

# *Haute tension*

*Les luttes des salariés contre les plans sociaux 2008-2010*

**Evelyne PERRIN**

## **Remerciements**

Mes remerciements vont à tou-te-s les salarié-e-s  
Qui ont accepté de me répondre  
en me témoignant leur confiance

ainsi qu'à Armelle GORGEU et à René MATHIEU,  
CNRS, CRESPPA, Equipe Genre, travail, mobilités,  
spécialistes de la filière automobile  
et Joël MARTINE, ATTAC Marseille

# SOMMAIRE

Préface de Manuel GEORGET, CGT Philips Dreux	
Introduction	
Un désastre industriel	6
I- Des luttes qui ont fait l'actualité	
Les Contis	8
Centre d'Appels du Club Med	13
Téléperformance	15
Renault-Trucks Saint-Priest	19
Sanofi-Aventis Neuville sur Saône	22
SBFM Caudan	27
Goodyear Amiens	33
Heuliez Cerisay	40
New Fabris Châtellerault	46
Caterpillar Grenoble	51
Delphi Blois	55
Ford Banquefort	57
Philips Dreux	60
Molex Villemur sur Tarn	67
Renault Flins	72
Renault Douai	76
Renault Technocentre	78
Peugeot-Citroën Aulnay	81
Freescale Toulouse	83
Chaffoteaux et Maury	88
Total Dunkerque	92
II- Et dans le public,	
Ou les entreprises publiques privatisées ?	95
France Télécom	95
La Poste	98
ERDF-GRDF	100
RFI	104
III- Des luttes d'un bout à l'autre de l'hexagone	105
Un précédent au Collectif de luttes	107
Le Collectif contre les patrons voyous	108
IV- De restructurations en délocalisations,	
Un paysage industriel menacé	113
L'ampleur des destructions d'emplois	113
Les transformations profondes du capitalisme	113
Le poids écrasant de la finance	114
La désindustrialisation	116
Les délocalisations	122
Le kit de la fermeture	124

Les réponses gouvernementales	126
Entreprises multinationales et management par le stress	127
Le rôle joué par les grandes centrales syndicales	129
V- Quelles solutions ?	133
Une véritable politique industrielle	134
La reprise : un projet inaccessible ?	136
L'intervention des régions	140
Le contrôle ou l'interdiction des licenciements	142
La sécurisation des parcours professionnels	143
La réduction de la précarité	145
Le renforcement des pouvoirs des syndicats	146
La reconversion industrielle	147
La formation professionnelle	148
La relocalisation	150
Le développement de la recherche	151
La taxation des importations	
Ou le rattrapage des salaires des pays émergents ?	152
La réduction du temps de travail	154
Une autre politique industrielle	155
S'attaquer au pouvoir des actionnaires	156
Conclusion	158
Annexes	
Annexe 1 : Liste non exhaustive Des entreprises qui licencient	159
Annexe II : Crise de l'automobile Solidaires Industrie	164
Annexe III : D'autres exemples, à la liste infinie...	169
Annexe IV : L'expérience de la région Poitou-Charentes	172
Annexe V : Propositions de reclassement de Chaffoteaux et Maury	174
Annexe VI : Etats généraux de l'Industrie	175

## ***PREFACE***

### **L'expérience du contrôle ouvrier**

Pour le maintien de production de télévisions de Philips EGP DREUX les salariés du site depuis des années ont organisé grèves, mobilisations régionales, batailles juridiques, etc. Tout a été tenté pour bloquer la machine destructrice de l'emploi. La CGT Philips EGP DREUX s'est battue sans relâche pour la mobilisation massive des salariés de Philips car comme partout, derrière ces emplois directs supprimés, ce sont des milliers d'autres qui ont été liquidés avec l'installation dans le chômage et la misère de milliers de familles.

Le 5 janvier 2010, à 9h00, les travailleurs du site de Dreux ont pris le contrôle de l'usine et de l'organisation des productions afin de dénoncer la fermeture de celui-ci et de démontrer que l'activité TV est toujours possible à Dreux. Une évidence pour le syndicat CGT Philips Dreux qui depuis l'annonce du projet de la fermeture du site prônait comme base de revendication la réquisition de l'outil de production par les travailleurs, comme seule alternative pour faire face aux annonces successives de fermeture d'entreprise.

Pour la première fois en France depuis des années, le contrôle ouvrier d'une entreprise a été effectivement réalisé pendant plusieurs jours, renouant avec quelques unes des plus belles pages de l'histoire du mouvement ouvrier, lorsque pendant les années 70 les travailleurs de LIP et de d'autres entreprises ont dit que, en se passant des patrons, ils pouvaient « produire, vendre et se payer ». Les travailleurs de Philips Dreux ont donc eux-mêmes commandé et acheminé les pièces et matériaux nécessaires à la fabrication des téléviseurs qui étaient dispersés dans différents entrepôts des alentours ; ils ont entreposé ces pièces et ont augmenté la production sous leur propre contrôle.

Les salariés étaient déterminés à maintenir le contrôle de la production et du stockage de celle-ci, et cela même après la visite d'un huissier de justice mandaté par la direction du site, le 11 janvier 2010, qui condamne l'irrégularité du fonctionnement de la production mis en place pas les travailleurs. Que reproche-t-on réellement à ces femmes et à ces hommes qui maintiennent une activité sur leur site pour préserver leur dignité de travailleur ?

Qui sont réellement les voyous ? Sûrement pas les travailleurs, mais ces patrons qui licencient à tour de bras, sans aucune impunité. Ces mêmes patrons qui ne respectent même pas le code du travail, la loi, et qui voudraient donner des leçons de régularité aux travailleurs de Philips. C'est plutôt aux travailleurs, de leur donner une leçon de courage... Des travailleurs qui démontrent qu'on peut se donner les moyens de maintenir une activité sur le site et garantir un revenu convenable aux salariés.

Ce n'est qu'après 5 jours de sommeil que la direction se rend compte que les salariés avaient géré leurs achats, leur organisation de travail pour maintenir une activité sur un mois alors que ces « patrons voyous » avaient sûrement l'intention de transférer ce stock de production vers le site hongrois au détriment du site de Dreux.

Après deux semaines de contrôle ouvrier et pour mettre un terme à cette nouvelle forme de lutte qui s'attaque directement au profit du grand capital, la direction de Philips a disposé de la grande complicité du syndicat FO du site qui encouragera la direction de Philips à utiliser tous les moyens afin de stopper ce contrôle ouvrier. Le 15 janvier, le contrôle ouvrier sera suspendu suite aux menaces d'une procédure de licenciements pour faute grave à l'encontre de neuf travailleurs.

La reprise du contrôle de la production par les travailleurs auto-organisés, réclamant la réquisition et la nationalisation de l'usine, constituait un danger non seulement pour les patrons de Philips, mais pour toute la classe capitaliste, car elle remettait en cause leurs structures d'exploitation. En donnant des idées à d'autres travailleurs en lutte contre les licenciements, elle pouvait devenir ainsi une voie alternative dans la lutte pour faire payer la

crise aux capitalistes et pour la libération de l'exploitation imposée par le capital et l'émancipation humaine.

## Leçons pour l'avenir

Nous souhaitons apporter à partir de notre petite expérience quelques conclusions qui aident l'ensemble des travailleurs dans les combats de classe qui nous attendent. Aujourd'hui la crise capitaliste mondiale se montre dans toute sa profondeur et l'épicentre de cette crise dans la phase actuelle, c'est l'Europe. Dans ce sens, la Grèce ne fait qu'annoncer les attaques que la classe capitaliste mondiale voudra imposer aux travailleurs de tous les pays pour que ce soit eux qui payent le coût d'une crise dont ils ne sont pas responsables. Les plans d'austérité amèneront plus de récession et donc plus de licenciements et de fermetures d'entreprises. Les travailleurs en France se sont battus énormément pendant toute cette dernière année dans des



centaines de combats héroïques, mais qui ont pourtant malheureusement débouché le plus souvent sur des défaites de luttes isolées. La question qui se pose pour l'avenir est de savoir si toute cette énergie de lutte de la classe ouvrière pourra donner lieu à des victoires qui aillent dans le sens de faire payer la crise à ceux qui en sont responsables, les capitalistes.

C'est pourquoi nous pensons qu'en plus de méthodes radicales, les travailleurs doivent se donner des objectifs radicaux. Face à une fermeture d'usine, ne pas se résigner à négocier les meilleures conditions de départ, mais lutter pour empêcher tout licenciement. Ce programme est le seul qui permet d'unifier toutes nos luttes aujourd'hui dispersées et nécessite en même temps la mise en place d'une coordination au niveau national, voire international, pour aboutir. C'est pourquoi il faut chercher par tous les moyens à établir des liens entre les secteurs combatifs de toutes les boîtes en lutte, et cela indépendamment des directions syndicales, qui ont déjà montré largement qu'elle ne feront rien pour faire avancer dans ce

sens le combat des travailleurs. Pire que ça, dans plusieurs luttes ce sont elles qui ont fait des compromis avec les patrons sur le dos des travailleurs, comme on a vu à Philips, mais aussi à Caterpillar ou plus récemment à Total. Dans ce sens il est aussi impératif de développer l'auto-organisation des travailleurs en lutte en même temps qu'on se bat pour construire des syndicats lutte de classe, en les arrachant à ceux qui défendent leurs petits intérêts dans les syndicats et non pas ceux des travailleurs. A tous ceux qui disent qu'il ne faut pas mélanger politique et syndicalisme, nous répondons que la seule façon de faire avancer le syndicalisme dans le sens d'un combat global des travailleurs c'est de s'attaquer au cœur du problème, c'est-à-dire, un système dont la seule logique est d'enrichir une poignée d'actionnaires au détriment de la vie de millions de travailleurs. Ceux qui veulent interdire la politique dans les entreprises soutiennent de fait que la politique soit réservée aux bourgeois et à leurs laquais. Nous pensons au contraire que les travailleurs doivent s'emparer de leur destin et montrer, comme on a essayé de le faire à une petite échelle à Philips, qu'ils peuvent gérer leur travail et

leur vie sans besoin des parasites capitalistes, et ça c'est un combat éminemment politique. Voilà pourquoi le contrôle ouvrier fait aussi peur aux patrons et au gouvernement : en plus de montrer que le licenciement n'est pas un horizon indépassable, il porte le germe d'une société nouvelle possible, basée sur la propriété nationalisée et sur la gestion ouvrière et populaire de toutes les entreprises. A travers le contrôle et la nationalisation des entreprises, les travailleurs mettent en avant le problème du pouvoir de l'Etat et de l'organisation de toute la société. Comme disait Celia Martinez, dirigeante de l'usine occupée Brukman en Argentine, « si les travailleurs sont capables de gérer eux-mêmes une usine, qu'est-ce qui les empêcherait de gérer tout le pays ? »

Manuel GEORGET de la CGT Philips Dreux, 27 avril 2010

## *Introduction*

### *Un désastre industriel*

La France traverse un tsunami industriel. La destruction des emplois industriels, qui n'est pas nouvelle, continue et s'amplifie avec la crise financière de 2008 et ses conséquences sur l'économie réelle. En 2009, le Ministère du Travail a enregistré 2 242 plans sociaux, contre 1 061 en 2008.

Comme Guillaume Duval le souligne dans le dossier consacré par Alternatives économiques de janvier 2010 à la lutte contre le chômage, 269 000 emplois ont été supprimés dans l'industrie entre début 2008 et fin 2009, soit une baisse de 7,7 % sur des effectifs pourtant déjà fortement comprimés au cours des années précédentes ; ceci alors même que ce chiffre ne comprend pas les suppressions d'emploi des intérimaires travaillant dans l'industrie et décomptés dans les effectifs du secteur tertiaire, suppressions d'emploi qui ont concerné 121 000 personnes entre le troisième trimestre 2008 et le troisième trimestre 2009. Et l'INSEE estimait que 63 000 emplois industriels devaient encore disparaître au cours du premier semestre 2009.

Yves Mamou, dans la page du *Monde* consacrée au conflit de Total<sup>1</sup>, rappelle qu'en 2010 l'industrie emploie 500 000 personnes de moins qu'il y a dix ans, et la direction du Trésor<sup>2</sup> estime que deux millions d'emplois industriels ont disparu en trente ans, tandis que la perte de valeur ajoutée pour l'industrie est sur cette période de 40 %.

La productivité a également chuté, se trouvant réduite de 2,6 % au premier trimestre 2009 par rapport au début 2008, ce qui signifie que les effectifs employés sont trop importants à hauteur de 4% environ, soit un million d'emplois...

Les employeurs ont ainsi eu recours massivement aux dispositifs de chômage partiel en partie aidé par l'Etat : on a compté jusqu'à 320 000 salariés en chômage partiel au second trimestre 2009, et encore 140 000 au troisième.

Dans ce tableau sinistré, l'année 2009 a été marquée par des vagues de licenciements dans les entreprises industrielles et également tertiaires, et jalonnée de luttes acharnées des salariés concernés par les plans sociaux : Molex, Freescale, Continental, Caterpillar, New Fabris, Chaffoteaux et Maury, Ford, General Motors, Goodyear,... pour ne citer qu'eux, ont défrayé la chronique en recourant à diverses actions plus ou moins spectaculaires contre les plans sociaux : pose de bonbonnes de gaz devant l'usine et menaces de la faire sauter, manifestations, jusqu'à poser nus pour un calendrier, tout a été tenté pour toucher l'opinion publique et interpeller le gouvernement.

Les succès ont été rares, et dans la plupart des cas, les plans sociaux ont été appliqués, jetant dans le chômage des salariés qui craignent de ne pas retrouver d'emploi dans des bassins d'emploi sinistrés.

Les conventions de reclassement ont été largement utilisées, qu'il s'agisse de la convention de reclassement personnalisée (CRP) ou du contrat de transition professionnelle (CTP), réservé à 25 bassins d'emploi (qui devraient passer à 40 prochainement). 126 000 personnes sont entrées en CRP en 2009 (contre 50 000 en 2008). Ces conventions permettent un quasi maintien du salaire pendant un an et reculent l'entrée en chômage. Mais au bout de cette année, les anciens salariés vont se retrouver au chômage et peineront à retrouver un emploi sur un marché du travail fortement déprimé.

Certes, l'industrie n'est pas la seule touchée, et le secteur tertiaire marchand a aussi perdu entre 2008 et 2009 281 000 emplois, mais cela n'a représenté que 1,5 % de ses effectifs.

---

<sup>1</sup> Yves MAMOU, « Une désindustrialisation difficile à enrayer », *Le Monde*, 23 février 2010.

<sup>2</sup> Direction du Trésor, *La désindustrialisation en France*, site Internet du Ministère des Finances, 2010.



Nous avons voulu, pour prendre la mesure de ces suppressions d'emploi et de leurs conséquences, mais aussi des luttes menées contre elles, donner la parole aux salariés concernés par ces plans sociaux. Aussi avons-nous rendu visite aux salariés des différentes entreprises les plus médiatisées. Nous avons conscience ce faisant d'avoir gommé les luttes menées dans nombre d'entreprises plus petites. C'était une des contraintes de l'enquête.

Au vu des résultats de cette enquête, on ne peut pas parler de fatalisme ou de passivité des salariés concernés. Ces derniers se sont en effet défendus bec et ongles et ont mené des luttes acharnées, déterminées, et d'une grande ténacité. Il faut leur rendre hommage. Nous nous interrogerons sur l'écoute qu'ils ont rencontrée ou non de la part des pouvoirs publics, sur le soutien ou non qu'ils ont reçu de la part des centrales syndicales.

## *I- Des luttes qui ont fait l'actualité*

### *Les « Contis »*

#### ***Continental - Les "Contis" battent le pavé pour sauver leurs emplois***

**Un millier de salariés de l'usine Continental de Clairoux ont manifesté mercredi 25 mars à Paris contre la fermeture de leur site avant d'être reçus à l'Élysée.**

Manifestation de salariés de Continental à Paris (25 mars 2009)

Quand le 11 mars 2009, les 1120 salarié-e-s de l'usine de pneumatiques Continental à Clairoux dans l'Oise apprennent subitement la fermeture de leur entreprise pour fin 2009, c'est le ciel qui leur tombe sur la tête : rien ne le laissait prévoir. Certes, avec la crise économique déclenchée à l'été 2008, les ventes d'automobiles et en conséquence les commandes de pneumatiques avaient fortement chuté : de 8 millions de pneus haute performance (ceux qui dégagent le plus de valeur ajoutée), la production journalière de l'usine Continental était descendue à 7 puis 5 millions. Mais l'entreprise restait bénéficiaire (17 millions de bénéfices après impôt), elle venait de procéder à l'embauche en CDI de 70 intérimaires et d'en embaucher d'autres avec le passage aux 40H imposé en début 2008, et elle venait de faire 44 millions d'investissements dans de nouvelles machines – certaines étaient encore sous bâche. Certes, Continental avait fermé deux ans auparavant une usine à Charlotte (USA) qui avait vu sa production chuter de 8 à 5 millions de pneus. Les salariés s'attendaient sans doute à une vague de départs en pré-retraites ou à quelques licenciements, mais pas à la fermeture du site. Comme le dit Sébastien, qui travaillait aux programmes : « le jour de l'annonce de la fermeture, je formais des gars sur de nouvelles machines... ! »

Dès le lendemain, le 12 mars, les salariés constituent un Comité de lutte ouvert à tous, syndiqués ou non syndiqués, cadres ou ouvriers, où chacun avait son mot à dire : c'est le principe de la démocratie et de l'autonomie par rapport aux syndicats, ce sont les salariés qui décident de l'organisation de la lutte : « La hargne était là, les gens ne sont pas retournés à bosser ».

Sylvie, une des rares femmes de l'entreprise (elles sont une petite centaine), qui travaillait le week-end et était donc assez isolée des autres salariés, entre tout de suite dans le comité de lutte et s'y intègre facilement, bien que la seule femme. Sébastien, depuis douze ans dans l'usine, a tourné en rond chez lui le premier jour et est entré au comité de lutte dès le second jour et ne l'a jamais quitté. Dès le départ, dit Eric, les gens voulaient résister.

En effet, comme le dit Eric, « la crise a bon dos : ils s'en sont servis pour fermer le site, mais la fermeture était prévue bien avant. L'ancien directeur du site de Clairoux venait de partir ouvrir une usine en Roumanie, avec 300 millions d'investissements prévus. C'est une délocalisation pure et dure ! Or, ici, on fabriquait jusqu'à 600 types de pneus, on était passés de 60 références par jour à 120. »

Les Contis ont alors multiplié les actions :

- Lors de la manifestation nationale du 19 mars, on nous a mis en tête de cortège.

On a fait deux ou trois manifestations à l'arrache sur Compiègne

On est allés à dix cars à l'Elysée demander une entrevue avec le président de la République. On a été reçus. Mais ils voulaient quatre personnes, deux de Conti, et deux délégués désignés par les syndicats ; c'est alors que les syndicats, que l'on n'avait pas encore vus, ont voulu prendre deux places dans la délégation. On a refusé. On ne les a jamais revus.

On est allés au MEDEF une première fois, puis une deuxième fois, avec les Caterpillar de Grenoble

Le 22 avril, on est allés à Hanovre et on a manifesté avec les salariés allemands frappés par trois fermetures d'usines en même temps, ils nous ont très bien accueillis. Là, c'était impressionnant comme manifestation.

Le 4 juillet, ici, à Margny-les-Compiègne, on a fait une journée de fête et d'appel à soutien de la part de la population, où celle-ci a exprimé sa solidarité. C'est à partir de là qu'on a commencé à voir des politiques, Olivier Besancenot est venu, Nathalie Herteaux de Lutte Ouvrière.

Le 30 juillet, on est allés à Châtellerault manifester à plus de 2000 à l'appel des New Fabris. Mais c'était leur dernier jour, ils étaient licenciés. On est restés toute la nuit avec eux sur le site bloqué, ils baissaient les bras, ils étaient usés par huit mois de lutte. Ils ont fait voter les gens, sur 366 salariés, 260 sont venus voter, et seuls 40 ont dit non au PSE. Ils ont arrêté la mort dans l'âme. Je me souviendrai toujours de leur regard.

On est allés voir les Goodyear à Amiens, et on a manifesté avec eux. Ils sont venus avec nous ensuite à Paris le 17 septembre.

Ensuite, on est allés à la Bourse de Paris avec des dizaines d'entreprises en lutte, le 17 septembre, à l'appel des Goodyear et non de la CGT.

Samedi, on va à Lille pour voir les sans-papiers qui nous ont mis dans leur motion.

On a tout de suite introduit un recours devant le tribunal de Sarreguemines. On était confiants, le dossier était béton. Le gouvernement avait dit : « Ne vous inquiétez pas, la justice va jouer son rôle. » Sarkozy, Lagarde et Châtel disaient alors « On va mettre ces patrons voyous devant leurs responsabilités ! » Même le procureur avait déclaré être en faveur des salariés. C'est là qu'il y a eu l'affaire de la sous-préfecture.

