



Le Courrier

de l'Ufict

Edito

Courrier de l'UFICT n°315 - Janvier 2014

L'année 2013 s'est achevée avec notre congrès à Metz. Celui-ci a été marqué par un nombre de congressistes supérieur à nos objectifs avec 160 participants contre 150 prévus, la fédération nous ayant apporté son soutien lors de la phase du mandatement. Au-delà de ce constat quantitatif, les participations aux débats ont été de bonne qualité aussi bien de la part d'habitues de notre organisation que par des camarades venant à leur premier congrès Ufict. La synthèse du congrès a été finalisée lors de la première réunion de la commission exécutive nouvellement élue et sera diffusée en intégrant les demandes issues de la dernière matinée du congrès.

L'année 2014 sera aussi marquée par deux congrès importants : celui de l'Ugict en mai à Dijon et celui de la fédération en juin au Mans. La commission exécutive et le secrétariat étant élus, nous devons donc aussitôt nous mobiliser pour tenir notre place lors de ces temps forts, en faisant vivre notre activité spécifique au service des sections, syndicats et organisations.

Dès ce début d'année, nous participerons activement à la quinzaine de syndicalisation fédérale du 20 au 31 janvier avec des outils pour aller à la rencontre de nos catégories. Cela permettra aux militants d'échanger avec les ICT et d'exprimer notre positionnement sur leurs spécificités même si le ou la militante n'est pas ICT... L'enjeu du rayonnement CGT auprès de nos collègues ICT est maintenant mieux compris comme étant l'affaire de toute la CGT.

Cette campagne sera l'occasion de discuter entre autres des difficultés du régime Agirc, des dérèglements du forfait jours ainsi que des réflexions en cours sur un plafonnement de l'assurance chômage.

Ces motifs d'insatisfaction qui dépassent les limites de l'entreprise permettront de mobiliser les ICT afin qu'ils soient nombreux à nous rejoindre lors de la journée de manifestations du 6 février 2014, autour de leurs revendications sur l'emploi, les salaires et la protection sociale.



Frédéric ROUSSEL, Secrétaire national de l'UFICT

Salaires, emplois, protection sociale : le 6 février avec une mobilisation visible des ICT

SOMMAIRE

EDITO
Page 1

Négocier la réactivation de groupes d'expression collectifs de salariés, notamment des ICT, lors des NOE (NAO)
Pages 2-4

Combattre « le plafond de verre »
Les négociations de branche sur l'Egalité Professionnelle
Pages 5-6

Les ICT de la métallurgie, réunis lors du 11^e congrès à Metz s'adressent à leurs collègues du groupe EADS
Page 7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex
Directeur de publication : P. MARTINEZ
Mensuel imprimé par nos soins
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros
Commission paritaire : 1013 S 05651

Négocier la réactivation de groupes d'expression collectifs de salariés, notamment des ICT, lors des NOE (NAO)

« Pourquoi permettre et développer l'expression des salariés, notamment quand ils sont ICT ? »

Un outil d'émancipation du travail

Pour donner du sens au travail, il est nécessaire que toutes les catégories investissent tous les enjeux du travail. Du point de vue de la réappropriation du travail, les ICT sont des acteurs potentiels déterminants. De part leur fonction, leur place dans l'entreprise, les ICT travaillent à l'organisation, la gestion, la supervision et aux évolutions du travail, des produits et des services. En leur permettant de débattre sur ces différents points et de proposer d'autres idées et alternatives économiques et industrielles, cela redonne du sens à leur travail. Ils peuvent ainsi s'émanciper d'une finalité de l'entreprise tournée uniquement vers le retour financier, le plus haut et le plus rapide, exigé par les actionnaires et les banques. Les secrétaires de l'UGICT nomment cette forme de gestion : le « wall street management ».

Se réapproprier le travail

Ces groupes d'expression doivent permettre aux salariés, particulièrement les ICT, d'exposer les besoins nécessaires pour bien travailler ensemble, faire de la qualité et être fiers du travail réalisé.

