



Edito Offensifs et conquérants

*Michel Ducret,
animateur de la filière automobile*



Les Assises de l'Automobile qui se sont déroulées les 5 et 6 juin 2013 ont rassemblé plus de 240 camarades de plusieurs syndicats, des donneurs d'ordres comme des équipementiers et sous traitants de l'automobile. C'est une réussite par le nombre de participants qui ont fait le déplacement de toute la France et la richesse des débats et échanges qui s'y sont tenus.

L'objet de ces assises tournées vers un dialogue constructif des syndicats de la filière aura permis de mesurer ce que nous sommes capables de faire en forces militantes et avec les salariés pour concrétiser nos propositions d'actions, cela reste déterminant si nous voulons mobiliser et porter des coups au patronat.

Elles montrent aussi le besoin de pousser plus fort sur la syndicalisation et trouver avec les salariés les moyens de démultiplier leur nombre dans l'action. La syndicalisation de masse et la qualité de nos vies syndicales sont les composantes incontournables pour élever un rapport de forces durable. La période de rentrée des congés demande une réelle montée en puissance d'un mouvement social dans le pays, sur les questions de retraite, d'emplois et de salaires. Nous avons un besoin urgent de porter à la connaissance des salariés nos propositions. Car des propositions, nous en avons, mais elles ne peuvent vivre dans un tiroir ou à la connaissance de quelques initiés. Sans nul doute il va falloir expliquer nos propositions face à celles du Medef et du gouvernement, donner confiance et faire agir les salariés par de puissants mouvements de grève.

**Rentrée sociale:
mobilisations le 10 septembre et le 20 octobre**
La décision de tenir des congrès ou assemblées générales de syndiqués doit se poursuivre avec comme objectif de réaliser 1 000 congrès et AG. La FTM CGT vous propose d'impulser dans toute la filière automobile, grèves, arrêts de travail, rassemblements

devant les entreprises, chambres patronales, pour la journée d'action interprofessionnelle du 10 septembre prochain.

Face à l'attaque sans précédent de la part du MEDEF, nous avons besoin d'avoir de nombreux appels à la grève dans les entreprises et des millions de salariés dans la rue. Dès maintenant, soyons offensifs dans nos syndicats pour porter nos revendications indissociables.

Debattons Emploi, salaire, retraite et protection sociale dans nos entreprises.

Enfin, il a été décidé d'organiser des initiatives au salon des équipementiers qui se déroulera en octobre à Paris Nord Villepinte avec un rassemblement de l'ensemble

des salariés de la filière automobile le vendredi 18 octobre à 11H. Ce genre d'initiative ne s'improvise pas, elle se prépare, syndicat par syndicat, syndiqué par syndiqué, avec les salariés et sa réussite dépendra d'un engagement fort des militants CGT de la filière. Engagement sur le fait que celle-ci ne pourra se faire que si elle est accompagnée de centaines d'appels à la grève dans les entreprises de façon à ce que l'outil de production soit paralysé lors de cette journée d'actions. Nous aurons donc besoin d'avoir des remontées d'informations régulières des décisions prises dans les syndicats et départements. Des tracts seront distribués de façon à informer tous les jours les milliers de visiteurs qui feront le déplacement.

La filière automobile peut encore avoir de beaux jours devant elle.

Un dénominateur commun est apparu avec le besoin de pouvoir d'achat et la nécessité de regagner une véritable ré-industrialisation et développement de toute la filière. Gagner des emplois, gagner la reconnaissance des qualifications, gagner sur les salaires, c'est bon pour l'automobile, mais c'est également bon pour la sécurité sociale et nos retraites. **Ne lâchons rien, en avant dans les luttes et les revendications !**

