

Courrier Fédéral

N° 368

du 26.10.13 au 01.11.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

Assises nationales
de l'automobile



■ EDITORIAL

Faire reculer les résignations

page 3

■ INTERNATIONAL

Grèce,
La solidarité s'organise

page 2

■ INTERNATIONAL

Nissan (Etat-Unis), au pays des droits
de l'Homme, les syndicats n'ont pas le droit de cité

pages 4 et 5

■ LUTTES ET SUCCES

Initiative devant le salon des équipementiers
Pas de Cartier pour le luxe,
première grève pour les salaires chez Cartier à Reims

pages 6 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnot
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins



Le 30 septembre dernier, une rencontre initiée par la FIOM CGIL a permis de mieux appréhender la situation en Grèce, mais aussi la force avec laquelle des gens, dans la misère la plus complète, se lèvent pour construire une société parallèle solidaire avec l'aide de la formation Syries. 3 députés de la formation nous recevaient et 2 camarades des chantiers navals de STARAMANKA. > Daniel Pellet-Robert, responsable de l'activité Europe

En Grèce, le pacte avec la Troïka est une véritable catastrophe sociale et économique. En 2012, selon le mémorandum 2, le salaire de base a diminué de 22%, de 751€ à 586€ pour les plus de 25 ans, et de 32% pour les salariés de moins de 25 ans, soit 511€ ou 427€ nets. Ainsi, le salaire horaire s'élève 2,7€, ce qui ramène le salaire de base au niveau où il était fin 1970. Avant, le salaire de base était négocié par les Conventions Collectives. Aujourd'hui, c'est le ministre qui décide seul du salaire mini.

Décision a été prise de ramener le salaire mini à un niveau équivalent à celui de la Lettonie ou de l'Estonie en 2016 soit 150€ à 190€ selon les classes d'âge. Le droit de licencier a été facilité et les indemnités de licenciement se réduisent comme peau de chagrin. Cela s'accompagne d'une disparition de toutes les politiques sociales, ainsi :

- Les aides au logement, aux vacances enfants ont été supprimées.
- Le budget alloué à la santé et à l'éducation a fortement diminué entraînant la fermeture des écoles et des hôpitaux.

Le chômage explose, il a été multiplié par 4 depuis 2009, il atteint 27,9% de la population active et touche 66% des jeunes de moins de 25 ans, de ce fait, 300 000 jeunes se sont expatriés dernièrement.

30 000 salariés par mois perdent leur emploi et 60 000 entreprises ont fermé leurs portes en un an, 2 millions de travailleurs se sont retrouvés sans salaire et vivent à présent en dessous du seuil de pauvreté. Enfin, 50% de la population ne payent plus d'impôts, ne peuvent plus se soigner car pour être pris en charge par les hôpitaux privés, il faut avancer 25€. Des magasins vendent aujourd'hui des produits périmés, les enfants ne vont plus à l'école.

Face à cette situation, le choix des députés de SYRYSA

est de proposer un combat contre l'austérité, de supporter les combats engagés par les organisations syndicales et les travailleurs.

500 000 travailleurs étaient rassemblés dernièrement devant le parlement, les grèves sont les plus importantes, depuis 1945. Ils aident à la mise en place de réseaux dans les quartiers et les villes à partir de la solidarité internationale avec ce slogan : « Personne ne sera démunie face à la crise »

300 structures ont vu le jour et chaque site distribue 600 colis alimentaires par jour. Des récoltes d'argent et de produits sont effectuées auprès de la grande distribution. Des enseignants font des cours gratuits le soir et développent des actions culturelles.

Au niveau hospitalier, 41 dispensaires soignent les gens gratuitement dont 11 à Athènes.

Des avocats aident quotidiennement les personnes à qui l'on coupe le courant, mais aussi assurent la défense des travailleurs. Mise à disposition, pour les immigrés, des structures au niveau des quartiers pour se coordonner.