Le 21 avril, on s'est invités à la sous-préfecture de Compiègne, car cela faisait des mois que l'on réclamait du gouvernement l'organisation d'une réunion tripartite, entre lui, les salariés et les patrons, et que l'Etat fasse le juge entre les deux. On n'avait aucune nouvelle, or, le plan social était lancé. Donc on est allés à la sous-préfecture pour voir la sous-préfète et lui demander de faire pression. On était accompagnés de France 2, qui faisait un reportage pour « Compléments d'enquête », de TF1, et de FR3, qui venait tout le temps aux AG. C'est là que nos copains qui étaient allés au jugement de Sarreguemines nous ont appelés pour nous annoncer que le tribunal nous avait déboutés.

Là, la fureur nous a pris, et on a renversé quelques bureaux. On a parlé de saccage. Les dégradations n'étaient pas aussi importantes que ça. Sept camarades, tous du comité de lutte, sont passés en procès et six sont condamnés à de lourdes amendes, sans qu'il n'y ait aucune preuve formelle de leur implication. Ils ont été désignés par le directeur de l'usine au vu des photos prises par TF1, qui devaient être floutées, et qui curieusement ne l'ont pas été, et ont été transmises à la police. Comme ajoutent Eric et Sébastien : « Mais à la base, on est des ouvriers, on n'est pas des casseurs. On nous a poussés à bout. A la sous-préfecture, tout le monde s'est rendu compte que c'était fini, alors qu'on avait en principe le gouvernement pour nous.

Mais il a fallu cette casse pour que l'on obtienne la tripartite aussitôt.

On a toujours été mobilisés et on est restés très soudés, on n'a jamais fait une manifestation à moins de 800 à 1000 sur 1120. C'est cela qui a fait notre force. Et d'autre part, nous avons eu un soutien de poids, celui du camarade de Lutte Ouvrière, Mr Spirzko, qui a été toujours à nos côtés et nous a conseillés et évité des pièges, car il avait négocié le plan social des Chausson, et c'est pourquoi Xavier Mathieu l'a sollicité. Il a été là tous les jours. Mais il ne cherchait pas à se mettre en avant. Il proposait. C'étaient toujours nous qui décidions. »

- Avez-vous pensé à reprendre l'entreprise ?

- C'était impossible. On nous a beaucoup reproché de nous être battus pour des indemnités de départ. Mais au départ, on ne s'est pas battus pour une prime, mais pour empêcher que l'usine ferme, car elle était rentable. L'actionnaire précédent avait pris plus de 50 % des actions et s'était endetté dès 2008. Puis il y a eu la délocalisation.

- Quels sont les acquis de la lutte ?

- « La fierté, la dignité », selon Sylvie, qui ajoute : « je ne regrette pas. Cela m'a aidée aussi à avaler la pilule. »

Pour Sébastien et Eric, « on s'est battus pour que ces licenciements leur coûtent le plus cher possible, pour que cela serve d'exemple.

On a obtenu après notre licenciement en décembre d'être payés à 85 % en congé de conversion pendant 24 mois, avec le droit à trois stages, et la mutuelle, ce qui nous amène à fin 2011. Puis on aura droits à 23 mois d'allocations de chômage, et même à trois ans pour les plus de 50 ans. Et cela, y compris pour le dernier embauché, celui qui avait été embauché une heure avant de l'annonce du PSE. Au total, ça leur coûte 220 millions d'euros... Chez Molex, alors qu'ils se sont battus des mois, leur plan social a été pris en charge par les syndicats, et ils ont obtenu beaucoup moins. Il faut que ce soit pris en mains par les militants, et non par les syndicats. On n'est jamais mieux servis que par soi-même.

Si on a obtenu tout ça, c'est parce que Continental avait promis en janvier 2008, lorsque nous avons été forcés à passer aux 40H, la pérennisation du site jusqu'en 2012. Ce non respect des contrats signés nous a aidés dans la négociation. Et aussi, c'est à cause de l'image de marque de Continental, entreprise allemande. Et enfin, parce qu'ils voyaient qu'on ne lâchait pas, on était même plus nombreux à la fin qu'au début à se mobiliser.

- Qu'attendiez-vous du gouvernement ?

- On en attendait qu'il respecte ses promesses et ses engagements. Or, une usine de 1120 personnes, un potentiel, un savoir-faire... tout est plié en cinq mois sans que l'Etat intervienne ! C'est pourquoi on était allés voir Sarkozy, car on était la première usine à être repassée de 35 à 40H et la première à fermer après.

- Qu'attendiez-vous des syndicats, et notamment de la CGT ? Quel a été leur attitude ?

- Après le refus opposé à ce qu'ils prennent la place des salariés lors de l'entrevue à l'Elysée, on ne les a plus jamais revus. Bernard Thibault n'est jamais venu. Il s'est empressé de nous dénoncer après les dégradations à la sous-préfecture, nous traitant de « voyous ». On a cinq syndicats dans l'entreprise, mais le syndicat majoritaire était la CFTC, on n'aurait jamais rien obtenu avec eux. Les syndicats sont déconnectés des luttes. Ils ont peur de la convergence des luttes car ils ne la maîtrisent pas. Quand on a eu le résultat du tribunal de Sarreguemines le 1<sup>er</sup> septembre, Thibault était à l'Elysée. Il a dit qu'il ne se déplaçait pas dans une usine avec seulement 15 syndiqués CGT. Mais à Goodyear ils ont à 85 % CGT et ils ne l'ont pas vu davantage. Il faut faire une manif le lundi, la continuer le mardi, le mercredi, et ainsi de suite, si l'on veut y arriver, et pas une manif le samedi une fois tous les trois mois. Après le 19 mars, ils ont vendu le mouvement. »

Ce qui frappe est le sentiment de trahison ressenti par les salariés :

- Trahison de l'entreprise, à laquelle ils s'étaient donnés avec ardeur. Ainsi, dit Sylvie, « en 12 heures, on faisait 40 pneus, et même 60 dans l'autre dimension ; il y avait une cadence à faire. On était toujours debout. C'était un métier dur, mais on était payés en conséquence (1500

euros en travail du week-end). Je comptais faire ma vie ici... On est encore un peu dans le contexte de la lutte. Déjà, quand on arrive devant l'entreprise fermée, ça fait quelque chose...

- Trahison du gouvernement, dont ils attendaient l'intervention, selon ses promesses.  
- Trahison des syndicats, absents sur la lutte, et incapables de proposer une coordination des luttes, et une alternative. Pire, lorsque survient l'affaire de la sous-préfecture, c'est la désolidarisation totale. Or, le procès remet en vigueur en quelque sorte la loi anti-casseurs abolie par Badinter, en laissant accuser des personnes du seul fait de leur présence dans une manifestation. Comme le dit Sébastien, « c'est lus qu'un symbole, cela concerne tout le monde. Je n'ai pas envie que cela fasse jurisprudence et de laisser cela en héritage à mes enfants. »

Ajoutons que même si nous n'avons pu l'interviewer, il faut souligner le rôle clé joué tout au long du conflit par Xavier Mathieu, leader emblématique de la lutte des Contis, âgé de 44 ans, dont 22 ans de délégué CGT chez Continental. Son énergie farouche, sa détermination, son éloquence ont aidé à souder les Contis. Il n'a pas hésité non plus à dénoncer l'inaction de Bernard Thibault, le traitant de « racaille » tout d'abord, puis se ravisant, ce qui lui valut les honneurs de la presse, friande de telles accusations à deux mois du Congrès de la CGT.

Suite à l'expression spontanée de colère de quelque 500 salariés à la sous-préfecture de Compiègne, les Contis se sont vus pour sept d'entre eux assignés en justice et de lourdes peines étaient requises contre eux. Le 5 février 2010, la Cour d'Appel d'Amiens a annulé les peines de prison prononcées en septembre par le tribunal de Compiègne contre six travailleurs. Mais l'Etat entend assigner maintenant ces salariés devant le tribunal civil pour leur faire rembourser les prétendus dégâts – en fait, quelques ordinateurs et papiers bousculés – et le procès a lieu le 7 avril. Pour dénoncer cette criminalisation de la lutte et l'acharnement de l'Etat, les Contis ont à nouveau manifesté leur unité dans l'adversité.

## **Leçon de la lutte**

Les « Contis » ont fait la une de l'actualité en 2009. Leur lutte fut à de nombreux égards exemplaire, car malgré la faiblesse de la CGT, les salariés ont constitué un comité de lutte avec les syndiqués de divers syndicats et des non syndiqués qui a créé une unité exceptionnelle dans le combat mené par les salariés. Très souvent, c'est à plus d'un millier qu'ils ont intervenus. Cette unité a été une des clés du succès.

On ne peut dire – comme certains y compris au sein des confédérations le leur ont reproché – qu'ils ne se sont battus que pour des primes de départ. Au début, ils ont lutté contre la fermeture de leur entreprise car elle était rentable. Ils n'ont pu en proposer la reprise. C'est un cas de délocalisation pure et dure, où les machines sont parties en Roumanie. L'Etat n'est pas intervenu, et la CGT n'a pas apporté de soutien. Aussi les salariés se sont-ils battus pour que leur licenciement coûte le plus cher possible au patron : ils ont obtenu les plus grosses indemnités parmi les entreprises victimes de plans sociaux. Leur détermination dans l'unité s'est maintenue face à la répression et au procès intenté à sept d'entre eux. La leçon qu'ils en tirent est que l'on n'est jamais mieux servi que par soi-même, et qu'il ne sert de rien de déléguer la lutte aux syndicats.

## *Centre d'Appels du Club Med*

Le centre d'appels européen du Club Med emploie 220 salariés avant l'annonce en 2009 du plan social, qui prévoit 90 licenciements. Or, le Club Med a bien résisté à la crise, car il s'est recentré sur une clientèle haut de gamme, avec la suppression des villages les moins chers, et l'élimination de la clientèle populaire. Comme le dit Sébastien, délégué FO au Comité d'entreprise, c'est d'autant plus abusif de justifier le PSE par la crise. Bien avant celle-ci, dès 2007, le Club Med relocalise des appels dans les agences Club Med Voyages pour en rentabiliser la main d'œuvre.

« Nous considérons que le projet de restructuration de 2009 a commencé en réalité en 2007 avec ces détournements d'appels, qui n'ont pas été soumis au comité d'entreprise et auraient dû être justifiés par la conjoncture en 2007. Aussi FO, et la CGT qui nous suit, ont attaqué pour délit d'entrave. Ce fut la première cartouche que nous avons sortie lors des négociations sur le PSE.

Ensuite, on a mobilisé fortement, les salariés ont d'abord fait une grève totale sur quatre jours, puis pour limiter les pertes de salaires, on a fait des grèves la première heure (celle où il y a le plus d'appels de 9H à 10H) et sur la dernière heure. On a mis la pression, on a eu une double page dans *Marianne*, et des articles dans *Le Parisien*, *L'Humanité*. On a demandé un rapport d'expertise sur la justification économique du PSE, qui a conclu que rien ne le justifiait économiquement.

L'attaque au TGI, cela aurait pu être la deuxième cartouche, cela aurait bloqué le PSE plusieurs mois. Mais nous avons posé la question aux salariés : « On est prêts à aller au TGI. Qu'est-ce que vous voulez faire ? »

Hélas, les salariés se sont prononcés contre aller au TGI car ils sont fatigués de lutter, ils sont stressés, ils n'en peuvent plus. Beaucoup ne peuvent plus, psychologiquement, supporter de travailler sans savoir ce qui les attend. On s'est retrouvés très minoritaires face à la direction et aux dix délégués CFDT et CFTC qui ne nous soutenaient pas, pire, qui dénonçaient notre action.

L'annonce du PSE, en effet, a cassé quelque chose : beaucoup de gens sont dégoûtés et veulent se barrer, ils s'étaient donnés à fond, et ils se sont sentis trahis.

Pourtant, notre lutte a payé, même si on aurait pu avoir plus en allant jusqu'au bout. On ne pourra pas contrer complètement le PSE. On a dit, « Restructurer, c'est votre droit, mais personne ne doit rester sur le carreau. Vous garantissez des indemnités conséquentes pour que les gens qui veulent partir puissent être motivés à le faire, mais avec une garantie que tous ceux qui veulent rester soient reclassés dans le groupe. On n'a pas eu cette garantie. Mais on a transformé une vingtaine de contrats précaires de 17H30 en dix contrats de 35 H et trois mi-temps, et avec les reclassements internes, on a réussi à baisser de moitié le nombre de licenciements, il en reste 40. On espère un maximum de départs volontaires si les primes sont conséquentes. A ce sujet, on a réussi à dépasser tout ce qui s'était fait dans le groupe jusque là : on a obtenu 75 % du salaire par année d'ancienneté, avec des mois de salaire en plus selon l'ancienneté, même si on est loin d'avoir obtenu ce que nous revendiquions au départ. Il reste deux gros écueils : la direction nous a fait un coup de Trafalgar en nous imposant des indemnités transactionnelles – avec lesquelles on ne peut plus saisir les Prud'hommes – alors qu'on voulait des indemnités complémentaires. Cela se fait d'habitude dans le cadre de licenciements individuels, mais très rarement dans le cadre de PSE. Or, ce renoncement, ça se monnaie. C'est la double peine. C'est pourquoi on aurait souhaité faire une grève sur deux jours au moins avant la troisième réunion sur le PSE.

Je tire de cette lutte pas mal de leçons. La toute première, c'est que l'on se rend compte que nous les salariés touchés et leurs représentants, on en est réduits à négocier des primes de valise, alors qu'en tant que responsables syndicaux, on est là pour défendre l'emploi. Le gouvernement avalise des licenciements abusifs. On a reculé sur le droit des licenciements : avant, avec le rapport d'expertise, on pouvait remettre en cause un PSE ou l'annuler. Aujourd'hui, il faut attendre d'être licenciés pour aller aux prud'hommes, et les directions s'arrangent pour qu'on ne puisse pas y aller. La seule action possible est politique. Il faut une législation contre les plans de licenciements abusifs. Il faut que les motifs des PSE soient béton. Or, la plupart des PSE sont très peu justifiés économiquement. Et on se retrouve impuissants à négocier des primes de départ.

Deuxième leçon : FO se revendique de la CGT d'avant-guerre. Pour nous, il n'y a pas de vraie négociation sans rapport de forces avec des grèves, des débrayages, une pression médiatique. On est obligés de faire monter la pression. Les avancées qu'on a, il faut les arracher.

La troisième leçon, malheureusement, c'est que l'unité syndicale est fragile, alors qu'elle est vivement souhaitée par les salariés. Il y a hélas des syndicats soit mous, soit vendus.

- Pourquoi les grandes confédérations syndicales ne proposent-elles aux salariés en lutte boîte par boîte aucune coordination des luttes ?
- J'ai posé cette question à Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, lors d'une assemblée de tous les secrétaires d'UD d'Ile de France. Il m'a répondu : « Oui, mais on ne peut pas forcer les autres confédérations. Le seul moyen de faire reculer le gouvernement serait une grève générale reconductible. » Pour moi aussi, la seule solution serait une grève générale. Pour cela, il faut commencer à s'unir sur le terrain. »

## **Leçon de la lutte**

Le PSE a été préparé en amont par le détournement des appels sur les agences. Il n'y a pas eu d'unité syndicale, et la lutte a épuisé les salariés. FO a dû se concentrer sur la négociation de primes de départ alors qu'il voulait défendre l'emploi. Dans de tels cas, une loi contre les plans sociaux paraît indispensable.

### **Occupation du site Teleperformance de Pantin**

Mercredi 17 février 2010, par [cclpv](#) // [Teleperformance](#)

Suite a la réunion de ce jour, Mardi 16 Février 2010, entre la direction et une délégation de 10 salariés de Teleperformance Pantin, les salariés ont renouvelé leur soutien aux salariés concernés par des plaintes pénales et des sanctions disciplinaires disproportionnées.

En effet, la direction n'a pas souhaité répondre favorablement à la demande des salariés sur :  
L'annulation des sanctions à venir ou déjà prises  
Le retrait des plaintes pénales.

Bien que la réunion se soit déroulée dans de bonnes conditions, et que la direction ait répondu à toutes les questions posées par les salariés, la direction avait pour consigne de ne pas se prononcer sur les demandes (revendications) des salariés.

Les arguments des salariés ont été entendus et incite la direction à en référer à leur hiérarchie.  
Nous ne pouvons bien évidemment pas présager d'une issue favorable a cette réflexion.

Cependant, cela doit permettre a la direction de TELEPERFORMANCE de pouvoir prendre leur décision en leur ame et conscience.

La préfecture a été informé  
Le gardien de l'immeuble a reçu le communiqué  
La direction a reçu en main propre le communiqué des salariés  
La police a été informée.

La direction a de nouveau fait appel à 2 vigiles (ce qui semble normal vu les circonstances) Et un huissier doit passer ce soir vers 22h30, pour constater que ce mouvement est pacifique.

En soutien à nos 4 collègues et en attente de la réponse de la direction suite à la réunion de ce jour avec Mme Catherine FRANIEN, Mr Laurent MIMAULT et Mr Fabien SABORET concernant les demandes de retrait des plaintes et des sanctions, nous reprenons à partir de ce jour l'occupation du site de TELEPERFORMANCE France Centre-Est situé au 41 rue DELIZY à PANTIN.

Cette occupation se fera de façon pacifiste et tout le personnel du site de Pantin (salariés, encadrement, agents administratifs, direction) sera libre de circuler comme bon lui semble.

Téléperformance est l'un des principaux centres d'appels sous-traitants en France de France-Télécom, ainsi que d'autres donneurs d'ordre comme La Redoute. L'entreprise regroupe 8500 salariés dans 26 centres d'appel. Le groupe fait des bénéfices. Au premier semestre 2009, il a réalisé 7,9 % de chiffre d'affaires en plus.

Le 16 juin 2009, la direction de Téléperformance annonce un plan social de 157 suppressions de postes d'encadrants, 318 mobilités de Pantin à Villeneuve d'Ascq et de Montigny à Orléans, et la fermeture de trois centres en région parisienne, à Pantin, Montigny (78) et Paris 15è.



Comme le précise Myriam, déléguée FO, six syndicats (CGT, CFDT, CGC, FO, SUD, CFTC) ont créé une intersyndicale au début, mais la CFDT et la CGC ont voulu négocier et sont sorties de l'intersyndicale en juillet. Le comité d'entreprise a attaqué le PSE en référé, et il est suspendu jusqu'à une audience prévue le 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Écoutons Salim, technicien à Pantin :

« Auparavant, début 2009, il y a eu une restructuration divisant Téléperformance France en quatre régions, et il se trouve alors que la région Centre-Est (qui regroupe Pantin, Montigny, Belfort et Lyon) perd de l'argent.

Le redécoupage a été calculé pour justifier le plan social. Et les redéploiements vont continuer, c'est lié aux délocalisations. Quand on ouvre des sites à l'étranger, c'est le début de la casse, car l'entreprise embauche quatre salariés pour le prix d'un, même si je suis pour que tout le monde sur la planète puisse vivre correctement. En Tunisie, ils ont créé un centre d'appel avec des centaines de postes, et ont même construit une petite ville autour de cette activité. C'est le dumping social.

Quand on nous a annoncé le plan social, ce fut une claque, il nous a fallu deux semaines avant de commencer à nous organiser. Au début, on se dit : « Pourquoi nous ? Qu'est-ce qu'on a fait ? » Après, on réfléchit, et on se dit : « Ah bon, ils perdent de l'argent, mais la cause, c'est la fusion... ». Qui va déménager à Orléans ou Villeneuve d'Ascq pour 1100 euros par mois ? Il ne faut pas se faire d'illusions, c'est la volonté de dire « Dégagez, on ne veut plus de vous ! »

Je suis chez Téléperformance depuis 2003, je suis technicien-support, c'est-à-dire que je dépanne les clients par téléphone. Au fur et à mesure, on s'aperçoit d'une volonté de l'entreprise de ne plus donner d'importance à la qualité du travail : elle veut que l'on fasse le boulot à la va-vite, peu importe la qualité du conseil technique. On nous demande non plus d'être bon techniquement, mais de convaincre : on fait croire au client qu'il est dépanné. C'est de plus en plus quantitatif. Au début, il n'y avait pas de problème si l'on mettait 15 à 20 minutes avec un client. De plus en plus, ça descend à 12, puis à 10 minutes. L'employeur veut toujours plus, même si la fiche de paie ne bouge pas. L'opérateur et le client ont toujours tiré les prix vers le bas. On est surveillés, minutés et chronométrés, il faut lever le doigt pour aller aux toilettes. Je me suis fait sanctionner plusieurs fois, car je refuse quelque part d'être le petit employé modèle. On me force à basculer vers le commercial, ce n'est pas mon rôle, je suis technicien ; je sentirais que c'est abuser de la confiance du client, si de façon subliminale on essaie de lui fourguer un produit sous prétexte de le dépanner. On nous demande de cerner le client pour lui suggérer des besoins qu'il n'a pas.

