les fermer, ce qui leur coûterait au minimum l'équivalent de sept années de travail à Longvic ! Il suffirait donc qu'elle embauche un peu moins vite dans les pays de l'Est pour que le site TRW de Longvic continue de contribuer à la richesse du groupe.

Nous sommes persuadés que la casse industrielle n'est pas seulement financière mais politique. Les groupes internationaux ne veulent en effet plus avoir affaire aux salariés français qui ont des droits sociaux mais à des « moutons ».

**Didier TRIQUET, Gestamp Noury**  
Gestamp fait partie du groupe Automotion qui compte 30 000 salariés dans le Monde dont 2 200 en France répartis dans une dizaine d'entreprise. Ce qui me semble bizarre, c'est que mon entreprise supprime des emplois alors qu'on nous fait faire des heures supplémentaires. Autre bizarrerie : elle prèderait de l'argent alors que le groupe a réalisé 57 millions d'euros de bénéfice net en 2010.

Pour moi, la « compétitivité » n'a

d'autre but que d'enrichir le patronat. En effet, nous avons toujours été de plus en plus compétitifs. En outre, dans le secteur automobile, prétendre augmenter la compétitivité en baissant les salaires est un mauvais calcul car cela nous entraînerait dans un cercle vicieux puisque les salariés n'auraient plus les moyens d'acheter de voitures.

Je m'interroge par ailleurs sur la question de la retraite car nous risquons de fabriquer de nouveaux pauvres en France. Autrefois, les parents cédaient à leurs enfants un capital. Aujourd'hui, ils doivent se payer leur retraite. J'ai donc de grandes inquiétudes sur la façon dont les salariés actuels vivront plus tard, après la prochaine réforme de la retraite.

**Régis LOUAIL,**  
**Renault CLEON**

Depuis trois ans, le secteur de l'Automobile voit ses emplois supprimés, ses sites fermés, et les accords de compétitivité se multiplier. Il y a certes eu des bagarres mais je me demande si nous avons fait le nécessaire pour élever le rapport de force. Le salon de l'Auto d'octobre dernier en a fourni un bon exemple, avec la fermeture annoncée du site d'Aulnay pour laquelle notre fédération n'a pas eu la volonté de construire une grande mobilisation. Cette échéance a été ratée et nous devons en tirer les leçons pour l'avenir.

Il faut également bien voir de quoi discutent nos camarades dans les entreprises. Depuis quelques semaines, c'est de la nouvelle réforme des retraites, après celle de 2010. Je pense donc que nous devons discuter de ce que nous pourrions faire en 2013 pour donner envie aux travailleurs de s'engager dans une bagarre qu'ils ont perdue en 2010. Une

conférence sociale a été annoncée par le gouvernement pour juin, mais nous savons qu'elle aura pour seul but de faire avancer cette réforme. Nous devons donc nous interroger sur notre position. Puisque nous savons très bien à quoi aboutira cette conférence, je pense que nous devrions décider de ne pas y participer et réfléchir dès aujourd'hui à ce que nous allons faire pour construire un rapport de force !

**Sébastien HOHMANN,**  
**Renault Retail groupe Pantin**

Je partage cette analyse et considère moi aussi qu'il ne vaut absolument pas la peine de négocier mais qu'il faut plutôt préparer la riposte le plus tôt possible.

Dans mon entreprise, ce qui m'a le plus choqué durant la lutte exemplaire menée par les salariés du site PSA d'Aulnay, c'est que lorsqu'il a été demandé aux syndicats d'être solidaires, bon nombre de militants n'ont pas fait le minimum de ce qu'ils auraient dû faire. Ils n'ont même pas pris le temps de faire signer la pétition de soutien au site d'Aulnay alors que ce mouvement était pourtant très médiatisé. Globalement, je constate que nos militants ont tendance à se comporter comme les autres salariés et sont divisés. Je me demande pourquoi, dans bon nombre d'entreprises nous ne sommes plus en mesure d'organiser une simple collecte ou signature de pétition. Avant de mener notre travail de conviction auprès des salariés, il faudrait commencer par le mener auprès de nos militants.

**Thierry BRUNI,**  
**SAM DECAZEVILLE**

Lors de nos dernières NAO, notre direction a fait le choix de discuter d'un accord de compétitivité. Alors que





nous demandons une augmentation générale des salaires et l'égalité entre hommes et femmes, elle nous a demandé d'accepter une modération salariale, six jours de RTT en moins, de la modulation et un retour à la convention collective de la métallurgie moins avantageuse que notre accord d'entreprise sur les congés familiaux. Avant de penser à gagner quelque chose, il nous a semblé important de ne rien perdre. Après trois réunions, nous avons expliqué aux salariés que tout ce qui nous était demandé dans l'accord de compétitivité remettait en cause l'accord de RTT signé en 2000. Nous leur avons donc indiqué clairement que nous ne signerions aucun accord qui leur ferait perdre d'acquis sociaux, puis avons organisé un vote à bulletin secret qui s'est conclu par un rejet de ce texte par 80 % des votants. La direction de SAM Technologie a alors retiré sa proposition de plan compétitivité mais a décidé, en contrepartie, de n'accorder aucune augmentation générale pour 2013. Cela constitue une première victoire mais rien ne nous dit qu'elle est acquise à vie car notre direction reviendra sans doute à la charge.

**Pascal LE MANAC, Renault CLEON**  
Comme l'a expliqué Michel Ducret dans son introduction, on voit bien que toutes les négociations qui ont eu lieu ces derniers temps sont autant de coups qui nous sont portés. Nous voyons donc bien qu'il existe un problème de confiance des salariés et des militants dans l'efficacité de la lutte. Dans la période actuelle, où le patronat et le gouvernement mènent une politique de recul social et où une nouvelle attaque se profile avec une négociation sur la réforme des retraites dont nous connaissons déjà le résultat – à savoir une

attaque nationale contre les salariés du secteur public et du secteur privé –, la CGT doit s'interroger dès maintenant sur la mobilisation qui sera nécessaire pour faire reculer le gouvernement et le patronat. Puisqu'il s'agira d'une attaque nationale, il faudra une riposte nationale et nous devons proposer un plan de lutte pour

redonner le moral aux salariés comme aux militants. Il faut en discuter dès maintenant et expliquer comment la CGT se battra collectivement.

J'ajoute que lorsque le gouvernement annonce qu'une réforme des retraites est nécessaire parce que le régime des retraites sera déficitaire de 20 milliards d'euros en 2020, il faut rappeler que ce même gouvernement vient d'accorder une aide équivalente au patronat. Ces 20 milliards existent donc ; la question est de savoir ce que le gouvernement veut en faire.

**Michaël LEMBRE, Punch Powerglide (ex Général Motors) Strasbourg**

En 2009, le groupe General Motors décide de vendre son site de Strasbourg en le plaçant dans une société de liquidation avant de le racheter l'année suivante pour un euro symbolique mais en demandant une baisse des salaires de 10 % (grâce à un gel des salaires de 3 % par an) et la suppression de neuf jours de RTT. En mai 2012, General Motors place une nouvelle fois en vente notre site qui est racheté par la société belge Punch Powerglide. Une nouvelle production est prévue pour 2015 mais nous nous attendons d'ici là à un nouveau chantage à l'emploi et nous nous préparons à la bagarre. Nous avons aussi subi du chômage durant les premiers mois de l'année, ce qui s'est traduit par une perte de salaire pour les salariés.

Concernant la bataille en faveur des salariés d'Aulnay, il nous a semblé important de populariser ce mouvement au sein de notre entreprise. Nous avons donc rédigé un tract pour expliquer aux salariés ce qui se passait chez PSA. Nous l'avons ensuite diffusé dans notre département en

incitant chaque syndicat à le distribuer dans son entreprise. Puis nous avons organisé une collecte, non seulement par solidarité avec les salariés d'Aulnay mais aussi pour faire prendre conscience aux salariés de notre site que la même chose pourrait leur arriver. Je pense d'ailleurs que la solidarité entre nous doit être permanente, pas seulement avec les autres entreprises de notre secteur mais, plus largement, avec toutes les entreprises géographiquement proches des nôtres.

**Ali KAYA, Renault Flins**

Dans le contexte actuel, les patrons et le gouvernement essaient de mettre en avant que si les salariés veulent conserver leur travail, ils devront renoncer à certaines choses. Mais nous n'avons pas intérêt à axer nos revendications seulement sur le fait que nous voulons de l'activité car nos patrons pourraient nous en proposer mais à leurs conditions. Il faut porter des revendications plus générales. A Flins par exemple, nous demandons le maintien de l'emploi, l'interdiction des licenciements, la répartition du travail entre tous, le remplacement de chaque départ par une embauche, des hausses de salaire, etc.

Dans le cadre du récent accord, la direction de Renault prévoit de faire partir d'ici à 2016 près d'un millier de salariés de Flins (sur 2 700) sans les remplacer. Dans les mois qui viennent, nos effectifs vont donc fondre, les salaires seront bloqués et le temps de travail augmentera mais nous allons nous battre pour des embauches, de bonnes conditions de travail et des augmentations de salaires et nous verrons bien ce qui se passera.

**Yves AUDVARD Renault Rueil**

De nombreux exemples montrent que là où nous arrivons à mobiliser, nous pouvons freiner les projets des patrons et donner des perspectives aux salariés autres que celles qu'ils entendent toujours dans les médias. Le problème, c'est que nous avons une réelle difficulté dans nos entreprises à mobiliser à la fois nos élus, nos militants et nos salariés. La question est donc de savoir comment nous pouvons mobiliser. Sur ce point, si notre capacité de mobilisation est forte dans le premier collège, elle l'est beaucoup moins parmi les ingénieurs, techniciens et cadres. Nous

devons donc regarder comment nous pouvons avancer ensemble, en échangeant mutuellement des idées, en discutant entre syndicats d'équipementiers et de constructeurs, et nous devons profiter de ces Assises pour le faire.

**Philippe POUTOU,  
Ford Blanquefort**

L'usine Ford de Blanquefort est dans une situation intermédiaire. Après six années de lutte, Ford l'a finalement rachetée et a signé avec les pouvoirs publics un accord par lequel il s'engage à maintenir les mille emplois actuels en échange d'aides publiques. Pour nous, c'est une victoire, même si elle n'est que momentanée car nous restons dans une situation précaire. Cela reste une satisfaction, même si beaucoup de nos collègues sont touchés par le chômage partiel et même si la situation de Ford en Europe reste très compliquée puisque trois usines (une en Belgique et deux en Grande-Bretagne) vont fermer.

Sur le plan des perspectives, nous sommes tous conscients de résister comme nous le pouvons chacun de notre côté mais nous ressentons également un sentiment d'impuissance générale. La question est donc de savoir comment nous pouvons créer des liens entre nous et faire converger nos luttes. Cela pose la question du rôle de nos structures (fédérations, UD, UL...) qui, selon moi, ne font pas toujours leur travail. Nous avons besoin que la Confédération et les fédérations rappellent clairement que la solution passera par la convergence des batailles sociales et, surtout, portent des revendications offensives – interdiction des licenciements et des fermetures d'usines, réquisition des sites de production, etc. – pour redonner confiance aux militants. Nous avons besoin de mettre tous ces sujets sur la table plutôt que de rester chacun dans son coin à ressasser les mêmes problèmes. Nous avons besoin d'initiatives comme, par exemple, le lancement d'un appel à une manifestation nationale contre les licenciements ou le refus de participer à la prochaine conférence sociale, pour montrer clairement que nous nous préparons à la confrontation.

**Philippe MARTINEZ  
Secrétaire général FTM**

Je suis d'accord pour dire qu'il faut

faire converger les luttes et dans chacune de ses interventions télévisées ou radiophoniques, Thierry Lepaon a beaucoup insisté sur le besoin d'intervention des salariés. Il n'y a donc aucune ambiguïté sur ce point. La question qui nous est posée est plutôt de savoir comment tous les salariés peuvent entrer dans la lutte, ceux qui sont confrontés à des problèmes d'emploi comme ceux à qui l'on fait croire que leur avenir est assuré. Se limiter uniquement aux entreprises confrontées à des restructurations ne suffira en effet pas à changer le rapport de force. Tous les salariés doivent entrer dans la lutte et c'est que notre fédération a contribué à faire à l'occasion de la journée d'action européenne du 9 octobre dernier en faveur de l'emploi industriel.

Les salariés ont besoin d'un syndicalisme qui gagne et c'est ce qui nous fait défaut. Il y a des luttes qui aboutissent à des résultats mais elles n'ont jamais permis de faire reculer les ambitions du patronat. Il y a aussi des luttes qui entraînent de grands élans de solidarité, comme celui qui s'est manifesté en faveur des salariés d'Aulnay, pour lesquels 800 000 euros ont été récoltés. Plutôt que de seulement les soutenir, la problématique est donc de savoir comment travailler tous ensemble.