Les quartiers s'organisent en assemblée qui décident de la distribution des colis et de toutes actions collectives, des médecins et des patients défilent ensemble, des SCOOP s'organisent et embauchent des jeunes. Des entreprises en faillites sont reprises collectivement. Des parrainages existent entre les organisations anglaises et grecques, les chemins de fer anglais aident financièrement à la mise en place de réseau. Les copains des chantiers navals sont très présents dans la lutte que mènent SYRYSA et les organisations syndicales, ils nous disent qu'ils sont au chômage depuis 4 ans. Ils nous parlent des réseaux en disant que c'est aussi un rempart contre le fascisme.

L'éditorial

Laurent Trombini,
membre du Comité Exécutif Fédéral



Faire reculer les résignations

10 septembre, 10 et 15 octobre 2013, trois dates qui bornent la rentrée mais qui ne laissent pas une marque indélébile dans le paysage social du pays.

A cela, il y a sans aucun doute plusieurs raisons :

- La division syndicale.
- Un manque de visibilité des choix de lutte de l'intersyndicale CGT/FO/FSU/Solidaire.
- L'obstruction médiatique au débat contradictoire.
- La méconnaissance de solutions alternatives.
- La faible prise en compte de ces appels dans les entreprises.

Et pourtant, la situation sociale, économique et industrielle en France, mais aussi en Europe et dans le monde, impose à tous les niveaux de la CGT d'œuvrer au quotidien à la mobilisation des ingénieurs, cadres, techniciens, ouvriers mais également des retraités ou privés d'emplois.

Les grands appels nationaux sont justifiés, la situation les impose mais ils seront réellement efficaces si dans nos entreprises nous nous donnons les moyens de mobiliser.

De nombreuses sociétés sont actuellement en lutte, bien souvent pour défendre l'emploi ou combattre des restructurations qui mettent à mal les droits et accords de ces travailleurs, mais dans la plupart bien peu de chose s'exprime alors que l'exaspération est à son comble.

Dans tous ces lieux, il nous faut construire patiemment et en urgence un rapport de forces. Pour cela, il nous faut partir de la réalité vécue dans chacune de nos entreprises en tenant compte de la situation globale.

D'un endroit à l'autre, les revendications peuvent être différentes mais elles s'intégreront inmanquablement à notre triptyque qui est emploi, salaires, conditions de travail et droits sociaux (retraite, Sécurité Sociale, ...). Pour cela, il est nécessaire de réécrire à deux mains (salariés/

syndicat) les cahiers de revendications et dans le même temps faire connaître nos propositions et analyses.

Il y a un lien entre nos directions syndicales locales et les salariés que nous « activons » de moins en moins, c'est celui qui passe par nos syndiqués et pourtant il représente une force considérable. Dotons-les des arguments nécessaires pour aller au débat, intégrons-les à nos réflexions, ils seront « l'outil » le plus efficace à la mobilisation. Mais également, a contrario, ils seront un apport considérable au bon fonctionnement de nos syndicats.

Par volonté de bien faire, d'aller au plus pressé, nous faisons trop souvent l'économie du débat interne. Les réunions de syndiqués sont occultées ou ne servent plus qu'à formaliser une décision déjà prise. Outiller nos camarades, c'est remettre au goût du jour le débat contradictoire, c'est aborder dans nos syndicats les grands sujets qui font la vie de chacune et chacun, telles les décisions politiques ou la situation internationale.

C'est en construisant cette démarche globale qui, d'une part met à la connaissance du plus grand nombre nos propositions alternatives et, d'autre part en matière de revendications comme d'actions part du particulier pour arriver au général (et vice et versa) permettra :

- de crédibiliser l'action,
- de donner de l'espoir aux travailleurs,
- de donner de la force aux rassemblements nationaux,
- et permettre des succès d'ampleur.

