

Courrier Fédéral

N° 375

du 14.12.13 au 20.12.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT



ISSN 0152-3082

Journée de grèves et de manifestations, le 6 février 2014 sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail et la protection sociale

■ EDITORIAL

Le problème principal, c'est le coût du capital

page 3

■ ACTUALITE

Hommage,
l'exemple de Nelson Mandela nous montre le chemin

page 2

■ LUTTES ET SUCCES

EADS, emplois menacés ... actionnaires satisfaits !

page 4

Schneider Electric-Limoges

page 5

Renault-Cléon

page 5

Constellium-Issoire

le ras le bol des salariés se fait entendre

page 6

Kolys-Sainte-Hermine

page 7

■ PUBLICITE

page 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. Vergnol

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,

Prix : 0,63 euro

Abonnement annuel :

29,61 euros

Commission paritaire

0418 S 06 474

Imprimé par nos soins

L'EXEMPLE DE NELSON MANDELA NOUS MONTRE LE CHEMIN



Au siège de la CGT, les syndicalistes ont rendu, le lundi 9 décembre, un hommage à Nelson Mandela. Thierry Lepaon a souligné les liens historiques qui unissent la CGT et ses militants à la cause anti-apartheid, à la libération du leader de l'ANC emprisonné durant 27 années, aux syndicalistes de la période ségrégationniste et raciste puis à la COSATU, la centrale syndicale sud africaine. Extraits

Face à la disparition de cette éminente figure de l'histoire de l'humanité, la CGT se devait en effet d'être aux côtés du peuple sud-africain dans le deuil, au nom du passé qui nous lie depuis si longtemps, mais aussi au nom de l'avenir que nous ne manquerons pas d'écrire ensemble au service de l'émancipation des travailleurs. Loin d'être érodés par le temps qui s'écoule, les liens qui unissent la CGT et la COSATU sont de ceux que les années renforcent : ils ont été tissés aux heures les plus sombres de l'apartheid, contre lequel la CGT s'est élevée de façon systématique et virulente. Ils se sont affermis, par exemple, lors de l'hébergement en France dans les années 80 par la CGT de militants en exil du SACTU comme Mark SWEET ou BANGUMZI « BAFFO » SIFINGO, avant même le regroupement des forces syndicales sud-africaines au sein de la COSATU.

Nous sommes fiers d'avoir pu engager la CGT dans ces actions de soutien, et je salue tous nos militants qui, parfois, ont pris des risques pour servir nos idéaux. Tout au long de l'apartheid, la CGT a organisé des manifestations de masses pour mobiliser les travailleurs de France, et plus largement l'opinion publique, sur les crimes perpétrés par le régime. Nous avons pris une part active au boycott de l'Afrique du Sud, aux actions de blocages des importations en provenance du pays, multiplié les pressions sur les entreprises multinationales à base française qui, malgré les sanctions de l'ONU, tentaient de développer des relations d'affaires avec le gouvernement raciste de Pretoria. Le souvenir du 2 février 1990, jour de la libération de Nelson MANDELA, reste pour moi, comme pour tous les militants de la CGT, un moment intensément emprunt d'émotion. Un moment qui démontre que tout devient possible, que rien ne saurait résister à la marche de la vérité et de la justice, que rien n'est plus beau qu'un peuple qui se lève, qui lutte et se libère du joug de ses oppresseurs.

Il fut un commencement bien davantage qu'un achèvement. L'histoire des 20 dernières années de la nouvelle Afrique du Sud, avec ses succès, ses espoirs et ses déceptions, l'illustre avec éclat. Il y a, bien sûr, le souvenir de ces luttes communes. Mais la CGT et les travailleurs de la nation arc-en-ciel sont également liés par un destin commun. Dans ce monde en crise, secoué par les convulsions d'un capitalisme dévastateur, ravageant les solidarités humaines et l'environnement, notre devoir est de tracer un nouveau chemin. Il doit se fonder sur les idéaux de justice et d'égalité que portait Nelson MANDELA. Ses mots, ses actes, sa force ont abattu le régime de l'apartheid et doivent inspirer les luttes que nous devons aujourd'hui conduire, particulièrement celle qui exige notre engagement ici, en France, contre le racisme et la xénophobie. L'exemple de Nelson MANDELA nous montre le chemin.