RENDEZ-VOUS DES
SALARIÉS
DE L'AUTO
LE 18 OCTOBRE
AU SALON
DES ÉQUIPEMENTIERS

L'actualité dans les groupes de l'auto

Luttes, succès et vie syndicale

Charly NAVARRO - Bosch

Signature de l'accord compétitivité après deux jours de grève

En février, le directeur a convoqué les délégués syndicaux et a annoncé un chantage à l'emploi contre des volumes à fabriquer en France. Il a joué sur la peur en faisant croire aux salariés qu'il fallait abandonner leurs droits contre un pseudo-projet industriel. Ainsi, le 13 février, la direction a annoncé la suppression de neuf jours de RTT, le travail les vendredis après-midi de modulation, le gel des salaires pour plusieurs années, la division par deux de la prime d'intéressement, la baisse de la rémunération des salariés travaillant le week-end,... Le syndicat CGT – qui avait déjà appelé à 4h de grève début février – et le syndicat SUD ont appelé immédiatement à la grève. Les salariés ont répondu présent à plus de 90 %. Le conflit durera 48 h, un piquet de grève sera tenu à l'entrée de l'usine. Cette mobilisation a permis d'ouvrir de vraies négociations avec la rédaction d'un protocole de fin de conflit présentant, cette fois, un projet industriel plus réfléchi.

A Rodez, après le volet industriel, le volet social fut ouvert. Au fur et à mesure des réunions de négociations, les vrais chiffres ont enfin été dévoilés et, finalement, les salariés se sont rendus compte de l'intoxication de la direction. Après deux journées de négociations, la cgt a réussi à obtenir la suppression des jours travaillés gratuitement et la création d'un compteur qui concernera dix jours de RTT sur vingt. La direction est aussi revenue sur le gel des salaires, avec une modération salariale sur un an. Enfin, le crédit impôt recherche sera utilisé et le départ en préretraite financé intégralement par l'entreprise, sans un denier d'argent public, permettant aux salariés de partir à 57 ans, avec même, des embauches à la clé. La ligne de production sera ainsi transformée avec un investissement de 30 millions d'euros. Ce qui dégage, en principe, une visibilité pour quelques années malgré les débats sur l'avenir du diesel. Aussi, la CGT persiste à demander l'arrivée de nouvelles productions et de diversification sur le site.

La mobilisation des salariés, avec le travail de la CGT a brisé le chantage patronal ; Malheureusement, la médiatisation de la signature de l'accord l'a passé sous silence. Pourtant, sans la motivation des salariés, le rapport de forces aurait été bien différent. D'ailleurs, le syndicat l'a rappelé dans un courrier au Président de la République qui s'est déplacé à Rodez pour vanter la signature de l'accord compétitivité.

Eric DESHAYES, DSC Delphi Blois Débattre avec les salariés des projets de la direction

En France, le groupe Delphi compte environ 3000 salariés et des plans sociaux sont en cours. Depuis 6 ans, chaque année, un site est fermé dans l'hexagone. Cette année, un centre de recherche et de développement a fermé pour être délocalisé en Pologne. Concernant les PSE en cours, un accord de méthode a été signé par 4 autres syndicats, mais pas par la CGT qui est présente sur 4 sites avec 271 syndiqués.

Sur le site de Blois, qui est le plus grand de France avec 1 683 salariés, la CGT appelait ces derniers à participer à une assemblée générale pour débattre des attaques salariales (congrés imposés de force, chômage partiel, etc.). Des mouvements sont actuellement en train d'être organisés pour les contrer.

Frédéric PANETIE, secrétaire général du syndicat de RVI Vénissieux Dialogue social au point mort

Depuis un an et demi, la direction refuse de discuter avec la CGT. Elle ne 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 l'organisation d'augmentation des cadences l'été et le chômage partiel l'hiver.

Depuis que le groupe Renault a vendu les actions qu'il détenait dans AB Volvo, les 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 les acquis des salariés, qui étaient plus importants chez Renault Trucks que chez AB Volvo.