Les militants de la CGT sont aujourd'hui un des rares vecteurs source d'espoir. Notre responsabilité n'est que plus grande.

NISSAN - ETATS-UNIS

AU PAYS DES DROITS DE L'HOMME, LES SYNDICATS N'ONT PAS LE DROIT DE CITE

Pour quelques jours à Paris, une délégation du syndicat UAW multiplie les initiatives dans une campagne « ce que cache le vernis de Nissan ». Elle s'efforce de sensibiliser les syndicats et les pouvoirs publics du non respect des libertés syndicales dans l'usine Nissan aux états-Unis.

Loin du rêve américain, l'implantation de l'usine Nissan dans l'Etat du Mississippi au sud des Etats-Unis est un parfait exemple des atteintes aux droits des travailleurs. Installée il y a une dizaine d'années avec l'aide financière de l'Etat, l'usine de montage de véhicules automobile emploie près de 4 000 salariés. Le choix de cette implantation n'est pas anodin. Le Mississippi, berceau du ku klux klan, est un lieu privilégié des capitalistes américains. Exempte de conventions collectives, cette région a tous les avantages des pays low cost. En effet, l'absence de code du travail, dans la plus « grande démocratie au monde », oblige la mise en place de conventions collectives négociées avec les syndicats. Aussi, pas de syndicat, pas de droits. C'est tout bénéf pour les patrons qui ont probablement profité de l'apartheid social pour organiser le dumping social et anéantir les bastions syndicaux de l'automobile à Detroit. Sur place, c'est la porte ouverte à l'exploitation. Shelia, salariée de l'usine, décrit les conditions de travail et salariales « après 5 ans d'ancienneté, les salariés en production sont payés au maximum 23,22 dollars/h. En équipe 3x8, les salariés travaillent 10h par jour, 6 jours par semaine. Certains techniciens cumulent même jusqu'à 12h de travail par jour, 7 jours sur 7. L'impact sur le quotidien des salariés est alarmant. Les vies de famille sont fragilisées, les conditions de travail se détériorent, les accidents du travail augmentent. Certains salariés ont même été licenciés suite à un accident de travail. Le recours aux intérimaires augmente pour remplacer ces salariés au profit de la direction qui les payent 12\$/h sans obligation de leur assurer une couverture maladie même minimale. »

Cette situation, digne d'un autre siècle au pays des libertés, ne fait que s'aggraver car les syndicats n'ont pas droit

de cité dans l'usine de Canton, comme dans de nombreuses usines automobile de marques étrangères. Outre Atlantique, pour qu'un syndicat puisse s'implanter dans une entreprise, il doit recueillir des « authorization cards », sorte de pouvoir donné au syndicat permettant de se faire reconnaître comme syndicat officiel dans l'usine et donc de négocier pour obtenir des garanties collectives. Malgré la sollicitation du syndicat de l'automobile UAW par des salariés de l'usine de canton, la direction multiplie les efforts pour effrayer les salariés sur les conséquences néfastes de l'implantation d'un syndicat.

L'offensive stratégique antisyndicale

A la demande de la NAACP, association nationale pour l'avancement des personnes de couleur), Lance Compa, professeur de droit international du travail a réalisé une recherche sur le respect des droits de l'Homme et des libertés syndicales dans l'usine de montage de Canton. Au travers de témoignages de salariés, l'enquête relève de multiples exemples de non respect des normes relatives au traitement des travailleurs préconisées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans ce rapport, on découvre les techniques utilisées par la direction pour intimider les salariés. « Je me suis trouvée parmi ceux qui ont saisi l'UAW en 2004. Beaucoup d'entre nous étaient mécontents de la façon dont certaines choses se passaient à l'usine, de leur façon de traiter les gens. Après la rencontre des représentants syndicaux avec certains d'entre nous, l'entreprise a organisé des tables rondes et a convoqué tout le monde » confie une salariée. L'auteur du rapport analyse ces pratiques « les employeurs ne sont pas autorisés à proférer des menaces directes du type « si vous votez un syndicat, l'usine va fermer ». Pourtant, ils peuvent transmettre le même message en utilisant toute une variété de stratagèmes subtils de communication, peaufinés par des avocats et des consultants antisyndicaux ».

