



**Sud**

Sud Alstom  
Sud Auto Peugeot Citroën  
Sud Bosch  
Sud FagorBrandt  
Sud Fenwick-Linde  
Sud Industrie Basse Normandie  
Sud Industrie 35  
Sud Métaux 33  
Sud NCR  
Sud Renault  
Sud Valéo

**Journal de l'union syndicale Solidaires Industrie**

144 boulevard de la Villette – 75019 Paris

**N° 8 – Avril 2008**

<http://solidaires-industrie.org>

## **Pouvoir d'achat, temps de travail, emploi... les Négociations Annuelles Obligatoires ne font pas le printemps**

**A**vec le printemps, vient pour les Directions d'entreprises le temps des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Mais des deux termes c'est bien « obligatoire » qui est retenu par le patronat et non pas « négociation ».

Héritage direct des lois Auroux (1982), l'obligation pour les patrons d'une entreprise de négocier avec les organisations syndicales représentant les salariés, les questions du salaire, du temps et des conditions de travail ainsi que de l'embauche (on peut toujours rêver) n'a jamais été vécue concrètement par les salariés comme un moment privilégié où leurs revendications pouvaient être prises en compte même partiellement.

Rappelons un détail important et qui explique en partie l'échec chronique de cette mesure, l'obligation n'est que sur la forme : les Directions d'entreprises doivent inviter les organisations syndicales à la table des « négociations ». Nullement sur le fond : en cas de désaccord (sans blague ?) se sont les dispositions patronales qui s'appliquent !

D'abord franchement irrités, les patrons ont très vite retourné ce qui sur le papier pouvait paraître avantageux pour les salariés comme un élément de frustration contre eux. Les années 1980 c'est la gauche au pouvoir en France et l'ancrage d'une vision libérale de la société notamment en Angleterre et aux Etats-Unis. Il en est ainsi des « Think-Tanks » – regroupement d'experts dans le but de promouvoir des idées – réactionnaires qui fleurissent. L'idée principale est que les questions

économiques sont inéluctables. « *C'est comme la pluie, on n'y peut rien* » dit un jour un certain Alain Minc pour expliquer l'idée qu'on ne pouvait partager « *que ce qu'on avait* ». – Aujourd'hui on dirait (plus crûment) « *les caisses sont vides* »...

Déjà à l'époque, il fallait « libéraliser l'entreprise ». Et c'est ainsi en 1986 que fut abolie l'autorisation administrative de licenciement. Le patronat à l'époque avait promis qu'avec cette « nouvelle liberté » (donnée), 400 000 emplois allaient être créés... On sait aujourd'hui ce qu'il en est !

Pour revenir aux NAO, le nombre d'accords passés avec les organisations syndicales doit se compter sur les doigts d'une seule main, quand ce ne sont pas les Directions patronales elles mêmes qui imposent un accord aux organisations syndicales sous peine d'un chantage à l'emploi ou sur les salaires...

Force est de constater donc que la question fondamentale ici – le partage effectif des richesses entre le patronat et les salariés – ne se décrète pas (pour ceux qui avaient des illusions). C'est le patronat qui impose (comme il l'a toujours fait) ses propres règles en faisant bien attention que son profit ne soit jamais altéré.

**Face à ce constat très largement partagé par les salariés eux-mêmes, les organisations syndicales de Solidaires Industrie s'emploient à construire un rapport de force favorable aux salariés.**

## **La Logan : un succès pour Renault qui doit être un succès pour les ouvrier-e-s roumain-e-s !**

L'usine Dacia à Pitesti, à 100 km de Bucarest voit une seconde grève après celle de mars 2007 qui avait obtenue 20 % de rallonge après seulement une menace de grève pendant trois jours. Cette fois la grève est plus dure et plus longue. Les 80 % de salarié-e-s de Pitesti en grève reconductible exigent une revalorisation de 148 € de leur salaire qui ne dépasse actuellement pas 285 € mensuels pour les plus anciens (209 € sans ancienneté).

L'usine a été créée en 1968 pour fabriquer un modèle unique la R12 Renault, rachetée en 1970 par l'Etat roumain qui continue la même production sous la marque Dacia. En 1999 Renault rachète Dacia, la privatise, et conserve seulement 11 000 ouvriers sur les 28 000 de l'usine. Depuis les salaires roumains ne suivent pas l'inflation des prix dus à l'entrée de la Roumanie dans l'Union européenne.

Si les ouvrier-e-s de Dacia sont confiants c'est parce qu'ils font gagner, par leur travail, beaucoup d'argent à Renault. La voiture « low cost » vendue à partir de

5 000 € en Europe est un succès commercial inespéré. Dacia a établi en 2007 un record des ventes avec 230 000 unités de la Logan commercialisée en Roumanie et à l'étranger, une hausse de 17,6 % par rapport à l'année précédente.