La lutte a commencé en juin. Je n'en veux pas aux organisations syndicales, mais tout de même : on est dans la perspective de débrayages d'une demi-journée ou d'une journée de temps en temps. Des groupes de mobilisation se sont montés sur chaque site, avec des personnes de diverses étiquettes, afin que les gens, même s'ils sont allergiques au syndicalisme (et il y en a de plus en plus), puissent se retrouver et se battre. On est une trentaine sur Pantin et autant sur Montigny, et une vingtaine sur Guyancourt (où ils sont moins touchés), impliqués et actifs, mais dispersés. On veut établir un rapport de forces avec la direction, et même dans les moments de faiblesse, il faut donner l'illusion que l'on est forts. S'il devait y avoir un bénéfice au plan social, c'est de reconnaître ce potentiel d'entraide et de solidarité non soupçonné chez des personnes que l'on a côtoyées des années.

- Que pensez-vous de l'attitude des syndicats ?

Je suis « étiqueté FO » car j'ai choisi d'être avec des personnes en qui j'avais confiance. Mais j'ai des copains SUD. Ce sont les militants qui font la force d'une mobilisation, plus que l'étiquette syndicale. J'en veux aux syndicats – tous - de ne pas s'être suffisamment battus

contre la restructuration en obtenant des garanties. Sur le rôle des syndicats, je suis mitigé. On sent bien des connivences entre les syndicats historiques, d'une part, et le patronat et le gouvernement d'autre part. Certes, on peut discuter d'un dialogue social, c'est bien le rôle des syndicats, mais ce n'est pas une raison pour se ramollir. Or, c'est mou. Il y a des enjeux qui nous dépassent, nous petits militants. Ces enjeux reviennent sur nous pour influencer un conflit social. Sommes-nous au courant de tout ? N'y a-t-il pas des tractations qui nous échappent ? D'où, on redouble de vigilance. Sur les cas de Molex et New Fabris, on n'a pas entendu Thibault, ni Mailly, ce fut le silence radio. C'est un désaveu de ne pas rebondir médiatiquement. Le syndicat doit accompagner les salariés dans les orientations qu'ils ont démocratiquement choisies.

- Où en est le plan social ?

Nous l'avons attaqué en référé pour vice de procédure, et il est suspendu depuis le jugement du 22 septembre, jusqu'à une audience sur le fond le 1<sup>er</sup> décembre 2009, où nous allons demander la nullité de ce projet. L'employeur peut mettre en place un autre plan social d'ici le 1<sup>er</sup> décembre pour berner la loi et éviter le tribunal, et ainsi protéger son image de marque. En ce moment, il nous propose un accord de méthode, c'est-à-dire une feuille de route pour négocier, ce qui lui permet d'établir un calendrier d'exécution serré, de museler les instances représentatives, mais d'un autre côté, les organisations syndicales peuvent obliger l'employeur à mettre plus de moyens pour les reclassements en interne et en externe, avec des formations rémunérées, des congés de reclassement, des primes extra-légales... Je suis partagé, à la fois pour et contre : pour, car les organisations syndicales pourraient définir le contenu du plan social ; contre, car il y a le risque que l'influence des confédérations soit plus forte que celle des militants. Actuellement, la direction a proposé un projet d'accord de méthode qui est perçu comme une insulte par les salariés. C'est du mépris affiché ! Les juristes disent que tout est à refaire. C'est peut-être l'occasion de faire des propositions fortes socialement, en ne gardant que des départs volontaires et des reclassements internes et externes avec des conditions ambitieuses. On est prêts à nous battre, une majorité de salariés sont prêts à nous suivre. C'est aux salariés de trancher.

S'il n'y a pas d'accord de méthode, l'employeur peut faire un PSE « relifté » pour ne pas perdre en justice. Le juge en effet n'est pas compétent pour statuer sur la santé de l'entreprise, il ne se prononce que sur le volet social. Si l'on ne passe pas d'accord, on pourra toujours réattaquer le PSE 2 avec une demande d'expertise économique et comptable et la consultation du CHSCT, cela fera gagner quelques semaines ou quelques mois, pour qu'à l'issue de la procédure, on puisse peut-être réattaquer au tribunal. La question est de savoir si les collègues ont conscience que la justice pourrait ne pas répondre à leurs attentes sur le volet social.

On va diffuser des tracts devant les agences Orange, pour dénoncer la responsabilité du donneur d'ordre France-Télécom sur les restructurations et les conditions sociales chez nous, puisqu'il impose ses conditions et tire les prix vers le bas. Bien plus, nous allons interpeller l'Etat, qui est actionnaire de France Télécom à hauteur de 23 %. Il a cette responsabilité doublement, car il a participé à l'effritement des grands services publics. On va interpeller les politiques, on a le soutien des maires de Pantin et de Montigny, on va voir comment intervenir au niveau de l'Assemblée Nationale. J'en ai marre de voir des collègues déprimés sous cachets, ou en arrêt maladie, l'employeur n'a-t-il pas une responsabilité sur la santé physique et psychique de ses salariés de par leurs conditions de travail ?

Pour résumer, notre combat est triple :

- contre le système d'apparatchiks – organisations syndicales
- contre la direction, sur le plan légal et sur celui des actions
- contre les salariés anxieux et tendus, où tout incident peut dégénérer, car il y a une chasse aux sorcières, des rumeurs, des pressions, des sanctions, c'est dur à gérer.

Lors de l'interview le 13 octobre, Myriam est inquiète car depuis deux jours elle a appris que la fédération FO veut négocier un accord de méthode et des départs volontaires, avant même le 1<sup>er</sup> décembre. Il suffira de 33 % de représentativité et donc que CFDT, CGC et Fo signent pour que l'accord soit validé. Les syndiqués FO sont divisés.

« On lutte depuis juin. En juillet et août, on a fait pas mal de manifestations, les salariés de France Télécom sont venus nous soutenir. On est aussi allés à France Télévision avec des pancartes pour essayer d'avoir leur attention, un journaliste est finalement sorti et nous a dit : « Si vous voulez passer aux JT, il faut faire un truc de dingues, sinon, votre histoire est celle de beaucoup d'autres. » Pour nous, c'est un drame.

Téléperformance existe grâce à des gens comme nous. J'ai neuf ans de boîte. Cela a grandi, ils ont fait des bénéfices et ne nous en ont rien donné, mais ont ouvert des centres d'appel un peu partout. Nous sommes visés car c'est sur la région parisienne qu'il y a les plus anciens contrats. Mais Téléperformance ouvre un centre d'appel au Maroc début 2010.

Là, ils nous mettent la pression, deux responsables superviseurs de Montigny vont passer en entretien préalable à licenciement.

- Que pensez-vous du rôle des syndicats ?

- On garde notre mandat pour être protégés, mais on trouve que les syndicats sont coupés du terrain ; ils sont trop en contact avec le gouvernement qui les tient, et ils reviennent en disant « On a signé ». Ils ont signé un accord interprofessionnel sur le stress qui ne veut rien dire. Mailly est allé à l'université d'été du MEDEF, pourquoi ? Il n'a pas à y aller ! Quand j'ai proposé à ma fédération d'aller manifester devant le MEDEF, ils me l'ont interdit. Le problème est que l'on a besoin des syndicats pour négocier, mais ils n'ont pas été à la hauteur. On n'est pas soutenus. Ils pourraient en faire beaucoup plus. J'ai demandé en vain que l'on me donne une liste de médias. Nous, on aurait voulu rencontrer les autres boîtes en lutte.

A Pantin, ils ont monté un Collectif de salariés, avec des gens de FO et même de SUD qui en ont marre de leur syndicat, mais qui gardent leur mandat, et ils ont fait des actions à France-Télévision, à la Fête de l'Humanité.

## **Leçon de la lutte**

Sous-traitant de France Télécom, Téléperformance est emblématique d'une mondialisation qui met tous les sites de travail en concurrence en tirant les salaires et les conditions de travail vers le bas. Il y a une volonté délibérée de mettre certains sites en difficulté pour justifier les plans sociaux. La création de groupes de mobilisation syndiqués/non syndiqués a pour objet de pallier la mollesse des syndicats.

## ***RENAULT-TRUCKS Saint-Priest***

Le groupe Renault-Trucks emploie 15 000 salariés, avec les établissements de Saint-Priest, de Bourg en Bresse pour les camions, de Blainville pour les camions et cabines, et de Limoges pour les applications militaires. Il a été racheté par Volvo en 2004. Il comprend une unité études et recherches et commercial, et une unité de fabrication de moteurs et une usine d'emboutissage pour les châssis et les cabines de camions. Il reste aussi une fonderie qui fait les ponts. Le groupe Volvo avait vendu cette fonderie et l'usine de montage de ponts à un groupe américain, Arvin Meritor, qui a eu de grosses difficultés à fournir les pièces ; aussi Volvo a repris cette usine de ponts.

Du fait de la crise et de l'effondrement des ventes de camions, les ouvriers sont en chômage partiel depuis septembre 2008, chômage qui est monté jusqu'à 120 jours par an. Le chômage partiel fait exister des inégalités entre salariés, selon l'endroit où ils travaillent – les projets dits stratégiques ne s'arrêtent jamais - , et entre ouvriers et cadres, ces derniers étant payés à 100 % suite à l'accord négocié lors du passage aux 35H, en contrepartie de la perte de la référence horaire.

En chômage partiel, les ouvriers perdent entre 5 et 12,5 % de leur salaire, sans compter les primes. Il y a eu une négociation et un accord a été signé, mettant en place un Fonds de solidarité ou de compensation. Comme le rappelle Silvain, « nous étions contre à la CGT sur l'établissement tertiaire, mais la CGT au niveau du groupe a signé. Ce fonds de compensation prélève à tous des jours de congés, et assure 75 % du salaire brut et 90 % du net. Mais il y a beaucoup de primes liées à la présence qui ne sont plus versées. Des collègues ont du vendre leur maison... Chez nous, le chômage partiel est compris entre 4 et 7 jours par mois, mais les ouvriers de Bourg en Bresse et de Blainville chôment plus. Pour 2010, la direction annonce 42 jours de chômage partiel pour les techniciens, et jusqu'à 100 jours pour les ouvriers, qui auront chômé 120 jours déjà en 2009. Le groupe vient de construire une usine à Kalouga en Russie, pour attaquer les marchés du Kazakstan ; elle doit produire 5000 camions Renault-Trucks et 5000 camions Volvo par an. Alors que la certification des véhicules était prévue à Kalouga seulement pour un type de camion, Premium, là elle est étendue à toute la gamme. On n'est pas dupes. On est en train de leur donner notre savoir-faire. Ils ont aussi fait une joint-venture avec Karsan en Turquie et ils commencent la production. Ils ont aussi ouvert à Bangalore en Inde soi-disant une antenne ; or, ils recrutent 50 ingénieurs d'un coup, soit autant que ce qu'il y a ici : cela devient un bureau d'études comme le nôtre.

Comme le précise Denis, l'entreprise devient mondiale. En 2003 Volvo a racheté Renault-Trucks en puisant 800 millions dans les caisses de Renault Véhicules Industriels pour racheter la filiale Mack Trucks à Renault Automobiles (on s'est rachetés nous-mêmes ! ). Ils ont racheté Nissan Diesel. On a du vendre notre filiale bus à Ivéco, mais Volvo a gardé sa branche bus en ouvrant une usine en Pologne. Volvo Penta fabrique des moteurs de bateau, et Volvo Aéro des moteurs d'avion. Il y a aussi une branche financière. A terme, on fabriquera tous les mêmes moteurs. Notre usine qui fabriquait les moteurs historiques de Berliet est partie en Chine. »

Autre moyen mis en place par la direction pour réduire les effectifs : elle a créé un plan de dispense d'activité, qui prévoit que l'entreprise verse 50 % du salaire brut à ceux qui partent en pré-retraite ; ceux-ci toucheront 70 % de leur salaire pendant un, deux ou trois ans, même en n'étant plus là physiquement mais en restant dans les effectifs, mais on prendra 20 % sur leur prime de départ pour arriver à ces 70 %. Cela pour contourner la fin des pré-retraites annoncée par Sarkozy.

Eric souligne : « En 2008, le groupe a versé 900 millions d'euros à ses actionnaires, en faisant le second versement dès septembre 2008, soit juste avant l'éclatement de la crise. A l'automne, la direction a signé avec le gouvernement une convention de chômage partiel à hauteur de 75 % du salaire brut, avec en contre-partie l'engagement de ne pas licencier les trois mois suivants. Là, on nous annonce qu'une nouvelle convention aurait été signée avec l'Etat pour neuf mois, contre l'engagement de ne pas licencier pendant cette période et les six mois suivants, soit jusqu'en juillet 2011. Cela nous surprend, car dans une réunion avec la direction, elle parlait d'un PSE en contre-balance du PDA. »

Comme le précise Denis, « On est actuellement à un tiers de notre capacité de production. L'objectif les années précédentes était de 350 camions par jour, et on était montés il y a deux ans à 320 camions. On avait alors 2000 intérimaires, qui ont tous été virés début 2009. C'est la variable d'ajustement, cela évite de licencier... On est tombés à 50 camions par jour, et on est encore en surproduction, car les stocks ne baissent pas. La prime à la casse n'existe pas pour les camions. Et on est en concurrence avec Mercedes qui casse ses prix. »

Stéphanie ajoute : « Nous sommes la plus grosse boîte de la région. Quand notre production tombe, les sous-traitants connaissent des difficultés terribles, comme Valéo, Saint-Jean Industrie à Vénissieux, qui a dû délocaliser en Inde, ou Inoplast dans l'Ardèche, où les salariés sont prêtés à l'entreprise Iris Bus Annonay. Quant au chômage partiel, il éloigne les salariés de l'entreprise et casse la combativité, les gens restent chez eux. L'entreprise vit de subventions, subventions pour le chômage partiel, subventions pour la formation. Ces dernières ont atteint 250 millions d'euros. Mais on comptabilise dedans des formations sur le tas qui ne valent pas grand-chose. »

Les camarades qui me reçoivent sont très amers sur l'essoufflement du mouvement qui avait émergé en début d'année lors des grandes manifestations de janvier et de mars. Pour Mireille, « on a jeté à la poubelle un grand mouvement, c'était fait exprès ! » Pour Stéphanie, « Le 29 janvier, mes collègues techniciens qui ne se mettent jamais en grève sont « sortis ». Mais les gens qui se mettent en grève ont besoin de perspectives. »

Denis est plus nuancé : « Si la CGT avait prôné seule la grève reconductible, il y aurait eu des difficultés. Mais l'unitaire a ses limites, les syndicats réformistes arrivent à te bloquer. »

Pour Stéphanie, « la CGT ne voulait pas de grève reconductible. Le 30 janvier, au lendemain de la grosse journée du 29, on a proposé une action sur l'établissement tertiaire, on était 200, y compris des gens qui n'avaient jamais bougé, mais l'établissement compte 5000 salariés... Ce n'était pas le raz de marée. »

Pour Eric, « au niveau de la CGT, on a senti des freins pour la poursuite. » Stéphanie renchérit : « On n'a pas non plus de volonté d'unir les luttes ; il y a trop de journées catégorielles ou sectorielles. » Pour Mireille, « c'est pour se compter, faire une démonstration de nombre. » Stéphanie poursuit : « Le 22 octobre, pour la manifestation parisienne pour l'industrie, il n'y a même pas eu d'appel à la grève. Il fallait monter à Paris sur ses heures de délégation syndicale. Dans ces cas-là, on en est même à devoir remobiliser nos propres militants ! » Et elle précise : « On sent une réorientation de la CGT ; la politique réformiste entre à la CGT, les ouvriers plus âgés et combatifs partent en retraite, on se retrouve plus avec les cadres et les techniciens, plus réformistes. On va avoir la politique du « moins pire. Autre exemple : on n'avait pas de 13<sup>ème</sup> mois. La direction nous en a proposé un, étalé, en prenant les primes de vacances et de fin d'année en échange. C'était un marché de dupes. On a organisé un référendum, qu'on a perdu à 7 voix. On n'a pas signé, et les salariés nous l'ont reproché. » ».

Eric rebondit : « Cette réorientation est peut-être due en effet au changement de population syndiquée. Ainsi, dernièrement, un accord d'entreprise est passé sur le CDD de mission. Il a été signé par tous les syndicats, sauf nous. On a fait à cette occasion un tract explicatif qui a été bien perçu. En effet, les plus jeunes, qui sortent d'intérim ou d'années de galère, trouvent

que 36 mois, c'est pas mal. On a du mal à leur faire comprendre que cela peut être moins, et qu'ils ne vont pas faire une carrière en courant après les CDD de 18 à 36 mois à terme incertain... »

Mireille :

« Autre aspect de la dégradation de l'emploi : le stress. On a eu trois suicidés en deux ans sur 10 000 salariés, une dame de la Sodexo, qui s'est jetée dans l'Ain, on a fait une marche ; un technicien, et une dame du service maintenance. Les gens sont soumis à des pressions, à des menaces. On a fait un tract et un questionnaire, que l'on dépouille actuellement et qui fait peur. On a été accusés de catastrophisme, même dans nos rangs, la CGT ne nous a pas suivis au niveau des dirigeants du groupe. On n'a pas le droit de regarder un collègue se détruire tout seul, il faut être attentif à son voisin. On fait intervenir le bureau d'études Stimulus, le même que sur France Télécom. On organise des conférences sur le stress, et des formations de eux jours, pour les managers. »

La CGT de Renault Trucks Tertiaire a activement participé aux Marches régionales des chômeurs, précaires et salariés en lutte organisées sur l'agglomération lyonnaise du 20 novembre au 5 décembre, et à la manifestation finale. Elle a donné un chèque aux organisateurs de ces marches, et pris plaisir à y participer.

Stéphanie : « On s'est investis ; ils étaient contents de notre accueil. Cela nous a permis de sortir de nos murs. Il nous faudrait plus d'actions comme ça, c'est fraternel et ça nous a fait du bien. On l'avait déjà vérifié lors du CPE, les étudiants de l'université de Lyon II étaient venus nous voir, nous étions allés deux fois dans leur amphithéâtre : c'était magique, la facilité avec laquelle ils décidaient d'actions comme de bloquer le périph ! Dans les syndicats, il n'y a plus de débat politique ; on doit se cantonner à du syndical. J'ai des collègues politisés qui viennent à nous et attendent des débats politiques. »

- Mireille : « Malheureusement, la CGT a très peur de l'entrisme. »

- Denis : « La CGT a longtemps souffert de son lien très fort avec le PC. Maintenant, c'est l'inverse.

- Stéphanie : « Quelle politique industrielle avoir aujourd'hui ? Pour moi, c'est l'extrême gauche qui propose des solutions. Il ne faut pas être nationaliste, il faut développer la solidarité avec les pays émergents ou moins développés. Mais il faut avoir une analyse sur l'avenir de l'industrie. »

- Denis : « Sarkozy va tenir des Assises de l'Industrie. On va y aller, mais ce sera pour faire quoi ? Tous nos emplois partent à l'étranger. L'argent circule trop facilement, l'argent est roi ; il y a eu la crise, mais les banques recommencent à faire du profit et le système n'a pas été changé. »

## **Leçon de la lutte**

Renault-Trucks est un cas emblématique de stratégie d'entreprise globale. Après avoir vécu de subventions publiques, le groupe construit une usine en Russie et y transfère le savoir-faire de l'entreprise, tandis que des bureaux d'études concurrents sont créés en Inde et en Turquie. Pour l'entreprise française, la surcapacité est organisée. Parallèlement, les nouvelles méthodes de management induisent stress et suicides.

La CGT lutte contre les délocalisations et dénonce le management par le stress. Mais il n'y a pas d'unité syndicale, ce qui affaiblit la lutte.

## ***SANOFI-AVENTIS Neuville sur Saône***

### **Situation de Sanofi-aventis**

Thierry Bodin, coordonnateur CGT de Sanofi-Aventis, décrit ainsi le contexte en janvier 2010 sur le groupe :

« Première entreprise pharmaceutique française et seconde européenne dont le C.A. sur 2009 sera de l'ordre de 30 milliards € (+ 5% à 7%, les chiffres définitifs seront connus fin janvier) Le résultat net correspondant au montant des profits va dépasser largement les 8 milliards € en forte augmentation (+ 15 à 20%). Les dividendes versés aux actionnaires devraient croître d'environ 10% et dépasser les 3 milliards €.

Sanofi-Aventis à travers Sanofi Pasteur a produit des dizaines de millions de doses contre la grippe A H1N1. A titre indicatif le chiffre d'affaires mondial de Sanofi-Aventis pour le dernier trimestre 2009 sur ce vaccin atteignait les 500 millions €.

Dans le même temps le groupe restructure à tout va.

En France sur 2009 – 2010 ce seront au minimum 3000 postes qui auront été supprimés dont :

- 500 dans les fonctions centrales corporate.
- 1300 en recherche et développement avec la fermeture de 4 sites, la vente d'un cinquième associée à une réorganisation qui va conduire à la catastrophe dans les deux ans qui viennent. L'information consultation sur ce plan de restructuration est en cours avec volonté de la direction d'en finir le 19 janvier.
- 1000 emplois de visiteurs médicaux et en médico-marketing supprimés en 2009.
- 200 dans l'industriel

Sur 2010 les organisations syndicales s'attendent à un nouveau plan de restructuration qui va toucher les sites de production chimique voire pharmaceutique.

