

# Courrier Fédéral

N° 268

du 10.09.11 au 16.09.11

Fédération  
des travailleurs  
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



## ■ JOURNÉE D'ACTION - 11 OCTOBRE

Communiqué CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires

page 3

## ■ LUTTES ET SUCCES

pages 6 à 7

## ■ VIE SYNDICALE

Assemblées générales de rentrée,  
état d'esprit revendicatif

page 2

## ■ VIE SYNDICALE

Déploiement vers les ICT,  
une formation pour aider les syndicats CGT

page 4

## ■ INTERNATIONAL

Allemagne, le «miracle économique»  
au détriment des salariés

page 5

## ■ PUBLICITE

page 8

### Courrier Fédéral

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

Tél. 01.48.18.21.31

Fax : 01.48.59.80.66

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

e-mail : communication @ftm-cgt.fr

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

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

Commission paritaire  
0413 S 06474  
Imprimé par nos soins

# ASSEMBLEES GENERALES DE RENTREE

## ETAT D'ESPRIT REVENDICATIF



*Avec les nouvelles mesures d'austérité annoncées par le gouvernement Sarkozy-Fillon pour la rentrée, une riposte syndicale s'impose. Aussi, les Assemblées générales de rentrée sont un rendez-vous incontournable pour s'organiser.*

Alors que les enfants ont repris, cette semaine, le chemin de l'école, la rentrée sociale se prépare du côté de la CGT. Déjà les syndicalistes métaux CGT qui se sont réunis en assemblées générales ouvrent de belles perspectives. Avec une meilleure participation que l'an passé, même pour l'USTM de l'Isère qui avait préparé son assemblée générale le jour de la rentrée scolaire, les débats ont été riches en analyses et propositions. Il faut dire que cet été, patrons et gouvernement n'ont pas chômé. Bien entendu, la tempête boursière, les indignés, les mesures d'austérité, ... ont été au cœur des échanges. Aussi, la journée de mobilisation du 11 octobre apparaît indispensable pour changer la donne et, si possible, dans l'unité syndicale. Dans le contexte actuel, la préparation de la rentrée sociale nécessite une forte mobilisation de la CGT pour faire reculer patronat et gouvernement. D'ailleurs, les camarades s'interrogent sur les stratégies de luttes pour les rendre plus efficaces. Bien sûr, le succès de la journée d'actions du 11 octobre est un objectif syndical important, mais la multiplication des conquêtes dans les entreprises et sur les territoires est incontournable pour faire grandir le rapport de forces. D'ores et déjà, l'assemblée de l'USTM 38 s'est prononcée pour un appel à 2 h minimum d'arrêt de travail pour la journée d'actions. Pour l'ensemble des camarades, les revendications salariales, l'emploi et les conditions de travail, doivent être le fil conducteur de la mobilisation.

Les camarades de l'Isère comme ceux de Peugeot ont insisté sur le contexte particulier dans lequel nous sommes et le rôle de la CGT pour donner aux salariés notre appréciation et nos explications. Mais les assemblées générales de rentrée sont aussi l'occasion de faire le point sur les situations dans les

entreprises et d'échanger ses expériences. Ainsi, chez Dassault Biarritz, les camarades sont beaucoup revenus sur le dernier conflit sur les augmentations individuelles dans l'établissement au premier semestre. Une fois les enseignements tirés, tout le monde s'est accordé sur le fait qu'il fallait faire démarrer les NOE rapidement avec la proposition de grille des salaires déclinée par la CGT. On retrouve le même état d'esprit chez les camarades de l'USTM du Haut-Rhin, réunis à Mulhouse, le 31 août. Les militants ont, en effet, souligné un premier semestre marqué par des négociations salariales offensives avec la mobilisation d'un millier de salariés dans plus d'une vingtaine d'entreprises permettant de gagner des augmentations de salaires de 1,6 à 4,5%.

Aussi, l'ouverture des NOE «tout de suite» revient dans de nombreuses discussions lors différentes des assemblées générales qui ont déjà eu lieu.