Pour ce faire, la direction convoquait chaque semaine des réunions de négociation ; le syndicat avait du mal à tenir le rythme. Le 19 avril dernier, la CGT a réuni une centaine de camarades pour affirmer le refus du calendrier de négociations imposé par la direction. Ce qui a permis de le renégocier. Le syndicat CGT a également 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, une journée de grève était organisée le 7 juin dans tous les établissements de Renault Trucks pour exiger une prime de 500 euros à l'occasion du lancement de notre nouvelle gamme.





Services de l'auto

Sébastien HOHMANN, DSC réseau commercial Renault

Besoin de développer la solidarité

Dans la filière des services de l'auto, les chiffres des salaires moyens ne doivent surtout pas laisser croire que tout va bien. 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 majeures des syndicats CGT des garages en particulier est le décalage croissant entre nos tarifs et les moyens de nos clients. Le doublement du nombre d'auto-entrepreneurs en quelques années nous inquiète également.

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.

Avec une représentativité à 27 %, la cgt est la première organisation syndicale, aussi, le patronat de la branche a du revoir ses positions. Reste à traduire ce poids dans la plupart des entreprises et ce de façon pérenne.

Toutefois, la création de syndicat dans la branche n'est pas aisée car la répression patronale est permanente : cabales, procédures automatiques de licenciement dès la mise en place d'une base... Les exemples ne manquent pas. 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 l'UL de Roissy. Mais il y a besoin de poursuivre et développer ce travail car par exemple, dans le réseau Citroën, sur 80 garages, la CGT est présente sur seulement 5 succursales !

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

Après le PSE, la CGT s'organise contre les objectifs de l'accord compétitivité

Au total, 11 200 emplois seront supprimés à l'horizon 2014. Cette baisse des effectifs engendre une surcharge de travail pour les salariés qui restent. Même si avec 27%, la CGT au niveau du groupe est 1^{er} syndicat tous collègues confondus, 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 la situation catastrophique de l'emploi et la peur du chômage pour faire pression sur les salariés et empêcher toute réaction collective.

C'est en prenant conscience du rapport de forces, que les salariés d'Aulnay ont décidé en janvier dernier de rentrer en grève contre le PSE et tenter de l'améliorer. Malgré les difficultés à étendre le mouvement, plusieurs initiatives ont toutefois été organisées pour aller à la rencontre d'autres entreprises de la filière auto. Il aura fallu 4 mois pour obtenir des reculs non négligeables de la direction sur les conditions du PSE malgré une répression syndicale très forte, n'hésitant pas à faire appel à des cadres venus d'autres usines, car 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 ». Il a fallu donc imposer à Peugeot l'amnistie totale pour tous les grévistes y compris la réintégration des 4 salariés non mandatés ce qui est très rare. Les grévistes ont obtenu une amélioration de 20000 € de la prime de départ que la direction a été obligée 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.

Aujourd'hui, la direction attaque avec un accord compétitivité qui a pour ambition d'être une référence pour toute la filière. Les salariés de SevelNord en font déjà les frais depuis l'an dernier. Face à une telle attaque qui se prépare, les équipes militantes s'organisent pour aller sur le terrain à la rencontre des salariés pour les informer des projets de la direction.



Xavier RAYNAUD Délégué Syndical Central Adjoint

L'accord compétitivité dénoncé

Alors que la direction souhaitait bacler les négociations compétitivité avant la fin d'année 2012, la CGT a formulé une analyse de la situation, apportant des propositions concrètes élaborées à partir des situations réelles du travail. A la sortie de chacune des rencontres, la délégation CGT a fait un compte rendu le plus détaillé possible des discussions, accompagné d'un tract. Au fil des discussions, la CGT a réussi à faire monter la mobilisation pour atteindre 50 % de salariés en grève chez les ouvriers (1/3 des effectifs), mais, malheureusement, très faible chez les ETAM et les cadres. Aussi, la CGT n'a pas réussi à empêcher la signature de l'accord par les autres syndicats, même si les salariés ont été très attentifs aux négociations et aux arguments de la CGT. Aussi, 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. Au-delà, la direction n'emporte pas l'adhésion des salariés. L'accord prévoit la modération salariale au moins jusqu'à 2016, la suppression de 8 260 salariés à 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, et une institutionnalisation de la mobilité inter-sites, qui implicitement restera imposée.