Repose en Paix Madiba

Message envoyé aux dirigeants de Numsa, Fédération de la métallurgie d'Afrique du Sud par la FTM CGT

Cher Irvin, Chère Christine,
 Au nom du bureau de la FTM CGT, au nom du Philippe Martinez, secrétaire général, en mon nom, je vous adresse nos plus sincères condoléances. Nelson Mandela n'est pas seulement celui qui a conduit le peuple sud-africain vers la liberté. Il restera dans nos mémoires comme un Homme qui n'a jamais cessé de se battre pour la liberté, la justice, la démocratie, pour l'égalité des droits de tous les êtres humains.
 Peu d'Hommes voient leur nom gravé dans l'histoire de l'humanité. Madiba le restera. Vous pouvez être fiers d'avoir eu un tel Homme dans votre histoire. Il peut reposer en paix après tout ce qu'il a fait pour son peuple. Il était et il est encore un exemple pour nous tous. Il n'a jamais perdu espoir, il s'est battu encore et encore. Nous sommes tristes et nous sommes proches de vous en ce moment. S'il vous plait, faites part de notre profonde solidarité à tous vos membres et à tout le peuple sud-africain.

L'éditorial

Philippe MARTINEZ,
secrétaire général de la Fédération



Le problème principal c'est le coût du capital !

L'actualité économique et sociale vient à nouveau de nous rattraper en ce début décembre. Ascometal, un des derniers sidérurgistes français, est au bord du dépôt de bilan. En cause notamment, une gestion ultra financière de l'entreprise avec la complicité de banques et de fonds de pension, comme Apollo, qui s'enrichissent avec le remboursement d'intérêts d'emprunt (environ 37 millions d'euros/an).

EADS, fleuron de l'industrie aéronautique et spatiale européenne et mondiale, vient d'annoncer la suppression de 5 800 emplois dont 1 700 en France. Ce n'est toujours pas suffisant pour la direction qui en demande plus. Elle conditionne à la signature d'un accord de compétitivité, style PSA ou Renault, le fait qu'il n'y ait pas plus de coupes dans les effectifs et surtout aucun licenciement dans le groupe. Et pourtant comme disent certains économistes «bien pensants», l'aéronautique, ce n'est pas l'industrie automobile. Avec environ 10 ans de travail en carnet de commandes, ce n'est pas la crise !

Nous sommes bien au cœur du débat initié par notre Fédération lors du Conseil national d'octobre et aujourd'hui repris dans la CGT toute entière. **Le problème des entreprises, ce ne sont pas les salariés, c'est bien le coût du capital.**

Le problème de l'industrie, c'est bien la financiarisation de l'économie. Ainsi, la nouvelle direction d'EADS veut faire passer le niveau de rentabilité de l'entreprise de 5 à 10%. Avec ces différentes annonces, l'action a progressé de 7% en une seule journée, la semaine dernière. Les salariés, les projets d'avenir, l'industrie, ils s'en foutent. Seules comptent la rentabilité du capital et la rémunération des actionnaires.