Fin 2008, P. Gosnat et A. Chassaigne avaient rédigé avec notre aide une demande d'enquête législative sur le devenir de l'industrie pharmaceutique et plus particulièrement Sanofi-aventis. Cette demande d'enquête est d'autant plus d'actualité.

Depuis la mi décembre les salariés du groupe sont fortement mobilisés étant écœurés par le mépris qu'ils subissent : profit en hausse, charge de travail surtout dans les vaccins en forte hausse, des milliers de suppressions d'emplois et propositions salariales de 1,2%.

Sur les sites de Marcy l'Etoile (Rhône) et Val de Reuil (Eure) les salariés entament leur 3ème semaine de grève avec piquets de grève jour et nuit (question centrale pour eux les salaires).

De nombreux autres sites se sont mobilisés (25, fin décembre) et la mobilisation repart en ce début d'année avec 10 sites en débrayage ou grève la semaine dernière et sûrement encore plus cette semaine sur deux points :

- une juste répartition des richesses avec une vraie augmentation de salaire
- des garanties sur le devenir des sites et des emplois

et l'exigence d'être respectés.

Jeudi 14 janvier à l'appel de la CGT, CFDT, FO et de la CFTC nous appelons à un grand rassemblement devant le siège à Paris vers 11h30 – 12h (174 avenue de France Paris 13). Des délégations de province seront présentes.

Voici nos demandes :

L'industrie pharmaceutique est une industrie stratégique pour le pays. Son financement via la sécurité sociale en France donne des motifs supplémentaires d'intervention des élus de la Nation.

Interpellation par les élus nationaux (question orale à l'assemblée nationale + interpellation écrite à médiatiser) et les élus régionaux (idem – certains sont déjà intervenus comme R. Jacquet à Lyon ou J.P. Boré à Montpellier, mais il faut faire plus):

- interpellation de la direction du groupe (M. Chris Viebacher Directeur Général de sanofi-aventis et M. Jean François Dehecq Président de sanofi-aventis ) sur la situation sociale (forte contestation de la stratégie et mépris salarial de la direction et le devenir scientifique et industriel de sanofi-aventis en France).
- Interpellation du gouvernement sur le même sujet alors que le gouvernement met en place les Etats généraux de l'industrie où l'innovation est mise largement en avant. Or sanofi-aventis supprime 1300 postes de Recherche et Développement en France soit 20% de son potentiel compromettant par la même son efficacité et le devenir de l'entreprise.

Les 5 organisations syndicales ont du relancer les ministères de l'industrie et de l'emploi pour obtenir un rendez-vous les 18 (emploi) et 26 janvier (industrie). Le ministère de la Recherche dirigé par Mme Pécresse, tête de liste aux régionales en IdF n'a toujours pas répondu à notre demande de rencontre.

Ces éléments doivent vous permettre d'interpeller efficacement et la direction et le gouvernement dont la ministre de la recherche.

Et apportez votre soutien à nos collègues de Val de Reuil et de Marcy l'Etoile urgemment en allant les voir en faisant une déclaration au niveau qui vous semble le plus utile. »

Les syndicalistes CGT qui me reçoivent le 14 décembre 2009 chez Sanofi-Aventis à Neuville sur Saône sont en plein mouvement de grève, pour obtenir, d'une part l'ouverture de négociations sur des augmentations de salaires, d'autre part, l'arrêt des restructurations. Séverine et Fabien discutent avec des syndicalistes de FO venus leur dire qu'ils ne souhaitent pas la présence des délégués de la CGC le lendemain lors de l'assemblée générale avec le personnel, car ces derniers se sont rendus au CE du comité de groupe alors que l'intersyndicale avait décidé de le boycotter.

Séverine décrit la situation : « C'est la première fois depuis 2001 qu'il y a un mot d'ordre de grève intersyndical CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, et que les salariés sortent en grève nombreux (250 à 300 grévistes). Dans les autres sites comme Val de Reuil, Marcy, Romainville, les sites de la recherche, il y a des Assemblées générales et des grèves.

A Neuville, Sanofi-Aventis emploie 750 salariés, mais il y a sur le site 1000 à 1100 salariés avec les sous-traitants. Il y a deux activités, le médical-chimie, et la recherche-conception.

La fusion création d'Aventis date de 2001. La fusion avec Sanofi de 2005. Depuis un an, il y a un nouveau PDG anglo-saxon, qui recherche la rentabilité par tous les moyens. Une usine de



production de vaccins vient d'être construite sur l'autre rive de la Saône. La direction a annoncé la suppression de l'activité chimie en 2014 pour ne garder que les vaccins, plus rentables. Comme le dit Séverine, « plus on avance dans les fusions, plus on est sur un management financier à l'anglo-saxonne, sur la réduction à tout prix des coûts au détriment du pacte social qu'avait instauré Mérieux, avec un recours croissant à la sous-traitance et à la précarité. On a beaucoup d'intérim, certains sites jusqu'à 20 %, et on multiplie les appels à la sous-traitance, avec des conditions de travail dégradées. Les contrats de mission sont de plus en plus nombreux, c'est un outil de flexibilité important et très utilisé.

On a eu un PSE de 2006 à fin 2008, dont l'une des mesures était les départs en congés de fin de carrière (CFC) sans remplacement. Il y en a eu 95. Mais en tout, le PSE a coûté 118 emplois à Neuville, en comptant 5 départs volontaires et des mutations sur le site de Marcy.

Ensuite, il y a eu la mise en place au sein du groupe de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), qui dispense de recourir à un PSE, plus encadré. En effet, on propose aux gens de partir pour un CIF c'est-à-dire un congé formation, avec un petit chèque inférieur à ce qui serait dû en cas de PSE. Mais les syndicats n'ont plus aucun droit de regard sur les mutations, les départs en formation et le suivi des personnes. C'est une arme terrible aux mains du patronat. A la CGT, on a refusé de signer, car cela donne une liberté totale au patron. Ce que l'on avait obtenu en mai 68 et ensuite dans les années 80 est perdu, on en revient à de la gestion individuelle des départs. Les gens sont en souffrance, mais on ne peut plus les suivre, on n'est pas informés. C'est le cas des visiteurs médicaux Sanofi. Il y a eu 900 suppressions de postes, dont 450 départs en pré-retraite et 450 en GPEC, dont on ne sait pas ce qu'ils sont devenus. La direction propose des ruptures conventionnelles, inattaquables aux prud'hommes. Pour éviter que les gens ne se rétractent dans les 15 jours, elle leur propose des congés. Après, c'est très difficile et très long en contentieux, pour les défendre, il faut attaquer au TGI.

On est dans l'idéologie pure, on nous rabâche que plus de flexibilité créerait plus d'emplois. Or, le rapport remis par l'OIT démontre tout le contraire. On n'adapte plus le travail à l'homme, mais l'homme au travail, et de plus en plus de gens ont une peur permanente. Le travail n'est plus stabilisateur ni socialisant. Il devient une pression supplémentaire par rapport aux risques de la vie. Les grands groupes mettent en place un management par la peur. Quand on détruit la solidarité, on crée des ennemis, et finalement, on encourage le fascisme. Plus on détruit le monde du travail dans ce qu'il a de solidaire, plus on crée des ennemis imaginaires, et c'est partout le même processus en Europe. Des gens m'ont demandé si à la CGT, il y avait des « islamistes » ! Dans ce contexte où on en vient à jalouser son voisin, c'est très dur d'arriver à faire du collectif. Aujourd'hui, on est arrivés à faire sortir en grève 350 personnes, c'est inouï. Ce matin, on était à peu près en tout 130 dont 40 CGT pour appeler à la grève, il fallait convaincre les autres.

Si on ne fait pas de collectif, les gens se sentent abandonnés. Ils disent qu'il n'y a pas d'alternative en face, même s'ils sont prêts à se battre. Je suis syndicaliste ; le syndicalisme n'a pas vocation à se substituer au politique (même s'il y contribue), et aujourd'hui, on n'a pas de solution toute faite de rechange. Il ne suffit pas de dire « Grève générale ! » si les gens ne sont pas convaincus. Or, le vrai problème aujourd'hui, c'est d'arriver à convaincre. Quand on parvient à faire du collectif, les idées les plus radicales ressortent spontanément, car les gens ont dans la tête l'idée de changement. »

Fabien poursuit :

« Ici à la CGT, la moyenne d'âge est de 34 ans ; aussi, on a appris à gérer le syndicat différemment du passé, on en est venus à un syndicat horizontal. On a un bureau hebdomadaire ouvert à tous, très dynamique, où on peut avoir des points de vue différents. C'est un syndicalisme vivant. Je suis secrétaire sur le plan juridique car il en faut un, mais je ne décide pas à la place des gens. On nous traite d'anarcho-syndicalistes, on en est très fiers.

Le syndicalisme de demain rejoint celui de 1906. On a parfois des bureaux qui durent quatre heures, jusqu'à ce que l'on arrive à un consensus large et démocratique. Il faut être capable de laisser de côté son ego. Les gens ne demandent pas des positions dogmatiques où on aurait la vérité à leur place ; ils demandent un lieu où s'asseoir, discuter ensemble. Le syndicalisme de demain est un syndicalisme de construction, de masse, qui fait émerger l'intelligence du peuple ; là, le syndicalisme fait de la politique.

On a posé sur la table que les travailleurs des autres pays ne sont pas nos ennemis. On a mis dans un tract la demande de 300 euros d'augmentation de salaire pour tous les 100 000 salariés du groupe dans le monde. Cela ne représente que 6,1 % du chiffre d'affaires total ! C'était la première fois que l'on proposait cela. Les autres syndicats nous ont dit que les gens ne comprendraient jamais. Au contraire, les salariés en majorité nous ont dit : « C'est une bonne idée ! », et on a fait trois adhésions dans la foulée. »

## Leçon de la lutte

Le cas de Sanofi-Aventis est celui d'une entreprise qui de fusion en fusion atteint des records de productivité et des profits très élevés, mais qui avec l'arrivée d'un PDG anglo-saxon met en place un management par le stress, des suppressions de postes, une dégradation des conditions de travail, le recours à l'intérim et à la sous-traitance. Quant aux effectifs, c'est de coupe sombre en coupe sombre, malgré une rentabilité très élevée. Face à cette politique, la réactivité des salariés unis en intersyndicale est forte. Ils se battent pour la sauvegarde des emplois plus encore que pour les augmentations de salaires que justifieraient des profits exceptionnels.

### ***Manifestation à Paris des salariés de Sanofi-Aventis contre des suppressions d'emplois***

Mercredi 17 février 2010, par [cclpv](#) // [Sanofi-Aventis](#)

Près de 300 salariés de Sanofi-Aventis ont manifesté mardi 16 février contre les suppressions d'emplois alors que leur groupe est numéro un du CAC 40. En colère et inquiets, ils dénoncent 3.000 suppressions d'emplois en 2009 et 2010.

Chiffre contesté par la direction du groupe pharmaceutique qui évoque 1.600 départs volontaires, dont 900 cette année dans la recherche. Il ne s'agirait donc pas de licenciements.

[Lire la suite sur rtl.fr...](#)

#### **Sanofi-Aventis : des salariés manifestent contre des suppressions d'emplois**

Des dizaines de salariés de Sanofi-Aventis se sont rassemblés mardi à Paris pour dire "non aux suppressions d'emplois" face aux bénéfices du groupe pharmaceutique, en marge d'une rencontre entre le directeur général et des élus.

Sanofi-Aventis, qui a lancé en juillet 2009 un plan visant à lui faire économiser deux milliards d'euros en 2013 par rapport à 2008, a annoncé le 10 février avoir réalisé le plus gros bénéfice du CAC 40 en 2009 avec 7,8

milliards d'euros. Le groupe a prévu en 2010 "davantage d'économies qu'initialement prévu", ce que la CGT interprète comme de nouvelles suppressions d'emplois en perspective.

Entre 2009 et 2010 en France, "3.000 emplois directs, dont 1.300 en recherche" ont ou vont être détruits d'après le syndicat, à l'origine du rassemblement, auxquels se sont joints des représentants de FO, de Sud et de la CFDT notamment.

Selon le président de Sanofi-Aventis France, Christian Lajoux, le plan mis en place par le groupe prévoit quelque 900 départs sur une base volontaire dans la recherche en 2010 et 2011, et 400 départs de visiteurs médicaux et 340 d'employés des fonctions centrales, qui ont déjà été effectués. Le groupe est, en outre, en discussion avec plusieurs repreneurs possibles pour la cession de son site de recherche de Porcheville (Yvelines), a annoncé le président, qui s'est exprimé à l'issue de la réunion, ayant rassemblé selon lui une centaine d'élus.

### **"Pas de plan de licenciement"**

"Le projet de réorganisation de Sanofi-Aventis n'est pas un projet de suppression d'emplois ou de suppression de sites", a déclaré Christian Lajoux. "Oui, il y aura sûrement d'autres adaptations à faire, mais en tout état de cause, il n'y aura pas de plan de licenciement", a-t-il ajouté. Sanofi-Aventis emploie 28.000 personnes en France, soit environ un tiers de ses effectifs. Le groupe y réalise environ 10 % de son chiffre d'affaires, selon Christian Lajoux, qui a rappelé que Sanofi avait investi quelque deux milliards d'euros en France depuis cinq ans.

"Après le secteur des visiteurs médicaux, les fonctions centrales et la recherche, il est certain que la direction va s'attaquer à la chimie et la production", redoute de son côté Jean-François Chavance (CFDT). Quelques élus locaux se sont joints aux manifestants, dont André Chassaigne, député PCF, dont la circonscription dans le Puy-de-Dôme comprend le site chimique de Vertolaye. Avec d'autres députés, il a demandé la création d'une commission d'enquête parlementaire sur l'industrie pharmaceutique française. Les manifestants ont été tenus à distance par les forces de l'ordre du lieu où se tenait la rencontre entre le pdg et les élus visant à présenter sa stratégie.

[Le Point.fr](http://LePoint.fr) - publié le 16/02/2010

Le 30 mars 2010, Sanofi-Aventis annonce un vaste plan de restructuration de sa branche chimie en France d'ici 2014, 900 postes devant être supprimés dans la chimie pure, un plan qui s'ajoute à ceux effectués dans la recherche et la visite médicale, qui ont déjà supprimé 3 000 emplois. Le site de Neuville sur Saône va abandonner la chimie pour se consacrer essentiellement aux vaccins, avec des réductions d'effectifs importantes. Des mesures d'âge sont prévues, ainsi que des aides à la mobilité géographique, prioritairement au sein des bassins d'emplois de Lyon et Paris. La direction annonce un plan de formation aux biotechnologies pour 700 salariés et la fermeture, d'ici 2013, du site de Romainville (Seine-Saint-Denis) qui emploie 250 personnes.

### ***SBFM Caudan***

Le coup de massue est tombé ce soir, à 18h, par fax. Les 550 salariés de la Société bretonne de fonderie et mécanique (SBFM) à Caudan ont appris, via la convocation à un comité d'entreprise exceptionnel lundi, que le propriétaire de l'entreprise, le groupe italien Zen, prévoit la suppression de 237 postes, l'arrêt d'une ligne de production sur trois et le transfert de l'usinage à Chatellerault. Une terrible nouvelle pressentie dès 16 h par la CGT, qui a organisé tout de suite le blocage des camions venus récupérer un stock de pièces destiné à Renault.

### **Sous perfusion**

L'ex-filiale de la Régie Renault, en redressement judiciaire, est sous perfusion

depuis le 20 janvier dernier. La trésorerie de l'entreprise est même assurée depuis cette date par Renault et PSA, constructeurs clients à 84 % de la fonderie. La SBFM, qui perd environ 1,5 à 2 millions d'euros par mois, fabrique des pièces de fonte pour l'automobile : collecteurs, vilebrequins, porte-fusée. Rappelons qu'un plan de continuation de la société doit être étudié le 10 mars par le tribunal de commerce de Lyon.

## **sbfm (caudan).l'insoutenable attente**

16 juin 2009

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Rien n'est venu rassurer hier les 534 salariés de la SBFM. Tous savent que l'avenir de la fonderie caudanaise, sous-taitant de Renault et Peugeot se joue aujourd'hui. En effet, les repreneurs ont jusqu'à ce soir minuit pour déposer leur dossier de candidature. Seul le groupe basque CIE Automotive, serait toujours en lice. Le tribunal de commerce de Lyon, chargé du dossier Zen, le groupe propriétaire de la fonderie morbihannaise, ne statuera que le 30 juin. Pour le personnel, l'attente est insoutenable.

## **Les salariés SBFM attendent des garanties**

Photo : Archives Thierry Creux

**Le comité d'entreprise de la fonderie a lieu aujourd'hui. L'ensemble du projet Renault devrait être dévoilé.**

*Les trois assemblées générales organisées, hier, sur le site par la CGT, ont fait le plein. Les salariés ont exprimé leurs inquiétudes sur le projet de reprise de la fonderie par Renault. Ils s'interrogent sur le tonnage annuel de pièces commandées par les clients, Renault, Peugeot, BMW ou encore Fiat.*

*Selon le délégué, Pierre le Ménahès, « **on est à 30 000 tonnes actuellement. Il en manque 5 000. Des négociations sont en cours avec PSA, pour un nouveau collecteur d'échappement, mais rien n'est bouclé.** » Il indique que pour l'instant, les prévisions de production sont modestes : « **110 tonnes pour octobre et 77 pour novembre.** »*

**« Le compte n'y est pas »**

*Autre interrogation : le financement. « **Les collectivités se sont engagées sous réserve des engagements de Renault. Pour l'instant, le compte n'y est pas pour atteindre les 55 millions***

**d'euros estimés pour la relance de l'usine.** » Des réserves risquent donc d'être émises lors du comité d'entreprise extraordinaire qui doit se tenir vendredi. Les représentants du personnel seront appelés à se prononcer sur le plan de reprise de Renault, dont la SBFM redeviendrait une filiale à 100 %.

Philippe Ladame, porte-parole des Verts du pays de Lorient, dit avoir été surpris « **d'apprendre dans la presse que Cap l'Orient avait donné son accord pour une subvention d'équipement à la SBFM** » (Ouest-France de mercredi 23). Il considère que le plan de relance de la SBFM doit être « **inclus dans un plan général de conversion automobile, vers moins de voitures, moins gourmandes et plus de transports en commun et d'énergie renouvelable.** » Il conclut : « **Si c'est à un tel projet que les collectivités locales sont appelées à participer, alors les Verts l'appuieront. Encore faut-il que la discussion ait lieu.** »

Ouest-France du jeudi 24 septembre 2009

### **La SBFM (caudan-56) reprise par Renault (30/6/2009)**

Le groupe Renault vient de confirmer la reprise de la SBFM située à Caudan dans le Morbihan . Cette fonderie industrielle dédiée à l'automobile emploie 534 salariés. Cette reprise de l'ensemble des actifs de l'usine a été confirmée le 29 juin à Rennes dans le cadre d'une rencontre avec le préfet de Région et les représentants du personnel de la SBFM. Dans tous les cas, Renault qui est le principal client de la SBFM, va bénéficier d'aides publiques dans le cadre du soutien à la filière automobile.

La décision finale sera prise par le tribunal de commerce de Lyon qui doit statuer sur ce dossier. Le plan de charge de la SBFM va être complété par le rapatriement à Caudan de pièces aujourd'hui produites en Chine pour le compte de Renault. C'est une véritable victoire pour les salariés de la SBFM qui se bagarrent depuis plusieurs semaines pour réclamer ce soutien du groupe Renault. Le groupe espagnol CIE Automotive qui avait initialement présenté une offre de reprise de la SBFM avec 200 licenciements, a retiré son projet.

Lorsque j'arrive à la SBFM le 17 décembre 2009, Pierre Le Ménahés, responsable de la CGT, prépare une assemblée générale sous forme d'une heure de débrayage pour protester contre l'absence de politique salariale et sociale et la persistance de craintes sur l'avenir de l'entreprise. La SBFM a connu un long conflit en 2008 : trois fois dix jours de grève de l'ensemble du personnel avec occupation pour contrer un projet de PSE, confirmé fin 2008. Il en est résulté un nouveau conflit début février 2009, de 14 jours avec occupation 24H sur 24. Ce conflit a permis de déjouer un PSE de 257 licenciements, avec une délocalisation partielle de l'usinage. L'actionnaire de l'époque ayant jeté l'éponge, l'usine a été en autogestion de février à juin 2009.

Les salariés ont obtenu satisfaction avec une reprise intégrale de l'usine par Renault le 1<sup>er</sup> octobre 2009. Mais les craintes subsistent, car Renault n'a racheté ni le terrain, ni le bâti, et en est simplement locataire exploitant. La SBFM est en liquidation judiciaire depuis le 2 décembre 2009. La nouvelle société s'appelle la Fonderie de Bretagne, FDB, et est fournisseur de Renault à 80 % de son activité, ainsi que de PSA, BMW et Fiat. Elle fabrique des collecteurs d'échappement, des bras de suspension, des porte-fusées et des boîtiers de différentiels. Mais la production a baissé, avec la chute de la demande, à 120 tonnes-jour, contre une capacité de 280.