L'assemblée de rentrée permet également de faire le point sur la vie syndicale. L'état d'esprit revendicatif des militants est assuré aussi grâce au constat d'un renforcement important. Ainsi, PSA Sochaux compte déjà 75 nouvelles adhésions pour 2011 et 106 pour les métallurgistes du département du Haut-Rhin. Outre des initiatives de déploiement notamment, dans le cadre de la campagne de syndicalisation du mois d'octobre, la rentrée c'est aussi l'occasion de prendre des bonnes résolutions pour faire vivre le syndicat. Ainsi, sur le site de PSA Sochaux, les camarades vont relancer la lettre aux syndiqués et travailler sur la continuité syndicale actif-retraité, tandis qu'à Dassault Biarritz, le syndicat se donne l'objectif de renforcer la formation des militants et d'impulser une activité vers les ICT.

Pour vous aider à préparer votre assemblée générale de rentrée, la Fédération met à votre disposition une note d'actualité à télécharger sur [http://www.ftm.cgt.fr/administration/actufede/2011-trame\\_ag.pdf](http://www.ftm.cgt.fr/administration/actufede/2011-trame_ag.pdf).

N'hésitez pas à contacter le secteur communication de la Fédération qui met à disposition des syndicats divers tracts, affiches et livrets au 01.48.18.21.31 ou [communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr).

# L'éditorial

Communiqué CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires  
du 1<sup>er</sup> septembre 2011

## 11 octobre 2011 Journée de mobilisation

Le gouvernement a annoncé le 24 août des mesures censées réduire « le déficit de la France ». Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires en dénoncent le caractère injuste et inéquitable. **La facture est principalement supportée par les salariés et les consommateurs.** Le gouvernement ne remet pas en cause les niches fiscales dont on sait qu'elles n'ont aucune efficacité économique et sociale. La contribution des plus hauts revenus reste symbolique et n'est pas de nature à réduire les inégalités.

**Pour relancer la croissance**, en respectant les impératifs de développement durable, réduire les inégalités et maîtriser les déficits, **une politique visant une autre répartition des richesses et favorisant le développement économique et social est incontournable.**

Cela suppose des réformes structurelles importantes comme une réforme globale de la fiscalité intégrant une plus grande progressivité, une politique industrielle coordonnée au niveau européen, des services publics de qualité.

Cela appelle aussi des mesures urgentes :

- Abandonner la taxation des complémentaires santé ; supprimer les exonérations et la défiscalisation des heures supplémentaires ; conditionner toute aide publique à son efficacité sociale et économique, aux politiques sociales dans les entreprises.
- Mettre en œuvre la taxe sur les transactions financières.
- Faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une

priorité. Stopper les suppressions d'emplois dans la Fonction publique.

- Soutenir le pouvoir d'achat notamment des plus bas revenus et réouvrir les négociations salariales dans les entreprises et la Fonction publique pour réduire les inégalités notamment entre les femmes et les hommes.

**Les organisations syndicales estiment indispensable l'intervention des salariés pour peser sur le gouvernement, le patronat, les débats parlementaires en cours et à venir.**

**Elles décident d'une journée nationale d'action interprofessionnelle le mardi 11 octobre 2011.** Partout, le débat sur le contexte, les enjeux et les modalités (manifestations, rassemblements, arrêts de travail, etc.) est nécessaire pour construire cette journée. Les organisations se retrouveront le 15 septembre 2011.

# DEPLOIEMENT VERS LES ICT

## UNE FORMATION POUR AIDER LES SYNDICATS CGT

*Le syndicalisme des ICT est un enjeu majeur pour le syndicalisme CGT. Aussi, au vu des difficultés d'aller vers ces catégories, l'UFICT a mis en place une formation pour aider les syndicats au développement vers les ICT.* > Interview de Daniel Lebirs, secrétaire de l'UFICT métallurgie

### L'UFICT a travaillé un stage en direction des syndicats qui souhaitent se déployer vers les ICT. Pourquoi ce choix ?

En réalité, plus qu'un choix émanant de l'UFICT, il s'agit surtout d'une réponse UFICT à des besoins exprimés par un nombre grandissant de syndicats CGT. Ceux-ci pratiquent une activité CGT sans encore aborder la dimension du spécifique ICT mais ils prennent conscience de la nécessité et de l'urgence de s'y confronter, y compris dans les entreprises où nous y sommes encore majoritaires. Les directions syndicales appréhendent le risque d'une marginalisation de notre influence, trop limitée au 1<sup>er</sup> collège, avec un constat de plus en plus partagé. Les seuls contenus revendicatifs ouvriers ne peuvent pas être plaqués, on ne peut pas être efficace et utile aux IC et T si on se contente de leur demander de s'y conformer.