Dans ce contexte, notre campagne sur le coût du capital est essentielle. Un diaporama est disponible pour organiser des journées d'études dans les territoires, les groupes

et les établissements avec les militants et les syndiqués. La première initiative qui a eu lieu en Rhône Alpes, a connu un franc succès avec une participation d'une soixantaine de camarades. Par ailleurs, nous travaillons à la réalisation d'un livret sur le même thème afin de faciliter les échanges directs avec les salariés. Ces questions économiques ne sont pas l'affaire que de quelques spécialistes. Nous voulons que chaque camarade puisse décliner ces arguments au sein de son entreprise. **Il y a besoin de multiplier ces débats, ces confrontations pour lever les interrogations, les doutes que peuvent avoir les camarades face à l'énorme pression autour du thème du prix du travail.**

Chacun d'entre nous doit être capable de traduire cette thématique dans son entreprise. Pas pour convaincre son patron en séance de CE ou de CCE mais pour travailler à la mobilisation du plus grand nombre de salariés.

Salaires, emploi, conditions de travail et protection sociale, nos objectifs de conquêtes doivent s'afficher clairement dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont ou qui vont débiter. Nous avons déjà des exemples de mobilisation sur les salaires comme à Constellium Issoire.

La commission exécutive confédérale vient de valider le principe d'une journée interprofessionnelle de grèves et de manifestations, le 6 février prochain.

Malgré cette période de fêtes de fin d'année, nous pouvons la préparer dès maintenant pour qu'elle soit la plus massive possible. Ça ne peut pas qu'être une «mobilisation militante». D'ores et déjà, nous réfléchissons avec d'autres fédérations sur des suites à donner.

L'heure n'est pas à la résignation, soyons offensifs.

EMPLOIS MENACES... ACTIONNAIRES SATISFAITS !



Pas de trêve des confiseurs chez EADS. Après l'annonce d'un plan de licenciements, la direction brandit la menace des licenciements secs si les syndicats refusent l'accord de compétitivité. La CGT a organisé une conférence de presse pour dénoncer le chantage de la direction. Communiqué de presse de la coordination EADS diffusé le 10 décembre 2013.

Lors du comité européen du groupe EADS, tenu le 9 décembre, la direction du groupe a précisé ses intentions. Elle veut supprimer 5 800 emplois dont presque 1 700 en France dans ASTRIUM, CASSIDIAN et au siège. La direction ne s'interdit pas de procéder à des licenciements secs. Au passage, des sites en région parisienne sont menacés pour un regroupement sur Elancourt. Pour Airbus Defense & Space, la direction prévoit, à terme, un regroupement des entités juridiques dans une seule société par pays et la transformation du groupe en société européenne, toujours immatriculée aux Pays-Bas pour des raisons fiscales et de droit du travail.

Dans la continuité des précédentes réunions, la direction a soigneusement évité le débat sur la justification des

suppressions d'emplois. Elle tente de focaliser les discussions sur le nombre d'emplois à détruire, la fermeture de sites ou sur les conditions d'accompagnement.

Pour la CGT, le projet de la direction est totalement injustifié. Cette procédure est uniquement motivée par la volonté de doubler la profitabilité au seul bénéfice des actionnaires. Elle déstabilise les salariés, fragilise le groupe, et a déjà des conséquences néfastes pour les salariés sous-traitants. Supprimer des emplois dans un groupe aussi prospère qu'EADS est une aberration, qu'aucun argument industriel ne vient justifier. Il s'agit d'extraire de plus en plus de bénéfices, au profit de spéculateurs, focalisés uniquement sur la hausse de leurs propres revenus, quitte à mettre en péril l'avenir industriel du groupe. Déjà en 2013, les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté de 33%. Le développement de l'industrie passe au second plan !

La CGT exige le retrait du plan de suppressions d'emplois dévastateur dans EADS Défense et Espace. Ce projet, uniquement destiné à nourrir la boulimie des actionnaires, est économiquement aberrant, industriellement dangereux et socialement inacceptable.

La CGT demande aux états européens d'intervenir pour défendre les emplois industriels dans une filière qui ne connaît pas la crise. Au-delà du groupe EADS, il faut ouvrir un grand débat public en France et en Europe sur le devenir de l'industrie aéronautique, spatiale et de défense.