Ce qui se dessine c'est ce qui se fait déjà à Nissan Sunderland avec un turn-over considérable 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. Pour espérer avoir un travail à l'issue de cette période, il faudra accepter de nouveaux moins-disants 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.

La CGT regrette la signature de l'accord, 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.

Brigitte ARCHAMBAULT Valéo

Mise en place de l'accord compétitivité sous pression

En France, Valéo emploie 13 670 salariés sans compter les intérimaires et les prestataires. Lors du PSE de 2009 un nombre important d'emplois a été supprimé et remplacé par des contrats précaires. Avec environ 500 syndiqués, la CGT est la 1^{ère} organisation syndicale du groupe et représente 26,4%. Peu implanté dans les deuxième et troisième collèges, le syndicat s'efforce de déployer une activité syndicale et revendicative vers ses salariés qui a permis de présenter pour la première fois des listes dans ces collèges lors des dernières élections. Concernant les accords compétitivité, des négociations, accompagnée de chantage à l'arrivée de nouvelles productions, ont été signées avec la mise en place du 4X6 sur Nogent, la réduction des pauses sur Amiens. D'autres sont en cours sur le site de Châtellerault (augmentation du temps de travail et flexibilité) ou 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.



Christophe DEPIERRE, TRW Longvic

Mobilisation contre la fermeture du site

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 le site de Longvic est lui aussi attaqué. La direction a prévu de le faire fermer en septembre, mais la CGT s'y oppose de toutes ses forces, avec quatre procédures pour délit d'entrave déposées. Fin mai, les syndicats ont été reçus par le cabinet du Ministre, puis à la Préfecture par les élus dijonnais mais les représentants de TRW ont refusé de participer à la réunion au prétexte de la présence de l'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 à contribuer à la richesse du groupe. Pour le syndicat CGT de TRW, 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 ».

Débat sur les nouvelles technologies

Avec Marie-Claire Cailleteau, FNME CGT et 3E consultants

Le bureau du secteur automobile avait décidé d'organiser un débat sur l'électro-mobilité en début d'après midi en compagnie de Marie Claire Cailleteau, secrétaire fédérale CGT à l'énergie de façon à apporter des arguments aux militants présents sur ce domaine.

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^{ème} 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 CO₂. 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. 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 (RENAULT et CHEVROLET) en proposent déjà ou en proposeront bientôt.

1. 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 CO₂ émises.



2. Mise en place de l'électro-mobilité

Chacun s'accorde dans les débats 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'occurrence 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.
- 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.

EN CONCLUSION,

Nos débats ont été bénéfiques et les réflexions qui y ont été exprimées nous permettront de poursuivre ce que nous essayons de construire avec la fédération de l'Energie. Nous proposons de créer au sein de notre Fédération un groupe de réflexion sur l'électro-mobilité qui associerait des représentants des constructeurs et des équipementiers, comme cela peut se passer dans le POITOU CHARENTES ou bien à l'image du collectif diesel qui existait au sein de la FTM. Cela fera partie des prérogatives avec un plan de rencontres au sein du bureau du secteur automobile de notre fédération.

Austérité salariale à l'échelle du continent

Nous avons besoin de créer une offensive syndicale

Le 6 juin au matin, nous avons organisé un débat avec la présence de collègues Européens (Italiens, Allemands, Belges) suite à une introduction de Daniel Pellet-Robert, responsable à la FTM de l'activité européenne. Nous avons eu des témoignages de la part de nos collègues montrant la situation dans chaque pays qui 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.

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 regarder comment nous pouvons travailler ensemble de façon à construire une Europe sociale.

Nous avons déjà essayé de construire quelque chose le 8 octobre 2011 malgré le fait que le droit de grève ne soit 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.