Ces réunions sont de véritables réquisitoires contre le syndicalisme. Les arguments patronaux, même mensongers ou biaisés, ne manquent pas : la compétitivité qui risquerait d'être affectée, fournisseurs rassurés de l'absence de syndicat, fermeture d'usines après l'implantation de syndicat, ... Une autre salariée, licenciée à la suite d'un accident du travail décrit une réunion à laquelle elle a participé « ils nous disaient que Nissan n'avait jamais eu de syndicat, que les syndicats causaient la fermeture des usines, qu'ils ne voulaient que notre argent. Ils ont montré des photos d'usines qui avaient dû mettre la clé sous la porte en raison des syndicats et ils ont laissé entendre



que la même chose pouvait nous arriver». Les initiatives patronales se multiplient pour faire pression sur les salariés. Depuis septembre 2012, même les intérimaires sont convoqués à ces réunions. En outre, des films, présentant des usines qui ferment ou délocalisent, sont projetés en boucle sur l'ensemble des écrans du site. «Chaque zone de travail a des écrans sur lesquels on diffuse des messages concernant les côtés négatifs de l'UAW et la situation précaire des entreprises de Détroit» souligne un salarié. «Les vidéos passent en boucle, tout au long de la journée, de sorte qu'ils nous sautent aux yeux chaque fois que nous regardons l'écran» renchérit un autre. Un technicien ajoute «Ses informations sont complètement biaisées [...], c'est comme une dictature, sous laquelle nous devons obéir. Si nous ne leur accordons pas d'attention, ils nous étiquettent comme partisan du syndicat».

Car la propagande n'a pas suffi à faire taire le mécontentement. La direction joue sur la peur et utilise des méthodes d'intimidation dans la limite de la légalité lors des réunions visant à discuter «des avantages et inconvénients des syndicats». «Chaque fois que nous posons des questions, le représentant RH prenait des notes, c'était évident qu'ils enregistraient les opinions des gens sur le syndicat» rapporte un salarié. Pour enfoncer le clou, Nissan organise des tête-à-tête, pour renforcer les sentiments anti-syndicaux des employés. «La relation employé-supérieur direct représente le facteur qui influence le plus l'attitude des employés à l'égard des syndicats ; il est essentiel que les superviseurs entament des conversations individuelles fréquentes et significatives avec les employés» observe le rapport en s'appuyant sur une note de la direction. «Les superviseurs sont autorisés à militer virulemment contre le syndicat...». Et le pouvoir de nuire patronal s'étend jusqu'au local syndical de la localité où les membres se cachent pour accéder à la salle de réunion.

Pour le moment, malgré plusieurs années de mobilisation sur le sol américain, rien ne fait fléchir la direction qui reste droite dans ses bottes. Interpellée à plusieurs reprises, elle rétorque même de manière provocante que les membres de son équipe de Canton touchent jusqu'à 9\$ de plus par heure par rapport au salaire moyen du Mississippi. Outre la formation d'un comité pour des élections équitables soutenu par des associations locales d'habitants, plusieurs initiatives ont été organisées pour faire valoir les droits des travailleurs et la reconnaissance du syndicat en s'appuyant sur le droit international. C'est d'ailleurs par ce biais que l'UAW a enclenché une campagne pour interpellier les syndicats des pays où l'entreprise est également implantée. C'est dans ce sens que le rapport du professeur Compa a été réalisé. Celui-ci vient d'être présenté à Paris, après Washington et avant le Brésil. Mais le droit international ne fait pas peur à la direction de Nissan qui reste à l'offensive. Dans une lettre datée du 25 février de cette année, Nissan ose déclarer «accorder un accès plus étendu que celui requis par la loi serait une preuve de favoritisme envers l'UAW ou tout autre syndicat. Nous ne considérons pas que cette attitude soit appropriée. En fait nous pensons qu'elle transgresserait le droit national et les principes du droit international.»