Les inquiétudes des salariés sont justifiées par le fait que Renault refuse catégoriquement d'investir dans une nouvelle ligne de production réclamée par les salariés, qui revendiquent une augmentation de la valeur ajoutée produite sur le site en développant l'usinage. Renault prétend qu'il faudrait 20 millions d'euros d'investissement pour créer une nouvelle ligne de production et qu'il faut d'abord retrouver un équilibre sur le site. Ils ne sont bailleurs du site que pour 23 mois, et les salariés craignent que Renault se désengage à terme s'il n'y a pas de solution. En effet, c'est un peu contraints et forcés par une décision au plus haut niveau qu'ils ont repris le site, après des négociations menées aux niveaux départemental, régionale et national.

Comme me l'explique Pierre Le Ménahés, «l'usine a une forte tradition de lutte. IL y a déjà eu à la SBFM des grèves longues et massives en 1981 et en 1988, avec occupation. Sur 500 salariés, effectif actuel, 400 sont syndiqués à la CGT, c'est dire la force de l'engagement collectif. Et on a eu 50 nouvelles adhésions depuis juin.

En 1982, l'usine comptait 1600 salariés, et 1200 étaient syndiqués. Mais la tradition de lutte remonte même avant sur la région, les Forges d'Hennebont ont connu des luttes historiques qui ont permis la création de la SQBFM en 1966. On est la plus grande entreprise de la région, ce qui explique que nous ayons un soutien massif de la population.

Mais nos effectifs diminuent régulièrement suite à la procédure sur l'amiante que nous avons du ouvrir, et qui a entraîné 250 départs d'un coup (en 2000 des fours amiantés ont été détruits par les salariés sans protection), et qui entraîne quatre départs par mois. Du coup, on est tombés à une moyenne d'âge de 35 ans. On a négocié un accord sur les conditions de départ avec une perte de salaire de 160 euros par mois. Mais ces salariés ne sont pas remplacés, et il y a une intensification du travail avec des problèmes de TMS, et une perte du savoir sans transmission.

Même si notre bataille a été historique, la lutte continue. Aujourd'hui nous tenons une AG pour dénoncer les économies de la direction sur la politique sociale et salariale sur le budget 2010. La direction exerce un chantage à l'emploi et prétend que nous sommes sur-payés de 29 % par rapport aux autres salariés de la région, ce qui est faux. On a préservé nos emplois, mais nous continuons à nous battre pour nos droits, pour que nos emplois soient respectés, et pour que Renault ne nous fasse pas payer sa politique qui consiste à ne pas investir sur notre site. Le département, la région, l'Etat et la Communauté d'Agglomération de Lorient à eux quatre ont octroyé 5 millions d'aides publiques à Renault en échange d'investissements, or Renault n'a pas investi pour l'instant. Renault sollicite même la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle pour prendre en charge la formation des salariés de la SBFM à hauteur de 5 millions d'euros sur cinq ans.

Nous avons prouvé notre sens des responsabilités en faisant tourner l'usine sans directeur ni actionnaires de février à juin, on a fonctionné y compris avec l'encadrement, et livré les pièces de Renault. En juin, on a occupé 15 jours pour obtenir la reprise de toute l'usine, « O licenciement à la SBFM ! ». Nous avons été largement soutenus par la population. On a mis en place un comité de résistance avec l'ensemble des syndicats, l'UD CGT, les élus, les politiques et des représentants de la population. Depuis décembre 2008, on a fait quatre manifestations, dont l'une de plus de 7000 personnes à Hennebont. Le 4 avril dernier, on a organisé une manifestation au Parc des Expositions qui a rassemblé 4000 personnes, avec la venue de Bernard Lavilliers, Yvan Le Bolloch, des groupes de rock. C'était « une journée pour la défense de l'emploi et de nos vies ». Bernard Thibault, qui n'était jamais venu (alors qu'Olivier Besancenot est venu cinq fois et est devenu un ami), est là venu à l'invitation de l'UD CGT du Morbihan. Il est resté quatre heures et j'ai pu discuter avec lui dix minutes... On est qualifiés de contestataires, mais nous, on est sur le terrain aux côtés des salariés... on a demandé à être invités au Congrès de la CGT en décembre, mais on n'a pas eu de retour. Ils n'ont pas apprécié la venue de Besancenot ici. La meilleure solution aurait été pour eux d'être

plus présents... Lors de la Fête de l'Humanité, Bernard Thibault a opposé le conflit à la SBFM qui a eu un résultat positif, et celui de Continental, où ils se sont battus pour des indemnités. Nous, on n'est pas là pour opposer les luttes entre elles, mais pour lutter ensemble. Il n'y a pas une radicalisation des conflits, à nos yeux, mais une radicalisation de la politique de rentabilité des actionnaires. Pour discuter avec Sarko, il faut savoir ce que vivent les salariés. On a isolé les luttes, on les a plombées, les salariés se sont retrouvés seuls pour lutter contre des licenciements massifs.

## L'AG

Pierre Le Ménahés prend la parole au micro devant les salariés, tous en bleu de travail et majoritairement masculins :

« Cette AG a lieu car il est hors de question que la direction et les représentants de Renault fassent l'impasse sur la politique sociale et salariale. Sur les salaires, la direction n'a pas de proposition et il n'y a pas eu de négociation. Les seules augmentations concernent l'ancienneté et les augmentations individuelles, et cela ne concerne pas tous les salariés. La direction oublie ceux qui créent la richesse. Or, on a eu une année blanche en termes d'augmentations de salaire en 2009.

Le deuxième problème est l'impasse faite sur l'emploi. En 2010 il va y avoir une charge de travail supplémentaire non rémunérée, c'est inacceptable. La direction commence à mettre en avant l'éventualité d'un chômage économique en 2010. Elle a ciblé 8 à 31 jours de chômage économique sur l'année, en mettant en avant les pertes financières de 2009. C'est un moyen de pression par la peur. Or, les directeurs italiens émargent à 100 à 200 000 euros de salaire par an. Le nouveau directeur va arriver début janvier pour appliquer cette politique antisociale, qui va aussi toucher l'organisation du travail et les charges respectives de travail, avec une restriction des temps de pause et de repas.

On a gagné une bataille historique certes. Le prolongement de cette bataille, c'est de faire respecter les conditions sociales et salariales et les conditions de travail. La mutuelle va augmenter de 5 %. On ne fait pas de surenchère salariale, on revendique 2,5 % d'augmentation pour tous. On a de nombreux départs non remplacés, d'où une surcharge de travail, et une augmentation des risques, une dégradation des conditions de travail.

Quant aux investissements que devait faire Renault en contrepartie des 5 millions obtenus des pouvoirs publics, ils n'ont pas été faits.

L'objectif de Renault, c'est de casser la dynamique de combativité à la SBFM.

- Question d'un salarié :

Un certain nombre de cadres restent au même poste hier et aujourd'hui. Le responsable logistique resté deux mois a coûté 800 000 euros.

- Question d'un autre salarié :

Que font nos élus régionaux ?

- Pierre Le Ménahés :

On va avoir l'occasion de s'exprimer le 14 janvier. On est nommés par Ouest-France dans les événements marquants de l'année 2009, et on est autorisés à y aller en délégation. On ira, en bleu de travail, dire ce qui se passe aujourd'hui à la SBFM, devant toutes les huiles du département. On veut que les engagements de Renault soient tenus, pour pouvoir être confiants dans l'avenir. La population nous a soutenus à 100 % car nos revendications sont légitimes. C'est un levier qu'il faut utiliser en cas de besoin.

Il faut aussi se battre pour donner des perspectives de carrière plus intéressantes aux salariés, mais ouvertes à tous. En fonderie, le travail est très pénible, d'où des problèmes de santé. Il faut commencer à reclasser ces salariés. »

A l'issue de l'AG, les salariés décident de partir traverser les bureaux administratifs jusqu'à celui de la direction (qu'ils trouveront fermés) pour demander des propositions à la direction en matière salariale.

### **Leçon de la lutte**

C'est l'exemple, assez rare, d'un franc succès de la lutte, menée par un personnel exceptionnellement soudé et massivement syndiqué à une CGT très combative, avec une forte tradition de lutte dans l'entreprise. La lutte – jointe au besoin qu'a Renault de cette fonderie – a conduit à la reprise de l'entreprise par Renault. Les salariés ont toujours mis en avant la défense de l'emploi, mais se battent pour la pérennité et des investissements nouveaux sur le site. Ils ont fait l'expérience de gérer la production en autogestion pendant cinq mois en 2009.



## **GOODYEAR Amiens**

### ***Goodyear Amiens va procéder à près de 820 licenciements***

La direction de Goodyear-Dunlop Tires France a annoncé le 25 mai 2009 un nouveau plan social prévoyant près de 820 licenciements dans son usine de pneus d'Amiens-Nord, lors d'une réunion du Comité central d'entreprise.

Goodyear va entreprendre "un plan visant à interrompre sa production de +pneumatiques tourisme+ dans son usine d'Amiens, comme part de sa stratégie de réduire ses capacités de production dans les pays à coût élevé de fabrication", a indiqué le groupe américain dans un communiqué.

"Cette initiative, qui devrait être finalisée au troisième trimestre 2010, aboutira à la suppression d'environ 820 postes" sur le site d'Amiens-Nord, a ajouté l'entreprise.

Selon le syndicat CFTC, qui avait révélé l'information, le nombre exact de postes supprimés est de 817.

Ce nouveau plan social est deux fois plus important qu'un précédent plan annoncé en mai 2008, qui avait été annulé en novembre par le tribunal de Nanterre, pour non respect par l'entreprise des procédures légales, puis finalement autorisé par la cour d'appel de Versailles.

Le site d'Amiens-Nord emploie en tout 1.400 personnes. Les 817 licenciements affecteront la production de pneus pour automobiles, dite "pneu tourisme".

La direction a par ailleurs annoncé la mise en vente de son activité de pneus agricoles, qui concerne plus de 440 postes, selon la CFTC.

Le groupe américain n'a pas évoqué cette dernière information dans son communiqué, mais a indiqué "envisager la possibilité de cessions de ses activités dans les pneumatiques agricoles en Amérique latine, en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique".

La direction du site d'Amiens-Nord, invoquant une dégradation supplémentaire de son activité due à la crise économique, avait fait savoir en mars qu'un millier de postes de l'activité pneumatiques tourisme étaient menacés, tout en annonçant aux syndicats le retrait du précédent plan.

Les réductions d'effectifs annoncées mardi "résultent des coûts non compétitifs de l'usine. Arriver à un accord avec les syndicats s'est révélé impossible", a souligné Serge Lussier, vice-président pour Goodyear de la production en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient, cité dans le communiqué.

"En raison du coûts élevé (de la production) et de la faiblesse de la demande, les pneus tourisme produits (à Amiens-Nord) n'étaient plus compétitifs sur le marché", a expliqué M.Lussier.

Selon Goodyear, les suppressions de postes, qui devraient le contraindre à passer des charges de 55 millions de dollars, en majeure partie au second trimestre 2009, permettront au groupe de réduire de 6 millions d'unités sa production de pneumatiques.

Goodyear avait annoncé mi-février 5.000 réductions d'effectifs dans le monde en 2009, ainsi que son intention de réduire de 15 à 25 millions d'unités sa capacité de production mondiale sur les deux prochaines années.

"On est sous le choc, même si on savait que ça allait nous tomber dessus. C'est dramatique, une catastrophe pour 817 familles et pour l'agglomération amiénoise", a déclaré Virgilio Mota da Silva, délégué Sud.

"La direction n'a pris aucun engagement, si ce n'est de suivre la procédure légale", a-t-il précisé.

"On va se bagarrer pour arracher le maximum. Ils ont gagné assez d'argent avec nous", a-t-il ajouté.

Alors qu'elle produisait près de 23.000 pneus tourisme par jour il y a encore deux ans, l'usine d'Amiens-Nord n'en produit plus aujourd'hui que 9.000 et les salariés sont contraints au chômage partiel une semaine par mois depuis six mois.

En juillet 2008, bien avant la crise, Goodyear-Dunlop avait décidé de mettre en oeuvre un plan de réduction de la production d'Amiens-Nord, après une décision de la CGT, majoritaire, de refuser une réorganisation du travail en quatre équipes au lieu de cinq.

Pour M. Mota da Silva, le nouveau plan social constitue une "punition" pour ce refus syndical. "Ils veulent nous faire porter le chapeau, mais les gestionnaires, c'est eux. On ne peut pas nous rendre responsables de ce qui arrive. Ca fait 15 ans qu'ils n'investissent plus dans l'usine", a-t-il déclaré.

Dans son communiqué de mardi, le syndicat CFTC a dénoncé l'attitude de la CGT, affirmant qu'elle "porte une lourde responsabilité devant les salariés et leur famille".

Goodyear Amiens-Nord

## ***L'usine bloquée pour lutter contre les 820 licenciements***

mardi 2 juin 2009

500 salariés grévistes de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord bloquent ce mardi matin leur établissement pour protester contre le licenciement de 820 des 1.400 employés du site.

Ils devraient être rejoints dans la matinée par des salariés de l'usine Continental de Clairoux qui de leur côté ont obtenu vendredi lors d'une réunion tripartite le versement d'une prime extra-légale de départ de 50.000 euros nets à chacun des 1.120 salariés du site. Accepté par les salariés réunis en assemblée générale, cet accord doit toutefois encore être définitivement signé avec la direction. Les Conti et les Goodyear doivent ensuite défiler en direction du centre-ville d'Amiens. "Nous avons beaucoup de leçons à tirer du combat des salariés de Continental", a estimé Mickaël Wamen, secrétaire CGT du site, évoquant un "exemple à suivre" et ajoutant que la priorité des salariés de Goodyear était de sauver leurs emplois.

## ***Rentrée amère chez Goodyear***

### ***Amiens (Somme)***

Le Parisien 26.08.2008

Hier, une partie des salariés de Goodyear à Amiens ont repris le chemin de l'usine, fermée depuis fin juillet. Pour la plupart d'entre eux, cette rentrée a un goût amer. A la fin du mois, la direction va déterminer une première liste des noms des 402 salariés qui seront licenciés d'ici à la fin octobre, voire début novembre. Ces licenciements s'appliqueront sur un total de 1 455 salariés. Ils sanctionnent la dénonciation par la CGT d'un accord sur les 4 x 8 d'abord accepté par une majorité de salariés fin juin lors d'une consultation, puis ratifié par des syndicats minoritaires. A 14 heures, de nombreux salariés ont préféré garder le silence plutôt que d'évoquer le sujet : « Du jour au lendemain, je peux être remercié, confie Olivier, 30 ans, intérimaire depuis quatre mois, avant de franchir le portail pour prendre son poste. Tout le monde dit que l'usine est condamnée. C'est l'histoire de quatre ou cinq ans. » Vincent Cuvellier, 27 ans, dont sept chez Goodyear, cherche déjà à partir ailleurs : « C'est encore tendu. On s'attend à tout. Durant les vacances, j'ai essayé de faire le vide. J'ai voté contre les 4 x 8. Les gars qui les feront seront sur les rotules au bout de trois mois. J'ai un BEP électrotechnique. Je veux partir dans l'électricité. J'ai déjà fait le deuil de Goodyear. » Allal Bousalham, 60 ans, dont trente-sept passés à l'usine, pense qu'il va être licencié : « J'ai passé des vacances stressées. J'ai peur d'autant que l'on annonce 600 autres licenciements à la fin de l'année (NDLR : un nouveau plan social est prévu en 2009). Je ne regrette pas d'avoir voté contre les 4 x 8. Après, on n'aura plus de vie de famille. » La CGT de l'entreprise a appelé à manifester le 16 septembre contre un plan de réduction de la production de l'usine et la suppression de 402 emplois.

### ***Virgilio Mota da Silva***

Délégué SUD au CE

A Amiens coexistent deux usines de pneumatiques, celle de Goodyear, avec 1500 salariés, qui date de 1958, et celle de Dunlop, avec 1100 salariés, et qui date de 1960. Il n'y a jamais eu de modernisation : les machines sont très usées et la sécurité n'est pas assurée. Les accidents du travail y sont cinq fois plus élevés que dans la moyenne de l'industrie du pneu ! Les deux

sociétés qui étaient concurrentes ont fusionné en 2003. En décembre 2006, le PDG Olivier Rousseau a annoncé sa volonté de réorganiser le travail dans les deux usines sur 350 jours par an. Il s'agissait clairement d'augmenter la productivité. Nous avons alors à SUD et à la CGT, dans la pseudo-négociation qui s'est instaurée, proposé une dizaine de projets alternatifs de réorganisation, que la direction a balayés. En mai 2007, la direction nous a mis devant le fait accompli, en nous disant : « C'est les 4x8 ou rien ! ». Nous avons dit : il est hors de question d'accepter ce 4x8, car cela représente quatre équipes qui travaillent en continu, y compris le week-end et les jours fériés. Alors que jusque là on travaillait postés en 3x8 en semaine avec deux équipes de week-end faisant 2x12, mais avec des heures majorées à 50 %, ce qui leur procurait à la fin du mois une paie normale. On avait donc cinq équipes. Là, la direction voulait passer à quatre, soit 270 emplois en moins. Elle voulait augmenter la productivité en supprimant une équipe, tout en prétendant investir 26 millions d'euros sur quatre ans. Or, il faut savoir que le coût normal d'entretien des machines revient déjà à 5 millions par an, rien que pour maintenir l'outil de travail à niveau. Et que Goodyear a investi en 2008 350 millions de dollars sur un an dans son usine en Pologne. On a compris que la direction voulait presser le citron une dernière fois sans investir, donc pour fermer à terme.

Le 4x8, c'était donc 30 jours de travail de plus par an, soit l'obligation de faire 214 postes par an, en déduisant tous les temps de pause (un quart d'heure par jour) et de casse-croûte (une demie heure par jour), soit 35H de travail effectif par semaine. Or, dans la chimie, tous les accords négociés pour le travail en continu se basent sur 180 à 185 postes par an par individu.

Les négociations ont continué dans les deux usines avec le même PDG. Et chez Goodyear, la direction a imposé en septembre 2008 un référendum sur le passage en 4x8. Il y a eu 75 % de rejet de la part des salariés postés, c'est-à-dire ceux concernés, et à l'usine ex-Dunlop, 78 %.

La direction a alors fait voter les cadres et les salariés non postés. Il y a eu alors encore 64 % de rejet chez Goodyear et 65 % chez Dunlop. Nous avons fait campagne contre cette réorganisation en disant : « On refuse l'esclavage ! » et en dénonçant le stress, la fatigue et l'absentéisme que cela allait entraîner, ainsi que la perte de vie sociale et familiale.

Mais la direction a continué à mettre la pression, et a réussi à faire signer le passage aux 4x8 chez Dunlop en mars 2008 avec l'accord de la CGT, de la CFTC, de FO et de la CGC. Seul SUD était contre et a refusé de signer. On a fait valoir notre droit d'opposition, mais l'accord s'appliquait car nous étions minoritaires. La fédération CGT de l'industrie chimique l'a très mal pris et a démandaté tous ses délégués à Dunlop. La direction les a alors aidés à créer un syndicat UNSA, auquel ont adhéré tous ceux qui, plus faibles psychologiquement, croyaient au chantage de la direction par peur de l'avenir. Quant à la maîtrise et à tous les cadres, la direction les a obligés à adhérer. Ainsi a-t-elle mis en place les 4x8 dès janvier 2009. En mars 2009, les élections chez Dunlop, avec la nouvelle loi sur la représentativité syndicale, ont éliminé la CFTC, FO et même la CGT. Il est resté SUD, avec 37 %, et l'UNSA, avec 44 %. En effet, nous n'avions pas de candidat chez les cadres et la maîtrise.

Nous avons attaqué l'accord au Tribunal de grande instance d'Amiens, avec plusieurs angles d'attaque. Le premier concernait le temps de travail annuel. La direction disait 1607 heures de temps de travail effectif en décomptant tout. Or, dans la convention collective du caoutchouc, la norme est de 33H60 par semaine en continu, mais il n'est pas expressément indiqué que c'est un maximum. Pour nous, c'était un maximum.

L'autre angle d'attaque portait sur les contre-parties aux 4x8, que nous jugions insuffisantes en termes de salaires, de garanties d'emploi et d'investissements. En effet, l'accord stipulait 270 suppressions d'emploi, une contre-partie salariale de seulement 190 euros, et seulement 26 millions d'investissement sur quatre ans. Enfin, nous avançons que la direction n'avait pas mené la négociation de façon loyale jusqu'au bout, car à la fin, elle négociait directement en catimini avec la CGT.