Quand des camarades confrontés à l'ouverture de négociations sur un accord de compétitivité réfléchissent ensemble à ce qu'ils pourraient lâcher, cela pose problème. Cela montre que l'idée du patronat selon laquelle le travail serait un coût est aussi entrée dans la tête de certains militants de la CGT. Notre première tâche est donc de démontrer que le travail n'est pas un coût mais un investissement et que l'augmentation des salaires est bonne pour l'emploi, les retraites, la Sécurité sociale, etc. Dans le cadre de la future conférence sociale, certains – y compris au sein de la CGT – sont déjà en train d'expliquer aux salariés ce que sera le futur système de retraite. Il faut prendre la question à l'envers, en montrant par exemple qu'une augmentation générale des salaires où que l'égalité salariale entre hommes et femmes aurait un effet bénéfique sur le système de retraites. Nous devons être à l'offensive car partout en Europe, des salariés qui sont déjà dans la misère acceptent quand même des sacrifices – ce qui n'en fait pas pour autant des « moutons ». Notre objec-

tif est bien de travailler à des mobilisations les plus massives possibles, avec l'ensemble des salariés – et je ne suis absolument pas gêné pour parler de grève générale. Travaillons donc à des argumentaires, décomplexons les salariés en leur montrant que leur salaire n'est pas un problème (dans la filière automobile, il ne représente en effet qu'entre 8 % et 12 % du prix d'une voiture, à comparer à ce que représente le salaire de Carlos Ghosn ou de Philippe Varin, sans parler des dividendes versés aux actionnaires).

Enfin, je suis d'accord pour parler de notre stratégie de lutte et pour dire que nous ne sommes pas assez innovants dans ce domaine. Quelle complémentarité pouvons-nous instaurer entre syndicats de donneurs d'ordres et syndicats de sous-traitants ? Comment pouvons-nous organiser des actions susceptibles de désorganiser la production, avec une majorité de salariés ? Nous aurons encore toute l'après-midi pour en discuter.

J'ajouterai que tout le monde est sous pression sur la question des salaires. Or il n'y a eu pratiquement aucune lutte sur ce thème en 2012 et en 2013. Nous devons donc discuter sur la forme que doivent prendre nos luttes. Ce qui est sûr c'est que nous avons besoin d'actions de masse qui paralysent le système de production. Le problème, c'est que nous ne sommes pas tous convaincus au sein de la CGT que la solution pourrait passer par là.





## Le marché de l'électro-mobilité

Patrick CHIRON, cabinet 3E

Le marché de l'électro-mobilité restera longtemps sous perfusion des subventions ou des prises de risques industrielles. En l'état actuel des choses, il ne pourrait pas vivre de lui-même. Pourtant, l'électro-mobilité est aussi ancienne que l'automobile puisqu'on construisait déjà des véhicules électriques à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle. Mais ce n'est que depuis quelques années qu'elle est devenue plus prégnante pour les constructeurs, d'abord en raison de la hausse du prix des carburants, ensuite de normes de plus en plus sévères en matière d'émissions de CO<sub>2</sub>. Les constructeurs réfléchissent donc à un changement de motorisation, en particulier les constructeurs allemands. Au lieu de se focaliser sur le haut de gamme, ils se concentrent sur des véhicules plus petits consommant moins. Ils ont aussi commencé à proposer des véhicules à émissions faibles, voire nulles.

La problématique actuelle ne tient pas à une raréfaction du carburant puisque le pic pétrolier (ou peak oil) ne cesse d'être repoussé. Si les constructeurs réfléchissent à changer de motorisation, c'est plutôt pour se conformer aux normes européennes. Leurs propositions se classent en trois catégories :

- changer de carburant au profit du GNV, du GPL des biocarburants ou de l'hydrogène ;
- allier une motorisation thermique à une motorisation électrique ou mécanique ;
- équiper leurs véhicules d'une moto-

risation électrique exclusive alimentée soit par des batteries, soit par une pile à combustible (fuel cell).

Actuellement, le système d'électro-mobilité le plus avancé est celui des véhicules hybrides, qui a déjà quinze ans d'expérience. C'est aussi le marché sur lequel il y a eu le plus d'innovations. Tous les grands constructeurs sauf deux en proposent déjà ou en proposeront bientôt.

### Les conditions de réussite de la voiture électrique

Les conditions de réussite de la voiture électrique sont nombreuses. Pour y parvenir, il faudrait :

- améliorer la densité énergétique, et donc le poids des batteries ;
- raccourcir leur temps de chargement ;
- trouver des bornes de recharge rapide en quantité suffisante ;
- renforcer la sécurité sans nuire à la vitesse de recharge ;
- trouver des matières premières en abondance ;
- abaisser le coût des batteries ;
- organiser le recyclage ;
- obtenir un cycle complet du puits à la roue qui permette de réels progrès en termes de réduction des quantités de CO<sub>2</sub> émises.

### Aspects techniques

Parmi toutes les solutions qui existent aujourd'hui, aucune n'est vraiment satisfaisante. Les performances des batteries actuelles ne permettent en effet pas d'assurer le succès de la voiture électrique. Il existe cependant une voie d'avenir assez prometteuse : celle de la technologie lithium-air, qui pourrait permettre de porter l'autonomie des batteries à 800 kilomètres.

Il existe par ailleurs deux systèmes de recharge : la charge lente, qui est la plus sécurisante et la plus

fonctionnelle ; la charge rapide, qui nécessite un contrôle informatisé. Le problème de la charge rapide tient surtout au prix des bornes de recharge (40 000 euros), ce qui explique que leur montée en puissance ait été beaucoup moins rapide que prévu lors du Grenelle de l'environnement (5 700 en avril 2013 pour 75 000 prévues 2015). Le gouvernement vient d'ailleurs d'annoncer la création de 5 000 bornes supplémentaires par un opérateur public, même si on peut s'interroger sur leur financement. Il faut aussi savoir que si 20 000 véhicules électriques se branchaient en même temps, cela exigerait 800 MW supplémentaires, soit l'équivalent d'une tranche de centrale nucléaire.

Le dernier problème est celui de l'harmonisation des prises en Europe. Les bornes françaises sont en effet équipées de prises de type 3 alors que c'est la prise allemande de type 2 qui a été retenue. Les bornes françaises devront donc être mises en conformité.

### La stratégie des constructeurs

Renault est aujourd'hui le seul constructeur à avoir mis en place une stratégie industrielle axée sur l'électro-mobilité, avec des sites dédiés aux véhicules électriques. Cela constitue un risque énorme, sachant qu'il y a déjà eu des échecs retentissants sur ce marché, comme ceux de Better Place ou de Fisker.

Le problème, c'est que le modèle économique des véhicules électriques n'est pas rentable pour le moment. Leur succès demandera donc une forte implication des pouvoirs publics. J'ajoute que si la Zoé Renault a connu un bon démarrage (800 à 900 ventes les premiers mois), ses ventes se sont ensuite tassées (500 ventes). On peut donc

Participaient à la table ronde :  
Yves AUDVARD, FTM-CGT  
Brigitte ARCHAMBAULT, FTM-CGT  
Philippe MARTINEZ, FTM-CGT  
Patrick CHIRON, cabinet 3E  
Marie-Claire CAILLETEAU, Secrétaire fédérale de la CGT Energie

craindre que les « premiers adoptants » ne soient pas massivement suivis.

Les constructeurs leaders sur le marché de l'électro-mobilité sont Renault et Chevrolet, suivis de près par Ford, Nissan, Toyota et Tesla. Les autres sont des challengers qui, comme BMW, arriveront bientôt sur les marchés, ou des suiveurs qui y arriveront plus tard.

Conséquences de l'électro-mobilité sur la filière

Même si cela prendra du temps, la motorisation électrique va sans doute se développer de manière importante, ce qui entraînera d'importants changements pour les constructeurs. On verra en effet se développer, surtout dans les villes, des services de mobilité de type auto-partage. Il est donc possible que les clients ne soient plus les utilisateurs finaux mais des sociétés de service automobile. L'autre problématique qui risque de se poser, c'est que la valeur ajoutée produite par la filière automobile risque de diminuer au profit d'autres filières comme la chimie, l'électronique, l'informatique ou les services d'information.

Par ailleurs, l'électro-mobilité aura aussi tendance à réduire certains accessoires de la motorisation (circuit de refroidissement, circuit d'alimentation/échappement, accessoires électriques du moteur, transmission mécanique) thermique (transmission, refroidissement), ce qui réduira d'autant l'activité des équipementiers. De plus, une grande partie des équipements dont l'usure fait l'activité des concessionnaires risquent de disparaître. Quant à la batterie, elle représentera plus de 50 % de la valeur ajoutée de la chaîne de traction électrique.

L'avenir des véhicules électriques se situe certainement en ville, ce qui suppose qu'y soient installées des bornes de recharge rapides. Malheureusement, celles-ci sont très chères. La recharge idéale, c'est la maison individuelle, que l'on trouve plutôt dans le milieu périurbain. Il faut donc que les voitures électriques aient une grande autonomie et c'est pour cela qu'on pense qu'elles ne prendront leur envol qu'avec la prochaine génération de batteries, c'est-à-dire pas avant 2015 ou 2016. On peut en revanche penser que d'autres usages, en particulier la logistique urbaine, permettront la réussite de la motorisation électrique, celle-ci semblant

bien adaptée à l'équipement des autobus, des camions de livraison et de ramassage.

Dans de telles conditions, il est clair que les motorisations thermiques ne disparaîtront pas brutalement. Elles continueront à dominer durant les vingt prochaines années, d'autant que les constructeurs continueront à améliorer leurs performances. L'ascension des motorisations électriques sera lente et nous pensons qu'elles ne représenteront encore que 3 % des ventes en 2020. Nous pensons donc qu'il faut plutôt parier sur les motorisations hybrides qui, selon nous, sont celles qui vont le plus se développer dans les dix prochaines années. Il faudra aussi continuer à apporter des innovations aux moteurs à essence pour réduire encore leur consommation.

## Conclusion

Nous pensons que l'électro-mobilité mettra vingt ans à se mettre en place et que d'ici là :

- les véhicules thermiques assureront encore l'essentiel des ventes et se montreront de plus en plus sobres et respectueux de l'environnement ;
- le diesel continuera à être la solution la plus pertinente pour une utilisation fréquente sur de longs trajets et l'hybride rechargeable va s'affirmer en agglomération ;
- la pile à combustible pourrait ne jamais être une solution intéressante si les solutions de batteries à forte densité venaient à être opérationnelles ;
- l'obsolescence des technologies de batterie va encore continuer ;
- un seul constructeur, en l'occur-

rence Renault-Nissan, a jusqu'à présent réellement investi des moyens de production dans l'électrique ;

• les constructeurs allemands risquent de se tourner vers les nouveaux marchés aux normes moins sévères pour écouler leurs grosses cylindrées ;

• Les solutions d'électro-mobilité et d'autoportage resteront marginales en volume, contrairement à ce que veulent laisser croire les cabinets de conseil.





**Marie-Claire CAILLETEAU,**  
secrétaire fédérale CGT Energie

Je souhaiterais replacer la question de l'électro-mobilité dans le débat qui a lieu actuellement sur la transition énergétique. L'automobile occupe en effet une place importante dans ce débat et même si le pic pétrolier est sans cesse repoussé, les ressources sont quand même de plus en plus chères à exploiter. Par ailleurs, alors que les pays occidentaux se sont beaucoup développés grâce aux ressources fossiles, d'autres pays dépendent à leur tour ; ces ressources devront donc être partagées. Le troisième point est celui du dérèglement climatique, sachant que la France s'est engagée à diviser ses émissions de gaz à effet de serre par quatre. Dernier point important dans ce débat : le déficit de la balance commerciale française qui est en grande partie due à ses importations énergétiques, en particulier de pétrole.

Dans ce contexte, il est nécessaire d'utiliser plus efficacement l'énergie et de limiter nos émissions de CO<sub>2</sub>, ce qui nécessite de se pencher sur les deux secteurs qui en émettent le plus : le transport et le logement. Dans ces deux domaines, des consensus se forment pour imposer des contraintes sur nos comportements, comme le fait d'obliger les propriétaires à isoler leur logement ou diminuer de façon autoritaire la mobilité, solutions que ne partage absolument pas la CGT.

Quelle stratégie à long terme devons-nous porter auprès du gouvernement à propos du véhicule électrique ? En l'état actuel des choses, il ne peut s'agir que d'un deuxième véhicule essentiellement consacré aux déplacements urbains. Tant que des

progrès notables n'auront pas été enregistrés, en particulier en matière de stockage, il ne pourra pas changer d'échelle. Dans ce domaine, il faut aussi faire attention aux effets d'annonce qui ne tiennent pas toujours la route, comme le montre l'exemple de Better Place.

Il faut donc identifier les secteurs sur lesquels il faut concentrer les investissements. Le premier est celui de la recherche. Si nous voulons que les batteries aient une autonomie suffisante, il faut développer de nouvelles technologies, en particulier la technologie lithium/air. Or en France, il n'y avait aucune équipe de recherche sur ce sujet voici cinq ans alors que nous savons que le stockage est une question centrale. Le deuxième point important est la normalisation, qui constitue un enjeu phénoménal et sur lequel la France a pris du retard. La troisième question est celle de l'infrastructure de charge, très liée à la production d'électricité. Enfin, le dernier point important est celui du système d'information qui équipera les véhicules de demain.

Tout cela nous amène à nous poser plusieurs questions : quelles propositions la CGT doit-elle porter en la matière ? Devons-nous continuer à défendre les véhicules thermiques ? Si la batterie représente l'essentiel de la plus-value des véhicules électriques, les sites français ne risquent-ils pas de n'être plus que des assembleurs ? Enfin, qui maîtrisera le système d'information ?