Site internet «ce que cache le vernis de Nissan !»
<http://dobetternissan.org/france>

L'an dernier déjà, des camarades de la CGT Renault s'étaient rendus sur place pour mesurer la situation. A leur retour, ils avaient interpellé la direction française de Renault, actionnaire de Nissan. Cette initiative internationale avait été grandement appréciée par les salariés en lutte. Car après plusieurs années, certains se découragent. Dans la conclusion du rapport, une salariée avoue que «la plupart de ceux qui ont une certaine ancienneté de service ici sont conscients du besoin de constituer un syndicat. Mais les jeunes, qui ont assisté à toutes ces réunions, craignent de perdre leur emploi s'ils s'impliquent.» Après cette visite en France, le bureau de la fédération et le syndicat Renault, qui ont rencontré la délégation américaine, se sont engagés à ré-intervenir auprès de Carlos Ghosn en tant que Directeur de Nissan pour demander à la direction américaine l'autorisation d'implantation des syndicats dans l'entreprise. De même, la fédération interviendra auprès des instances nationales et internationales pour soutenir la démarche du syndicat. D'autant qu'il n'y a pas que sur le sol américain que Nissan ne respecte pas les droits des salariés. Au Royaume Uni, le site de Nissan Sunderland, les salariés sont licenciés sans recours ou partent d'eux-mêmes avant 30 ans pour éviter des incapacités physiques irrémédiables. C'est d'ailleurs ce site qui a été pris en exemple par la direction Française de Renault, l'an dernier, pour faire passer ses accords de compétitivité. Aussi, soutenir les salariés qui se battent pour le respect des droits de l'autre côté des frontières, c'est empêcher ici l'ouverture de nouveaux angles d'attaques aux patrons pour tailler dans les droits des salariés. Ici ou là bas, les salariés exigent d'abord le respect de leurs droits !

Une récente étude menée par l'Université de Missouri-Saint-Louis vient appuyer le travail réalisé chez Nissan. Cette étude a analysé 21 mesures indiquant la façon dont les droits des travailleurs sont protégés dans tous les pays de l'OCDE, la Russie et quelques pays émergents tels la Chine, le Brésil ou l'Inde. Les Etats-Unis sont arrivés en dernière position dans chaque catégorie. «Les travailleurs américains bénéficient de la protection la plus faible de toutes les grandes économies du Monde».

■ LUTTES ET SUCCES

Initiative devant le salon des équipementiers



Une cinquantaine de militants de syndicats de la filière automobile constructeurs et équipementiers se sont rassemblés lors de la conférence de presse organisée par la FTM et son collectif automobile au salon des équipementiers automobile Paris Nord Villepinte, le vendredi 18 octobre 2013.

Le salon Equip Auto 2013 a connu une fréquentation d'environ 100 000 visites, dont 25% d'internationaux, et la présence de plus de 1 300 exposants. Plus de 2 000 dépliant CGT, avec nos propositions, ont été distribués aux visiteurs. Ceux-ci étaient pour l'essentiel constitués de salariés, de cadres dirigeants, mais aussi de nombreux stagiaires de centres de formation professionnelle.

Face aux restructurations organisées vers une mondialisation renforcée, au détriment de notre pays, entre les constructeurs dont Renault, PSA et la sous-traitance automobile, nous avons décidé de cette action, accompagnée d'autres actions simultanées dans les entreprises du secteur. Avec une argumentation spécifique à la filière, nous continuons d'informer les salariés que les stratégies de mises en concurrence et de négociations d'accords de compétitivité sont néfastes pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail et la protection sociale.