Les menaces « d'illégalité » de la grève et de délocalisation vers la Russie ou le Maroc (où existent d'autres usines d'assemblage de la Logan) n'ont pas entamé la détermination des grévistes. Ils ne réclament que leur dû, leurs revendications sont justes.

Nos camarades de Sud Renault les soutiennent et leur ont fait parvenir un message en français et en roumain. Dans toutes les usines du groupe Renault en France un mouvement de solidarité et de sympathie est en marche.

Au nom de Sud Renault et de Solidaires Industrie nous saluons leur courage et leur dignité qui ne peuvent que nous encourager dans la conquête de nos droits et la revalorisation de notre pouvoir d'achat.

---

## **Douze semaines de grève à Snecma Propulsion Solide**

Le 16 janvier 2008 a eu lieu un premier débrayage pour refuser les propositions de la Direction relative à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Le 5 février, après plusieurs débrayages, les 350 grévistes (sur 1 100 salariés) et l'intersyndicale Sud/Cgt, disent non à la dernière proposition d'accord salarial et revendiquent une augmentation générale uniforme pour tous. Bien que Sud et la Cgt soient majoritaires, Cftc, Fo, Cfe/Cgc et Cfdt signent l'accord.

Depuis cette date, chaque jour un mouvement de grève est organisé de 7h à 10h. La forte mobilisation (plus de 50 % du personnel a participé aux débrayages), la détermination et la solidarité des grévistes ne faiblit pas. Sps vit le conflit majeur des 20 dernières années.

A cela il y a plusieurs raisons. Tout d'abord les salariés ne supportent plus que des organisations syndicales minoritaires ne les respectent pas. Comment est-il possible qu'en période de conflit ces organisations syndicales fassent le jeu de la direction ? Ensuite se pose le problème du pouvoir d'achat. Il ne peut plus être ignoré à Sps comme ailleurs puisque les augmentations dictées par les Directions ne répondent pas aux justes attentes des salariés. Enfin la question de l'équité de la répartition des richesses est une nouvelle fois posée. En

effet, alors que Sps a remonté 13 M€ à la maison mère Safran, les miettes redistribuées aux salariés sont inacceptables. Pour couronner le tout, alors que la Direction de Sps dit ne pas pouvoir répondre aux attentes des grévistes sans mettre en péril la santé économique de l'entreprise, cette même Direction a su trouver plus de 500 000 € chaque année depuis trois ans pour distribuer des primes d'objectifs à 60 hauts cadres. Ces versements sont restés bien cachés mais le pot aux roses a été découvert par Sud en début 2007.

La direction refuse catégoriquement de reparler de politique salariale. Après 9 semaines de conflit, la direction propose une « Allocation Spécifique Transport Energie », dite Aste, d'un montant de 20 € pour tous (cadres et non-cadres). Augmentation générale déguisée, cette Aste est acceptée dans son principe par les grévistes. Mais ces 20 € bruts par mois restent insuffisants. Comment accepter que d'un côté la direction ne sache pas faire mieux que 20 € pour 1 000 salariés quand de l'autre elle n'hésite pas à donner en moyenne 800 € par mois aux 60 hauts cadres !

Ce mouvement de grève est bien perçu par la plupart des salariés, y compris dans une partie de l'encadrement. Car il pose sans ambiguïté le problème du pouvoir d'achat et de l'équité dans la redistribution

des richesses produites. Sps vivait initialement sur les bases d'une culture « sociale » de l'entreprise développée sous l'ère de la Société Européenne de Propulsion (Sep). Depuis l'absorption de Sep dans le groupe Snecma, puis la fusion avec Sagem pour devenir le groupe Safran, les valeurs qui faisaient la culture d'entreprise de cette société ont été bafouées par une équipe de dirigeants parachutés et ne raisonnant que sur des objectifs de rentabilité économique à court terme. Les médias ont fait largement écho de ce conflit. Presse écrite locale mais aussi nationale et spécialisée, radio, télévis. L'image de marque de Sps s'en trouve écornée et les clients qui voient les livraisons perturbées ou reportées s'inquiètent à juste raison.

Après 11 semaines de grève la Direction, disant vouloir sortir du conflit rapidement, refusait de réellement négocier. Incapable de trouver une issue au conflit par la voie de la négociation, elle choisit la voie judiciaire pour

briser la grève. Le 1<sup>er</sup> avril elle engageait devant le Tgi de Bordeaux une procédure en référé d'heure à heure à l'encontre de 9 militants syndicaux (7 Sud et 2 Cgt). Le 2 avril, le vice-président du Tgi rendait son verdict. Les blocages des entrées de l'entreprise étaient considérés comme illicites et 4 des 9 militants convoqués dans les délais étaient condamnés sous astreinte de 1 000 € par infraction. Dans ces conditions et après 3 mois de grève, la fin du conflit devenait inéluctable.