**Didier GUILLON, Amis Montluçon**

La semaine dernière, notre direction nous a annoncé avoir été sollicitée par la société Michelin afin de réfléchir au développement de leur système incorporé dans les roues, dans

la perspective d'une mise en production en 2018. Pour moi, cela entre pleinement dans la logique de développement des véhicules hybrides qui me semble être la plus réaliste à court terme. Cela nous invite aussi à réfléchir à une filière automobile qui regrouperait toutes les fédérations concernées par cette technologie.

**Sébastien HOHMANN,**  
Renault Pantin

Au sein du réseau commercial Renault, nous avons été très sollicités pour vendre les quatre nouveaux véhicules électriques. Renault a fait le pari de vendre des véhicules électriques au même prix que des véhicules à moteur thermique mais il a du mal à les lancer. On peut même parler d'échec puisque nous sommes très loin de l'objectif de 10 000 véhicules vendus en 2013. La question est donc de savoir à qui s'adressent ces véhicules, en particulier la Zoé et la Fluence, sachant que le Kangoo et la Twizy peuvent intéresser les artisans, les livreurs ou les sociétés de location. De plus, Renault ne communique jamais franchement sur l'autonomie des véhicules et ne parle que d'une autonomie optimale. Il faut aussi bien voir que l'utilisation d'un véhicule électrique entraîne d'importants changements d'habitude chez les conducteurs : location d'une batterie, recharge la nuit, installation d'un compteur spécial. Nous avons enfin assisté à un autre phénomène : si le Twizy a rencontré un beau succès chez les professionnels, il a aussi rencontré beaucoup de problèmes techniques.

Je souhaiterais par ailleurs poser une question à M. Chiron. Celui-ci indique dans son rapport que le coût au kilomètre d'un véhicule électrique et comparable à celui d'un véhicule thermique, alors qu'on nous a affirmé qu'il était beaucoup moins élevé.

**Alain BIZET, DELPHI La Rochelle**

Le bassin industriel d'Angoulême présente la particularité d'accueillir trois grandes entreprises de la filière électrique : la SAFT, qui fabrique des batteries ; Leroy-Sommer qui fabrique des moteurs électriques et Schneider qui fabrique des bornes de recharge. Nous travaillons donc avec la Fédération, l'UD de la Charente et les syndicats de ces entreprises dans le but de faire du grand Angoulême un pôle d'excellence en matière d'électro-mobilité.

On trouve aussi en région Poitou-Charentes un constructeur qui fabrique des Mia, avec le soutien du Conseil général. Le problème, c'est que ce véhicule est équipé de batteries chinoises alors qu'il y a à Angoulême un site qui fabrique des batteries. Nous travaillons donc à mettre toutes ces entreprises en mouvement pour parvenir à un résultat.

**Wolf JÄECKLEIN,**  
**Représentant INDUSTRI-ALL**

Je m'interroge sur le prix public des véhicules électriques car j'ai du mal à comprendre comment il a été calculé. En effet, le prix est toujours le résultat d'un arbitrage dont le but est d'introduire un produit sur un marché. Or en l'occurrence, j'ai l'impression qu'il ne le permet pas. Il s'agit pourtant d'un élément important pour l'avenir de ce secteur.

Par ailleurs, vous savez sans doute que l'ex-FEM représente aujourd'hui l'ensemble de la filière automobile grâce à la fusion des fédérations de l'Énergie et de la Métallurgie. Nous avons commencé à regarder ce que cela signifiait pour nous dans le secteur de l'automobile. Un débat a été engagé, un premier document circule et je n'ai toujours pas eu de retour de la CGT sur ce sujet. J'espère donc que la FTM va prendre part au débat, de même que la fédération CGT de l'Énergie car nous ne pouvons pas débattre de transport et de mobilité sans débattre aussi de la question de l'énergie.

**Jacques, retraité de la sous-traitance automobile, Nanterre**

Je constate que nous n'avons jusqu'à présent parlé ni des transports en commun, ni des deux-roues. Or la RATP utilise déjà l'électricité pour ses trains.

Je rappelle par ailleurs que les Parisiens sont les Français les moins équipés en voiture. Ce n'est pas faute de moyens et ils n'en vivent pas moins bien, grâce à un important réseau de transport. Mais les agglomérations se développant rapidement, il est nécessaire de les équiper en infrastructures lourdes de transport, qui utilisent l'électricité. Il y a aussi beaucoup d'autres formes de mobilité électrique, qu'il s'agisse des vélos ou des scooters. Je pense donc que nous devrions en parler et réfléchir à la reconversion des constructeurs automobiles dans ces secteurs.

**Yves AUDVARD, Renault Rueil**

Si nous parlons beaucoup de l'automobile et moins des camions ou des scooters, c'est parce que nous n'avons que très peu de représentants de ces constructeurs au sein du collectif Automobile. J'invite donc leurs délégués à nous rejoindre.

**Eric PECQUEUR, Toyota Onaing**

Les préoccupations des salariés concernent le chômage, les licenciements, les salaires et la pression patronale plus que les véhicules électriques.

Dans notre usine, nous avons de la « chance » car nous avons tout : nous profitons d'abord d'une délocalisation d'une production japonaise en France ; nous allons ensuite produire des véhicules pour l'Amérique du Nord ; enfin, nous fabriquons des véhicules hybrides. Or cela ne change rien pour les travailleurs. Notre patron nous met la pression et nous demande d'accepter une dégradation de nos conditions de travail. Toyota a annoncé 9 milliards de bénéfices cette année et les salariés n'en ont pas vu la couleur. Plutôt que le passage au véhicule électrique, le vrai changement pour les salariés, c'est lorsque nous arriverons à imposer aux patrons un emploi pour tous avec des salaires qui permettent de vivre, et ce quel que soit le montant des profits. C'est de cela dont nous discutons aujourd'hui avec les salariés.

La situation actuelle des salariés est en grande partie due à la pression

du chômage massif et au manque de perspectives de lutte. Il nous faut donc une stratégie de mobilisation. La question est de savoir comment s'y prendre concrètement pour donner envie aux travailleurs de rejoindre la mobilisation en participant à des grèves massives. A cet égard, je m'interroge sur notre attitude lors des négociations, passées comme celle sur l'ANI ou à venir comme celle sur les retraites car y aller avec des propositions revient finalement à désarmer moralement les salariés et à renforcer leurs désillusions. Ces négociations sont jouées d'avance et se traduiront par un recul important. Nous avons donc tout intérêt à le dire aux salariés pour qu'ils comprennent que la mobilisation est la seule solution pour éviter ce recul.

**Vincent LABROUSSE,**  
**Altia la Souterraine**

La réflexion sur l'avenir du véhicule n'est pas décalée des luttes qui peuvent se passer actuellement dans les entreprises puisque cela concernera tous les salariés de la filière dans un futur proche.

Je m'interroge sur le poids des futurs véhicules et sur la place qu'y occuperont les matériaux composites car s'ils ne sont plus fabriqués en tôle, mon entreprise n'aura plus de travail. J'ajoute que, comme les salariés du grand Angoulême, nous travaillons avec nos camarades du groupe Legrand pour réfléchir à la façon dont nous pouvons garder nos emplois dans notre région.





**Stéphane GEYS,**  
**Leroy-Somer Angoulême**

Mon entreprise compte actuellement trois clients (Bolloré, Mia et Exane) pour lesquels elle fabrique cinquante moteurs électriques par semaine. Notre direction nous a dit qu'elle ne souhaitait pas s'associer à un grand constructeur automobile car elle ne souhaitait pas en devenir le sous-traitant.

**Yves AUDVARD, Renault Rueil**

Nous savons bien que l'apparition de technologies nouvelles n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail et les gains de productivité demandés par les tauliers. Nous devons donc les anticiper et puisque nous avons des expériences de ce type, il serait bon de les partager.

**Patrick CHIRON, Cabinet 3E**

Concernant le calcul qui figure en page 34 de mon rapport et qui montre un faible écart entre le coût d'un véhicule électrique et celui d'un véhicule thermique, il provient de l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). Concernant la question de la recharge rapide, si elle était réalisée chez les concessionnaires, elle serait limitée à leurs heures d'ouverture. Par ailleurs, toutes les bornes de recharge rapide déjà installées ne sont pas opérationnelles. Il est

cependant trop tôt pour dire que le lancement par Renault de ses véhicules électriques est un échec, même si l'on peut craindre que ses acheteurs ne s'en détournent au bout de quelques mois s'ils ne parviennent pas à les recharger.

Concernant le prix public des véhicules électriques, il est plus proche de 35 000 euros que de 25 000 euros. S'ils sont vendus à des prix moins élevés, c'est grâce aux efforts des constructeurs qui vendent à perte et des pouvoirs publics qui les subventionnent. Mais la seule solution pour vendre un véhicule électrique, c'est que son prix soit proche de celui d'un véhicule thermique.

Concernant les deux roues et les autobus électriques, j'en ai un peu parlé en soulignant que l'utilisation des moteurs électriques pour les véhicules industriels serait à mon avis l'une des solutions plus intéressantes. Je pense donc que la CGT devrait l'encourager. Concernant les vélos à assistance électrique, qui existent déjà, je pense qu'ils ne représenteront jamais qu'un petit marché. Quant aux scooters électriques, ils ont suscité de nombreuses déceptions et comme l'essentiel de leurs composants vient d'Asie, je ne crois pas que la CGT ait intérêt à encourager leur développement.

Concernant la technique de recharge par induction, dont les coûts sont très élevés, je ne crois pas qu'elle soit rentable. Je pense donc que les bornes de recharge par induction auront du mal à se développer.

Je crois enfin que, vu le prix des matériaux composites, l'acier continuera à rester dominant dans la carrosserie des véhicules du futur.

**Marie-Claire CAILLETEAU**

Nos échanges montrent que nous ne sommes pas obligés de subir la stratégie des entreprises. Je pense au contraire que notre rôle de syndicalistes est d'anticiper les mutations technologiques car nous avons des choses à dire sur ce sujet et nous pouvons faire sortir des orientations stratégiques de nos discussions.

**Bernard DEVERT,**  
**membre du Bureau fédéral**

Il me semble bon d'anticiper des choses et de voir clair sur la réalité des enjeux. Il ne faudrait en effet pas que les patrons utilisent l'argument du véhicule électrique pour justifier des licenciements. Pour sa part, la

CGT est favorable à une solution mixte associant véhicules électriques, véhicules hybrides et véhicules thermiques, chacun d'entre eux étant adapté à un usage particulier. Il faut donc réaffirmer que la motorisation thermique a un avenir, contrairement à ce que veulent nous faire croire certains, et qu'il faut réinvestir dans ce secteur. Mais nous devons aussi nous intéresser aux évolutions technologiques, à leurs conséquences sur l'emploi et aux investissements nécessaires pour construire de vraies filières.

**Michel DUCRET, secrétaire fédéral**

Nos débats ont été bénéfiques. Les réflexions qui y ont été exprimées nous permettront de poursuivre ce que nous essayons de construire avec la fédération de l'Energie. Je pense que nous devrions également créer au sein de notre Fédération un groupe de réflexion sur l'électromobilité qui associerait des représentants des constructeurs et des équipementiers, à l'image du collectif diesel d'autrefois ou du collectif fonderie actuel. Cela fait partie des prérogatives de notre fédération et n'empêchera pas la lutte et les revendications, dont nous allons parler après la pause.





## Les perspectives d'action : analyse CGT de la filière automobile propositions revendicatives

David MEYER, économiste à la fédération de la métallurgie

### Une forte dégradation de l'emploi dans le secteur

Entre 2007 et 2011, l'industrie automobile a perdu 40 000 emplois en France. A ces chiffres s'ajoutent les mauvaises annonces de ces derniers mois, chez PSA ou Renault, qui ne présagent rien de bon pour la situation de l'emploi dans le secteur automobile.

Concernant les services de l'automobile, qui emploient 400 000 personnes, ils ont eux aussi perdu 10 000 emplois entre 2008 et 2010.

Durant la dernière période de crise, le taux d'intérim a baissé mais il est revenu à son niveau d'avant 2008 ce qui montre que les entreprises privilégient l'intérim à l'emploi stable.

### Ventes de véhicules en Europe

En France, le niveau des ventes reste relativement stable, autour de 2 millions de voitures neuves chaque année, avec un prix de vente moyen de 21 181 euros. Les ventes ont atteint un pic entre 2009 et 2011 grâce à l'effet de la prime à la casse et au bonus écologique.

En Europe, les ventes d'automobiles ont augmenté entre 2004 et 2008 mais elle ont baissé de 14 % depuis. Contrairement à ce que l'on pensait, les marchés des pays d'Europe de l'Est n'ont jamais atteint les niveaux de vente escomptés, alors que les constructeurs y ont créé de nombreux sites de production qui entrent maintenant en concurrence avec les sites français. On observe également un effondrement des ventes dans le sud de l'Europe.

Depuis 2009, la France est devenue un pays importateur net de voitures : autrement dit, elle produit moins de voitures qu'elle n'en consomme et la production française est en chute libre alors que les ventes se maintiennent, ce qui a des conséquences dramatiques sur l'emploi.