Les travaux de la recherche action dans des usines Renault, nous ont appris que plus on va en profondeur dans l'analyse du travail réel à partir du poste de travail avec le salarié plus on gagne en efficacité. Cela permet à leur pouvoir d'agir de s'exprimer et de contester efficacement la stratégie de la direction. Cette confiance gagnée ouvre la perspective d'autres choix économiques possibles. Les salariés n'attendent personne pour exercer un pouvoir d'agir au quotidien. L'apport du syndicat, c'est de permettre d'en prendre conscience et de le déployer le plus largement possible. Il peut également donner un sens et favoriser la construction d'une dimension collective coordonnée à l'échelle d'une entreprise, d'un groupe, d'une industrie, d'une région... A travers cet élargissement, le syndicat peut mettre en lumière d'autres choix et stratégies possibles, aborder la dimension macro-économique en faisant le lien avec la dimension « micro économique » du poste de travail. Cette démarche donne confiance aux salariés dans l'efficacité de leur propre intervention mais également envers l'action collective. Dans cette situation l'utilité du syndicat apparaît clairement.

A partir du travail réel de son poste de travail, le salarié pourrait débattre au sein d'un collectif : d'une organisation du travail plus efficace, des besoins investissements, de la nécessité d'embauches, du plan de formation, de la politique de R et D, de proposition d'extension d'activités et de nouveaux schémas industriels. C'est également le moyen de mettre les salariés acteurs d'un développement soucieux de l'environnement.

Le bien-être et la santé au travail

Pour le bien-être au travail, le rapport entre le Wall Street management et les atteintes à la santé n'est plus à démontrer. Le mal-travail est sans doute l'une des conséquences les plus criantes du Wall Street management par la gravité de ses effets sur la santé des personnes. Les manifestations de ces atteintes sont diverses et touchent à la fois les dimensions



physiologiques et psychologiques des personnes : troubles musculo-squelettiques (TMS), « burnout » (épuisement dû au surtravail), dépression jusqu'aux actes les plus tragiques, les suicides.

À un moment où la part intellectuelle du travail a énormément progressé, la tentative de tayloriser le travail intellectuel, donc le travail de l'intelligence (procédures, lean...etc.) bute sur l'aspiration de chacun à exercer pleinement sa qualification, particulièrement dans ses capacités d'expression et d'intervention démocratique sur son propre travail, ses tenants et ses aboutissants.

Comme le constate Yves Clot : «...la source principale des problèmes de santé au travail est l'impossibilité dans laquelle on se trouve de faire quelque chose qui soit défendable à ses propres yeux. Dans beaucoup de situations professionnelles, les salariés sont amenés à effectuer des tâches qui ne sont pas complètement défendables à leurs propres yeux et dont ils n'ont pas envie de parler le soir en famille, à leurs enfants, à leur conjoint... Ce problème de travail de qualité ou de la qualité

du travail n'est pas celui de la qualité de la vie au travail. En situation professionnelle, on se "rétrécit" lorsqu'on ne peut pas tirer un peu de fierté de ce qu'on fait. Ce rétrécissement est préjudiciable à la santé'.

A cet égard rappelons la définition de la santé de Georges Canguilhem : « Je me porte bien dans la mesure où je suis capable d'assumer la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence, et de créer entre ces choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi ».

La réduction de la performance à sa dimension financière, au détriment du travail bien fait et du plein exercice de la qualification de chacun, est un contresens au plan humain et économique.

Prévention des RPS (Risques Psychosociaux)

Aujourd'hui l'analyse des sources d'atteintes à la santé des salariés ranime les dispositifs du type « espaces d'expression » comme moyen de prévention des risques psychosociaux (RPS). Suite à la médiatisation des atteintes graves à la santé mentale (dépressions, suicides,...) et de leur reconnaissance en accident de travail et de faute inexcusable de l'employeur : écornant l'image « sociale » des entreprises et au désengagement grandissant des salariés, le patronat a dû dernièrement les réintroduire dans l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle ».

Dans le titre V à l'article 12 de cet accord, on lit :

« Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournées vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management. »

Toutefois lorsqu'il est décliné et mis en signature dans un accord, par exemple celui du groupe Thales, ce chapitre de l'ANI est traduit par : « ...Chaque salarié peut agir, participer, s'exprimer et être entendu sur les aspects relatifs à sa qualité de vie au travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail, ...).

Ainsi, deux fois par an (en avril et octobre) une réunion, dédiée spécifiquement à la qualité de vie au travail sera organisée par le manager de proximité, le responsable d'équipe ou le Chef de service ou le Directeur. Elle se déroulera sans rapport hiérarchique afin d'échanger librement sur ces questions de Qualité de vie au Travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail...). Pour ces réunions, dédiées spécifiquement à la qualité de vie au travail, un facilitateur sera désigné en début de chaque séance parmi



les membres de la réunion afin d'animer les débats et si besoin d'en restituer les éléments.