L'événement majeur, véritable accélérateur de cette prise de conscience, est l'application de la loi sur la représentativité qui oblige parfois à des remises en question. Dans certaines entreprises, notre retard à réagir nous place aujourd'hui en situation d'être à peine ou plus représentatifs. Il s'agit donc de répondre à l'exigence de gagner en influence dans les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges pour s'écarter du 10% fatidique.

Mais notre ambition CGT va plus loin et vise une autre démarche, bien plus offensive, portée par l'objectif de faire de la CGT le syndicat de tous les salariés et donc également le syndicat référent des ICT. Il ne s'agit donc pas de répondre au seul souci immédiat de la représentativité mais de créer les conditions d'un déploiement CGT majoritaire chez les ICT, couplé avec le nécessaire renforcement et donc leur adhésion en grand nombre à la CGT. C'est en lien avec cette ambition d'une CGT pour tous les salariés que s'explique notre décision d'élaborer ce stage.

### Concrètement, de quoi s'agit-il ? Quelles sont les modalités pour mettre en place ce stage ?

Ce stage se déroule sur 2 jours avec un contenu déjà établi mais qui peut éventuellement être adapté en intégrant des demandes particulières des syndicats.

Je ne peux pas en quelques mots décliner tout le contenu du stage, mais le but visé est de travailler une démarche CGT de sensibilisation aux enjeux ICT et au spécifique en s'appuyant d'abord sur quelques notions théoriques, dont les mutations du travail et la place et le rôle particuliers qu'y occupent les IC et T, pour rapidement orienter le stage sur la pratique à mettre en œuvre :

- Comment va-t-on vers les IC et T en appréhendant leurs aspirations et besoins pour définir avec eux leurs contenus revendicatifs ?
- Comment fait-on vivre le spécifique ICT dans le syn-

dicat CGT pour en faire un axe incontournable au rassemblement convergent de tous les salariés ?

- Comment met-on à l'aise les syndiqués non ICT avec la pratique du spécifique ?

- Comment « dédramatise-t-on » la question de l'adhésion des IC et T à la CGT et comment on la pratique concrètement ?

- Comment communique-t-on ICT, comment on intègre le spécifique ICT dans notre organisation de vie syndicale, quels outils met-on en œuvre pour que les ICT se rencontrent et vivent naturellement leur activité CGT : sections syndicales, collectifs d'organisation et/ou thématiques, consultations... ?

Ce qui est sans doute souhaitable et que l'on peut percevoir avec cette énumération non exhaustive, c'est que ce module de formation se rapproche plus d'un module du type « Journées d'études » avec notre volonté d'impliquer les directions syndicales au sens large, au-delà des souhaits exprimés individuellement.

### Vous avez inauguré ce stage à Limoges en mai dernier. Qu'en ressort-il ?

L'un des premiers syndicats demandeurs était effectivement le syndicat CGT LEGRAND de Limoges. Nous avons d'ailleurs travaillé le contenu en partie en fonction de leurs souhaits, ce qui nous a obligés à entrer très vite dans le concret : commencer l'élaboration du stage en mars et être prêts en mai.

Une quinzaine de participants, dont des nouveaux syndiqués, s'y sont inscrits avec des profils différents : Ouvriers, techniciens et I/C.

On a rapidement ressenti dans le déroulement du stage un empressement certain d'une partie des camarades à aborder le concret, la démarche de vie syndicale vers les ICT. Le contenu théorique était pour certains déjà acquis mais d'autres découvraient les concepts de spécificité, double nature, etc et ont bien intégré le lien entre ces notions et la mise en pratique.

Globalement, l'envie de pratiquer avec de nouveaux outils est forte et c'est d'abord ce qu'attendent les camarades. Reste à ne pas confondre ces outils constitutifs d'une démarche avec du « prêt à appliquer ou plaquer partout » ce message est également bien passé. J'ai bien vu dans cette première session qu'il sera nécessaire, à l'avenir, de faire vivre ce stage en l'adaptant chaque fois aux réalités du syndicat demandeur.

L'intérêt évident a été de réunir sur cette session une direction syndicale avec les élus et mandatés...C'est certainement ce qu'il faut prolonger dans les demandes à venir.