Un autre aspect du marché automobile français est le vieillissement du parc. Ainsi, alors que dans les années 90, les voitures avaient en moyenne 5,7 ans, ce chiffre est aujourd'hui plus proche de 8,2 ans. Au

niveau européen, 36 % des voitures ont plus de dix ans. Autrement dit, il y aura sur nos routes de plus en plus de véhicules vieillissants et polluants. La CGT milite donc pour un renouvellement du parc automobile. On peut également noter une forte baisse de l'utilisation de la voiture parmi la population. Pour les pouvoirs publics, cela tient au fait que nous serions devenus des éco-citoyens responsables. En fait, des enquêtes montrent que les Français ont surtout regroupé leurs déplacements, sont moins partis en vacances ou font leur achats plus près de chez eux, ce qui tient davantage à la hausse du prix des carburants qu'à une attitude éco-citoyenne. Il faut aussi bien voir que, vu les coûts d'entretien, les Français recourent au travail au noir ou n'entretiennent plus leur véhicule, ce qui pose des problèmes environnementaux.

### La plate-forme revendicative CGT pour la filière automobile

#### *Un nouveau contrat social dans la filière (emploi)*

Si la CGT veut développer l'emploi dans la filière automobile, ce n'est pas à n'importe quelles conditions. Elle milite donc pour un nouveau contrat social qui viserait à remettre l'emploi et la qualité du travail au cœur des processus de décision, avec une politique d'embauche et de formation offensive qui aurait pour but de :

- combattre la précarité ;
- combattre les ruptures conventionnelles, notamment dans les services de l'automobile ;
- compenser chaque départ par une embauche ;
- prendre en compte la pénibilité, à partir des douze critères établis par la CGT, pour ouvrir le droit à des départs anticipés.





La CGT propose également un ensemble de droits minimums pour les salariés de la filière :

- une grille unique de classification qui démarrerait à 1 700 euros pour un salarié sans diplôme, ni qualification reconnue et une hiérarchie des salaires allant de 1 à 5.
- la garantie d'un déroulement de carrière avec un changement automatique du coefficient de l'échelon tous les quatre ans ;
- un droit à une retraite anticipée dès l'âge de 55 ans prenant en compte la pénibilité et 50 ans en cas de travaux insalubre (amiante, produits dangereux).
- un accès pour tous les salariés aux activités sociales des CE en portant leur financement à 3 % de la masse salariale ;
- la mise à disposition de transports collectifs pour tous les salariés de la filière avec une nouvelle organisation du travail.

La CGT demande enfin des droits nouveaux pour les salariés, en l'occurrence :

- l'arrêt des plans de suppressions d'emploi et la mise en place d'un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciements permettant la recherche et la construction de propositions alternatives.
- une loi contre les licenciements boursiers et la reprise des sites rentables en cas de fermeture.
- la mise en place de représentants des salariés élus aux conseils d'administration et de surveillance avec

des droits d'expression et de fonctionnement.

**La mise en place d'un vrai dialogue entre donneurs d'ordres et sous-traitants de la filière**

La mise en place de ce dialogue suppose de :

- réaliser un état des lieux sur les capacités installées et disponibles dans un cycle de travail en 2x8 visant à supprimer le travail de nuit.
- instaurer une transparence entre donneurs d'ordre et sous-traitants sur les volumes prévisionnels.
- mettre en place dans chaque entreprise le droit à l'information syndicale.
- réaffirmer le rôle et les prérogatives des instances représentatives du personnel.
- mettre en place des comités inter-entreprises composés de représentants des entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes, du patronat et des pouvoirs publics.

La CGT demande également une nouvelle organisation du travail en remettant en cause celle basée sur le «juste à temps», dite lean manufacturing, qui est source nuisances environnementales, de stress et de dégradation des conditions de travail.

**Une autre politique industrielle**

La CGT demande une autre politique industrielle qui reposerait sur les principes suivants :

- faire le choix de l'emploi, de la réponse aux besoins des populations,

du droit de chacun à accéder à la mobilité par des véhicules de qualité et abordables aux revenus modestes.

- contester et faire des propositions alternatives aux choix industriels répondant aux critères financiers et aux exigences des actionnaires.
- mettre en débat le principe d'un accord tripartite (Etat, UIMM, organisations syndicales) ou solliciter les grands groupes d'assurances afin d'accorder des prêts à taux 0 % en cas d'achat de véhicule neuf ou d'occasion récent.
- favoriser le rajeunissement du parc automobile.

La CGT demande aussi un meilleur contrôle des aide publiques, ce qui supposerait de :

- taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux.
- faire contrôler par les IRP et les contribuables toutes les aides publiques versées aux entreprises.
- permettre aux consommateurs de savoir dans quelles conditions économiques, sociales et environnementales sont fabriqués les véhicules.
- revendiquer une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise des sites rentables en cas de fermeture.
- supprimer le versement des dividendes aux actionnaires en cas de suppression d'emploi et de PSE dans les entreprises.

**Développer et amplifier la solidarité internationale**

Enfin, la CGT propose de développer et d'amplifier la solidarité internationale en :

- développant les convergences syndicales en Europe et dans le Monde.
- valorisant les comportements des entreprise en fonction des progrès réalisés dans le domaine social.
- responsabilisant les donneurs d'ordres sur le respect des droits sociaux fondamentaux et des normes internationales du travail.
- faisant reconnaître le droit d'association et le droit à la négociation collective.
- faisant interdire le travail des enfants, le travail forcé et toutes les formes de discrimination.



**Frédéric PANETIE,**  
**Renault Trucks Vénissieux**

Je pense personnellement que nous devrions aller beaucoup plus loin dans la dénonciation du lean manufacturing qui détruit littéralement les gens au travail, comme le montre l'exemple des suicides au Technocentre de Renault.

Par ailleurs, j'ai appris que la CES organisait une journée de manifestation contre l'austérité le 19 juin prochain. Saisissons-nous de cette occasion pour mettre la pression sur le gouvernement et les syndicats qui collaborent avec lui avant la conférence sociale qui commencera le lendemain.

**Florent TRINQUART,**  
**GMD Chateauroux**

Ce matin, nous avons beaucoup parlé des accords de compétitivité et je pense que nos syndicats ont pour mission de gagner la bataille idéologique contre ces accords. Nous ne devons pas baisser les bras sur ce sujet car il n'y a pas de fatalité et car le rapport de force permet d'obtenir des avancées.

**Françoise MARECHAL,**  
**Valeo Amiens**

Depuis plus de six ans ans, les salariés du site Goodyear d'Amiens mènent une lutte exemplaire. Ils ont systématiquement attaqué les plans de licenciements qui ont frappé leur site en contestant leur légitimité économique. Avec l'aide du cabinet d'expertise comptable Alter, ils ont

notamment montré que la direction avait sciemment fait en sorte que leur site ne soit pas rentable et que ses chiffres étaient faux.

Jusqu'à présent, les juges du tribunal de Nanterre – dont ils dépendent puisque le siège de leur groupe se trouve à Rueil – ont toujours donné raison aux salariés de Goodyear. Le problème, c'est que ces juges sont en train d'être changés, précisément parce qu'ils leur donneraient trop souvent raison.

**Vincent LABROUSSE,**  
**Altia La Souterraine**

Les syndicats de notre groupe, bien qu'issus d'entreprises différentes, parviennent tout de même à faire des choses ensemble. Nous avons par exemple organisé l'an dernier un débrayage sur tous les sites du groupe pour lancer une alerte sur la situation de sa trésorerie et le manque de perspectives industrielles. Malgré la démobilité des salariés et de certains militants, nous avons également décidé de proposer une action à l'intersyndicale, en l'occurrence une journée d'action devant le siège d'Altia le 11 juin prochain, suivie d'une conférence de presse à laquelle participeront une cinquantaine de camarades.

Par ailleurs, il me semble plus que nécessaire de créer des liens entre syndicats de donneurs d'ordre et de sous-traitants. Récemment, nous avons ainsi organisé à La Souterraine une réunion publique avec des camarades de Peugeot et de Renault, ce qui a permis d'alerter la population et les pouvoirs publics sur la situation de nos entreprises.

**Charly NAVARRO, Bosch Rodez**

Je trouve certaines des propositions qui nous ont été présentées un peu légères. Ainsi, dans mon entreprise, nous ne pourrions pas demander un salaire minimum de 1 700 euros bruts sauf à baisser les salaires actuels. Je pense donc que nous devrions plutôt réclamer 1 700 euros nets.

Il me paraît également un peu prématuré de demander le passage aux 2x8 car certains sites en sont très loin.

Enfin, il me semble préférable d'organiser, plutôt que des manifestations dispersées qui ne rassemblent que quelques centaines de personnes, des opérations « coup de poing » à l'image de celle organisée au sa-

lon de l'Auto par les camarades de Renault et de Peugeot et qui nous a vraiment permis de mobiliser. Il faut également que ces actions soient davantage centralisées et a minima organisées dans des préfectures de région car nous avons du mal à mobiliser dans les départements ruraux.

**Mounir OUAGHLANI, Renault Flins**

Sur le plan revendicatif, la CGT de Renault Flins demande des postes supplémentaires partout où cela est nécessaire, l'embauche de tous les intérimaires, une augmentation de 300 euros minimum, l'indexation des salaires sur la hausse des prix, un treizième mois pour tous, l'interdiction des licenciements et la répartition du travail entre tous. Or avec le récent accord, nous perdrons dix-huit jours de RTT par an, subirons un blocage des salaires pendant 3 ans, 8 260 suppressions de poste, une minute de travail en plus à partir du 1er juillet, des samedis obligatoires et des déplacements inter-sites.

Concernant les chiffres des ventes de mai 2013, ils sont en baisse de 16,5 % alors que nous connaissons à Flins des samedis travaillés et une augmentation de la cadence de production de 15 %. Notre direction nous parle aussi de la fabrication de 82 000 Nissan Micra en 2016 et je me demande avec quel effectif nous allons pouvoir l'assurer sachant qu'il est en baisse constante (entre 30 et 40 personnes chaque mois). Nous demandons donc le remplacement de chaque départ par une embauche, une amélioration des conditions de travail et une augmentation des salaires.

A nous d'agir contre la casse de l'emploi dans la branche Automobile et du Code du travail en général ; soyons solidaires !

**Régis LOUAIL, Renault Cléon**

Avoir une plate-forme revendicative me semble utile car cela peut donner des repères aux militants mais elle ne doit pas seulement être un catalogue de revendications. Il faut aussi réfléchir au type de rapport de force qu'il faudra instaurer pour faire avancer ces revendications, comme par exemple l'interdiction des licenciements ou le départ en retraite anticipé pour les personnes ayant exercé un métier pénible, surtout au moment où le gouvernement annonce une nouvelle réforme des retraites. Sur cette question, je pense qu'une

mobilisation interprofessionnelle serait plus efficace. Il faut aussi analyser les raisons qui nous ont conduit à l'échec en 2010 et nous mettre d'accord sur ce que nous voulons faire de la journée du 19 juin. Peut-être pourrions-nous en faire une journée de préparation dans la perspective de la bagarre qui nous attendra après la conférence sociale du 20 juin.

**Jean-Marie LIRON, SNWM**

Un camarade de Renault Cléon est revenu ce matin sur le dernier Salon de l'Automobile. Je lui rappellerais donc que la CGT a organisé le 9 octobre dernier une initiative interfédérale en faveur de l'emploi industriel, qui correspond bien à notre objectif de faire travailler ensemble toutes les filières industrielles.

Concernant la journée du 19 juin, je ne conçois pas que la CGT n'y participe pas. Elle doit y participer, d'abord pour alerter les travailleurs et la population des dangers qui les attendent, ensuite pour les mobiliser contre les projets du gouvernement. Je propose également d'organiser une action dans la filière Automobile à l'occasion du prochain salon des équipementiers.

J'ajoute que notre Fédération a décidé d'inviter les syndicats de la Métallurgie à participer à des assemblées générales dans les départements et les régions afin de réfléchir aux actions que nous pourrions mener ensemble dans le secteur automobile et au-delà. Dans le secteur automobile,

nous pensons qu'il serait vraiment nécessaire de mettre en avant la richesse créée par la filière, en rappelant qu'elle doit revenir à tous ses salariés et pas seulement aux actionnaires.

**Philippe VERBEKE, DSC ArcelorMittal**

Je tiens à exprimer ma solidarité envers les camarades de PSA. Les préoccupations des salariés d'ArcelorMittal sont en effet les mêmes que les vôtres et que ce qui se passe chez Renault et PSA risque de nous arriver également. Je pense donc que nous avons des convergences revendicatives, par exemple sur les plans de compétitivité qui sont en train d'être mis en place dans nos entreprises et qui détruisent notre environnement de travail, mettant en jeu la pérennité de nos sites. Il s'agit là à mon sens d'un sujet mobilisateur pour les salariés et j'ai la conviction que nous pouvons faire converger les luttes des entreprises de l'automobile et de la sidérurgie.

**Didier GUILLON, Amis Montluçon**

Nous devons réussir la journée du 19 juin, ne serait-ce que pour donner de l'espoir à ceux qui participeront à la réunion prévue le lendemain avec le gouvernement.

Par ailleurs, je vous informe qu'à l'occasion du salon des équipementiers de Villepinte, nous tiendrons tout près de là une réunion sur le thème de la casse de l'emploi dans le sec-

teur Automobile. Nous ne pourrions donc passer à côté de l'occasion d'aller les « déranger » un peu.