La CGT invite les salariés à se mobiliser avec les syndicats pour empêcher cette véritable hérésie et défendre les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Grâce au travail des salariés, parfois dans des conditions difficiles, le groupe EADS se porte à merveille. Les résultats financiers sont bons (pour les 9 premiers mois de 2013, les bénéfices nets s'élèvent à 1,2 milliard, en augmentation de 36%). Le groupe est compétitif. Pour preuve, le carnet de commandes est en augmentation et pas uniquement grâce aux ventes mirobolantes d'avions civils. La trésorerie, même amputée des énormes cadeaux fait à Lagardère et Daimler, reste très élevée. Ces résultats sont le fruit de toute la chaîne industrielle comprenant bien entendu la sous-traitance. Alors, pourquoi vouloir augmenter coûte que coûte la pro-

fitabilité ? Serait-ce pour investir fortement, serait-ce pour développer l'emploi, augmenter les salaires, améliorer les conditions de travail ? Non, bien au contraire. La direction veut faire pression sur les emplois et les salaires, intensifier toujours plus le travail pour rémunérer encore davantage les actionnaires. Pour la CGT, c'est purement inacceptable.

Depuis les origines du groupe, **la CGT a pris le parti du développement d'une industrie aéronautique, spatiale et de défense en France et en Europe qui répond aux besoins des populations.** Pour arriver à la situation actuelle, les Etats européens, et donc les citoyens, ont consenti, via l'impôt, des efforts financiers considérables. Force est de constater que cela en valait la peine. Mais aujourd'hui, avec les vagues successives de désengagement des Etats et la montée dans le capital des spéculateurs, tout est remis en cause. Pourtant pour **rester compétitif,**

- il faudrait **accroître la R&D** pour des projets innovants prenant en compte les défis sociaux et environnementaux actuels.

- il faudrait aussi **une meilleure maîtrise des processus de fabrication** pour tenir les engagements sans que cela se fasse au détriment des conditions de travail dans les entreprises du groupe ou dans la chaîne de sous-traitance.

- il faudrait **développer l'emploi et la formation** pour permettre aux salariés de progresser dans leurs domaines professionnels.

- Il faudrait **remettre en cause les organisations de travail et les modes de management** actuels qui isolent les individus et cassent les collectifs de travail.

Certes, tout cela va à l'encontre de la recherche de profits faramineux à court terme. Et alors !

La CGT interpelle les Etats européens et notamment le gouvernement français, **qui sont à la fois actionnaires, clients majeurs et pourvoyeurs d'aides diverses,** pour qu'ils utilisent leurs nombreux leviers pour empêcher la casse de l'emploi dans une branche industrielle stratégique.

La CGT propose qu'un véritable débat public s'engage concernant cette filière industrielle autour de ses potentiels et de son avenir.

La CGT s'engagera pleinement dans les actions de mobilisations des salariés absolument nécessaires pour que la direction renonce à ses décisions aberrantes. Elle propose d'ores et déjà aux autres organisations syndicales françaises et européennes d'agir dans l'unité pour établir un puissant rapport de forces, seul garant de la mise en échec des projets mortifères de la direction.

Schneider Electric – Limoges (87)

Suppression des congés de fin de carrière : la CGT résiste au chantage de la direction