Ces réunions d'échanges qui doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et développer un climat de confiance réciproque, fourniront à chacun des éléments de réflexion pour d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail. »

Dans l'ANI la hiérarchie n'est présente qu'« un moment » lors des échanges. Décliné dans l'accord Thales, la présence de la hiérarchie est imposée. Il en va de même pour la remontée des travaux et donc de leur prise en compte. Ces deux points étaient défendus dans l'accord Thales par la direction et la CGC...

Nous savons par expérience que la présence hiérarchique bloque des salariés dans les débats ; sans remontée et/ou sans réponse, ces espaces d'expression tomberont en désuétude. Ce sont ces deux éléments qu'il faut gagner, comme nous l'a témoigné la représentante du syndicat UFIGT de la SAMES (38) où un accord sur les droits d'expression collective s'applique.

Comment gagner des espaces d'expressions, et qu'ils se traduisent en actions concrètes ?

La mise en place et l'organisation d'espaces d'expression peuvent s'appuyer sur les « lois Auroux » de 1982 traduites dans le code du travail dans les articles L2281-1 et suivants (1). Toutefois, nous devons réfléchir afin d'éviter de retomber dans le contournement par le patronat de ces groupes d'expression directe des salariés.

En effet, le patronat a rapidement perverti le contenu des groupes d'expression des salariés au profit de cercles de qualité et autres groupes de progrès. Ces groupes devinrent des lieux pour préciser comment appliquer des choix décidés en amont et non discutables améliorer la productivité et la rentabilité du travail dans ce cadre. La mise sous tutelle d'un encadrement, l'exclusion de la discussion sur les salaires, la classification, la formation, l'emploi et les choix de gestion, ont contribué à une désaffection des salariés, privés de résultats concrets positifs sur leur vécu au travail.

Ce dispositif suscitait aussi les réticences de certains syndicalistes : pour les uns au nom de l'indépendance du social par rapport à l'économique, pour les autres au nom du risque d'empêchement et de marginalisation du rôle du délégué syndical.

Cette intervention dans la gestion signifierait l'extension de la démocratie sociale dans l'entreprise.

En aidant les salariés à prendre la parole sur leur travail, donc le travail tout travail, le syndicalisme fera preuve de son utilité en aidant le salariat à faire reculer l'emprise patronale sur l'entreprise.

Le syndicalisme devra s'exercer dans une forte culture du débat pour aider à organiser l'expression des salariés, donner du contenu aux échanges, être force de repères et de propositions afin de permettre aux salariés de se déterminer en toute connaissance de cause.

Le syndicalisme doit réinventer son rôle d'incitateur au débat, à l'expression d'idées alternatives. Il doit relier, animer ces prises de parole, devenir un catalyseur qui n'étouffe pas l'individualité, mais permette au contraire son développement au sein de collectifs de travail réévalués.

Droits d'expression des hiérarchiques pour leur permettre de penser leur rôle et place dans l'entreprise

La constitution de collectifs de salariés d'encadrement permettrait d'animer de façon régulière des groupes de discussion et d'échange autour des pratiques hiérarchiques. Les responsables ont en effet un rôle primordial à jouer dans l'ambiance, l'état d'esprit constructif et rassembleur dans les équipes.

En posant cette question, nous pourrions développer plusieurs objectifs :

- Susciter une réflexion individuelle et collective sur les effets de la pratique de chacun en termes d'expériences et de conséquences : sur la contribution à changer les choses, sur la capacité à écouter les dysfonctionnements et entendre les conflits.
- Mettre en relation les personnes concernées pour leur permettre d'échapper à l'isolement que peut imposer la responsabilité d'encadrer.
- Permettre la prise de distance sur les objectifs de la direction et ouvrir un espace pour retrouver son analyse critique, sa capacité d'agir et l'engagement de sa responsabilité vis-à-vis des autres.

Nous devons agir afin que soit prise en compte dans les décisions des directions et au niveau du dialogue social : la mesure de la Qualité du travail et de l'organisation du travail, de la gouvernance de l'entreprise. En mettant par exemple en débat une redéfinition du management de proximité qui lui permettrait plus d'autonomie, de prises de responsabilités, d'initiatives, de créativité, un enrichissement de leurs compétences.