Des dépliants qui déclinent cette argumentation sont disponibles à la fédération et peuvent être distribués dans les entreprises et aussi aux portes d'école de formation du secteur.

Le bureau du secteur automobile se réunira prochainement afin de proposer une nouvelle initiative de campagne d'information.

Elections professionnelles STX St Nazaire

Dans un contexte difficile, avec plus de 500 salariés au chômage partiel dont un grand nombre d'ouvriers, les élections professionnelles ont enregistré un taux de participation de 70%, avec un taux d'abstention important de 43% dans le 1^{er} collège (malgré une légère hausse des effectifs).

Ainsi, la CGT recueille 62% au premier collège et 29% au second pour les élections DP et respectivement 59% et 29% pour le CE soit 11 élus au total. La CGT reste la première organisation syndicale (résultats CE titulaires) avec 33% des voix, devant la CFDT (31%), FO (19%) et la CFE-CGC (16%). Ce résultat est malgré tout encourageant vu la situation de l'entreprise et la présence du syndicat FO qui se présentait pour la première fois. De plus, le PDG avait envoyé une lettre au personnel pour «l'inviter» à choisir un syndicalisme responsable après le refus des syndicats CGT et FO de signer l'accord compétitivité. Avec plus de 52% des suffrages cumulés pour les deux syndicats, ce résultat est donc un encouragement pour poursuivre le travail syndical engagé.

PAS DE CARTIER POUR LE LUXE

PREMIERE GREVE POUR LES SALAIRES CHEZ CARTIER A REIMS

Après quatre jours de grève, les salariés de Cartier ont arraché des augmentations de salaires.

«Le marché du luxe ne connaît pas la crise» titrait les médias au printemps alors qu'une étude saluait les 212 milliards d'euros du chiffre d'affaires pour 2012. Le bijoutier Cartier n'est pas en reste avec un bénéfice net de 2 milliards d'euros pour 2012-2013, en hausse de 30% par rapport à 2011-2012. Mais les bijoux ne font plus rêver les employés du joaillier de luxe. Les salariés entendent bien profiter de l'expansion du marché. C'est dans ce contexte que les négociations annuelles se sont engagées sur le site de Reims qui compte une centaine de salariés dont 80% d'ouvriers. Alors que la direction trainait des pieds pour appliquer les propositions de grille de salaire, les salariés ont menacé de se mettre en grève. Pour calmer le jeu, la direction a présenté des miettes qui représentaient entre 0 et 57€ bruts. Face à cette provocation, la colère des salariés n'a fait que s'accroître. Ils ont donc décidé de se mettre en grève, pour la première fois depuis la création de l'entreprise.

Sur ce site de fonte de métaux précieux et d'ajustage de bijoux, plus d'une soixantaine de salariés se sont mis en grève. Ils réclamaient 200€ nets d'augmentation alors que les salariés gagnent entre 1080 et 1300€/nets par mois. Face à des grévistes novices, la direction a essayé de gagner du temps. A la fin de la première journée, la direction est revenue avec une première proposition s'élevant à 75€ bruts immédiatement et l'engagement de 2% à la prochaine revalorisation. Les grévistes ont tourné le dos à ces propositions. Après une deuxième journée d'arrêt de travail, la direction a ajouté la revalorisation de la prime de transport de 16€ nets. C'est une nouvelle provocation, les salariés ont décidé de monter à Paris, pour

manifestier devant la boutique Cartier, rue de la Paix, vendredi 18 octobre. Sous le slogan «*Cartier Blindé, salariés endettés*», des camarades CGT de chez Cartier du Val de Marne et des ateliers parisiens sont venus soutenir la quarantaine de salariés rémois. Elise Boyer, responsable du syndicat manufacture Cartier Lunette, ne décolère pas à la lecture des fiches de paie de ses collègues «*ils fabriquent des bijoux de luxe et sont à peine mieux payés que le SMIC. Les accords de groupe ne sont pas appliqués. Pour le même métier, nous touchons certaines primes de polissage, de soudure ou d'avivage et pas eux*». D'ores et déjà, la responsable a prévu de se déplacer sur le site pour aider le jeune syndicat à faire appliquer les accords de groupe.