Lors de la réunion de négociations du 14 novembre, la direction a présenté quelques «aménagements» au texte qu'elle compte soumettre bientôt à la signature des syndicats. Seule la CGT a immédiatement confirmé son opposition au projet. Le projet de la direction tente un troc forcé des Congés de Fin de Carrière (CFC) pour une nouvelle épargne retraite. Celui-ci avait été, unanimement, refusé par les organisations syndicales en 2012. Il s'agit pour la direction de se débarrasser des sommes provisionnées chaque année pour le CFC. Elle argumente son choix en raison de l'évolution des retraites. A en croire la direction, la suppression des CFC permettrait l'accès à l'Indemnité de Départ en Retraite. Pour brouiller les pistes, elle a mis en place des groupes de travail distincts sur le CFC et sur la Protection Sociale en territoire, espérant ainsi opérer sous couvert d'homogénéisation des droits... par le bas. La direction a même menacé les élus de dénoncer la Convention d'Entreprise s'ils refusent le projet. Pour la CGT, *«la forme choisie par Schneider pour imposer ses choix est tout aussi inacceptable que le fond de dossier».* Ni la situation financière de l'entreprise, ni la mise en œuvre des CFC sur le terrain, ni les vœux des salariés ne justifient l'abandon forcé du système actuel. Le syndicat souhaite que le front syndical, qui avait permis l'an dernier, de faire échec au projet, se remobilise avec les salariés. Lundi 9 décembre, les syndicats de Schneider Electric de Limoges appelaient les salariés à se rassembler pour manifester contre la suppression des congés de fin de carrière. Une quarantaine ont répondu présents à la sortie de l'usine située en zone nord. Le lendemain, les négociations avaient pour but de convaincre les syndicats encore réticents de signer un nouvel accord.

Renault-Cléon (76)

Elections professionnelles

La CGT reste la première organisation syndicale sur le site de Renault-Cléon avec 51,8% des voix, tous collègues confondus pour le CE et 50,7% aux délégués du personnel. Malgré une hausse des résultats de 1,7 point au 1^{er} collège et 2,8 points au 2^e collège, la CGT garde le même nombre d'élus aux DP. Mais sur le scrutin du CE, le score de la CGT progresse plus largement à 5 points au 1^{er} collège et 7,6 points au 2^e collège. Le syndicat gagne ainsi un élu supplémentaire au CE. Les résultats des autres syndicats sont arbitraires. L'ensemble des résultats de la CFDT est en baisse. Par contre l'UNSA (ex FO) perd des voix sauf sur le scrutin du 1^{er} collège du CE. La CFE-CGC, avec des résultats quasi identiques aux précédentes élections, gagne un élu en DP avec seulement 1,9 point supplémentaire au 2^e collège.



Alors que Constellium vient de signer un contrat pluriannuel avec Boeing, les salariés d'Issoire (Puy-de-Dôme) se sont mis en grève pour demander une revalorisation salariale à hauteur de la compétence. Le CF a rencontré Christian Lacoste, délégué syndical Constellium du site d'Issoire (63) et Jean-Michel Boqueret, délégué syndical central de Constellium.

Vous sortez, ce matin, de 12 jours de grève. Qu'est-ce qui a motivé ce mouvement ?

Christian Lacoste

La mobilisation des salariés a permis d'obtenir une hausse générale de 1,3% et 0,7% pour les augmentations individuelles avec un talon de 35€ qui avantage les bas salaires, applicables au 1^{er} janvier 2014. Cette avancée reste insuffisante au regard de l'évolution des résultats de l'entreprise qui est passée de 59 millions d'€ l'an dernier à 90 millions cette année, soit une progression de 31 millions d'euros en un an. Mais il faut savoir, qu'au départ, la direction proposait 0,8% d'AG avec un talon de 16€. Avec la mise en place du lean, nous craignons que la politique individuelle prenne la place du collectif. Aussi, nous ressortons renforcés pas forcément pour le montant que nous avons arraché à la direction mais parce qu'il fallait faire entendre notre désaccord à la direction.

Cette situation reflète la politique salariale globale du groupe...

Jean-Michel Boqueret

Nous ne négocions pas tous au même moment et nos directions des ressources humaines ne sont pas les mêmes. Cependant la politique salariale est décidée au sommet. A ce jour, deux sociétés ont déjà terminé leurs négociations. Nous constatons que les directions

locales n'ont quasiment pas de marges de manœuvre. Elles proposent des enveloppes de 0,8 à 1,3%, pouvant aller jusqu'à 2% si les salariés se mobilisent. Par contre, on note que le niveau des mobilisations n'a jamais été aussi fort cette année. Mais ça ne s'explique pas uniquement par la baisse du pouvoir d'achat. Les choix de gestion de l'entreprise et la dégradation des conditions de travail cristallisent aussi le mécontentement des salariés. D'autant qu'il n'y a pas de concertation sur les changements dans l'entreprise.