Autant de pistes ouvertes pour une autre conception du travail, émancipatrice et porteuse d'une autre efficacité, créatrice de liens nouveaux entre hiérarchie et subordonnés dans une même équipe, voire aussi entre équipes. Des liens qui redonnent du sens aux collectifs de travail et à une nouvelle individualité, facteurs d'une réappropriation du travail et de réels progrès d'efficacité. A cela, ne faut-il pas ajouter les nouvelles conditions réunies pour concevoir autrement l'évaluation du travail, sorti de son carcan individualisé et associant là aussi sa dimension individuelle et collective ?

Nous devons nous appuyer sur ces éléments, les faire connaître et les mettre en débat dans notre démarche de consultation des salariés afin que les salariés prennent progressivement en main leur besoin de se réapproprier le travail.

Ce texte est fortement inspiré des livres de Jean-Francois Bolzinger et Marie-Jo Kotlicki « laissez-nous bien travailler », et de la première partie du livre « Pour quoi nous travaillons » écrite par Yves Bongiorno.

(1) Vous trouverez également un article de Martine Elie sur le droit d'expression collective des salariés (site de la fédération www.ftm-cgt.fr - rubrique « Vos droits »).

Combattre « le plafond de verre » Les négociations de branche sur l'Égalité Professionnelle

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME



La question de l'Égalité Femmes-Hommes concerne toutes les catégories de salariées, de l'ouvrière à la cadre supérieure. Néanmoins, chacune a un rapport différent à sa carrière et à son salaire. Plus généralement, chacune a un rapport spécifique à son travail. Des concepts ont été forgés : Égalité salariale (« à travail de valeur égale, salaire égal »), Égalité professionnelle, « plafond de verre », « plancher collant »... Ces concepts différents correspondent à des réalités différentes. Les femmes Ingénieures, Cadres et Techniciennes sont concernées au premier chef par la question douloureuse du plafond de verre. Il s'agit des blocages de carrières apparaissant dans la trentaine lorsqu'adviennent les premières grossesses. Dans le même temps, c'est à ces âges là que certains hommes voient leurs carrières accélérées par des prises de responsabilités. Les progressions de carrières des femmes sont alors cassées.

Des critères d'égalité professionnelle tronqués

Le débat sur l'Égalité professionnelle a lieu chaque année dans la branche métallurgie. Une étude statistique sur la branche est réalisée par l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) à la demande de l'UIMM pour mesurer les écarts de rémunération des femmes et des hommes. Selon l'APEC, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes cadres serait de 1,3 % dans les établissements de plus de 500 salariés, et de 2,3 % dans l'ensemble de la branche. Ces chiffres sont calculés « toutes choses égales par ailleurs » : âge, ancienneté, position, secteur d'activité et zone géographique. C'est justement sur ce point que le bât blesse : on compare les femmes en position II aux hommes de même âge, même ancienneté, même zone géographique,

même secteur d'activité et surtout position II eux aussi. N'interviennent pas dans ce calcul les hommes déjà passés en position IIIA, IIIB ou IIIC... or le modèle le montre bien : l'essentiel du « poids » de la différence de rémunération est porté par la différence de position. L'outil statistique de l'APEC est donc un très bon outil pour mesurer l'Égalité salariale mais pas l'Égalité professionnelle ! Les intervenants de l'APEC lors de cette réunion de négociation en ont d'ailleurs convenu : ils mesurent les différences entre les hommes et les femmes sur une photo faite à un instant T, mais ne regardent pas le film de la carrière. C'est donc au travers de la carrière que les femmes cadres sont majoritairement discriminées. Ceci impacte aussi leur salaire puisqu'une femme en position II sera moins bien payée que si elle avait été promue IIIA comme un certain nombre de ses collègues hommes.

Défendre le même droit à l'évolution de carrière

Ce genre de méthodes statistiques pour mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est une grande mode actuellement dans les entreprises. Elles permettent de s'affranchir de l'analyse des carrières des femmes tout en se satisfaisant d'une faible différence de rémunération dans un même coefficient. C'est de la responsabilité de nos syndicats de ne pas se laisser aveugler par ce genre de démarche : soyons offensifs pour faire respecter les droits des femmes à avoir une carrière comparable à leurs homologues hommes ! Car la méthode existe pour mesurer la discrimination entre les hommes et les femmes. Il s'agit de « la méthode des panels », mise en œuvre par François Clerc dans le cadre de la mesure de la discrimination syndicale. C'est exactement le même principe : pour savoir si une femme est discriminée et de combien (salaire, coefficient), il faut établir son panel représentatif (l'ensemble des salarié-e-s environ du même âge entré-e-s la même année qu'elle au même coefficient). L'étude de l'étalement des salaires des membres de ce panel, et de la répartition par coefficient montre explicitement la place que notre femme -test occupe dans ce panel : plutôt en haut du panel, plutôt autour de la moyenne, ou plutôt dans le bas de la fourchette.