Suite à notre recours, le TGI a convoqué toutes les parties, direction et syndicats, en septembre 2009. Il ne nous a pas suivis sur le temps de travail, car entre-temps la loi Fillon avait ouvert la possibilité de déroger aux conventions collectives par accord d'entreprise. et a invalidé l'accord, en estimant qu'il avait bouleversé la vie des salariés, que l'on ne pouvait donc l'invalider immédiatement, mais en faisant injonction à la direction de démarrer des négociations pour un nouvel accord. Depuis deux mois, la direction négocie un nouvel accord, en essayant avec l'aide de l'UNSA d'imposer la même chose : elle dit vouloir garder les 4x8 à 214 postes, en prétendant avancer sur les contre-parties ; elle a ainsi proposé une prime de vacances de 250 euros bruts par an. Or, pour nous, le point principal d'achoppement est le nombre de jours travaillés dans l'année, on veut rester en-dessous de 200 postes. Les salariés se sont mis en grève il y a quinze jours sur ce point. On va arriver à la fin de la négociation et l'UNSA va signer l'accord à 214 postes par an, ce qui est criminel. En effet, depuis la mise en place des 4x8 en janvier, la fatigue est extrême, les gens n'arrivent plus à suivre le rythme. Des couples ont explosé, les gens sont dépressifs, et nous disent : « On ne peut plus continuer comme ça, on n'a plus de vie !... » L'absentéisme atteint 180 arrêts de travail en juin, sur 1100 salariés. Dans les ateliers, c'est la désorganisation totale, le chaos. Même la productivité a baissé : avant, en 3x8 avec un équipe de week-end, la production était de 18 500 pneus par jour, et ça tournait. Aujourd'hui, en 4x8, elle atteint difficilement 15 000 pneus par jour, dans une désorganisation totale. Et on a 186 intérimaires pour remplacer les absents, c'est une 5<sup>ème</sup> équipe de fait. Donc, ils n'ont rien gagné. Pire, entre les gens et la direction, la confiance est rompue, le ressort cassé, l'établissement va au clash.

Chez Goodyear, on a tenu bon contre les 4x8 avec des manifestations, à Rueil, à Amiens, et des grèves. La direction a donc essayé d'organiser un nouveau référendum, après six mois de pressions et de chantage à la fermeture. Mais on s'est introduits dans les bureaux et on a saisi toutes les caisses de bulletins de vote, et on en a fait un feu de joie. C'est suite à cet échec que la direction a annoncé en mai 2008 un plan social de 402 licenciements, en décidant de diminuer d'un tiers la production de pneus de tourisme, qui représente la moitié de la production. SUD et la CGT ont attaqué ce plan au TGI de Nanterre. Celui-ci l'a invalidé car l'ensemble des comités d'entreprise de Goodyear (y compris celui de Montluçon, qui fait des pneus de moto) n'avaient pas été consultés.

En mai 2009, Goodyear a annoncé cette fois un plan social de 817 suppressions d'emploi, avec l'arrêt total de la production des pneus de tourisme. La CGT seule (car on a perdu la représentativité centrale suite à la création d'un établissement autonome pour Amiens Sud) a engagé la bataille juridique devant le TGI. Celui-ci le 28 août dernier a suspendu le plan social en date du 26 mai, car l'avenir du pneu agricole n'est pas précisé, or, il est dans le même établissement. La direction a fait appel de ce jugement, et on passe en cour d'appel à Versailles le 25 novembre. La direction prétend que 573 emplois resteraient sur la production de pneus agricoles, mais elle n'en veut plus non plus en réalité et va la vendre. Un repreneur éventuel est venu.

En attendant, malgré notre bataille juridique, on est à la veille de la fermeture chez Goodyear, où on est passés de 23 000 pneus par jour en décembre 2006 à 6 000 aujourd'hui, et où la direction a supprimé les ¾ de la production, même si les salariés ne sont pas encore licenciés à cause des procédures engagées.

L'idée d'une reprise de la production de pneus pour les vendre aux particuliers nous a traversé l'esprit. Mais c'était impossible, car il est interdit de vendre des pneus sans marque, la marque ne nous appartient pas et est moulée dans les pneus, et il aurait fallu modifier tous les moules, ce qui aurait été très coûteux. On a eu ce débat entre nous, mais on a dû y renoncer.

Il n'y a pas eu de comité de lutte chez Goodyear comme chez Continental, où s'est créé un comité de lutte ouvert à tous, syndiqués ou non, et même aux syndiqués CFTC qui avaient signé l'accord proposé par la direction. A l'usine Goodyear d'Amines Nord, il n'y a malheureusement pas d'intersyndicale. Personne n'est venu nous soutenir de la CGT confédérale, alors que des responsables de Solidaires sont venus lors des grèves et des actions.

On a même des différences de point de vue entre SUD et la CGT. En effet, la direction a instauré un travail à la tâche, les rémunérations sont variables à hauteur de 30 % en fonction de l'activité du salarié sur le mois. Nous, à SUD, nous demandions la suppression de ce travail à la tâche. Or, la CGT a voulu le maintenir et a fait signer des pétitions en ce sens, en arguant que cela permettait, si l'on travaillait comme des fous, de finir avant l'heure.

L'avenir de l'industrie du pneumatique en France passe par des mesures nationales et européennes pour lutter contre le dumping social et la concurrence des pays à bas salaires. Dans le prix d'un pneu en Europe, il y a le prix de la matière première, un coût social représenté par le salaire et par la protection sociale, et un coût environnemental dû aux normes environnementales. Dans le prix d'un pneu fabriqué en Chine, il reste le prix de la matière première, mais le coût social et environnemental est dérisoire. Le prix de ce pneu à l'entrée en Europe devrait être taxé à hauteur de ce qui manque en protection sociale et en protection de l'environnement. C'est tout l'inverse que l'on observe, l'Europe a organisé le dumping social, et cela tire tous les prix vers le bas. Ils ont offert sur un plateau le pouvoir aux puissances économiques. Les pouvoirs politiques n'ont plus la main sur grand-chose. Il faut reprendre le pouvoir économique.

On reproche souvent aux salariés acculés à des licenciements ou à des fermetures d'usines de négocier les meilleures primes de départ possible, en renonçant à la sauvegarde de l'emploi. Or, quand tout est fini et que l'on est acculé à la fermeture ou au licenciement, il faut donner un prix au préjudice créé, qui est très fort : les gens se retrouvent à poil, avec une famille à nourrir. Quand quelqu'un écrase un piéton, on indemnise bien la famille... Comment réparer ce préjudice ? il faut donner de l'argent. Chez Kléber – une usine à Toul qui a fermé en six mois – ils ont obtenu une misère : 2500 euros par année d'ancienneté. Chez Continental, par une lutte unie et farouche, ils ont obtenu 50 000 euros pour tous jusqu'au dernier embauché, et 6/10<sup>e</sup> de salaire mensuel brut par année d'ancienneté.

Mais il n'y a pas que les indemnités de licenciement. Il y a des budgets de formation, pour que les gens puissent retrouver autre chose, ce qui n'est pas évident par les temps qui courent. Dans les services, on est payé au ras des pâquerettes. Dans quelques années, il ne restera plus que des salariés payés au SMIC sauf exception. Il y a aussi les plans de départs anticipés. Chez nous, à 55 ans, les gens sont sur les rotules, ils ont été à la tâche toute leur vie. Compte

tenu de la pénibilité du travail, partir à 55 ans n'est pas choquant. Nous, on demande même de partir à 52 ans, ce qui permet d'embaucher des jeunes.

Quand on en arrivera au bout du bout de la lutte, on n'aura pas tout réussi. Mais on ne peut gagner seuls, il faut que se développe dans les luttes une conscience collective. Dans les années 70, les gens étaient plus forts car il y avait des bagarres collectives. Aujourd'hui, les gens sont plus individualistes. Or le « chacun pour sa gueule » ne produit rien. Les patrons et les politiques misent sur cet individualisme pour casser les actions de grande ampleur.

A l'appel des New Fabris, nous avons créé en juillet un Comité de lutte contre les patrons voyous pour coordonner nos luttes et échanger de l'information, bâtir une stratégie collective. Mais au fur et à mesure que les usines ferment et que les salariés se retrouvent au chômage, le comité se délite. Sans un mouvement de grande ampleur, on n'aura rien. Ceux qui ont la clé, ce sont les camarades de la CGT. Il faut vouloir mettre à mal le gouvernement et non le ménager. Les journées de mobilisation éparpillées sont faites pour décourager les plus combatifs. C'est la base militante de la CGT qui peut faire la différence. Y arriveront-ils ? On a essayé à la CFDT et on a du partir. Il faudra qu'ils tranchent entre rester à la CGT ou créer autre chose. Chacun doit se prendre en mains. L'analyse de la CFDT dans les années 90-2000 était de se dire que les emplois industriels étaient foutus, et qu'il fallait se développer dans les services. Est-ce l'analyse que fait aujourd'hui la CGT ? »

Début mars 2010, le Comité central d'entreprise de Goodyear Amiens et la CGT Amiens Nord assignent en référé Goodyear et sa maison mère Goodyear Dunlop Tires Operation (située au Luxembourg) ainsi que le groupe américain Goodyear Tire and Rubber Company devant le tribunal de commerce de Nanterre afin de faire désigner un administrateur provisoire. Cette démarche assez rare est justifiée par le fait que la gestion actuelle de l'entreprise fait craindre aux salariés la faillite, car une mort lente du site est organisée, avec aucun investissement fait depuis 2004. De plus, à Amiens Nord, on l'a vu, une large partie de la production a été transférée vers les pays à bas coût de main d'œuvre.

## **Leçon de la lutte**

A cette heure, la lutte continue, notamment juridique, contre le projet de fermeture d'un site rentable, mais mis en péril par des investissements en Pologne, en Chine, l'absence de modernisation et d'investissements. Les projets de Goodyear sont de céder la production de pneus agricoles et d'arrêter la production de pneus de tourisme. Il n'y a pas d'unité syndicale et l'UNSA a été créée comme interlocuteur du patron. La lutte de SUD et de la CGT se concentre sur la sauvegarde de l'outil de production, tout en dénonçant l'intensification du travail.

## ***HEULIEZ Cerizay***

dimanche 12 juillet 2009

### **Cerizay (Deux-Sèvres)- Heuliez : les financiers font leur marché**

L'usine **Heuliez**, implantée à Cerizay, dans les Deux-Sèvres, vient d'être reprise par un cabinet de conseils, Bernard Krief Consulting, pour... 30 000 euros ! Ces financiers rachètent des entreprises en difficultés, suppriment des emplois et empochent des aides publiques. Sur les 1000 travailleurs d'**Heuliez**, 380 seront repris ; les fonds publics financeront les salaires et une formation pour 220 autres. Les 400 postes restants seront supprimés. L'État amène pas moins de 10 millions d'euros, la Région Poitou-Charentes, 5 millions, sans compter le financement de la formation et des salaires. Ainsi, ces patrons empocheront plus de 15 millions d'aides contre de vagues promesses de futures embauches. Il paraît que les capitalistes sont prêts à prendre des risques. Mais pas pour eux, pour les autres. Quant à eux ils font largement assurer par la collectivité leurs profits à venir.

## **Emploi - Feu vert pour le sauvetage d'Heuliez**

le 08 juillet 2009 à 15h11, mis à jour le le 08 juillet 2009 à 18:33

Le tribunal de commerce de Niort a validé le plan de reprise du constructeur automobile par le groupe Bernard Krief Consulting.

[04 Commentaires](#)

Article suivant dans 2009-07 : [Les "Molex" repartent en grève](#)

### **Heuliez**

"Une belle victoire", pour [Ségolène Royal](#) : le tribunal de commerce de Niort a validé mercredi le plan de reprise d'**Heuliez** présenté par le groupe Bernard Krief Consulting. Et la présidente de Poitou-Charentes, qui s'était beaucoup investie dans le cas de l'équipementier et constructeur automobile, s'est aussitôt félicitée de ce sauvetage, soulignant que la région qu'elle préside entrait au capital de l'entreprise à hauteur de "5 millions d'euros". Le nouvel ensemble prendra le nom d'Heuliez New World.

### **Sur le même sujet**

[New Fabris: Estrosi...](#)

[Les salariés menacent...](#)

Soulagement également du côté des salariés : "C'est la confirmation que nous attendions. L'entreprise au bord de la liquidation judiciaire va continuer", a estimé Emile Bregeon, délégué CFDT. "Le nouveau plan reprend 600 personnes mais en laisse 400 sur le carreau. Nous allons nous battre pour permettre aux licenciés de partir dans de bonnes conditions et pour d'autres d'être repris quand la situation s'améliorera".

[Syndicat entre  
"soulagement" et  
"amertume"](#)

Heuliez, qui emploie 1074 personnes à Cerizay, avait été placée en redressement judiciaire le 15 avril. Bernard Krief Consulting, seul candidat à sa reprise après le retrait la semaine dernière de France Industrie Participations, est un groupe spécialisé dans le conseil aux entreprises et, depuis cinq ans, dans la reprise de sociétés en difficultés. Comme il l'avait fait avec DMC Tissus repris par BKC en association avec le Pakistanais Kohinoor, le groupe a précisé qu'il allait s'appuyer sur des partenaires étrangers, originaires notamment du Moyen-Orient et de Chine, pour rassembler les fonds nécessaires à la reprise d'Heuliez.

"La région a été visionnaire"



L'usine familiale Heuliez, fondée en 1920, s'est tournée vers la voiture 100% électrique, la Friendly, dont les premiers prototypes doivent sortir en avril 2010. D'ici là, Heuliez manquait de liquidités pour préparer ce qui devait devenir son produit phare. Pour Louis Petiet, président de BKC, "tout le monde sait que le véhicule électrique est l'avenir dans les pays développés. L'outil est magnifique, les lignes sont parfaitement tenues, les ateliers sont superbes, la motivation des salariés est remarquable. On a un personnel qui aime son entreprise et croit en son outil de travail. C'est un fleuron industriel".

C'est aussi une affaire politique : les difficultés de l'entreprise ont connu un fort retentissement médiatique après les visites de Ségolène Royal et de [Luc Chatel](#), alors secrétaire d'Etat chargé de l'Industrie. Et la présidente de Poitou-Charentes en avait fait un symbole de son combat pour l'emploi et pour sa région. D'où son empressement à commenter la décision du tribunal de commerce de Niort lors d'une conférence de presse. "La région s'est engagée, elle a été visionnaire, elle s'est dit qu'une entreprise prenait des risques sur un marché nouveau et qu'il était légitime que les fonds publics l'accompagnent", a-t-elle souligné. Sans se priver pour autant d'une nouvelle pique à destination du gouvernement : "J'espère que l'exemple de Poitou-Charentes va pousser l'Etat à être beaucoup plus offensif lorsqu'il faut défendre des entreprises stratégiques". L'Etat s'est engagé à aider l'entreprise à hauteur de 10 millions d'euros via le Fonds stratégique d'investissement pour accompagner le projet de voiture électrique.

Heuliez : Estrosi certain "à 95%" de "trouver une solution de substitution"

Le ministre de l'Industrie Christian Estrosi est "à 95% à peu près certain de trouver une solution de substitution" pour sauver l'équipementier automobile Heuliez, a-t-il déclaré dimanche sur RTL, précisant avoir entamé une "négociation de substitution".

photo : **Pierre Verdy** , AFP/Archives

"Je ne veux pas dans l'instant nourrir de faux espoirs chez les salariés mais à 95%, je suis à peu près certain de trouver une solution de substitution" à l'actuel plan de reprise par le groupe BKC, (Bernard Krief Consulting), désigné durant l'été par le tribunal de commerce de Niort.

BKC s'était alors engagé à apporter 16 millions d'euros pour sauver l'équipementier et constructeur de voitures électriques, installé à Cerizay (Deux-Sèvres). Mais la transaction a traîné et, finalement, c'est un titre de créance que BKC a apporté, et non un versement en "cash".

"Nous voyons qu'hélas Heuliez risque la liquidation et je ne resterai pas les bras croisés a assuré M. Estrosi. "Voilà pourquoi j'ai engagé avec une demi-douzaine d'investisseurs potentiels qui montrent un réel intérêt une négociation de substitution".

***à lire aussi***

dans actualité :

- [Heuliez](#) : les pouvoirs publics cherchent un plan B de toute urgence
- [Voiture électrique](#): l'Espagne propose une "stratégie commune" de l'UE

"Nous avons une demi-douzaine d'investisseurs solides qui peuvent se substituer à M. Petiet (patron de BKC, NDLR), a insisté M. Estrosi qui précise négociier "dans la confidentialité".

Une fois versé l'argent d'un repreneur, l'Etat débloquera à son tour 10 millions d'euros, a rappelé le ministre.

La région Poitou-Charente a versé 5 millions d'euros. Et la région Pays de la Loire, toute proche, et où résident 35% des 600 salariés du site de la Cerisaie, "envisage" d'entrer à hauteur de 5 millions d'euros dans le capital de l'équipementier automobile en difficulté.

Quand je rencontre Emile Bregeon, délégué CFDT d'Heuliez le 22 février 2010, l'incertitude est entière sur le repreneur pressenti, l'investisseur BKC, qui n'a pas versé les 15 millions auxquels il s'était engagé. Quelques jours plus tard, on apprendra qu'il renonce, et qu'un investisseur turc, le fonds d'investissement Brightwell, pourrait être intéressé...

Heuliez, fondé en 1921, fut longtemps une entreprise familiale. Elle a été la 4<sup>ème</sup> marque automobile française, avec une forte tradition d'innovation au service des constructeurs. Elle dispose de son bureau d'études et a proposé des produits spéciaux à Renault et PSA, comme la 206 CC, la BX break, la Xantia break, la Tigra... Comme le souligne Emile Bregeon, « on est l'un des derniers à savoir tout faire de A à Z, c'est sans doute pour cela que l'on n'est pas morts. C'est ce que l'on met en avant, nos compétences, notre savoir-faire. Aujourd'hui, on est 620 salariés. Nous avons une activité cyclique, liée à la sortie des modèles. Par exemple, quand la Tigra est sortie en 2004, on produisait 200 véhicules par jour au démarrage, on est monté de 1 400 à 3 200 salariés. Quand on produit un véhicule, on recrute des CDD, et on les garde jusqu'à la fin de leur contrat même si la production a diminué.

Chez nous, il n'y a pas eu de décision de délocalisation, on ne peut pas dire que nous ayons affaire à des « patrons voyous ». Nos difficultés viennent de la crise du secteur automobile, on perd 15 à 20 millions d'euros chaque année depuis trois ans. Avec la BX break, on a eu un succès inespéré, mais avec la Xantia, on avait mis les prix trop bas avec PSA et on perdait de l'argent ; on a voulu négocier un relèvement des prix avec PSA, mais ils n'ont pas voulu, on leur a fait un procès, et ensuite ils ont refusé de nous faire faire la C5 qu'ils ont rapatriée chez eux. La Xantia une fois arrêtée, on a fait le module de toit de la 206 CC. Dans les deux cas, on a du faire une banque d'heures négatives : les salariés étaient alternativement sur des heures négatives quand ils restaient chez eux en récupération sur la future production, et gardaient à peu près leur salaire intégral. Mais cela a pénalisé les comptes de l'entreprise. Cet été, on a été confrontés à l'arrêt de la Tigra, et il n'y a pas eu de nouveau véhicule après.

Le premier plan social a été fait en 2006 : 425 suppressions d'emplois, dont 116 CDD ; avec les départs volontaires, on a eu 106 licenciements, nombre que l'on a réussi à faire baisser grâce à l'expertise du cabinet Syndex, qui a montré qu'il y avait des possibilités d'activité ultérieure. Or, après que l'on ait fait les études et le développement de la Mégane CC (coupé cabriolet), Renault l'a confiée à Karman en Allemagne. On a eu une autre piste, la 308 RCZ de PSA, un coupé trois portes, mais PSA l'a confiée à Magna en Autriche. Même si le protectionnisme n'est pas notre tasse de thé, on a des exemples inverses à l'étranger : Bertone en Italie est un constructeur auquel Fiat va venir en secours ; Volkswagen va plus loin encore en reprenant une production à Magna en Autriche en la donnant à Karman en Allemagne... Un peu de patriotisme économique ne ferait pas de mal ! Un Code de bonne conduite a été

mis en place aux Assises de l'Automobile à Bercy en 2009, mais il n'a pas eu d'effets car il n'est pas contraignant.

Le problème est aussi que les constructeurs demandent chaque année une baisse de prix, mais il nous faut participer aux investissements de production pour pouvoir postuler pour un contrat. Si le nombre de véhicules produit n'est pas à la hauteur, on est pénalisés. Aujourd'hui, on essaie de se diversifier et de produire nos propres véhicules.