Après cette sortie parisienne et 4 journées de grève, qui représentaient environ 250€ de manque à gagner sur le salaire, les grévistes ont fini par accepter les dernières propositions de la direction représentant une hausse immédiate de 110€ environ pour l'ensemble des salariés de niveaux 1 à 3 qui gagnent moins de 1900€ bruts. La direction s'est aussi engagée à travailler sur la revalorisation des qualifications et la polyvalence. Les jours de grèves ne seront pas payés, mais seront étalés sur les deux moitiés de treizième mois et les tickets restaurant seront maintenus. De nombreux salariés sont déçus mais «*ils nous tenaient par l'argent*» a avoué un salarié à la CGT alors que les salariés sont reçus individuellement par l'encadrement pour faire connaître les modalités des points négociés. Mais l'état d'esprit est malgré tout enthousiaste. Cette première grève, en 150 ans d'existence, marque la reconnaissance du travail du jeune syndicat

CGT qui, en deux ans seulement, s'est renforcé avec 12 adhérents aujourd'hui. Sans compter les retours après ce mouvement. De plus, le soutien des autres syndicats au niveau du groupe, qui ont organisé une quête pour les grévistes rémois, est un encouragement pour poursuivre la conquête de nouveaux droits sur le site, mais aussi pour coordonner l'activité syndicale au niveau du groupe.



■ LUTTES ET SUCCES

MOBILISATION POUR LA RECONQUETE INDUSTRIELLE EN BOURGONGNE



Samedi 19 octobre, les syndicats de la métallurgie CGT étaient mobilisés contre la logique de financiarisation des entreprises et pour le développement du savoir-faire industriel. > par Laurent Roussel animateur régional Bourgogne

D'un côté, une entreprise de la métallurgie Dijonnaise, TRW, équipementier auto, spécialisée dans la fabrication d'actionneurs électriques destinés aux directions assistées, qui réalise une marge opérationnelle de 14%.

De l'autre, toujours une entreprise de la branche, Parvex, fabricant de moteur de précision, qui a permis de distribuer des dividendes en augmentations à ses actionnaires depuis 57 ans consécutivement !

Pour ces 2 sites, un véritable savoir-faire industriel et malheureusement une même logique financière. TRW (148 salariés) prévoit la délocalisation en Pologne de toute l'entreprise. Parvex prévoit la suppression de la moitié des effectifs, soit 81 salariés, avec, là aussi, la délocalisation de l'atelier d'usinage en Tchéquie. Même point commun également, des directions arrogantes à la solde de fonds de pensions, pressées de se débarrasser des salariés. Mais c'était sans compter sur la résistance des salariés avec leurs syndicats CGT.

Dernière initiative en date d'une longue liste, l'organisation d'une manifestation en plein centre de Dijon, le

samedi 19 octobre. Avec un délai de préparation très court les camarades ont réussi à mobiliser plus de 500 personnes, salariés, familles, mais aussi délégations d'autres entreprises. Ils ont également reçu le soutien de plusieurs syndicats métallurgie de la région Bourgogne et de l'interpro de Côte d'Or (21).

A l'issue de la manifestation une délégation a été reçue par le sénateur maire François Rebsamen. La CGT a fait des propositions alternatives et a demandé que le gouvernement prenne ses responsabilités sur le sujet. La question de la nationalisation a également été abordée par les camarades. Le sénateur maire doit revenir vers les syndicats CGT rapidement. Mais pas question de faire une pause dans la mobilisation. Déjà d'autres initiatives de luttes sont prévues.