L'étalement des salaires du panel et des coefficients traduit une différence de traitement de la part de l'entreprise. Ceci n'est pas illégal. Néanmoins, depuis la loi de novembre 2001, c'est à l'entreprise de justifier pourquoi une femme se trouve dans le bas de la fourchette. Et c'est à ce point que les choses se corsent pour l'entreprise. En effet, nous savons hélas que la plupart du temps, les promotions, les augmentations de salaire ne se font pas sur des critères objectifs,



sur la qualification réelle des salariés. De plus en plus, c'est de la disponibilité qui est demandée aux Ingénieurs et Cadres, plus que de la qualification (journées à rallonge, travail effectué chez soi le soir et le week-end grâce aux moyens informatiques de l'entreprise,...). A ce jeu là, les femmes sont très désavantagées, ce qui se traduit par le freinage de leur carrière.

Combattre les a priori sexistes

Une chose est encore pire : souvent les femmes cadres elles-mêmes trouvent cela normal. Ce phénomène peut être nommé « intériorisation des contraintes » : « je suis une femme, je m'occupe des enfants, je travaille moins d'heures (je ne fais pas d'heures sup non payées...), il est donc normal que la promotion ou la prise de responsabilité aille à mon collègue homme, je ne me plains pas... » Cependant, de plus en plus de femmes lèvent la tête et réclament leur dû. Elles veulent à la fois une vie de famille et une carrière. Elles veulent à la fois une émancipation à la maison et dans l'entreprise. Elles veulent un partage des charges entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes sur la rémunération de la disponibilité plutôt que de la qualification tiennent toujours le haut du pavé. Ainsi nous savons que toutes les entreprises pratiquent la discrimination femmes/hommes, vu que ce stéréotype est largement partagé. Il s'agit donc pour les syndicats CGT qui souhaitent traiter cette question, de s'adresser aux femmes pour leur proposer un travail collectif afin de construire leurs revendications et résoudre leurs problèmes de carrière. L'obligation de négocier un accord « Egalité Professionnelle » tous les 3 ans, et le bénéfice du RSC (Registre des Situations Comparées des Hommes et des Femmes) que les entreprises doivent tous les ans aux représentants du personnel sont de bons points d'appui pour créer un rapport de forces.

Soyons offensifs pour un bon accord de branche

Des expérimentations sont en cours dans certaines entreprises. Il s'agit toujours d'obtenir les données permettant de former les panels pour analyser les situations individuelles. Cette démarche permet de construire des revendications concrètes pour défendre les carrières des femmes et par là-même développer la féminisation de nos syndicats. Ceci est un enjeu majeur pour l'avenir de la CGT.

Une réunion de négociation d'un accord de branche sur l'Egalité Professionnelle vient de se tenir le 22 janvier. Nous pouvons déjà nous féliciter d'avoir fait bouger les lignes. En effet, depuis 2 ans, nous tenons un discours offensif sur la défense des carrières des femmes. Ce discours a permis de rallier sur nos positions d'autres Organisations Syndicales, permettant d'accroître le rapport de forces avec l'UIMM. Ceci est la preuve que notre combat est juste et que notre méthode est adaptée. Un boulevard se présente à nous tous sur cette question dans les années à venir car l'Egalité Professionnelle est actuellement l'un des deux sujets de préoccupation majeur des salariés avec l'emploi (source : baromètre syndical CGT Harris Interactive novembre 2013).

Les ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT métallurgie, réunis en congrès les 17, 18, 19 décembre 2013 s'adressent à leurs collègues du groupe EADS

Les ingénieurs, cadres et techniciens de la fédération de la métallurgie CGT s'adressent à leurs collègues et plus largement aux citoyens concernant les menaces sur l'emploi dans le groupe EADS et notamment dans les entreprises Astrium et Cassidian. Ces menaces déstabilisent la filière industrielle de l'aéronautique, du spatial et de la défense.

Pourtant EADS se porte à merveille. Toutes ses branches dégagent des bénéfices et ont toutes un plan de charge garantissant plusieurs années d'activité. Le carnet de commandes d'ASTRIUM est même en augmentation.