On a réussi à faire parler de nous quand on a annoncé que l'entreprise n'était pas sûre de pouvoir payer les salaires. Il y a eu un Appel à projets de la Région Poitou-Charentes sur le véhicule électrique, nos dirigeants s'y sont engouffrés, et se sont lancés dans le projet de produire la Friendly, qui sera un vrai véhicule électrique, à cheval entre les vraies voitures des constructeurs, qui valent 20 000 euros, et quelques véhicules artisanaux à petit prix et à petite production. C'est ce projet qui fait que des investisseurs vont peut-être s'intéresser à nous. Aujourd'hui, on a développé avec très peu de moyens et notre savoir-faire trois véhicules améliorés que les gens peuvent voir. La Région a mis 5 millions d'euros dans le capital, qui sont bloqués tant qu'il n'y a pas de fonds privés. On devait déjà être repris en 2008 par l'indien Argentum Motors, dont le directeur est parti avec une indemnité de 1,4 million, en même temps que le plan social de 2009, ce qui a mis les salariés très en colère. Pour certains, cela devient insupportable de travailler dans cette incertitude. Or, si l'on veut un repreneur, on est obligé de maintenir l'outil de production et l'activité. On avait une boîte qui risquait de mourir, le ministre Châtel était même venu nous dire « Je vais vous accompagner » ! Leur idée était de vendre par morceaux. Pour nous, Heuliez, c'est une seule et même boîte. Il faut sauver la boîte d'une seule entité.

Ainsi, on a du accepter lors du plan social de 2009 des primes supra-légales misérables, de 300 euros par année d'ancienneté !

La CFDT représente 97 % sur le premier collège, et fait 61 % sur le deuxième collège. On a même présenté un candidat sur le 3<sup>ème</sup> collège qui a fait 25 %. Dans la lutte, on essaie d'avancer tous en rangs unis, on a fait une intersyndicale, mais c'est nous qui tirons les choses.

On a appliqué la sécurisation des parcours professionnels : on licencie moins de salariés en les mettant dans des parcours de formation, ce qui était perçu comme utopique. On a réussi à sécuriser 220 personnes, qui sont soit en chômage partiel, soit en formation, dans les deux cas payés à 100 %. On a obtenu un plan de formation de 140 000 heures. Mais on n'a pas pu sauver tout le monde. Sur les 380 licenciements, 230 sont partis en départs volontaires, dont 150 avaient plus de 56 ans et une partie a pris le CTP, qui leur permet de garder leur salaire pendant un an. La sécurisation des parcours professionnels est portée par notre UD – la CFDT est plus frileuse - . L'idée est que l'on ne licencie pas, on met en formation ou en chômage partiel. La région prend en charge les coûts pédagogiques, et els organismes paritaires collecteurs financent les coûts salariaux. On a une autre idée à la CFDT, c'est qu'il y ait un représentant des salariés élu au conseil d'administration de l'entreprise. La région y tient, elle aura son siège, et s'il y a un salarié, cela fera deux personnes au CA. »

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, Heuliez est toujours en quête d'un repreneur, après la défection de Bernard Krief Consulting, et l'offre insuffisante de l'investisseur turc Alphan Manas...

Mais les salariés, emmenés par la CFDT, n'ont pas renoncé à l'idée d'élargir leur contrôle sur la production, et en fonction du repreneur qui se présentera et du nombre de salariés repris par lui, ils envisagent de créer une coopérative parallèle où les salariés pourraient placer de l'argent en échange d'une participation à la décision sur les choix de l'entreprise. Ils sont en cela soutenus par la Région Poitou-Charentes, et par l'Union régionale des SCOP.

## **Les leçons du conflit**

Heuliez est manifestement un cas à part parmi les entreprises en lutte que nous avons rencontrées. D'abord parce qu'elle était restée jusqu'à il y a peu une entreprise familiale. Ensuite parce qu'elle est sur un nouveau produit d'avenir, la voiture électrique, et que son personnel a montré ses compétences en matière d'innovation industrielle. Mais enfin parce qu'Heuliez n'a pas pratiqué le dépeçage habituel par délocalisations de pans entiers de la production, mais a conservé sur son site principal toutes les parties de la production, de la conception, par son bureau d'études intégré, à l'emboutissage et à l'assemblage.

Le comportement paternaliste de son directeur précédent a produit une culture non de conflit ouvert avec la direction, mais de conciliation et d'arrangement, qui fait que la lutte y a pris des tours moins radicaux ou violents que dans d'autres sites frappés par les plans sociaux. Ce qui ne l'a pas préservée de deux plans sociaux... Mais le principal syndicat, la CFDT, en accord avec la CGC, a revendiqué le maintien du site quitte à faire des concessions, comme en atteste le niveau très bas des indemnités de départ de ceux qui ont du quitter l'entreprise. Par contre, c'est l'une des rares entreprises à avoir obtenu la mise en œuvre d'une sécurisation des parcours professionnels, qui rime trop souvent ailleurs avec l'acceptation des licenciements.

## *NEW FABRIS*

### ***Chatellerault : Les salariés de l'usine New Fabris menacent de faire sauter leur usine***

mardi 14 juillet 2009.

Source : <http://tempsreel.nouvelobs.com/actu...>

"Les bouteilles de gaz sont dans l'usine. Tout est prévu pour que ça saute" s'il n'y a pas d'accord au 31 juillet stipulant que chaque salarié recevra 30.000 euros, déclare le délégué CGT de l'usine New Fabris à Chatellerault.

Les 366 salariés de New Fabris à Chatellerault dans la Vienne, en liquidation judiciaire, ont menacé de faire sauter leur usine au 31 juillet s'ils n'obtiennent pas 30.000 euros d'indemnité par employé de leurs principaux clients, PSA et Renault, a-t-on appris de sources syndicales le dimanche 12 juillet. L'entreprise travaillait à 90% pour les deux constructeurs automobiles.

"Les bouteilles de gaz sont dans l'usine. Tout est prévu pour que ça saute" en l'absence d'accord au 31 juillet stipulant que chaque salarié recevra 30.000 euros de PSA et Renault, a déclaré Guy Eyer mann, délégué CGT et secrétaire du CE.

"On ne va pas laisser PSA et Renault attendre août ou septembre pour récupérer les pièces en stock et les machines encore dans l'usine" s'est insurgé le syndicaliste. "Si, nous, on n'a rien, eux n'auront rien du tout", a-t-il ajouté.

Rendez-vous au ministère de l'Emploi

Trois cars, soit environ 150 salariés, se sont rendus mardi dernier à la direction de PSA pour tenter de négocier l'indemnité. Une délégation similaire ira à la direction de Renault jeudi prochain, a ajouté Guy Eyer mann. Un rendez-vous au ministère de l'Emploi est également prévu le 20 juillet.

Les salariés de New Fabris occupent leur usine depuis le 16 juin, date de la mise en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Lyon. Société familiale à l'origine, New Fabris a été reprise début 2008 par le groupe italien Zen, spécialisé dans la mécanique de précision et l'usinage en sous-traitance automobile.

Le groupe Zen, implanté dans le nord de l'Italie à Padoue emploie 600 salariés.

Il déclare un chiffre d'affaires de 100 millions d'euros.

## ***Communiqué de presse CGT New Fabris (Châtellerault - Vienne)***

samedi 18 juillet 2009 par [James Connolly](#)

Voici l'appel lancé par les salariés de New Fabris.

- [L'union fait la force. Alors battons nous tous ensemble !](#), p1

Partis ce matin à 6h de Châtellerault, nous étions 180 salariés de New Fabris à arriver devant le siège de Renault, quai Le Gallo à Boulogne-Billancourt à 10h15, bien décidés à nous faire entendre de la direction de Renault.

Nous tenons à remercier les quelques dizaines de salariés et de militants syndicaux de Renault Flins, Renault Le Mans, Renault Guyancourt, Renault Rueil, Renault Lardy et des succursales Renault, mais aussi de Peugeot Poissy, qui sont venus nous soutenir.

Une délégation de 4 représentants syndicaux de New Fabris a été reçue par des représentants de la direction de Renault à 11h. Mais après une heure trois quarts de semblant de négociation, la direction de Renault est restée sur sa position, c'est-à-dire le rachat des stocks qu'elle évalue à 1,2 million d'euros. Cela fait 3.300 euros par salarié. C'est la même somme proposée par PSA. Comme si Renault et PSA s'étaient entendus... mais sur notre dos. Cela ferait en tout 6 600 € par salarié.

### **On est loin des 30 000 euros que nous revendiquons.**

C'est pour cela que nous avons ensuite manifesté notre colère dans les rues de Boulogne-Billancourt. Le gouvernement n'a rien trouvé de mieux que de nous envoyer les gardes mobiles. Ceux-ci ont usé de violence et menacé d'employer des gaz lacrymogènes contre des manifestants pourtant pacifiques.

### **Le gouvernement fait moins de zèle contre les patrons voyous.**

Renault et PSA sont responsables de la fermeture de New Fabris car ce sont eux qui ont décidé du jour au lendemain d'arrêter de travailler avec New Fabris, alors que nous travaillons à 90 % pour ces 2 sociétés, et cela depuis des dizaines d'années.

Nous continuons donc notre lutte, bien déterminés à obtenir notre dû. Dans l'après midi, M. Estrosi a annoncé vouloir nous recevoir lundi 20 juillet. Mais nous attendons autre chose de cette rencontre que des CTP (Contrat de Transition Professionnelle).

Le gouvernement a su trouver des milliards d'euros pour les constructeurs automobiles ou des centaines de millions pour les équipementiers. Il n'y a pas de raison qu'il n'y ait que les patrons qui touchent cet argent et pas les salariés. 30 000 euros pour les 366 salariés de New Fabris, cela ne représente que 11 millions d'euros.

Nous nous adressons également à tous les salariés des entreprises menacées de licenciement ou de fermeture.

D'abord à ceux de Nortel à Chateaufort (Yvelines) et de JLG à Tonneins (Lot-et-Garonne) qui, comme nous, ont menacé de faire sauter leur entreprise pour se faire entendre.

Nous nous adressons aux salariés des entreprises de la Vienne touchés par les licenciements : Valéo, Aubade, Isoroy, Magneti-Marelli, Fenwick-Linde ... Mais aussi à tous les autres : à ceux de Continental, Good Year, Mecacorp, SKF, Heuliez, Hewlett-Packard, Alcatel-Lucent, Michelin, Air France, Marrionaud, DHL, Chafoteaux et Maury, ABB, Molex, Altran et bien d'autres. La liste est hélas trop longue pour les citer tous.

Nous nous adressons à eux pour que nous disions tous ensemble NON à ces dizaines ou centaines de milliers de licenciements.

Tous ensemble, nous pouvons nous faire respecter : pour obtenir de meilleures primes et conditions de départ, mais aussi pour arrêter cette vague de licenciements et pour garder nos emplois.

### ***L'union fait la force. Alors battons nous tous ensemble !***

Châtellerault, jeudi 16 juillet à 20h

Quand je rencontre Guy Eyermann, Jacques et Christian de New Fabris à Châtellerault le 18 janvier 2010, ils sont tous les trois en contrat de transition professionnelle. L'usine a fermé. Mais ils me retracent la lutte acharnée qu'ont menée les salariés pour obtenir des primes extra-légales de départ, ce que ne prévoyait pas la mise en liquidation de l'entreprise.

« La lutte des 380 salariés a commencé à mi-novembre 2008 quand l'entreprise d'usinage de pièces automobiles sous-traitante à 90 % de Renault et PSA, a été mise en redressement judiciaire car en cessation de paiement. Elle appartenait au groupe ZEN dont l'actionnaire principal était italien. Les salariés étaient déjà en chômage partiel depuis septembre. La première manifestation a été appelée début novembre. Les salariés ont alerté les pouvoirs publics, le maire de Châtellerault (sans étiquette, proche du Nouveau Centre), le préfet, la région Poitou-Charentes, pour demander une table-ronde avec Renault, PSA et le groupe ZEN. La région est intervenue pour que cette table-ronde soit organisée, mais Renault et PSA étaient absents. Des engagements ont alors été pris par Garro, le représentant du groupe ZEN, pour continuer l'activité, mais ces engagements n'ont pas été tenus. Il cherchait de l'argent. La région pouvait en donner, mais sous certaines conditions. En février, Garro voulait licencier 226 salariés. On est alors allés voir le conseiller de Luc Chatel, Gustin ; il nous a d'abord dit que nous étions stratégiques ; mais à la fin de la réunion, il nous disait : « une entreprise, ça vit, ça meurt... ! ». On voyait très bien où on allait.

Dans l'entreprise, la CGT représente 50 % du premier collège, la CFDT fait 13 %, FO 27 % et la CFTC 10%. Les autres syndicats avaient fait coalition contre nous, et ils étaient pour la fermeture contre une prime de 54 000 euros dès la mise en redressement. Les salariés étaient en partie découragés, Renault ne nous donnait plus de travail, il y avait une forte baisse

d'activité, cela créait des divisions entre ceux qui continuaient à travailler à 100% et les autres.

Quand nous sommes tombés en liquidation judiciaire le 16 juin 2009, nous avons mis dans la nuit du 17 les bouteilles de gaz et occupé l'usine avec la moitié des salariés, pour empêcher le transfert des machines chez Renault ou PSA. Mais au début, rien ne s'est passé, la presse n'est venue que le 12 juillet ! Nous sommes partis manifester devant PSA à Poissy à trois cars. Nous avons été reçus, mais cela n'a pas donné grand-chose. On est alors partis en manifestation dans les rues de Poissy. Ensuite, on est allés à Boulogne au siège de Renault, à mi-juillet. Là, les CRS ont tenté de charger, mais il y avait les médias. La semaine d'après, le 23, après avoir dû retirer les bouteilles de gaz, nous avons été reçus en délégation au Ministère par Estrosi. Nous demandions 30 000 euros d'indemnités extra-légales, nous appuyant sur le fait que chez Rencast, dans le même groupe, ils l'avaient obtenu. Pour Estrosi, c'était hors de question, et on est sortis de la réunion avec une promesse de 11 000 euros bruts. Mais Estrosi était sorti avant nous et avait annoncé que nous aurions en tout 27 000 euros, alors que c'était faux, et nous n'avons pas été entendus quand on l'a expliqué à la presse.

Nous avons alors organisé une grande manifestation le 30 juillet à Châtellerault, en appelant les salariés en lutte d'autres entreprises. Trente entreprises sont venues, dont les Contis, les Molex, les Freescale, les Aubade... C'est là que nous avons décidé de nous coordonner et qu'est né le Collectif contre les patrons voyous. Et le 5 septembre, juste à la rentrée, nous avons fait une seconde manifestation des salariés en lutte de plusieurs entreprises à Blanquefort avec les Ford, où il y avait 50 à 60 entreprises représentées, et où est venu quelqu'un de la fédération CGT de la métallurgie. Là on a vu remonter le mécontentement de la base, même si nous ne voulons pas foutre en l'air la CGT. »

- Jacques : « Thibault est allé à la SBFM et à Molex, mais c'étaient des enfants sages. Nous et les Contis, on est allés plus loin, et on n'a pas été des enfants sages... »

- Guy : « L'usine a fermé le 31 juillet 2009. Ségolène Royal était venue nous voir en juillet et avait appelé Renault et PSQA pour défendre nos revendications, c'est grâce à elle que nous avons obtenu cette réunion chez Estrosi et obtenu ces 11 000 euros bruts, même si c'était très loin des 30 000 que nous demandions. La CFDT nous suivait cette fois. Le 31 juillet, la prime est passée à 12 000 euros nets pour tout le monde quelle que soit l'ancienneté, ce qu'on a toujours défendu. Nous sommes fiers d'avoir mené la lutte ; aujourd'hui, on peut marcher la tête haute. Combien d'usines meurent en silence ! »

-Christian : « C'était ne pas se résigner. A partir du moment où c'était mort, c'était hors de question qu'on reste sans rien dire ! »

« Aujourd'hui, les deux-tiers d'entre nous ont choisi le contrat de transition professionnelle, les autres ont choisi la convention de reclassement personnalisée. Nous suivons des formations, mais c'est surtout pour nous occuper pendant douze mois. Leur vœu est de nous pousser à changer de métier, mais dans la région, il y a des plans sociaux partout, on ne trouve rien comme emploi.

Pour lutter contre les plans sociaux, il faudrait un rapport de forces ; or, pour l'instant, la base n'est pas prête, personne ne bouge. Les millions de chômeurs, ils sont où dans la rue ? Ici à Châtellerault, on a créé un comité de privés d'emploi CGT, mais pour le moment on n'est que



les New Fabris dedans, on va voir si on en crée ailleurs ; la CFDT participe aussi avec FO à un comité de privés d'emploi. Pour obtenir quelque chose, il faut un rapport de forces conséquent, bloquer l'économie pendant trois semaines à un mois, sinon, on peut défilier des jours et des jours.

Ce n'est pas la voiture électrique qui va compenser les pertes d'emploi car il faudra attendre, même si c'est une alternative.

- Avez-vous pensé à la reprise de l'entreprise par les salariés ?

-« Ce n'était pas possible, on n'avait que Renault et PSA comme clients. La région travaille sur cette idée, elle soutient une vingtaine de SCOP qui marchent, elle a mis en place un suivi. Elle a aussi demandé un audit sur comment voir l'économie de demain sans passer par les actionnaires. La région cherche encore ce qu'elle pourrait faire pour nous. Heuliez a besoin de batteries... Une vingtaine de salariés ex-New Fabris pourraient démarrer à mi-temps... »

## **Leçon de la lutte**

Face à la mise en liquidation de cette entreprise sous-traitante de PSA et de Renault, et en l'absence d'unité syndicale, la CGT a réussi, par une occupation et une lutte dure, à obtenir des indemnités de départ non négligeables. Même si l'emploi n'a pu être sauvé, il en reste une fierté d'avoir lutté, et les salariés ont créé un comité CGT Privés d'emploi pour garder leurs liens.

# ***Caterpillar, les licenciés en plan***

**grand angle**

Le processus de reclassement des ouvriers congédiés en mai dernier par le leader mondial des engins de chantier s'achève ce mois-ci. La majorité des 600 salariés mis à pied cherchent toujours un emploi.

Par **FRANÇOIS CARREL** Envoyé spécial à Echirolles (Isère)

Des employés de Caterpillar installent un drapeau au sommet d'une tour sur le site de Grenoble le 20 avril 2009.

(© AFP Jean-Pierre Clatot)

Le 11 mai, après quatre mois d'un conflit qui fut l'un des plus durs et des plus emblématiques de la crise traversée cette année par l'industrie française, le plan social de la branche hexagonale de Caterpillar, leader mondial de la construction d'engins de chantier, est validé par trois syndicats. Il prévoit 600 suppressions de postes sur les 2 500 que comptent alors les deux usines iséroises du groupe américain : 120 salariés en CDI signent un départ volontaire, et 480 apprennent leur licenciement par un recommandé, le 12 juin. Une surprise totale pour la plupart, la direction étant restée opaque sur le choix des congédiés. Jusqu'à ce jour, les syndicats n'ont pu avoir ni la liste des noms ni les barèmes de notation utilisés pour la constituer...

Plus de six mois ont passé depuis que le couperet est tombé. Pour Caterpillar, les signes de reprise se précisent. Le groupe a certes enregistré une chute des ventes en 2009, contrastant avec un chiffre d'affaires record et plus de 3,5 milliards de dollars (2,4 milliards d'euros) de bénéfice net en 2008. Mais après avoir licencié 22 000 salariés en 2009, soit 16% de ses effectifs mondiaux, Caterpillar a vu le cours de son action passer de 30 à 40 dollars cet été jusqu'à près de 60 dollars cet hiver. Il y a eu et il y aura des dividendes versés pour 2009, au moins autant qu'en 2008...

Et les licenciés, ouvriers dans leur écrasante majorité, que sont-ils devenus ? Une quinzaine sont allés, à titre individuel, aux prud'hommes. «*Nous n'obtiendrons que des dommages et intérêts, pas la reconstitution des emplois*, dit Pierre Janot, avocat du comité d'entreprise, qui les défend. *La démonstration de la nécessité de licencier n'a pourtant pas été faite. L'épisode de crise économique a permis à Caterpillar de réaliser une opération de restructuration d'ampleur, préparée depuis longtemps. Or, le groupe avait les moyens de tenir face à la crise, de faire d'autres choix que les licenciements.*» Pierre Piccarella, délégué CGT de Caterpillar, résume : «*Ils ont choisi de préserver les dividendes, pas les salariés.*»

Parmi les salariés licenciés, 415 ont opté pour un congé de reclassement qui leur garantit, durant six à huit mois, 80% de leur salaire, et leur permet d'avoir une formation... si le groupe accepte de la financer. Aujourd'hui, seuls 130 d'entre eux semblent à peu près tirés d'affaire, avec en poche un CDI (24 personnes), un CDD, une promesse d'embauche, un départ prochain à la retraite ou une création d'entreprise. «*C'est un motif de satisfaction, étant donné le marché du travail extrêmement déprimé*», relève Jean-Charles Martin, directeur de BPI Grenoble, société chargée de ces reclassements. Mais une partie des congés de reclassement va se terminer fin janvier. Les salaires – déjà réduits – vont cesser. Il y aura, avant les premiers versements d'allocation-chômage, une période de carence de trois à quatre mois durant laquelle les licenciés devront vivre sur leurs indemnités de licenciement. La situation deviendra critique,

la tentation forte d'accepter n'importe quoi, des emplois moins rémunérés et plus précaires... A la veille de cette échéance, rencontre avec quatre «Cater», entre amertume, espoirs, et angoisses.