Des pistes concrètes sont déjà en vue pour la rentrée, je ne peux qu'appeler les syndicats CGT sensibilisés par ces enjeux vitaux à nous faire part de leurs besoins. Nous sommes prêts à y répondre avec eux.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter l'UFICT au 01.48.18.21.31 ou ufict@ftm-cgt.fr.

## LE «MIRACLE ECONOMIQUE» AU DETRIMENT DES SALARIES



*Alors que les taux de chômage (7%) et croissance (prévision de 3% en 2011) de l'Allemagne sont montrés en exemple, il se révèle que derrière les chiffres se cachent une précarisation et une paupérisation des travailleurs qui met à mal le modèle social rhénan.* > Patrick Corrèa, conseiller fédéral

Officiellement, l'Allemagne compte 2,9 millions de demandeurs d'emplois, soit l'un des plus faibles taux de chômage de la zone Euro dont la moyenne se situe aux alentours de 11%. Derrière ce chiffre se cache une réalité bien plus amère pour les travailleurs allemands, explosion des emplois précaires, mal payés et des inégalités.

avec une volonté des entreprises à externaliser les emplois les moins qualifiés et les remplacer par des intérimaires avec des rémunérations inférieures. Ainsi, de grandes entreprises n'hésitent pas à licencier des travailleurs et les embaucher à nouveau, à des salaires inférieurs, par une autre société.

### Contre l'austérité Les mobilisations en Europe et dans le monde

La CGIL a appelé à une grève nationale de 8 heures le 6 septembre afin d'exiger que des changements soient apportés au plan d'austérité présenté par le gouvernement Berlusconi le 12 août dernier. L'UIL et la CISL, sans se joindre à la journée d'action, demandent également le retrait immédiat du plan.

De leur côté, les deux principales confédérations syndicales espagnoles CC.OO et UGT ont appelé à une grande manifestation le 6 septembre à Madrid. Elles protestent contre l'inscription de la « règle d'or » dans la Constitution espagnole.

La CGTP, principale organisation portugaise, a appelé à une manifestation le 1<sup>er</sup> octobre prochain afin de lutter contre le plan du gouvernement entendant aggraver les mesures d'austérité imposées par l'aide internationale. Pour leur part, les jeunes portugais, qui avaient mobilisé très fortement le 12 mars dernier, appellent à nouvelle journée d'action le 15 octobre prochain.

En Israël, une manifestation a rassemblé près de 460 000 personnes dans différentes villes du pays (dont 300 000 à Tel Aviv) samedi 3 septembre. Cette mobilisation, issue de la « révolte des tentes » a pour objectif de lutter contre le coût de la vie et la réduction des inégalités sociales.

A l'origine de cette situation se trouve l'agenda social du gouvernement social démocrate (SPD) du Chancelier Schröder qui a permis de libéraliser le travail temporaire et la fiscalité des petits emplois (« mini-jobs »), ce qui a favorisé les embauches des travailleurs peu qualifiés. De leur côté, les partenaires sociaux ont accepté de flexibiliser le temps de travail et de modérer les salaires.

Près d'une décennie plus tard, on assiste à une précarisation et un appauvrissement des salariés dont les syndicats allemands se font désormais de plus en plus l'écho.

Ainsi, l'intérim a explosé, passant de 180 000 en 1996 à un million de salariés en 2010. Désormais, cette forme atypique d'emplois représente plus de la moitié des embauches. Au passage, les travailleurs intérimaires sont rémunérés 30% de moins que leurs collègues en CDI. Dans la métallurgie, cette rémunération mensuelle est de 776 euros inférieurs aux salaires planchers, prévus par les conventions collectives. Cette tendance est tellement importante que certaines grandes entreprises, comme Volkswagen ou Deutsche Telekom, se sont dotées de leurs propres agences de travail temporaire ! Ce phénomène se conjugue

Autre phénomène est l'importance des « mini-jobs », exonérés de cotisations, dont la rémunération ne doit pas excéder les 400 euros par mois. Créés par les lois Hartz, près de 7,4 millions de personnes ont occupé ces emplois l'année dernière, dont 4,9 millions à titre exclusif et 2,5 en complément d'un autre emploi. Plus de 12% de la population active est occupée par ces emplois qui devaient au départ servir de tremplin vers un CDI ... Les entreprises ont préféré recourir à plusieurs « mini-jobs » plutôt que d'embaucher un travailleur en CDI.