J'invite également les syndicats de l'automobile de l'Allier, de la Nièvre, de la Creuse, du Cher, ainsi que du Puy-de-Dôme et de la région Limousin, à participer le 28 juin, à Magny-Cours, au deuxième rendez-vous d'affaires industrielles de la filière Automobile organisé par les conseils généraux de quatre premiers départements cités. Nous ne pouvons en effet pas laisser les patrons de la filière organiser de telles journées sans aller les voir et j'invite les syndicats de tous ces départements à me contacter afin de réfléchir ensemble à ce que nous pourrions organiser ce jour-là.

Concernant enfin le document présenté par David Meyer, je voudrais revenir sur la question des aides publiques. J'en ai assez que le gouvernement donne des aides publiques à des entreprises soi-disant pour sauver des emplois et qu'elles font en réalité remonter à leurs actionnaires. Nous devons nous battre pour empêcher cela.

Enfin, en matière de solidarité internationale, je crois que nous ne pourrions pas sauver nos emplois et nos conditions de travail si nous n'associons pas à notre lutte les salariés de tous les pays qui sont dans la même situation que nous.

**Michaël LEMBRE, Punch Powerglide (ex G.M.)**

Concernant les droits nouveaux demandés par la CGT, je m'interroge sur celui qui consisterait à accorder un droit de veto suspensif aux représentants du personnel sur les plans de licenciement. Plutôt que de leur donner cette responsabilité, la priorité me semble être de mobiliser les salariés contre les plans de licenciement.

**Un délégué de Peugeot Sochaux**

Ce matin, nous avons parlé de la façon de motiver les militants. Pour moi, l'important est de les impliquer dans nos projets, ce qui suppose de bien communiquer pour qu'ils aient vraiment le sentiment d'être acteurs de leur syndicat.

**Christophe DEPIERRE, TRW Longvic**

Je souhaiterais revenir sur l'importance d'utiliser tous les droits existants afin d'être toujours prêts au



pire, tout en restant force de proposition. Ainsi, chez TRW, nous avons beaucoup appris de nos camarades des Vosges, qui ont subi un plan de 313 licenciements en janvier dernier et nous avons commencé à nous informer sur ce sujet avant d'être à notre tour touchés. Il me semble également utile de construire des liens entre syndicats de constructeurs et syndicats de sous-traitants afin qu'ils puissent échanger les informations communiquées devant leur CE, et cette journée me semble constituer une bonne occasion sur cela.

Pour revenir sur le PSE proposé par notre direction, je rappelle que tous les sites européens de notre groupe qui ont accepté des concessions ont fini par fermer. Pour notre part, nous n'en avons jamais accepté fait et même si notre site va quand même fermer, nous n'aurons jamais baissé notre culotte.

J'ajoute que notre syndicat sera présent au salon des équipementiers de novembre prochain et s'engage à participer à cette occasion une action forte. Nous nous rendrons également au siège du comité central européen de TRW le 4 juillet prochain et j'espère que nous serons nombreux pour démontrer que les Français peuvent défendre leurs droits, dans le respect de l'ordre et de la loi mais avec une fermeté certaine.

#### **Un participant**

Il faut être à l'offensive. Ce n'est pas aux patrons de nous présenter leur cahier de revendications mais à nous de passer à l'attaque !

#### **Philippe POUTOU, Ford Blanquefort**

Malgré quelques réserves, nous sommes à peu près tous d'accord sur la liste de revendications présentée par David Meyer. J'ai cependant l'impression qu'elle est en décalage par rapport à la situation d'urgence que nous sommes en train de vivre. Je pense que nous devrions revendiquer la mise sous contrôle public du système bancaire, l'arrêt du versement des aides publiques aux entreprises – surtout celles qui réalisent des bénéfices –, l'interdiction de tous les licenciements et pas seulement des licenciements « boursiers » et la reprise de tous les sites – qu'ils soient ou pas « rentables » car ce terme peut être interprété de différentes façons –, ce qui pose la



question de leur réquisition. Quant au droit de veto, il me semble inefficace car nous savons que beaucoup de militants n'auront pas les moyens de le mettre en œuvre.

En fait, la question de fond est celle du rapport de force car c'est lui qui nous permettra de faire avancer nos revendications. Nous devons donc discuter entre nous de la façon de l'instaurer et poser la question de l'organisation d'initiatives nationales.

#### **Michel DUCRET**

Pour moi, la meilleure revendication est celle des salariés. La plate-forme revendicative qui vous a été présentée aujourd'hui a été établie par bureau du collectif automobile mais elle mérite d'être débattue et c'est ce que nous avons fait aujourd'hui.

Concernant le droit de veto, je pense que nos camarades de PSA auraient aimé en disposer dans le cadre de leur comité d'entreprise et c'est pour cela que nous défendons cette revendication.

Quant aux aides publiques, des entreprises en bénéficient et elles existent bien qu'on le veuille ou non. Il faut donc qu'elles soient contrôlées par les IRP.

Quand nous avons travaillé à nos propositions revendicatives, nous nous sommes appuyés sur le dossier Automobile établi par la Fédération en 2010. Or ce dossier devait servir aux syndicats à débattre avec les salariés, ce qui n'a malheureusement pas été fait partout. J'ajoute qu'il existe aussi des repères revendica-

tifs qui ont été votés lors du congrès de CGT notamment sur les salaires et qualifications comme la question d'un départ de grille à 1700€ pour un salarié sans diplôme et qualification reconnue, donc ce n'est pas ici que nous reviendrons dessus.

Concernant enfin l'action prévue à l'occasion du salon des équipementiers, elle peut être un moment fort pour la filière Automobile mais ne devra pas être un simple rassemblement de militants. Notre action ne sera efficace que si elle est construite avec les salariés et si ces derniers se mettent en grève pour bloquer la production.

# Pour une véritable politique industrielle du secteur automobile en Europe, quelles actions syndicales communes ?



## La situation de la filière en Europe

### La filière en Europe

Jean-Louis HUDEC,  
cabinet Sécafi Alpha

Aujourd'hui, les coûts en Europe de l'Est restent très inférieurs à ceux de l'Europe de l'Ouest, même si on observe un rattrapage. On note également un écart de l'ordre de 20 % entre les coûts directs en France et en Allemagne, ce qui s'explique essentiellement par le fait que les prestations de service sont exclues des coûts automobiles en Allemagne.

On observe par ailleurs plusieurs points importants.

- Plus le taux de profit est élevé et plus les coûts salariaux sont faibles ;
- Le taux de marge dans la filière est de l'ordre de 20 % en Allemagne et de 28 % en France.
- On assiste à une stratégie d'optimisation de la localisation des bénéfices de la filière.
- Les profits des constructeurs allemands proviennent pour l'essentiel des pays étrangers.

On peut enfin noter que, quels que soient les indicateurs économiques retenus, la rentabilité des constructeurs, qui a connu un creux de cycle lors de la dernière crise, est revenue au niveau qui était la sienne avant cette crise.

### La filière en France

En France, l'effort d'investissement a été divisé par deux entre 2007 et 2011. Il faut désormais vingt ans pour renouveler l'investissement en France contre dix auparavant.

On note par ailleurs un retour des profits chez les grands équipementiers, qui sont revenus à leur niveau d'avant 2009.

On peut enfin constater qu'il n'y a pas d'antinomie entre croissance internationale et taux de profit. A ce titre, l'exemple de Volkswagen est exemplaire puisqu'il n'y a pas eu attrition de sa base industrielle en Allemagne parallèlement à son développement international. La croissance à l'international n'est donc pas contradictoire avec une base industrielle robuste dans des pays à hauts coûts salariaux.

## Les enseignements des cas tchèque et britannique

Le cas tchèque nous montre que lorsqu'il y a saturation des outils industriels, les taux de productivité explosent.

A l'inverse, alors que la Grande-Bretagne a connu un creux de cycle en 2009, sa production est revenue à un fort niveau grâce à un triple dumping fiscal, social et monétaire. L'industrie britannique est d'ailleurs marquée par un haut niveau d'investissement, ce dumping ayant encouragé l'implantation des acteurs internationaux.

## Perspectives

Autre point important en Europe : le prolongement de la pression concurrentielle due à la crise. Le credo de la Commission européenne repose en effet sur le triptyque suivant : pression sur les coûts, flexibilité et austérité budgétaire. Cela a certes entraîné un rebond du marché européen en avril 2013 mais nous pensons

que le chiffre de 16 millions d'unités en 2016 sera très difficilement atteint. Le marché européen a en effet atteint des volumes anormaux, ce qui s'explique de deux façons : l'arrivée de nouveaux pays membres au sein de l'Union européenne n'a pas ouvert de nouveaux marchés ; les politiques d'austérité ont contredit les prévisions de volumes.

Dans ce contexte, si les constructeurs mettent en concurrence les différents pays, cela placera l'Europe dans un jeu à somme nulle car les productions réalisées dans un pays se feront au détriment d'autres pays. Par ailleurs, les accords développés dans certains pays, parfois bien avant la crise, ne seront équilibrés que si le rapport de force et les contreparties internes sont équilibrés.

Concernant enfin l'impact des volumes de production sur la filière en France, je précise que 100 000 véhicules de plus ou de moins produits en France correspondent à 25 000 emplois induits de plus ou de moins, soit un rapport de un à quatre.



## Intervention des délégués européens

**Daniel PELLET-ROBERT, responsable du secteur Europe pour la FTM**

L'objectif de nos travaux est d'examiner la situation du secteur Automobile en Europe, au travers de l'exemple de plusieurs pays – l'Allemagne, la Belgique et l'Italie – et de dessiner les contours des revendications et d'actions communes dans ce secteur stratégique pour nos industries et nos emplois.

Les Etats nationaux et la troïka «Fonds Monétaire International, Banque Centrale Européenne et Commission Européenne» valident, depuis plusieurs années, par les politiques d'austérités les stratégies mises en place par les grands groupes multinationaux dont ceux de l'automobile : baisse du coût du travail, flexibilisation de l'emploi et des conditions de travail, mise à mal des acquis sociaux, privatisation de la protection sociale et plus largement de tous les services publics.

Un seul crédo «la compétitivité», plus justement, l'instauration d'une mise en concurrence des travailleurs au travers d'un sprint au moins disant social, fiscal, juridique, allant vers un système sans règles contraignantes où seule la loi du plus fort l'emporterait en vertu de ce que certains appellent « l'ordre naturel » !

Le secteur automobile a toujours été à l'avant-garde de toutes les politiques mises en place dans l'industrie française et européenne.

Cette filière, et plus généralement celle des transports, a toujours fait l'objet d'une bataille intense entre le patronat et les salariés. La conquête de droits nouveaux permettant l'amélioration des conditions de vie et de travail est souvent la transcription, dans les pays, de conquêtes arrachées au patronat par les salariés de l'automobile et du véhicule industriel en lien avec leurs organisations syndicales.

La soi-disant crise est venue modifier en profondeur la nature même des relations sociales et leur contenu.

C'est Carlos GHOSN qui, dès le début de la crise, insistait pour affirmer que le patronat avait une chance historique de pouvoir reprendre tout ce qu'il avait dû concéder ces dernières décennies.

Après le recentrage sur le cœur du métier qui a contribué à réduire considérablement les droits des salariés au sein de la filière et à les mettre en concurrence avec d'autres salariés en Europe, nous assistons à une nouvelle phase qui consiste à réduire considérablement les droits et les acquis sociaux pour les salariés des groupes et particulièrement chez les donneurs d'ordre et les sous-traitants de rang 1.

Les accords de compétitivité ont tous cet objectif : «je veux gagner X% sur le coût du travail, et je te mets en concurrence avec telle unité située en Espagne, en Belgique ou ailleurs, et si tu ne cèdes pas une partie de tes droits, si tu ne fais pas assez d'efforts sur le temps et l'organisation du travail, je fais fabriquer mes voitures ou mes camions ailleurs». Il

faut vraiment en finir avec ce chantage et ne pas rajouter de l'austérité à l'austérité.

C'est ce que dit aujourd'hui la CES, c'est ce que porte sa Secrétaire Générale Bernadette SEGOL et c'est ce qu'elle développera dans les prochaines semaines lors de ses rencontres avec les Chefs d'Etats et de Gouvernements de l'Union Européenne.

Elle sera reçue le 19 juin par François HOLLANDE. Les organisations syndicales françaises appellent à des rassemblements dans le cadre de la semaine d'action européenne de la Confédération Européenne des Syndicats contre les politiques d'austérités.

Après cette brève introduction, je laisse plus longuement la parole à nos camarades allemands, belges et italiens.



## La situation de l'automobile en Allemagne

### Kai BURMEISTER, IG Metall

Les personnes qui ont pris la parole avant moi ont eu raison de dire que ce ne sont pas les salariés de la filière Automobile qui doivent payer pour la crise car ce ne sont pas eux mais les banques et les marchés financiers qui l'ont causée. A nous de faire attention à ne pas être victimes de cette crise car cela ne correspondrait pas du tout à notre revendication en faveur d'une Europe sociale. Je crois donc qu'il nous faut renforcer la coopération entre syndicats européens pour lutter contre le néolibéralisme.

### Le marché européen

Le marché automobile européen s'est contracté de 8 % en 2012. On peut noter que des constructeurs tels qu'Opel, Renault, Fiat ou PSA ont enregistré un recul important alors que les constructeurs allemands ont plutôt mieux résisté. Les salariés allemands n'ont donc pas l'impression de construire moins de voitures.