Le 9 avril 2008 les délégués syndicaux, accompagnés par 250 salariés grévistes, ont signé le protocole de fin de grève : Aste à 25 € pour tous (cadres et non cadres), un jour de RTT supplémentaire et levée presque totale des sanctions disciplinaires, tel est le bilan final. Au sein de l'entreprise, ce mouvement revendicatif gardera une place historique. Si la grève est aujourd'hui terminée, le malaise demeure profond. Du seul fait de l'attitude de la Direction, la situation risque de rester conflictuelle...

---

## Pas chère la vie ouvrière chez Alstom !

**L**e tribunal de Douai (Nord) a condamné la société Alstom Power Boilers à 75 000 € d'amende pour mise en danger des salariés d'Alstom exposés à l'amiante sur le site de Lys-lez-Lannoy près de Roubaix entre 1998 et 2001.

Cette usine qui fabriquait des chaudières industrielles a dû déblayer, à la fermeture, en 2002, 40 tonnes de ce produit hautement cancérigène. Sur 360 anciens salariés du site, 150 se sont portés partie civile épaulés par les syndicats et l'Andeva (Association nationale de défense des victimes de l'amiante). Sur cette même entreprise, 80 ouvriers ont été touchés par une maladie liée à l'amiante et une dizaine sont morts !

L'amiante est un fléau, largement dénoncé dès les années 1970 (à l'entreprise Amisol qui traitait l'amiante sans aucune protection à Clermont Ferrand ainsi qu'à la faculté de Jussieu, amiantée, à Paris, entre autres), mais il fallait attendre une législation de 1996 pour obliger les employeurs à informer les salarié-e-s de la présence de ces fibres hautement cancérigènes utilisées dans la construction et l'isolation et interdites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Alstom avait continué entre 1998 et 2001 sa production dans l'usine du Nord sans prévenir les salarié-e-s. Le tribunal a en outre condamné la société à verser 10 000 € à chacun des ouvriers plaignants (dont certains sont au RMI désormais que l'usine a fermé définitivement en 2003). Le Pdg a vu réduire sa peine en appel à trois mois de prison avec sursis et 3 000 € d'amende. Quand on pense à ce que prennent les

« voleurs de poules », petits délinquants de banlieue ou autre pour vol à l'étalage... on reste confondu de l'injustice de cette « justice ».

L'exposition à l'amiante fait aujourd'hui, auprès des anciens salarié-e-s qui ont été exposés pendant parfois 30 ans, 8 morts par jour en France !

Les experts estiment entre 60 000 et 100 000 le nombre de morts qui lui sont liées pour les 25 ans à venir, les cancers n'étant actifs que parfois des dizaines d'années après l'inhalation des poussières.

La seule consolation c'est que le jugement fait jurisprudence, que c'est la première fois, en France qu'une juridiction reconnaît la responsabilité pénale d'une entreprise qui n'a pas respecté la législation sur l'amiante.

Nos camarades de Sud Alstom, de Sud Valéo, et ailleurs, confrontés à ces drames, utiliseront tous les moyens pour que les patrons soient condamnés, indemnisent les salarié-e-s et les familles et nous ferons pression sur cette justice de classe qui condamne légèrement des patrons conscients de l'empoisonnement dont ils sont responsables et qui n'ont pas prévenu les salarié-e-s victimes !

D'autres cas, concernant les personnels d'Alstom, pourront, malheureusement, allonger la triste liste des victimes de l'amiante, en particulier les salarié-e-s de l'ancien établissement de Vélizy en banlieue parisienne, ainsi que ceux de Belfort (alternateurs), dont le site est classé « amiante » depuis peu, Saint-Ouen, et autres turbiniers. La liste n'est pas exhaustive, loin de là.

## Le patronat nouveau est arrivé ?

Avec l'arrivée du printemps, comme le beaujolais nouveau en novembre, l'air du temps est à la modernité affirmée.

Au sein du patronat, c'est la présidente du Medef, Laurence Parisot qui se présente en tête des modernes, face aux patrons de l'Uimm, la vieille fédération de la métallurgie issue du Comité des forges du dix-neuvième siècle qualifiée de ringarde, qui représenterait le patronat rétrograde voire corrompu ou corrompue (horreur !).