On estime à près de 6,7 millions de travailleurs mal payés en Allemagne. Cette tendance traduit un phénomène d'augmentation importante des inégalités. Ainsi, alors que les salaires réels ont baissé de près de 2,5%, les plus hauts revenus, les profits et les revenus du patrimoine ont augmenté de 36%.

Pour enrayer ce mouvement, les syndicats allemands se sont lancés dans des campagnes contre la précarité dont le point d'orgue est la demande d'établissement d'un salaire minimum interprofessionnel. En février, IG Metall a organisé une grande journée d'action qui a attiré près de 210 000 personnes dans les rues du pays dont l'objectif était d'envoyer un message aux politiques et aux employeurs afin « d'arrêter cette course au dumping au détriment de l'humain ». Après avoir consenti des sacrifices, les syndicats allemands demandent aujourd'hui que les travailleurs bénéficient des retombées de la croissance par la hausse des salaires et la fin du recours au travail précaire.

A n'en pas douter, ces thèmes seront au centre du Congrès d'IG Metall qui se tiendra du 10 au 14 octobre prochains.

# FONDERIE DU POITOU

## QUAND LES PATRONS FONT LES POCHEDES SALARIES



*Les salariés de la fonderie du Poitou sont mobilisés depuis la rentrée. Ils refusent le chantage de la direction qui souhaite imposer une réduction de salaires pour augmenter la compétitivité du site.*

Pas de complexe pour le patron du groupe Montupet qui a annoncé, la veille du 14 juillet, lors d'un CE, un plan de compétitivité imposant une baisse des salaires pour le personnel de la production de 15% ainsi que le passage de 38h45 à 35h payées 35 (auparavant, les 3h45 supplémentaires étaient rémunérées en heures complémentaires) pour l'usine d'Ingrandes près de Châtellerault. Toutes les mesures cumulées se traduiraient par une baisse de 23% des salaires. Les cadres ne sont pas épargnés par le plan de compétitivité qui supprime les 14 jours de RTT, le gel des salaires sur les trois prochaines années et la mobilité, sur volontariat, de 50 salariés. Ce plan est préconisé entre autre parce que Renault, principal donneur d'ordres, fait pression sur l'entreprise en déclarant que les pièces étaient 20% trop chères.

Anéanti par cette proposition à la veille des congés, le Comité d'entreprise, à majorité CGT, avait assigné la direction pour « entrave et défaut dans l'information consultation » du plan de compétitivité. Mais celui-ci a été rejeté par le tribunal de grande instance de Poitiers fin août.

Depuis, les 475 salariés s'organisent. L'ensemble des organisations syndicales du site sont sur le pied de guerre. Après un premier rassemblement vendredi 2 septembre lors d'un nouveau Comité d'entreprise, les salariés sont en grève. Ils multiplient les initiatives chaque jour pour faire entendre leur voix. Partout la

population soutient le bras de fer des fondeurs contre leur « patron voyou ». Leur lutte fait l'unanimité quelles que soient les couches sociales. « On a jamais vu ça, les gens que l'on rencontre ont peur que ce plan face jurisprudence » constate Eric Bailly, secrétaire du CE.

Derrière ce chantage, c'est bien le site d'Ingrandes qui est menacé alors que le bassin de Châtellerault, ancien site très industrialisé, a subi de nombreuses fermetures d'usines. « Même si ce plan est appliqué, de toute façon nous ne pourrions jamais nous relever. On va perdre des compétences et les conditions de travail vont continuer de se dégrader pour des salaires de misère » s'insurge le syndicaliste.

Il remet en cause la stratégie de cœur de métier de Renault qui a vendu l'entreprise à un fonds de pension américain en 1998. Ce dernier, qui n'a pas investi un seul euro sur le site et ponctionné 25 millions d'euros de trésorerie sur 5 ans, a revendu l'entreprise à un fonds d'investissements Allemand, qui lui percevait 80 000€/mois de frais de siège. Malgré cela, l'entreprise reste performante, mais reste fragile. C'est pourquoi, en janvier 2010, Renault, principal client, porte assistance à l'entreprise en se portant caution pour les fournitures de matières premières. Le donneur d'ordres soutient alors la reprise du site par un industriel français, le groupe Montupet. Fin 2010, l'entreprise réalise 10% de gain de productivité et dégage des bénéfices. Mais