Après une forte baisse des commandes enregistrées par l'industrie allemande début 2009, la situation s'est rétablie, ce qui tient au fait que les constructeurs allemands ont fortement misé sur la globalisation et livrent beaucoup de voitures en Chine et aux Etats-Unis. Je travaille personnellement à l'usine Daimler de Sindelfingen, un site de 35 000 salariés qui construit chaque

année 400 000 voitures vendues chacune 100 000 euros, surtout en Chine et aux Etats-Unis, deux pays où les consommateurs sont prêts à dépenser beaucoup d'argent pour leur voiture. A moyen terme, nous pensons que la demande restera forte aux Etats-Unis et dans les pays dits « BRIC » (Brésil, Russie, Inde et Chine). Il y a donc un avenir pour l'automobile, ce qui est une bonne nouvelle pour les salariés, et nous, syndicalistes, devons faire en sorte que cela continue ainsi, même s'il devrait y avoir à l'avenir de nouveaux concurrents issus des marchés en croissance.

On peut également penser que la mutation de la technologie de propulsion vers la voiture électrique est engagée. Comme le dit Dieter Zetsche, le patron de Daimler, nous devons « réinventer l'automobile ». La chaîne de création de valeur dans l'automobile devrait donc se modifier avec le temps.

On peut enfin constater que la situation de la filière automobile n'est pas la même en Allemagne qu'en France, en Espagne ou en Italie. Cela tient au fait que l'on n'y fabrique pas les mêmes voitures et que celles-ci ne sont pas vendues dans les mêmes pays.

### Les négociations collectives en Allemagne

Le 1er mai 2013, nous avons mené des négociations collectives pour toutes les entreprises de la Métallurgie, dont celles de la filière Automobile, et nous sommes parvenus à

un accord qui prévoit une première augmentation des salaires de 3,4 % à partir de juillet 2013, puis une seconde de 2,2 % à partir du 1er mai 2014, soit une augmentation totale de 5,6 %. Cet accord sera en vigueur jusqu'à la fin de l'accord au 31 décembre 2014 et nous avons réussi à faire en sorte qu'il soit appliqué par toutes les entreprises du secteur.

Il s'agit donc d'un bon résultat, obtenu de haute lutte grâce aux 762 857 salariés de l'industrie automobile allemande qui ont participé à des grèves « d'avertissement ». Cette augmentation de salaire sera positive pour tous, d'abord pour le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles, ensuite pour la conjoncture économique et les emplois en Allemagne. Cependant, il est encore trop tôt pour dire si cela sera suffisant pour sortir de l'austérité.

### Perspectives

Pour Berthold Huber, président d'IG Metall, nous avons besoin de scénarios solides pour développer, en concertation avec le monde politique et les entreprises, de nouveaux concepts pour l'emploi.

En 2009, lorsque l'Allemagne a été frappée par la crise, IG Metall a rappelé qu'il fallait donner la priorité à l'industrie plutôt qu'à la finance. Le bien-être et l'emploi ne peuvent en effet être favorisés que grâce à une base industrielle forte, ce qui n'est possible que si les syndicats, les responsables politiques et les entreprises sont conscients que l'industrie est plus importante que la finance. Nous avons donc exigé la mise en place d'un conseil de branche chargé de réfléchir au renforcement de la base industrielle allemande et européenne.

D'un autre côté, nous sommes confrontés à des conflits avec les directions d'entreprise car Audi, BMW et Daimler exigent une rentabilité importante (10 % de marge chez Daimler). Cette orientation vers la seule rentabilité, qui met sous pression les salariés de la R&D et de la production, n'est plus acceptable. Pour l'atteindre, les sociétés recourent massivement aux intérimaires qui, sur l'année 2011 ont été au nombre de 223 000 dans les secteurs de la Métallurgie et de l'Electricité. Les intérimaires leur coûtent en effet moins cher car leur salaire horaire est moindre que celui des salariés en CDI ; en outre, il est plus facile de s'en séparer lorsque





les commandes baissent. La lutte contre le travail intérimaire est donc notre premier défi et nous essayons de le limiter, en demandant notamment les mêmes droits pour les intérimaires que pour les autres salariés. Notre deuxième défi tient au fait que les entreprises interviennent sur la production dans le but d'augmenter leurs marges. Ainsi, on trouve sur les sites des grands constructeurs de plus en plus de salariés travaillant pour des sociétés sous-traitants, par exemple en matière de logistique, de R&D ou de services industriels. Par conséquent, si les conditions des salariés de l'automobile restent bonnes, nous risquons d'avoir des salariés de première, deuxième, voire de troisième classe et nous devons lutter contre cette tendance. Nous constatons enfin que la volonté de rentabilité des entreprises s'oppose aux investissements nécessaires pour préparer l'avenir et sécuriser les emplois. Les pouvoirs publics exigent en effet des voitures de plus en plus propres et les comportements changent, la notion de propriété cédant le pas à celle d'utilisation. La branche Automobile a donc besoin d'investissements industriels, ce qui s'oppose à la volonté de rentabilité des actionnaires. Par conséquent, il faut trouver un nouvel équilibre qui n'accorde pas la priorité à la rentabilité mais permette aussi de développer des technologies compétitives qui nous permettront de sécuriser les emplois. Plus largement, nous avons besoin en Europe d'une politique industrielle concertée qui accompagne le changement technique et donne la priorité à la durabilité et au travail satisfaisant plutôt qu'à une logique économique de court terme.

## La situation en Italie

### Michele DE PALMA, FIOM CGIL

La situation en Italie est vraiment difficile et très différente de ce que l'on peut voir en Allemagne. En Italie, les entreprises et le gouvernement ont utilisé les politiques d'austérité afin de réduire les droits et les salaires de tous les travailleurs. Tout a commencé dans le domaine de l'automobile, plus particulièrement chez Fiat. En 2010, Sergio Marchionne, l'administrateur délégué de Fiat, a convoqué une réunion avec les organisations syndicales et leur a dit qu'elles



devaient accepter la perte du droit de négociation des travailleurs, la réduction de leurs salaires et la précarisation de leurs emplois, sous peine de délocaliser sa production et ses investissements. En contrepartie, il avait annoncé 20 milliards d'euros d'investissements dans les usines italiennes et promis d'atteindre le chiffre de 1,4 million de voitures produites en Italie. Lors de cette réunion, la FIOM avait dit qu'elle ne voulait pas renoncer aux droits des travailleurs sans plan industriel certain. En 2012, Fiat a produit 390 000 véhicules en Italie, soit un million de moins que ce qui avait été promis par Sergio Marchionne. Depuis trois ans, les travailleurs de l'usine historique de Mirafiore ne travaillent que trois jours par mois, ceux de Cassino dix jours par mois. A Pomigliano, la moitié seulement des salariés travaille à l'usine. Quant à ceux de Melfi, ils ne travaillent que dix jours par mois. Tels sont les résultats produits par l'administrateur délégué de Fiat, et il accuse notre syndicat de n'être pas prêt à négocier sur la compétitivité.

La loi italienne prévoit qu'en cas de maladie, l'entreprise doit rémunérer les trois premiers jours d'absence des salariés. Or Fiat a annulé ce droit, de même que les dix minutes de pause ou le droit de travailleurs à élire librement leurs représentants syndicaux. Fiat ne reconnaît donc pas les délégués de la FIOM et ne respecte pas les droits syndicaux de ses adhérents. Il y a trois ans, l'administrateur délégué nous a proposé de reconnaître à nouveau notre

organisation mais nous a refusé le droit de négocier. Nous avons alors décidé de garder nos relations avec les travailleurs car si nous ne pouvons pas négocier sur les horaires, les salaires et les conditions de travail, nous ne sommes plus un syndicat.

Aujourd'hui, la bataille menée par la FIOM contre Fiat a pour but d'obtenir de nouveaux modèles dans nos pays. Réduire le coût du travail ou augmenter les heures de travail ne rend en effet pas une entreprise plus concurrentielle. Pour y parvenir, elle doit produire des voitures sûres, qui émettent moins de CO<sub>2</sub>.

Nous avons programmé une grève générale dans les usines de Fiat pour le 28 juin car nous n'acceptons pas que l'on puisse anéantir le secteur automobile en Italie, ce à quoi conduisent les choix de Fiat. L'année dernière, les travailleurs de Fiat étaient au nombre de 86 000 et il y a eu 50 millions d'heures de chômage technique dans ses usines, soit l'équivalent de 30 000 emplois. Je m'interroge donc sur le futur de l'automobile dans notre pays si la seule chose qu'essaye de faire Fiat est de récupérer le plus de liquidités possibles dans le but de contrôler Chrysler. Il faut investir dans de nouvelles usines, mais la direction nous dit qu'elle n'a pas d'argent pour cela alors qu'elle sait en trouver pour contrôler Chrysler, groupe qui est pourtant en moins bonne santé que le reste de l'économie américaine. Au cours des années 80, Fiat produisait le même nombre de voitures que

**Abel GONZALEZ, FGTB-MWB**

La situation de l'automobile en Belgique n'est pas aussi bonne qu'en Allemagne mais nous sommes encore loin de la situation de l'Italie. En cinq ans, le nombre de constructeurs présents en Belgique est passé de quatre à deux, après la fermeture du site General Motors d'Anvers et de celui de Ford à Genk. Ford ayant besoin de la production de ce site jusqu'en 2014, il s'est d'ailleurs montré très généreux avec ses salariés dans son plan social ; les salariés des équipementiers ont donc protesté et ont fini par obtenir les mêmes conditions.

Il ne reste plus aujourd'hui qu'un site Volvo à Gand et un site Audi à Bruxelles. L'usine de Bruxelles fabrique un modèle qui marche bien et qui ne peut pas être fabriqué ailleurs. Il y aura cependant un renouvellement de production en 2016, ce qui donnera lieu à d'après négociations, sachant, d'une part, que la direction d'Audi demandera des gains de productivité et, d'autre part, qu'Audi est l'un des principaux employeurs de la région bruxelloise où le taux de chômage atteint 27 %. Nous savons aussi que les sous-traitants seront soumis à une rude concurrence s'ils veulent voir leurs contrats reconduits après 2016.

Ce site appartenait jusqu'en 2007 à Volkswagen et a ensuite été repris par Audi. Cette reprise a été rendue possible grâce à l'aide d'IG Metall, qui nous a aidé à sauver 3 000 emplois sur 5 700. IG Metall nous a également aidé à réduire l'écart de salaire entre les salariés d'Autovision qui travaillent sur le site et ceux de Audi.

La situation en Belgique est donc très difficile. Pour l'instant, nous avons réussi à obtenir l'indexation automatique des salaires, tout en sachant qu'elle ne permettra pas une réelle augmentation du pouvoir d'achat. Toutefois, depuis septembre dernier, le gouvernement a imposé aux entreprises un blocage des salaires sous peine d'amendes. Une action contre cette décision aura d'ailleurs lieu aujourd'hui à Bruxelles.

Je conclurai mon intervention par cette citation d'un ancien président de la FGTB : « Ne signez jamais de conventions qui conduisent à réduire



Volkswagen en Europe alors qu'il existe aujourd'hui un écart énorme entre les deux constructeurs. Par ailleurs, seules 30 % des voitures vendues en Italie y sont produites, contre 90 % en France et 150 % en Allemagne. Dans un tel contexte, comment mon pays peut-il participer à la construction d'une Europe solidaire ?

En France, vous pouvez encore négocier et être représentés dans les usines alors que cela n'est plus le cas en Italie. Le 2 juillet, la Cour constitutionnelle italienne va se prononcer sur la question des droits des travailleurs. Nous voulons revenir dans les usines de Fiat mais par la grande porte car nous pensons que les travailleurs de Fiat ne peuvent pas rester dans cette situation absurde. Ainsi, à Pomigliano, la productivité a augmenté de 30 % alors que des milliers de salariés d'autres sites sont au chômage technique. Il y a donc des équipementiers qui risquent de disparaître car Fiat réduit ses commandes. Les entreprises disent que 220 000 des 1 200 000 emplois de l'industrie automobile italienne sont à risque. C'est pour cette raison que la FIOM-CGIL a ouvert des négociations avec les équipementiers et le gouvernement, dans le but de faire arrêter tous les licenciements et d'éviter les réductions de salaires ou d'horaires pour les travailleurs.

La manifestation que nous organiserons prochainement devant le Parlement italien aura pour but de demander une négociation nationale à laquelle participeront les entreprises, le gouvernement et les organisations

syndicales, afin de voir comment sauver les sites de production et les emplois en Italie. Nous demandons une loi qui garantisse à tous les travailleurs qu'ils soient traités sur un pied d'égalité. Nous demandons également que la Commission européenne mène une politique qui encourage la production d'automobiles, notamment électriques ou hybrides, mais comment l'Italie pourra-t-elle participer à la compétition internationale si elle ne produit aucun véhicule de ce type ? Enfin, nous voulons que notre gouvernement lance un plan de transport publics et privés afin d'alimenter la demande.

Nous pensons également qu'il faut discuter de règles communes en Europe. Nous ne pouvons en effet pas accepter les écarts de salaires entre pays européens car cela génère un dumping entre salariés. Nous exigeons donc un salaire minimal et des normes sociales et de sécurité communes à tous les pays européens. En procédant ainsi, nous lutterons non seulement pour les salariés d'Europe de l'Est et du Sud mais aussi pour les salariés italiens et français car sinon, nous risquons d'être confrontés dans ces pays à une crise de surproduction.