La guerre des clans fait rage au sein du patronat. Depuis les sorties en argent liquide de 20 millions d'euros de l'Uimm et de son dirigeant Denis Gautier-Sauvagnac, depuis son « indemnité de silence » d'un million et demi d'euros sans préjudice de son salaire maintenu à 21 000 € mensuels (!), le Medef a décidé de mener campagne contre sa principale fédération. L'Uimm a dû reculer, supprimer le salaire de son ancien président mis en examen (qui n'assurait plus de fonction !) et prévu de renégocier son indemnité.

Rappelons pour les lecteurs qui n'avaient pas suivi le film, que les retraits en liquide ont toujours existé, selon les dirigeants de l'Uimm eux mêmes, qu'une caisse de solidarité antigrève de 600 millions d'euros a été constituée après mai 68 pour « éviter la mollesse de certains patrons dans les négociations et les encourager à la fermeté, moyennant rétribution » (sans commentaire). Cette caisse, dont l'Uimm est aujourd'hui embarrassée a servi à recruter les milices patronales des années 60 et 70, à indemniser des patrons lors des grèves longues et, selon toute vraisemblance, à acheter des syndicalistes (pourris), voire des parlementaires. Un ancien responsable des Renseignements Généraux, entendu comme témoin dans le procès de Gautier-Sauvagnac, affirme qu'en séance de nuit, à l'Assemblée Nationale, on entendait les députés sourire en parlant des amendements Uimm. Des organisations d'extrême droite ont servi d'intermédiaires pour des campagnes électorales... Contrairement à ce que dit la grande presse, il n'y a pas que le mouvement syndical qui aurait été approché par l'argent liquide !

Nous faisons partie, (selon un sondage récent) des 64 % de français qui ne font pas confiance à Mme Parisot dans son rôle d'innocente indignée de comportements « déshonorants ». Il est peu probable que sur une période aussi longue, les dirigeants du Cnfp puis du Medef n'aient pas été au courant des retraits et des enveloppes distribuées....

L'Uimm, gênée aux entournures par le scandale, a tenté de limiter la casse. Elle accepte de revoir les indemnités de son président, mais ne veut pas lâcher les postes de

négociations (Unedic, Agirc, Logement, Caisse de Sécurité Sociale, Formation professionnelle, protection sociale, médecine du travail, conventions collectives...) qu'elle détient. Or c'est cela l'enjeu. Au delà d'une plainte plus ou moins bidon de Laurence Parisot contre deux dirigeants de la métallurgie, il s'agit pour la patronne du Medef de « rénover » la maison.

L'Uimm est attachée à la négociation de branche où elle peut faire valoir sa « technicité » rétrograde à l'égard des salarié-e-s.

Le Medef et sa patronne « moderniste » veulent, à l'inverse, à travers leur programme « Ambition 2010 », « rapprocher les entreprises du mouvement patronal ». C'est à dire modifier l'article 1 des statuts du Medef qui serait révisé pour permettre aux entreprises d'adhérer à l'organisation nationale sans passer par les fédérations. C'est l'idée, à l'anglo-saxonne, qu'on peut se passer des syndicats et que l'employeur représente, seul, les salariés.

Si le Comité des forges, créé en 1901, ancêtre de l'Uimm, sent un peu la naphthaline, la modernité « parisote » qui consiste à négocier au niveau de l'entreprise est un recul considérable (au niveau du dix-neuvième siècle !), qui remet en cause la hiérarchie des normes à laquelle nous tenons : une loi a une force supérieure à un accord national, qui lui-même prime un accord de branche ou régional, puis d'entreprise ; en d'autres termes un accord d'entreprise ne peut prévoir que des dispositions plus favorables (pour les salariés) à celles d'un accord de branche ou régional, lui-même devant être plus favorable qu'un accord national, puis que la loi. Ceci a été remis en cause par François Fillon en 2004 avec la notion d'accord majoritaire dérogatoire.

Les premières conventions collectives ont été élaborées en 1919, revues en 1936, effectives réellement au milieu des années 1950. Loin de vouloir moderniser les rapports sociaux, Laurence Parisot veut revenir sur ces conquêtes sociales et déréguler les règles du travail.

Nous ne sommes pas dupes. Entre les patrons voyous de l'Uimm et les actuels dirigeants du Medef qui veulent revenir au bon temps du patronat qui prévalait avant la première guerre mondiale, la modernité est un peu en panne !

Encore faut-il s'entendre sur le terme de modernité. Pour nous, la modernité, ce n'est pas la victoire de Parisot sur l'Uimm, c'est l'interdiction et l'arrêt des licenciements, initiés, appuyés, organisés par le Medef. C'est aussi des salaires et des retraites qui permettent de vivre décemment à l'heure du vingt-et-unième siècle.