Ce groupe, après les désengagements successifs des Etats et la sortie des actionnaires de référence Daimler et Lagardère, qui au passage ont ponctionné plusieurs milliards dans la trésorerie, se retrouve être la propriété de spéculateurs boursiers.

Pour rassasier la boulimie de ces profiteurs boursiers, la direction du groupe veut imposer un vaste plan d'économie qui se traduirait par la destruction de milliers d'emplois dans les entreprises du groupe mais aussi dans les entreprises sous traitantes et d'intérim où déjà les dégâts sont perceptibles.

La direction agite même la menace de licenciements « secs » et sort du chapeau les accords « compétitivité emplois » pour accélérer la flexibilisation de l'emploi. Ce chantage, si on y cède imposerait une mise en cause des statuts avec du travail gratuit et donc une dégradation des conditions de travail.

Faire le même travail avec moins d'emplois, c'est aggraver la situation de l'emploi des jeunes, c'est mettre en danger l'avenir même de la filière industrielle de l'aéronautique. Le plan est économiquement injustifié et socialement scandaleux.

Il est aussi industriellement dangereux car la recherche de profitabilité à court terme est incompatible avec une filière industrielle où les retours sur investissement demandent du temps, de la stabilité.

La filière aéronautique, spatiale et de défense s'est développée grâce à une forte volonté politique via des investissements publics colossaux pour répondre aux besoins stratégiques des peuples européens.

Ce pan essentiel de notre industrie est en croissance. Pour maintenir sa compétitivité, il faut donc continuer à investir massivement pour maintenir les produits à un haut niveau de qualité et innover sur des projets répondant aux besoins sociaux, stratégiques et environnementaux.

La fédération CGT de la métallurgie a chiffré le besoin en création d'emplois à 150 000 sur l'ensemble de la filière aéronautique et spatiale.

Cette annonce irrationnelle faite par la direction EADS est donc un signal extrêmement dangereux pour l'avenir, parce que, au delà d'EADS, c'est un signal adressé à toutes les directions de la filière. Face à cette situation lourde de conséquences, nous interpelons le gouvernement afin qu'il assume ses responsabilités et qu'il intervienne clairement pour le rejet de ce plan.

Ingénieurs, cadres et techniciens, nous sommes nombreux à être choqués par l'aberration industrielle que constitue ce plan de suppressions d'emplois. Nous appelons nos collègues du groupe EADS à s'exprimer, à rejeter cette logique mortifère et à ouvrir le débat avec les syndicats CGT et UFICT-CGT.

Ensemble, opposons-lui une perspective de développement de nos atouts technologiques et industriels avec des créations d'emplois, condition incontournable pour garantir l'avenir de l'aéronautique et du spatial en France et en Europe.

Nous appelons à ne pas laisser les mains libres aux actionnaires financiers et nous saluons d'ores et déjà les mobilisations en cours à ASTRIUM et à Tests et Services.

Monsieur Enders avait annoncé que sa priorité est la création de valeur pour les actionnaires. Il veut mettre en pratique sa démarche d'affaiblissement industriel, ne le laissons pas faire.

L'avenir de la filière aéronautique, spatiale et de défense, c'est notre affaire.

Metz, le 19 décembre 2013





PARUTION
LE 27 JANVIER 2014

6€
au lieu
de 6,50€

LES www.vo-impots.com
 + Guide des frais réels
 + Courriers types
 + Actualités de dernière minute
 + Simulateur de calcul
 ▶ Code d'accès au site OFFERT dans ce magazine !



NOTES
 ▶ Qui paye plus ? Qui paye moins ?
 ▶ Ce qui change pour vous : le quotient familial, abattements...
 ▶ Dossier : l'impôt sur le revenu, un système fiscal plus efficace.



Bon de commande VO Impôts 2014

Fédération

(Ecrire en lettres capitales, merci)

Passez votre commande*

Code article 03140117 / Prix unitaire : 6€

Nbr. ex. x 6€ = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

A l'ordre de La Vie Ouvrière

* Les invendus ne sont pas repris

SOCIÉTÉ

(à préciser si nécessaire à l'expédition)

NOM

PRENOM

N° RUE

CODE POSTAL VILLE

TÉL FIXE

TÉL PORTABLE

COURRIEL

Vous pouvez aussi commander sur www.nvo.fr

BON DE COMMANDE À ADRESSER À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 - 01 49 88 69 60 / Fax : 01 49 88 68 66

Suivez l'actualité de la VO Impôts et de la NVO sur Facebook et Twitter