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 » a conduit à un taux de chômage de 40% parmi les jeunes. C'est d'ailleurs ce que le patronat 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.

Un débat intense s'est instauré pour pouvoir mieux échanger entre nous, certains camarades regrettant que nous ne soyons jamais arrivés à dépasser les différences pour nous

unir face au patronat qui, eux, savent s'unir pour défendre leurs intérêts. En matière de stratégie syndicale et de revendications, nous avons toujours beaucoup de mal à nous mettre d'accord avec les autres syndicalistes européens. Les Comités d'Entreprises Européens sont une première phase, mais nous passons beaucoup trop de temps à analyser la stratégie du patronat et pas assez à analyser la nôtre. La structure Industri-All (EX FEM) peut contribuer à organiser des réunions syndicales dans les groupes afin de débattre des formes d'actions à engager.

Une rencontre a eu lieu au comité exécutif d'Industri-All où une résolution en faveur de l'Europe sociale a été validée par les membres des pays présents.

Le secteur automobile de la FTM continuera de développer ce genre d'initiatives dans les groupes, multiplier les échanges d'informations et développer une solidarité entre les syndicats européens.



**Il existe une formule
qui donne le coût du capital.
Les financiers s'en servent...
..mais n'en parlent pas**

$$\text{CPMC} = R_c \times \frac{V_{cp}}{VGE} + R_d \times (1 - T) \times \frac{V_{df}}{VGE}$$

Coût du capital et coût moyen pondéré du capital (CMPC) sont la même chose. Dans la formule des économistes, gestionnaires, spéculateurs et financiers, le coût du capital est ainsi la moyenne pondérée du coût des fonds propres (R_c) et du coût de la dette (R_d), compte tenu de la part respective de ces deux sources de financement (V_{cp} et V_{df}) et de l'impôt sur les sociétés au taux T . VGE , la valeur globale de l'entreprise, est égale à $VGE (= V_{cp} + V_{df})$

Le capital est un coût

Le travail une richesse

la
cg
métallurgie



Le collectif automobile réuni le 4 septembre dernier appelle à un rassemblement

devant le salon



**VENDREDI 18 OCTOBRE 2013
à Paris Villepinte
avec une conférence de presse à 11H**

**Salaire, Emploi, Retraite et Protection Sociale,
tous ensemble jusqu'à obtentions de
nos revendications.**

**Merci de nous remonter vos informations :
auto@ftm-cgt.fr**

Les différents accès au salon :

Par la route :

Depuis Paris, l'ouest ou le sud de la région parisienne :
autoroutes A1 ou A3, puis A104 direction Soissons,
suivre "Parc des Expositions".

Depuis le nord de la région parisienne : autoroute A1
puis A104, sortie "Parc des Expositions".

Depuis l'est de la région parisienne : autoroute A4 puis
A104, sortie "Parc des Expositions".

En transports en commun :

Depuis Paris (20 minutes depuis la gare du Nord) :

RER B direction Aéroport Charles de Gaulle > Station Parc des Expositions.

Depuis l'aéroport de Roissy - Charles de Gaulle (5 minutes) :

RER B direction Robinson ou Saint-Rémy-les-Chevreuses
> Station Parc des Expositions.

Depuis l'aéroport d'Orly (1 heure) : Orly-Val direction Anthony,

puis le RER B direction Aéroport Charles de Gaulle > Station Parc des Expositions.

Pour voyager en toute tranquillité sur le réseau RATP : les tickets de métro "intramuros" ne sont pas valables jusqu'à la station Parc des Expositions (située en zone 4). Bon à savoir : des navettes seront affrétées gratuitement pour faire la liaison entre la gare RER et les halls du salon.

RER :

Toutes les gares de Paris vous permettront de rejoindre le parc des expositions de Paris Nord Villepinte en transports en commun

ou par la route (voir les indications données ci-dessus). La gare la plus proche du parc est la gare TGV de Roissy - Charles de Gaulle.