Justement, dans un contexte social et économique difficile, comment s'est déroulée cette grève ?

CL : Sur le site d'Issoire, nous avons une culture de la lutte. Il y a un ras le bol général des salariés mais pas seulement sur les salaires. La précarité explose. On compte aujourd'hui près de deux salariés en contrat précaire pour un salarié en CDI. De plus, la nouvelle organisation amplifie la dégradation des conditions de travail. On compte de plus en plus de burn-out. Les salariés en ont marre qu'on leur demande de faire toujours plus. Avant les salariés apprenaient un métier, nous étions rémunérés en fonction de notre travail et de nos compétences. Aujourd'hui, tout est cassé. Les salariés se sont mobilisés cette année pour dénoncer aussi le manque de reconnaissance de nos dirigeants. D'ailleurs, preuve en est, pas un seul dirigeant n'est

venu discuter avec nous durant ces 12 jours de grève. Pourtant la mobilisation était très forte. Dans les ateliers, on comptait 80 à 100% de grévistes. Certains jours les ETAM ont également rejoint le piquet de grève. Même les salariés sous contrat précaire passaient nous voir pour nous assurer de leur soutien. Il faut aussi ajouter que le renforcement ces 3 dernières années du syndicat dans l'entreprise n'est pas pour rien dans le succès de cette mobilisation. Nous progressons aux élections sur les 3 collèges et surtout chez les ETAM. D'ailleurs, des jeunes embauchés ont adhéré sur le piquet de grève. Ca veut bien dire que le discours de la CGT colle aux attentes des salariés.

Quel effet peut avoir cette lutte sur les autres syndicats du groupe ?

J-MB : C'est un point d'appui, même si je pense que l'état d'esprit des salariés est le même sur l'ensemble des sites. Le ras le bol se fait sentir partout. Les camarades de Nuit Saint-George qui rentrent en NAO vont probablement appeler les salariés à la mobilisation pour leur prochaine réunion. Sur les 3 autres sociétés, les négociations ne sont pas encore ouvertes, alors on ne peut pas présumer de ce qui va se passer. Cependant, je pense que les mêmes causes provoquent les mêmes effets.

Au-delà des salaires, qu'est-ce qui a déclenché une telle explosion sociale ?

CL : A Issoire, nous vivons une situation catastrophique. Avec une telle précarité d'emploi, l'avenir du site est en danger. Nos métiers demandent une formation, un savoir-faire. Or, les effectifs tournent sans arrêt avec un renouvellement des équipes tous les 18 mois. La mise en place du Lean n'est pas adaptée à notre entreprise. Notre travail ne peut pas être standardisé. Nous recommandons certaines pièces 10 fois si c'est nécessaire. Cette nouvelle organisation n'est pas partagée par les salariés. Avec 3 suicides et 1 tentative en moins de 3 ans, nous payons déjà assez cher la situation. L'expertise que nous avons demandée souligne bien que l'entreprise n'est pas prête pour la mise en place du lean. La dégradation des conditions de travail est déjà trop forte. A cela s'ajoutent les problèmes de qualité de nos produits même si nos carnets de commande sont pleins. A la CGT nous pensons que c'est l'organisation du travail qui engendre cette situation. Il n'y a plus de collectif de travail, notre savoir-faire se perd. Nous sommes très inquiets.

Justement, à ce propos, vous avez interpellé, par courrier, le ministre du Travail et l'UIMM. Pour faire suite, vous rencontrez le syndicat patronal demain. Qu'attendez-vous de ce rendez vous ?