Nous pensons enfin que le futur de l'industrie automobile passe par la recherche, les compétences de ses salariés et sa capacité à vendre des véhicules respectueux pour l'environnement et sûrs pour leurs conducteurs. C'est pour cette raison que nous allons porter toutes ces questions devant le Parlement italien le 28 juin prochain.

les salaires car cela ne sauve pas l'emploi ! ».

**Patrice BUSIAU, Valeo, FGTB-MWB**  
Le site Valeo du Hainaut se trouve dans une situation confortable mais nous ne savons pas combien de temps cela va durer. En effet, si notre site développe des produits pour la Chine, la Roumaine, la Pologne, les Etats-Unis ou le Mexique, la production ne se fait plus en Belgique. La question est donc de savoir combien de temps nous allons tenir, sachant que les pays européens forment autant d'ingénieurs chinois et indiens que d'ingénieurs issus de leurs pays et que le groupe Valeo est aujourd'hui entièrement tourné vers la Chine.

Il faut aussi savoir que si les constructeurs et les grands équipementiers se portent bien, ils ont laissé nombre de leurs fournisseurs sur le bord du chemin. Il faut donc instaurer une solidarité et ne laisser aucune entreprise sur le bord du chemin, en particulier les petits équipementiers.

Demain, nous devons mener le combat dans la rue. Depuis deux mois, la FGTB lance d'ailleurs des mobilisations tous les jeudis car ce n'est que dans la rue que nous pourrions conserver les acquis que nos grands-parents ont gagnés. Les employeurs remettent en cause tous les acquis et délocalisent toutes les activités. Nous devons donc déposer des cahiers de revendications et, surtout, établir une solidarité entre travailleurs européens car certains d'entre eux se montrent d'une extrême arrogance. Le combat sera long mais il ne faut pas perdre espoir. Je crois que tous ensemble, nous pouvons arriver à la victoire !

## La position d'Industri-All

### Wolf JÄECKLEIN

Si nous avons bien entendu les Espagnols, leur pays est à terre et le taux de chômage des jeunes y atteint 50 %. On assiste en Espagne à une situation coloniale, avec des pays extérieurs qui commencent à y raffer les compétences, le savoir et les sites de production espagnols, récupérant ainsi sa technologie. La situation est donc extrêmement grave car elle prive ce pays de son avenir.

En Grande-Bretagne, la situation est différente puisqu'on y assiste à

une remontée de l'industrialisation. L'industrie n'y reviendra pas à ce qu'elle était avant l'arrivée de Margaret Thatcher au pouvoir mais elle remonte quand même la pente.

**Quant à la Pologne, elle est devenue l'un des grands pays constructeurs automobiles et a dépassé largement la Belgique. C'est dans ce pays que sont produites l'essentiel des Fiat vendues en Italie.**

On constate plusieurs champs de tension en Europe. On pourrait tout d'abord avoir l'impression qu'il existe une tension entre l'Allemagne et les autres pays mais ce n'est pas la plus marquante. La principale oppose plutôt les constructeurs haut de gamme aux constructeurs entrée et moyens de gamme.

Il existe un deuxième champ de tension sur les conditions de travail dans les usines, en particulier sur les lignes de production. Dans ce domaine, on note une division marquée entre pays d'Europe de l'Ouest et d'Europe de l'Est. Les postes de travail les plus durs sont souvent délocalisés vers l'Europe de l'Est alors les équipements techniques qui peuvent alléger la tâche des travailleurs sont installés en Europe de l'Ouest. Les conditions de travail des salariés ne sont donc pas les mêmes d'un bout à l'autre de l'Europe et la tendance est plutôt à la dégradation générale des conditions de travail en Europe.

Il existe enfin une troisième source de tension : la situation économique différente des pays, qui amène à des

stratégies syndicales différentes. Dans ce contexte, comment mener une démarche syndicale cohérente ? Face à la casse en cours de l'outil industriel, nous avons besoin de mener des luttes dans nos entreprises pour le défendre et IndustriAll continuera à vous y aider. Il faut en effet mener des luttes cohérentes si nous voulons contrer une stratégie patronale qui risque de casser l'outil industriel de toute l'Europe.

Plus généralement, c'est la question de l'avenir industriel de l'Europe qui se pose. Il y aura toujours des véhicules sur les routes européennes, en particulier de nouveaux véhicules électriques, mais rien ne nous garantit qu'ils continueront à être produits en Europe. Rien ne garantit donc l'emploi industriel en Europe et c'est cette question que nous devons traiter.

Nous avons besoin de mener tous ensemble une bataille en faveur de l'industrie automobile européenne, en affrontant aussi bien le patronat que les gouvernements, et pour ce faire, IndustriAll vous invite à vous associer à ses démarches. Nous avons en effet besoin d'organiser le dialogue entre donneurs d'ordres et sous-traitants et nous comptons sur vous pour le mener.





**Charly NAVARRO, Bosch rodez**

Récemment, après que notre direction nous a demandé de réduire le coût du travail, nous avons eu l'occasion de discuter avec nos collègues d'IG-Metall et nous nous sommes aperçus qu'ils n'étaient pas au courant de ce qui se passait dans notre entreprise. On nous a en effet demandé d'augmenter notre temps de travail sans augmenter les salaires alors que dans le même temps, on leur a demandé de réduire leur temps de travail et leurs salaires. Nos homologues allemands sont donc intervenus devant la direction générale du groupe pour dire que ce qui était demandé aux salariés français revenait à faire du dumping et mettait en danger ses emplois.

Bosch a supprimé des milliers d'emplois en Allemagne. Les dirigeants du groupe nous disent régulièrement qu'ils produisent là où se trouvent les marchés. Or notre site produit des bougies pour l'Asie et l'Amérique. De plus, la délocalisation des usines allemandes est en question aujourd'hui. Nous craignons donc que les produits que nous fabriquons aujourd'hui soient à leur tour délocalisés un jour. Il faudrait que nous puissions rencontrer nos collègues allemands et des autres pays pour savoir ce qui se passe exactement dans chacun d'entre eux et lesquels se rendent coupables de dumping.

**Michaël LEMBRE, Punch Powerglide ex GM**

Je souhaiterais connaître la position d'IG Metall quant à la fermeture du site Opel de Bochum. Par ailleurs, je voudrais savoir ce que représente l'augmentation de 5,6 % sur deux ans négociée par IG Metall, afin que nous puissions utili-

ser cet argument dans nos négociations. Je me demande également si toutes les entreprises vont appliquer cette augmentation.

Enfin, je voudrais demander à nos camarades belges ce qu'ils savent de M. Demarais et du groupe Punch Powerglide.

**Thierry GONNOT, Renault Flins**

Il ne faut pas oublier que ce sont les patrons qui créent la concurrence entre travailleurs européens. Je compte donc beaucoup sur la lutte des travailleurs des pays à bas coût pour améliorer leur niveau de vie. Ce n'est que de cette façon que nous instaurerons l'égalité entre travailleurs, pas par des discussions avec le patronat.

**Bernard GRAND, Renault Trucks Vénissieux**

Pendant plusieurs années, j'ai été membre du comité de groupe européen de Renault, puis de celui de Volvo et je regrette que nous ne soyons jamais arrivés à dépasser nos différences pour nous unir face aux patrons qui, eux, savent s'unir pour défendre leurs intérêts. Dans ces instances, je trouve que nous passons beaucoup trop de temps à analyser la stratégie du patronat et pas assez à analyser la nôtre. En matière de stratégie syndicale et de revendications, nous avons toujours beaucoup de mal à nous mettre d'accord avec les autres syndicalistes européens, en particulier les Suédois. Ce qui m'inquiète, c'est que je vois s'instaurer en France la même situation qu'en Suède, avec un bloc syndical contestataire organisé autour de la CGT et un bloc réformiste organisé autour de la

CFDT, ce qui conduirait à une forme de consensus, voire de cogestion, qui n'amènerait rien de bon pour la classe ouvrière que nous sommes censés défendre.

**Kai BURMEISTER, IG METALL**

Charly Navarro a souligné la nécessité d'instaurer un dialogue entre sites français et allemands de Bosch. Il s'agit effectivement d'une urgence. Le problème, c'est que cette communication n'est pas évidente, même entre sites allemands. Je porterai donc votre message auprès des responsables syndicaux de Bosch.

Concernant l'augmentation de salaire de 5,6 %, elle s'appliquera à tous les travailleurs de la métallurgie, y compris les équipementiers et les salariés du secteur automobile. Ainsi, pour un salarié qui gagne 3 000 euros par mois, cela représentera une augmentation de 160 euros. Cette augmentation s'appliquera à toutes les catégories de salariés.

Concernant la situation d'Opel, cette entreprise sera exempte de cette augmentation de salaire et la mettra en œuvre plus tard. Opel – et le groupe GM dans son ensemble – se trouve en effet dans une situation difficile car sa direction n'a pas fait le nécessaire pour redresser l'entreprise. Elle a demandé à ses salariés d'importants sacrifices mais nous avons toujours essayé d'instaurer une solidarité entre salariés des différents sites.

Concernant enfin le site de Bochum, ses salariés ont refusé un compromis proposé par la direction d'Opel. La situation de ce site est donc grave et sa production automobile sera fermée fin 2014. Comme l'a souligné Wolf Jäecklein, les constructeurs entrée et moyen de gamme ne sont pas dans une situation très confortable.

**Michele DE PALMA, FIOM CGIL**

Je pense qu'il existe beaucoup de points communs entre pays européens. Je pense par exemple que la crise du secteur automobile est en train de toucher non seulement les salariés des grands établissements mais également ceux des sous-traitants. Je pense donc que nous devrions nous fixer des objectifs de négociation communs, à savoir :

- le maintien des capacités industrielles et des emplois de tous les sites automobiles ;

- aucun licenciement dans ces établissements ;
- des plans d'investissements publics et privés, de la part de la Commission européenne, des gouvernements nationaux et des régions, afin de garantir des productions compatibles à nos objectifs écologiques et de sécurité, dans le respect des salaires et des horaires de travail.

Enfin, nous avons besoin d'ouvrir un débat au sein des syndicats européens sur les salaires et sur les horaires afin d'éviter la concurrence entre travailleurs européens. Pour y parvenir, nous devons nous mettre d'accord sur des critères minimaux de salaire, d'horaires et de conditions de travail, mais cela ne sera possible que si les syndicats qui regardent l'avenir parviennent à contrecarrer les syndicats qui ne regardent que le présent et qui conduisent les entreprises à la fermeture.

#### Abel GONZALEZ, FGTB-MWB

Pour ce qui concerne le dirigeant de Punch Powerglide, je ne le connais pas mais nous allons nous renseigner dès notre retour en Belgique. Concernant par ailleurs l'opposition entre syndicats contestataires et syndicats réformateurs, nous avons un débat similaire en Belgique entre syndicats favorables et opposés à la cogestion. Je ne dirais pas que la cogestion n'a que des défauts car si notre entreprise en est où elle est aujourd'hui, c'est parce qu'IG Metall siège au Conseil d'administration de Volkswagen. La cogestion présente toutefois le grand défaut d'empêcher la transformation de la société. La MWB-FGTB, qui est un syndicat anticapitaliste, ne veut donc pas entrer dans un système de cogestion.

#### Un participant

Pour revenir sur les propos de Michele De Palma, je veux bien que les pouvoirs publics lancent des plans d'investissement dans certains secteurs industriels et mais il faut aussi veiller à ce qu'ils conduisent effectivement à créer ou à sauver des emplois. Je pense par ailleurs que nous devons défendre davantage nos camarades de la FIOM. Si nous n'arrivons pas à aider des camarades qui se battent pour les travailleurs, je ne vois pas comment nous pourrions aider ces derniers.

#### Rudy LESSINES, FGTB-MWB

Nous sommes tous confrontés à des directives européennes qui ne correspondent pas à ce que les travailleurs attendent. Elles sont souvent bâclées et ne servent qu'à nos dirigeants européens qui, eux, savent toujours trouver une porte de sortie. Nous devons donc :

- affirmer notre stratégie face à un patronat qui ne connaît pas de limites ;
- nous fixer des objectifs ;
- définir une ligne politique et des procédures ;
- voir les réalités qui prévalent dans les entreprises des différents pays ;
- voir leur contexte économique et social et, bien sûr, leur niveau de formation ;
- voir les lois, règlements nationaux et européens ;
- nous structurer et nous coordonner ;
- avoir une communication claire ;
- définir où se trouve le bon équilibre et social.

Solidarité et détermination seront notre voie de salut face à un patronat débridé et sans morale vis-à-vis du monde du travail !

#### De la salle

Quelle analyse IG Metall fait-il du rapprochement de Renault et Daimler dans le domaine des véhicules utilitaires ?

#### Pascal MOREL, Renault Cléon

Les témoignages de ce matin montrent que la situation est identique dans tous les pays d'Europe : multiplication des plans d'austérité, pression sur le coût du travail, remise en

cause de la protection sociale et des acquis, etc. Je partage également l'avis exprimé précédemment par un camarade sur la cogestion puisque d'autres organisations syndicales, pourtant adhérentes à la CES, signent des accords qui détruisent les emplois et qui permettent au patronat d'attaquer les acquis que nous avons obtenus par la lutte.