c'était sans compter sur l'appétit sans cesse grandissant des patrons. En effet, sur les 650 000 euros de bénéfices sur le compte de l'entreprise au 31/12/10, qui donnaient droit à une participation pour les salariés, 596 000 se sont envolés en frais de siège, pour compléter les 150 000 euros mensuels déjà versés. « *Encore une fois, nous sommes une pompe à fric, la nouvelle direction ne nous a pas ouvert de nouveaux marchés, ni d'activité complémentaire. Le groupe Montupet nous a rachetés pour une poignée d'euros afin de récupérer des brevets et nos carnets de commandes* » proteste Eric.

Au-delà du maintien de leur salaire, l'intersyndical revendique sa reprise par le groupe Renault. En effet, compte tenu que l'entreprise travaille à 85% pour le constructeur, il apparaît indispensable aux salariés qu'il assure l'avenir du site. D'autant que la CGT s'appuie sur les victoires des fonderies de Cléon et de la SBFM, qui comme celles du Poitou appartenaient à Renault. « *Leur expérience est riche d'enseignement. Leur bataille est aujourd'hui récompensée, c'est une référence pour nous, cela donne confiance* » déclare l' élu après sa rencontre avec des camarades de la Bretonne de Fonderie venus soutenir la lutte et se sont engagés à intervenir auprès de la direction de Renault pour imposer la reprise.



## Bretonne de Fonderie (ex. SBFM) Gagner, oui c'est possible !



René Le Bourvellec,  
secrétaire CGT du CE



*Deux ans après la réintégration de la SBFM chez Renault, le constructeur automobile a annoncé en juillet dernier 85 millions d'euros d'investissement sur 7 ans dans l'usine de Caudan. C'est une deuxième grande victoire industrielle pour les salariés.*

La réintégration était une belle victoire après un an de lutte. Mais celle-ci n'était pas suffisante, elle devait s'accompagner pour la CGT d'un plan d'investissement important avec notamment la mise en place d'une nouvelle ligne de montage. « *Nous avons donc continué notre travail syndical et multiplier les revendications en ce sens en nous appuyant sur le rapport d'expertise demandé par le CE après la mise en liquidation judiciaire en 2008* » précise René Le Bourvellec, secrétaire du CE. C'est en juillet, que les salariés ont obtenu gain de cause lorsque Renault a listé les besoins d'investissements de l'entreprise, reprenant quasi mot pour mot, ceux proposés par la CGT dans une réunion avec le préfet de région.

Les 85 millions d'euros d'investissement sont un signe fort pour les salariés. En effet, depuis, 1998, date à laquelle Renault avait cédé la fonderie, aucun investissement n'avait été fait. Le constructeur au lo-sange n'avait cessé d'exercer des pressions sur son sous-traitant pour réduire les coûts de production. « *C'est un gâchis énorme ! L'argent récupéré depuis la vente est aujourd'hui réinvestit dans l'entreprise. Nous sommes satisfait d'avoir gagné pour assurer l'avenir du site, mais notre expérience prouve que la stratégie des constructeurs n'est pas viable à terme* » regrette l' élu CGT.

Cet engagement confirme la bataille menée depuis plusieurs années par la CGT. D'autant que l'investissement s'accompagne de la création d'un pôle recherche et développement et de la mise en place d'un plan d'embauches de 55 salariés ainsi que 42 mutations internes pour renforcer la fonderie bretonne. Même si pour le syndicat, ce plan n'est pas suffisant si l'on projette les besoins de postes engendrés par les nouveaux investissements.

Bien évidemment la syndicalisation sur le site est un élément indispensable pour gagner insiste le syndicaliste. « *Aujourd'hui, sur 430 syndiqués, 330 sont encartés à la CGT, sans oublier la section retraité qui regroupe 240 syndiqués. C'est aussi important de travailler les aspects économiques dans la lutte, mettre en avant ce pour quoi on se bat : ne pas être contre les plans de licenciements, mais se battre pour l'investissement industriel pour pérenniser nos emplois.* »

# SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour bâtir  
des alternatives*

- ⚠ Restructuration
- ⚠ Licenciements
- ⚠ Dépôt de bilan
- ⚠ Alerte

PARIS-LYON