J-MB : Effectivement, cet automne, avec l'accélération des conséquences des dégradations de travail à Issoire, nous avons sollicité le ministère et l'UIMM. Le travail de l'inspecteur du travail et des experts est un point d'appui. Aussi, demain, nous allons faire état de la situation et de l'analyse que nous avons partagée avec les salariés. Il faut qu'ils nous entendent pour mettre en œuvre des solutions afin de stopper, mais aussi prévenir en amont, les situations de burn-out.

Kolys – Sainte-Hermine (85) Dégradation des conditions de travail



«La métallurgie souffre d'une mauvaise image et ce n'est pas en acceptant ce genre de comportement qu'elle risque d'attirer des jeunes» a déclaré la CGT devant la presse début décembre. Preuve à l'appui, l'usine Kolys, fabricant de portails, de la petite ville vendéenne de Saint-Hermine, qui emploie 22 salariés. L'Union des Syndicats CGT des travailleurs de la Métallurgie (USTM) de Vendée dénonce «les conditions de travail déplorables imposées à ses salariés». Après avoir envoyé un courrier au préfet du département, le syndicat se mobilise contre la gestion du personnel de l'entreprise. «C'est une façon de faire de voyou» a précisé aux journalistes la CGT. Le syndicat s'appuie sur les rapports alarmants établis par la Médecine du travail et l'Inspection du travail (d'avril 2011 et avril 2013). De plus, la CGT pointe les conditions du dialogue social. La direction sanctionne lourdement et systématiquement les deux délégués du personnel. Lors de la conférence de presse, deux salariés ont témoigné «du dysfonctionnement des appareils d'aspiration de fumées dues aux soudures de la matière galvanisée». Malgré les masques, «les fumées restent dans l'atelier, tout le monde les respire». Ils s'inquiètent, car en trois ans, «un quatrième certificat d'aptitude à tout poste vient d'être signé». Aussi, dans ce contexte, quatre des cinq soudeurs se sont mis en grève pour protester contre les conditions de travail insalubres et les sanctions abusives. Pour la direction, il n'y a pas de problème comme le prouve un rapport d'huissier qui souligne des conditions de travail correctes.

Contre la dégradation de la situation sociale chez Constellium et particulièrement sur le site d'Issoire (cf ci-contre du CF 375), la Fédération avait interpellé l'UIMM. Pour faire suite à cette lettre, mercredi 11 décembre, une délégation CGT, composée de 2 représentants de la Fédération, du DSC CGT de Constellium et du DS d'Issoire, s'est rendue au siège de la fédération patronale nationale. Alors que la direction CGT venait dans un esprit constructif, la direction de Constellium a refusé de rencontrer les camarades de l'entreprise.

Dans l'intérêt des salariés, la CGT a, malgré tout, échangé avec les représentants de l'UIMM qui ont accusé le syndicat CGT du site d'être responsable du mal être dans l'entreprise. Pour répondre à cette polémique partisane, les représentants CGT n'ont fait que rappeler les faits qui ne sont pas seulement dénoncés par la CGT, mais l'inspection du travail, la médecine du travail et deux cabinets d'expertises. Après cette première rencontre, peu concluante, une réunion doit être organisée localement.



Mutuelle Familiale

Entre nous, la solidarité



NOTRE MUTUELLE, C'EST COMME UNE FAMILLE.

On protège les salariés, on accompagne les acteurs de l'entreprise.
Bref, on se serre les coudes.

OFFRES
ENTREPRISES

POUR GARANTIR L'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS,
NOUS POUVONS FAIRE BEAUCOUP ENSEMBLE !

(01 55 33 41 27) (www.mutuelle-familiale.fr)

Merci aux collaborateurs de la Mutuelle Familiale qui ont posé pour ces photos.

Adhérente

MUTUALITÉ
FRANÇAISE