Je suis favorable à une Europe des travailleurs qui auraient tous les mêmes droits mais, dans les faits, ces droits ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre, voire au sein de certains pays. Je pense donc qu'il faudrait se battre pour étendre ces droits à tous les pays européens. Sans la lutte, nous n'y arriverons pas. De ce point de vue, l'initiative d'une semaine d'action européenne contre les politiques d'austérité ne me semble pas suffisante. Il faut appeler à la grève le même jour dans tous les pays européens. Je pense aussi que la bagarre à venir sur les retraites devra être menée dans l'ensemble des pays européens car les menaces qui pèsent sur les travailleurs sont identiques d'un pays à l'autre. Fixons-nous donc un calendrier, avec des journées d'action communes à tous les pays européens car ce n'est que comme cela que nous pourrions défendre nos acquis.

#### Florent TRINQUART, Eurocast Châteauroux

Je souhaiterais demander à nos collègues étrangers quel est le salaire d'embauche dans les entreprises métallurgiques de leur pays.



**Christophe DEPIERRE,**  
TRW Longvic

Il faut bien voir que le chantage à la délocalisation s'exerce partout. Ainsi, en Allemagne, TRW a licencié 400 personnes depuis le mois de janvier, ce qui n'est pas négligeable. Je crois par ailleurs que nous devons tous nous sentir impliqués dans nos échanges. A l'instar des patrons, nous devons aussi avoir des contacts transversaux entre pays européens.

Je me demande enfin pourquoi les banques et les entreprises ont fait admettre à la population que le retour sur investissement était obligatoire mais que les travailleurs n'avaient aucun droit de regard sur les décisions de leur entreprise.

**Kai BURMEISTER**

Concernant le rapprochement de Renault et Daimler, je ne peux rien vous en dire car je ne m'occupe que des véhicules particuliers mais je peux vous aider à prendre contact avec des collègues d'IG Metall qui sauront vous répondre.

Quant au salaire d'embauche dans la Métallurgie allemande, il varie d'une entreprise à une autre. Chez Daimler par exemple, un jeune qui travaille à la production gagnera en début de carrière entre 2 600 et 2 700 euros, auxquels s'ajoutent des primes de travail en équipe ou de nuit, mais cela n'est pas le cas de tous les salariés.

**Daniel PELLET-ROBERT**

Chacun a pu prendre conscience de ce qui est en train de se passer en Europe. C'est pour cela que notre fédération a choisi de démultiplier les échanges pour permettre cette prise de conscience et voir comment nous pouvons travailler ensemble.

Je suis d'accord pour dire que nous avons besoin de bâtir une Europe sociale. Nous avons déjà essayé de construire quelque chose le 8 octobre 2011 mais il faut aussi rappeler que le droit de grève n'est pas inscrit dans la constitution de tous les pays. Il est soumis, dans certains pays, à des règles qui ont parfois été définies conjointement par les gouvernements et les organisations syndicales. Ce qui est sûr, c'est que l'on constate partout une attaque sans précédent contre les droits syndicaux. En Suède par exemple, la jeunesse se soulève contre la politique de cogestion menée dans ce pays et cela ne nous étonne pas car la flexisécurité y a conduit à un taux de chômage de 40 % parmi les jeunes, et c'est cela que l'on voudrait importer en France avec les accords de compétitivité. C'est pour cela que la CGT et d'autres organisations européennes travaillent à des critères communs qui permettraient de définir un salaire minimum similaire dans tous les pays d'Europe.

Pour revenir par ailleurs sur le niveau de salaire en Allemagne, qui peut paraître très élevé, il faut bien

voir que les pays n'ont pas tous le même système de cotisation sociale. Le niveau de vie n'est pas non plus le même d'un pays à un autre. Il faut donc bien prendre en compte tout cela pour calculer un salaire minimum mais toutes les organisations syndicales affiliées à IndustriAll sont d'accord pour y travailler.

Comment pouvons-nous mieux échanger entre nous ? IndustriAll est réparti en huit régions européennes, la France faisant partie de la région Sud-Ouest. Or malgré la distance qui nous sépare, nous avons néanmoins réussi à organiser les 24 et 25 octobre prochains une réunion avec nos amis de la région Est de l'Europe afin de travailler sur la question de la précarité.

J'ajoute que nous allons soumettre au comité exécutif d'IndustriAll, qui se réunira la semaine prochaine, une résolution en faveur de l'Europe sociale. Nous allons aussi essayer de nous mettre d'accord sur une journée d'action commune et une résolution commune contre les politiques d'austérité menées actuellement en Europe.





## Conclusions

**Michel DUCRET, secrétaire fédéral**

Les Assises de l'Automobile sont toujours un grand moment pour notre Fédération car elles nous permettent de confronter nos idées, de prendre du temps pour le débat et de réunir dans une même salle syndicats des donneurs d'ordres et des sous-traitants. 240 personnes y ont participé hier et 170 ce matin, avec une grande diversité de délégués notamment de petites entreprises.

Un grand merci pour l'organisation, je pense notamment aux secrétaires techniques et plus particulièrement Fatima, merci à la technique, un grand merci également à notre camarade Yves AUDVARD pour son implication dans la Fédération et qui a pris sa retraite dernièrement et donc quitte le bureau du secteur automobile.

Le secteur automobile n'est pas à part des décisions que la Fédération des travailleurs de la Métallurgie porte puisqu'elle a engagé un processus visant à organiser mille assemblées générales d'ici avant les congés d'été. Pour sa part, le bureau du collectif Automobile continuera à organiser des assises régionales et territoriales de façon à faire comme ce que nous venons de faire pendant 2 jours, mettre en commun syndicats donneurs d'ordre et sous traitant et débattre de la situation automobile en mettant en débat nos revendications.

Concernant la prochaine conférence sociale, à laquelle le CCN a décidé que la CGT participerait, nous porterons nos revendications en termes d'emplois, salaire et retraite mais il ne faut rien en attendre. Notre priorité ira donc à la construction du rapport de force avec les salariés, sur la base de nos revendications. La Confédération a d'ailleurs mis à disposition de tous les syndicats des outils qui leur permettront de populariser ces revendications auprès

des salariés. Nous invitons tous les syndicats présents à s'emparer dès aujourd'hui de la journée d'action prévue le 19 juin contre l'austérité en Europe.

Nous avons eu hier un débat intéressant sur l'électro-mobilité. Ce débat doit maintenant se poursuivre avec toutes les fédérations concernées. Le collectif Automobile mettra donc en place un groupe de réflexion sur le véhicule du futur de façon à ce que nous puissions publier régulièrement des argumentaires et apporter des éléments de réflexion à nos syndicats, nous invitons donc les camarades susceptibles d'être intéressés pour nous aider à venir nous voir.

Nos échanges sur la situation de l'automobile en Europe ont eux aussi été très intéressants. La recherche de convergences syndicales doit se faire dans les groupes et si possible en parallèle des Comités Européens. La réunion comme celle qui vient de se dérouler aujourd'hui sera donc à renouveler partout ou cela sera possible. Je pense également que la journée de grève générale du 28 juin annoncée par notre camarade italien devra s'accompagner d'une expression de nos camarades qui travaillent dans des entreprises filiales du groupe Fiat en France.

Nous avons aussi une autre perspective à vous proposer qui le salon des équipementiers, qui se déroulera du 16 au 20 octobre 2013 à PARIS Villepinte. Je pense que nous avons plusieurs raisons d'y aller : d'abord parce que nous ne l'avons jamais fait ; ensuite parce que certains équipementiers sont devenu aussi grands que les constructeurs et détruisent autant d'emplois. Nous vous proposons donc d'organiser à cette occasion une distribution massive de tracts durant la semaine pour s'adresser aux visiteurs de ce salon. Je pense aussi que nos camarades

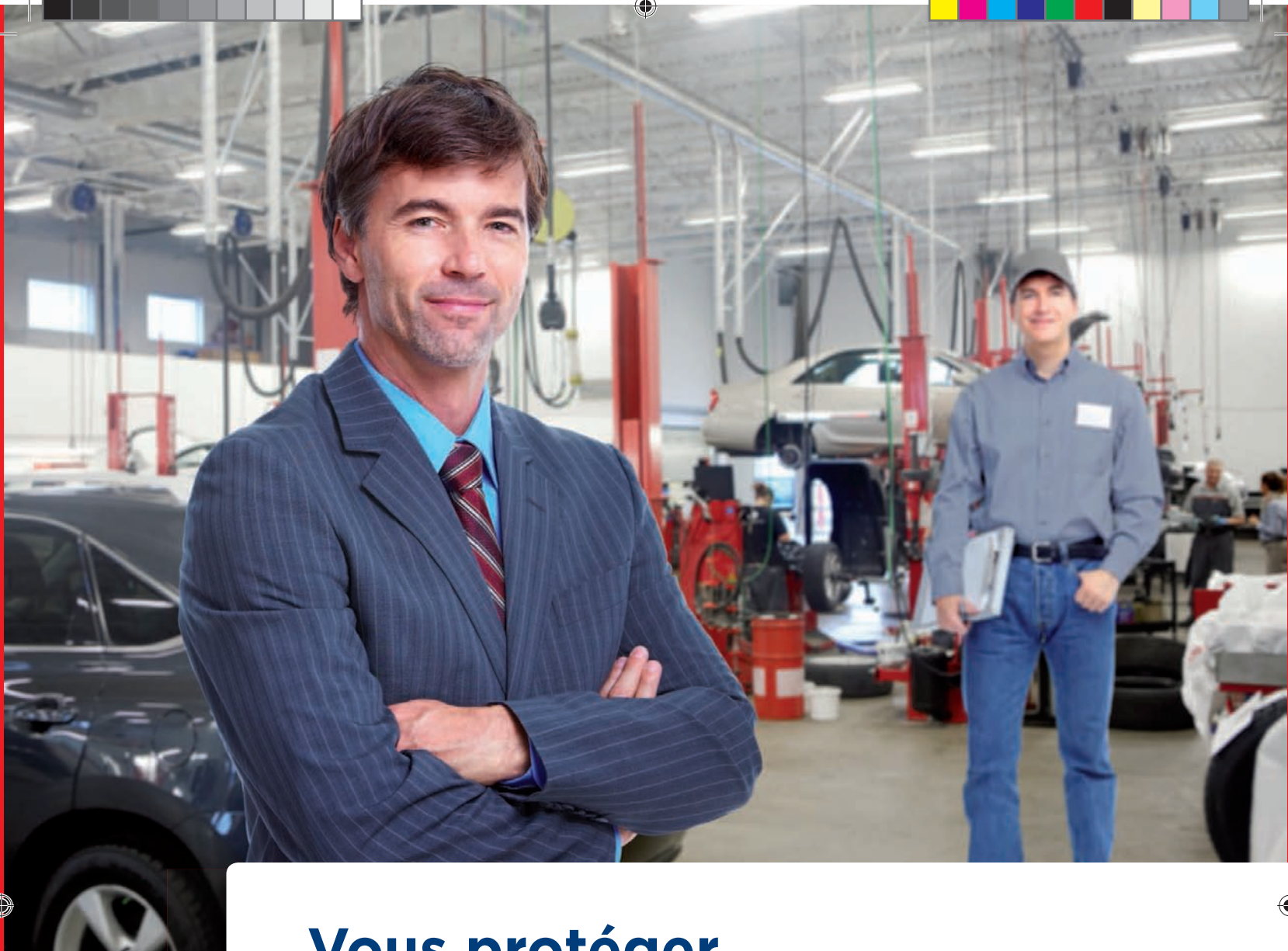
de la sidérurgie devront participer à cette action et nous les inviterons à réfléchir à une initiative commune.

Mais cette initiative ne pourra pas avoir lieu sans actions dans les entreprises. La situation du secteur automobile appelle à une action forte qui aille au delà de la présence des militants. Il faudra donc lancer des appels au débrayage et à la grève, ce qui implique que nous mettions dès aujourd'hui en débat notre plateforme revendicative présentée hier avec les salariés dans les entreprises.

87 syndicats sont présents aujourd'hui et nous pouvons donc espérer qu'ils appelleront tous à la grève dans leur entreprise le jour de la manifestation.

C'est à cela que travaillera le collectif Automobile, impulser les luttes dans les entreprises, mais ceci ne pourra se faire sans remontées des informations et décisions prises dans les syndicats, le collectif automobile composé de DSC/DSC ADJOINT et Coordinateur de groupes se réunira le 4 septembre prochain afin de faire le point d'avancement.

Nous publierons un tract et un relevé des Assises de l'Automobile avant les congés d'été et je pense que si tout le monde y travaille dès aujourd'hui, nous pourrions emmener des milliers de salariés au salon des équipementiers pour porter nos revendications et que l'on arrête enfin la casse de l'industrie automobile en France.



## Vous protéger C'est notre métier

IRP AUTO est le groupe de protection sociale des métiers de l'automobile, du cycle, du motorcycle et activités annexes ou apparentées.

Il accompagne au quotidien les chefs d'entreprise et leurs salariés.

**Pour plus d'informations un numéro de téléphone  
spécial entreprises :**

**N°Indigo 0 820 225 224**

0,09 € TTC / MN  
Depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur

**[www.irp-auto.com](http://www.irp-auto.com)**

- **Retraite**
- **Prévoyance**
- **Santé**
- **Épargne**
- **Action sociale**



La protection sociale  
des services de l'automobile

Siège social : 39, avenue d'Iéna – CS 21687 – 75202 Paris Cedex 16 – **[www.irp-auto.com](http://www.irp-auto.com)**