<http://www.les-cater-enlutte.fr/images/photos/grandes/page%20d%27accueil.jpg>

Après le conflit social contre les licenciements à Grenoble et à Échirolles, la direction de Caterpillar continue d'écraser ses salariés. Et, à travers cette galerie de portraits sans fard, insupportable pour les patrons, ils ripostent.

*Echirolles, envoyé spécial*

« Dois-je rappeler que les familles ont été menacées ? » À la mi-avril, Chris Schena, vice-président de Caterpillar Europe, sort l'artillerie lourde, dans les colonnes du Figaro Magazine, contre les ouvriers d'Échirolles et de Grenoble, coupables à ses yeux d'avoir participé à la « séquestration » de cinq dirigeants « dans une atmosphère de violence et de torture morale ». Hum ! les voilà, c'est eux. La crise en pleine gueule. Quelques « tortionnaires » parmi d'autres, en haut, en bas, de face. Identifiés comme le « noyau dur » par la direction, ils nous encerclent, ils nous occupent. Il y a Fernand, Cyril, Slim, Fabrice, Assane, Zizou, Franck, Fehmi, Nordine, Fabien, Charles, Michel et encore d'autres. Aujourd'hui, il leur reste un matricule. Puis, souvent, des enfants eux aussi, et des familles en péril, elles, dans leur chair, dans leur vie. Au printemps, ils se sont bagarrés contre les 733 licenciements programmés dans les deux usines iséroises de Caterpillar. Et, quelques mois plus tard, beaucoup d'entre eux connaissent le funeste destin qu'ils ont combattu : virés, quelques-uns pour « faute lourde » ou « grave », et les autres pour « motif économique », dans le cadre du plan. Des bourreaux, les « Caterpillés » ? Ce sont ces hommes – quasi exclusivement – que Bernard Ciancia, photographe professionnel et voisin de l'usine Caterpillar de Grenoble, a choisi d'accompagner pendant et après la lutte. Il vient de réaliser cette galerie de portraits, rassemblés, avec d'autres images, dans un petit ouvrage publié par l'association la Mémoire des Caters et présenté, vendredi dernier, lors d'une rencontre publique à Échirolles (lire ci-contre). Non sans difficulté : pendant des semaines, il a tenté, en vain, de s'installer dans la cellule de « reclassement » mise en place pour le compte de Caterpillar à Meylan, une banlieue huppée et éloignée des quartiers populaires où, pour la plupart, vivent les salariés de l'entreprise. « Je pensais que cela pouvait aller de pair avec une reconversion, avance-t-il. C'est une manière de se reconstruire, de reconnaître la dignité de ces gens. Mais les patrons ont refusé et, il faut bien le dire, chez Caterpillar, ils veulent continuer de démolir leurs anciens salariés, de les écraser. »

L'usine Caterpillar – les deux sites de Grenoble et d'Echirolles - emploie actuellement environ 1900 salariés, dont 400 CDD et intérimaires, alors qu'elle en comptait 3000 en 2008. CDD et intérimaires ont été les premiers touchés par les suppressions d'emplois. Il y a eu beaucoup de départs en rupture conventionnelle – la fameuse séparation à l'amiable si prisée pour contourner les plans sociaux - , ainsi que des départs en retraite ou pour monter une boîte, et 50 licenciements disciplinaires ! Au total, 600 salariés ont été licenciés en 2009. Ceux licenciés le 11 juin 2009 qui ont choisi la convention de reclassement sont payés jusqu'à fin janvier 2010 ; là, ils auront les 75 jours de carence, puis seront à Pôle emploi...

« Il n'y a plus qu'un horaire de travail, ni horaire de nuit, ni du soir, explique Alexis Mazza, l'un des leaders CGT de la lutte. On nous applique le chômage tournant : on travaille deux jours sur la semaine, puis c'est au tour du copain. On avait obtenu qu'une partie des primes de nuit et de soir passent sur la journée. Mais les salariés passent de 1800 à 1200 euros par mois, certains ont revendu leur voiture, leur maison.

On avait des périodes de travail, et des semaines de chômage partiel payées à 60 %. Tout le plan social s'est fait pendant le chômage partiel. Quand l'usine fermait, on restait devant nuit et jour. Mais on a été au maximum 300 à 400 personnes sur 3000 il aurait fallu le double.

Dans les AG, on était 800. En novembre, une ligne a fait un blocage de la production à trente. Nous, à la CGT, on a été les seuls à les soutenir. On a fait une collecte, on a essayé d'étendre le mouvement. Ils ont juste démontré leur solidarité entre eux. Ils se sont retrouvés, après six jours de grève, à 700 euros sur le mois.

On a eu 600 licenciements. On était tombés à 450 avec les départs volontaires, mais la direction nous a assignés à 19 en justice pour entrave à la liberté de circuler, pour empêcher la signature de l'accord, que les salariés allaient voter. Les salariés qui ont été licenciés sont tout de même partis avec des indemnités de 24 000 euros pour les plus jeunes en ancienneté (à partir d'un an), et jusqu'à 70 000 pour les plus anciens. Les licenciés sont aujourd'hui syndiqués à la CGT Cater Privés d'emploi. C'est une mort sociale. Normalement, on devrait s'épanouir dans le travail, progresser. C'est tout le contraire aujourd'hui.

La direction croyait qu'avec le plan social, les salariés restants allaient être très motivés... ! Or, on n'a plus le goût à travailler. On n'a jamais été autant en lutte que depuis le plan de licenciements. A la CGT nous avons recruté 40 nouveaux adhérents. Des gens ont ouvert les yeux. Hélas, nous n'avons pas atteint nos objectifs, mais on a acquis une sacrée expérience. On a créé une association, « La mémoire des Cater », qui fait le lien entre les salariés licenciés et ceux qui restent, et les licenciés se sont syndiqués à la CGT Privés d'emploi.

On a une histoire de lutte forte. Cela nous vaut une aura, car les salariés ont vu ce que faisait la direction. Ils ont vu aussi que les autres syndicats sont proches du patron et signent tout. On a envahi l'usine plusieurs fois contre le plan de licenciements. Le 18 mars 2009, on a pris possession de l'usine en délogeant les vigiles avec leurs chiens, et la haute direction a dû s'enfuir. On n'a pas fait de casse. On l'avait déjà envahie le 3 mars. Le 1<sup>er</sup> avril, on était dans l'usine et on a retenu la direction. On les a libérés le lendemain ; ils s'étaient fait insulter, mais on les avait protégés. Après le 15 avril 2009, on a bloqué l'usine de Grenoble, et le 16 celle d'Echirolles. Il n'y a pas eu de casse. On nous a envoyé les CRS. Le PC nous a beaucoup aidés. On a aussi été soutenus par l'UD, la fédération Métallurgie et la Confédération, même si l'on n'a pas demandé à Thibault de venir, car on n'est pas pour le culte de la personnalité. On a été assez médiatisés. Par contre, ni Destot, maire de Grenoble, ni le PS ne nous ont soutenus, ni la région Rhône-Alpes...

Au total, on a fait dix semaines de lutte contre le plan social. On est allés manifester en ville, on a interpellé les politiques, on a bloqué un péage – 2000 euros en une heure - . C'était une lutte pour préserver l'emploi, l'outil industriel. Ce que veut l'Etat, c'est un paysage à l'anglo-saxonne, plus d'industrie, que des services. Nous sommes un laboratoire, ils nous observent, ils voudraient que l'on dise oui à tout. Or, cela ne se passe pas comme ils veulent.

J'ai fait partie des licenciements disciplinaires : j'ai été licencié pour faute lourde avec deux mois de mise à pied. Mon licenciement a été refusé par le ministre, et j'ai été réintégré en juin comme élu. Là, ils veulent négocier mon départ, mais je refuse. Sur dénonciation, 19 camarades ont été licenciés et sont passés en justice, car ils veulent casser le noyau dur de la résistance. 9 autres ont eu cinq jours de mise à pied. La CFTC a signé l'accord pour garder ses mandats, comme la CFDT et FO, un accord que l'ensemble des salariés avait refusé. Là, ils ne vont même pas faire 10 % aux élections de la fin de l'année... Nous sommes majoritaires à 58 % sur Grenoble et 48 % sur Echirolles.

Pendant la lutte, on est allés au tribunal quatre ou cinq fois. A chaque fois, il y avait 100 à 200 personnes devant, on était médiatisés. On est allés envahir des usines sous-traitantes à 100 %. Il faut voir dans quelles conditions ils travaillent ! Ils n'ont même pas besoin de délocaliser, ils ont des travailleurs roumains et des sans-papiers dans ces usines ; ils créent des filiales, par exemple une filiale de stockage qui relève de la convention collective du transport, moins favorable.

Les 28-30 avril, à l'appel de la Fédération internationale des syndicats, on va organiser une rencontre de tous les Caterpillars du monde pour dialoguer avec eux et savoir ce qui se passe.

Les Molex sont allés aux Etats-Unis et ont regretté de l'avoir fait si tard. Cela va intéresser les cadres car il faut s'élargir à eux. Certains voulaient créer une section de l'UGICT car ils sont traités comme des chiens.

Le gouvernement a fait de la « com », mais n'a rien fait. On a refusé d'aller les voir. Ils sont d'accord sur la mort de l'industrie, ils veulent un pays de services et de tourisme.

### **Leçon de la lutte**

Malgré une lutte acharnée (dix semaines), des envahissements des deux usines et des usines sous-traitantes, une séquestration, pour préserver l'emploi, il y a eu 600 licenciements, dont 50 licenciements disciplinaires. La répression anti-syndicale est féroce. La CGT n'a pas atteint ses objectifs mais a acquis une aura, obtenu des primes de 24 000 à 70 000 euros, ceci en l'absence d'unité syndicale.

## ***DELPHI Blois***

Delphi à Blois emploie 1630 salariés et 352 intérimaires. Elle fabrique des injecteurs diesel pour Renault, Mercedes, elle est sous-traitante de rang 1.

Delphi n'a pas de plan social. Ceci n'empêche pas les salariés d'être combatifs. La dernière grande lutte en février 2009 a été le blocage de l'usine contre le compte-épargne-temps, qui prévoyait le travail du samedi. L'usine a été occupée 40 heures, cela a arrêté les chaînes chez Mercedes, et la direction a reculé, le compte-épargne-temps n'est pas passé. Il y a eu alors 35 adhésions à la CGT, qui était à l'initiative du blocage. La CGT représente 60 % au premier collège et 32 % sur l'ensemble ; après, il y a la CGC. Mais les autres syndicats n'ont pas suivi lors du blocage. La proportion de cadres progresse, car la direction a délocalisé des produits en Turquie et en Roumanie en 2002, et c'est le premier collège qui en subit les conséquences. En effet, en 2000, l'usine a changé de produit et est passée de grandes pompes diesel à des injecteurs de haute technologie, et a embauché des ingénieurs.

L'usine a été en chômage partiel d'octobre 2008 à janvier 2009, payé à 50 % en 2008 et 60 % en 2009, sur une partie du personnel. Là les salariés sont prêts à bouger pour des augmentations de salaires correctes. En effet, la vente de voitures a bondi en 2009, or les salariés n'ont eu aucune augmentation en 2009 et aucune n'est annoncée en 2010 :

- Hervé : « Ici, ou on ne fait rien, ou on occupe. Le 22 février, il y a une réunion sur les salaires. Si rien n'est annoncé, on fera une AG intersyndicale et on appellera à la grève. Ici, quand on commence ensemble, la CGT finit toujours seule dans la lutte. »

- François : « Ils nous craignent. En février, la direction avait soudé les portes ouvertes pour que l'on ne puisse pas bloquer. »

- Thierry : « On a affaire à une nouvelle race de managers, qui sortent des écoles, et croient que tout se fait d'un claquement de doigts. Lorsqu'on a bloqué contre le compte-épargne-temps en 2009, pour la première fois, on a eu un cordon de cadres en face de nous. Mais on était 700, on a occupé, et on a gagné. »

- François : « Quand on est entrés ici, on avait affaire à des industriels. Aujourd'hui, on a affaire à des financiers. »

- Eric : « Les responsables des autres syndicats tutoient la direction et se font tutoyer par elle. La direction leur tape sur l'épaule et appelle le responsable de FO « Pascalou », c'est le nouveau management. Ce ne sont pas des syndicalistes, mais des carriéristes. »

Quant à l'attitude de la Confédération CGT par rapport au soutien et à la coordination souhaitée des luttes, les salariés, pourtant syndiqués à la CGT, qui me reçoivent sont franchement critiques :

- Thierry : « Par rapport aux luttes actuelles, je trouve que la CGT dans son ensemble, toutes fédérations confondues, n'appelle pas à de grandes manifestations. En janvier et mars 2009, il y a eu des millions de personnes dans la rue. Pourquoi a-t-on coupé le gaz après ? Or, on continue à morfler. Aujourd'hui, je me pose la question : pourquoi la CGT est-elle si timorée ? Pourquoi Thibault n'est-il pas allé en Guadeloupe en janvier 2009 ? Je ne comprends cette chape de plomb qui s'est abattue sur la CGT aujourd'hui ? Il y a Vingt ans, on n'aurait jamais accepté cela. Ce silence est inacceptable. En plus, on fait passer ceux qui se battent pour des gens avec qui on ne peut pas discuter. Je ne fais ni du pro, ni de l'anti, mais Thibault, politiquement, stratégiquement, nous dessert, quand il dit : « On ne peut rien faire seuls ! »

- Hervé : « Ce n'est pas à la hauteur de ce que l'on attend. On va être obligés d'en arriver à des gestes de désespoir, à des mouvements extrêmes. »

- François : « Pour les salariés, la CGT devient une CGT de compromis. Maintenant, on nous parle d'une manifestation pour le 24 mars dans le cadre de la CES. Nous, dans les boîtes, on attend un gros coup. »
- Eric : « Récemment, Sarkozy se félicitait de l'attitude responsable de la CGT ! Je n'accepte pas ça. On n'est pas là pour faire de la politique, mais pour l'action. »
- Thierry : « Thibault est le premier secrétaire général à avoir été promu par les médias après la grève des cheminots et le retrait du plan Juppé. Les précédents, Frachon, Krasucki, ont été à la tête de la CGT par la lutte et ont toujours appelé à la lutte.. Quand la CGT avait 6 millions d'adhérents et le PC 20, on ne prenait pas tout ça dans la gueule ! Si on continue, ça va finir comment ? Avec qui on va se battre demain ? »
- Hervé : « On attend quelque chose. On est prêts ! »

## **Leçon de la lutte**

Après une lutte victorieuse en 2009 contre l'introduction d'un compte-épargne-temps, la CGT dénonce les délocalisations de la production en Turquie et Roumanie, le chômage partiel, l'absence d'augmentations de salaires, l'intensification du travail (suicides), et plus généralement, dénonce une nouvelle race de managers, des financiers et non plus des industriels.

## ***FORD Blanquefort***

La lutte menée par la CGT à FORD Blanquefort est un exemple de lutte victorieuse qui a démarré très en amont du PSE, avant même les premières attaques. C'est aussi l'exemple d'une lutte construite à la force du poignet sur de longs mois, dans une usine sans tradition de lutte antérieure, et pour l'essentiel sans le soutien des autres syndicats. Il existe à Blanquefort deux unités de production Ford, l'une de boîtes automatiques, l'autre de boîtes manuelles. C'est surtout la première unité qui a lutté. Elle regroupe 1550 salariés ; la seconde, GFT (Trag Ford Transmission) en regroupe 800, depuis la séparation des deux usines il y a neuf ans. A elles deux, elles employaient il y a dix ans 3 500 salariés.

Dans une usine Ford qui date des années 72-73, il n'y avait pas eu de conflit social depuis trente ans, sauf une heure de débrayage en 1999 sur les 35 H. C'est Philippe, leader de la CGT, qui m'accueille. Il est depuis onze ans chez Ford, après trois ans d'intérim :

« Au début des années 2000, on a commencé à se faire du souci sur les perspectives car la production était en baisse, on avait un produit vieillissant. On a fait jouer le droit d'alerte au comité d'entreprise pour en savoir plus. Et en octobre 2005, la direction a annoncé un PSE d'abord de 400 emplois, et finalement de 500. Nous n'avons pas su nous y opposer car nous n'avions pas l'habitude de résister, même si l'équipe syndicale CGT était prête à se battre et a lancé un appel à la grève. C'était un plan de départs volontaires, et il y a eu un raz de marée pour partir, car c'est une usine où il ne fait pas bon vivre, et les salariés se faisaient peut-être des illusions sur leur devenir une fois partis. De décembre 2005 à mars 2006, il y a eu 500 départs, dont 300 départs volontaires et 200 pré-retraites (elles étaient alors financées par le gouvernement). On s'est pris ça dans la figure en tant que syndicalistes, car pour nous c'étaient des suppressions d'emploi très graves pour la région, et une grande entreprise comme Ford a des responsabilités vis-à-vis de son bassin d'emploi. Mais encore plus de salariés avaient fait un dossier pour partir et la direction a demandé aux syndicats d'accepter un surplus de départs. Ce fut pour nous une période très dure, on s'est fait insulter car les gars voulaient partir, les autres syndicats ne voyaient pas de problème à ça, y compris les élus CGT au CE qui ont voté 80 départs de plus. Nous n'avons été que 20 à débrayer.

Le directeur s'est alors vanté sur FR3 de ce que le PSE s'était bien passé et qu'il aurait du travail jusqu'en 2014 pour tout le monde. TV7 Bordeaux nous a proposé un droit de réponse. J'y suis allé et ai dit « Danger ! » en contredisant le directeur. Il y a eu un écho dans l'usine, et ça a amorcé un tournant, en avril 2006. A partir de là, on s'est lancés, à la CGT, dans une campagne pour sensibiliser nos collègues, et on a mené cette bataille durant six mois. En janvier 2007, on s'est dit qu'il fallait créer un événement pour démarrer et on a appelé, seuls – FO, la CFTC et l'UNSA étant des syndicats maison -, à une manifestation hors de l'usine, dans le centre de Blanquefort, pour le 24 février. On s'est retrouvés à 250, et on a été médiatisés. Du coup, les autres syndicats se sont mis avec nous, et cela a amorcé une mobilisation. Le 10 mars, on a appelé à une manifestation à Bordeaux Lac avec les autres syndicats, et on était 500, avec une banderole de 6m de la CGT « Non aux suppressions d'emploi. Pour des investissements ! », car on se bat pour la défense des emplois. Et pour ceux de la région : 2000 emplois chez nous, cela représente 10 000 emplois dans la région.

La direction a réagi en essayant de nous rassurer, mais la production était en baisse. Aussi, deux semaines après, le 31 mars 2007, nous avons organisé une nouvelle manifestation à Bordeaux centre avec l'UD CGT, tous les syndicats de la région, et là on était 900. Le processus était lancé, il y avait une résistance et une médiatisation, on posait le problème de l'avenir de l'usine. On a commencé à sensibiliser les élus. On a organisé en avril un Forum pour la défense de l'emploi, en invitant les grands élus, Juppé, les responsables syndicaux et



les acteurs économiques régionaux. Même si cela ne fut pas très efficace, car nous n'avions pas beaucoup d'illusions sur les grands élus, on les a mis publiquement face à leurs responsabilités.

A partir de là, en 2007, on a mené des actions tous les mois, dans l'usine ou à l'extérieur. En octobre, on a fait un débrayage à 800 salariés, en novembre une journée « Usine morte » avec une manifestation dans Blanquefort à 1 400, ce fut notre plus grande manifestation. Ces rendez-vous réguliers ont permis de construire quelque chose, on a maintenu la direction en permanence sous pression, et en juin et décembre on a même réussi à faire débrayer l'assemblage, le cœur de l'usine, qui ne bouge jamais, car on y trouve les ouvriers, bien souvent immigrés, les plus soumis. Là, les gars ont retrouvé une dignité.

Ensuite, en octobre, novembre et décembre 2007, on a appuyé nos mobilisations sur le calendrier d'un groupe de travail sur l'avenir de l'usine qui avait été mis en place par la préfecture avec la DRIR, les grands élus (Rousset, le Président du Conseil Général, et Juppé). Même si c'était une coquille vide (seul le secrétaire du CE, qui était à la CFTC, pouvait y aller), c'était une reconnaissance du bien-fondé de notre mobilisation. On appelait à des manifestations les jours de réunion, et en décembre on était encore 500 devant la DRIR. Aussi, le groupe de travail qui devait s'achever en décembre décida de prolonger ses travaux ; certes, il n'en sortait rien, mais son but était de désamorcer la mobilisation.

C'est en janvier, alors qu'une certaine démoralisation gagnait, que l'on décide de bloquer l'usine un jour sans bloquer le personnel, et on bloque le transport de pièces entre les deux usines à 2 ou 300, en invitant les médias. Après cela, on se dit qu'il faut bloquer les deux usines pour de bon. Mais on s'aperçoit d'un trafic inaccoutumé de camions avant la date prévue du blocage, ce qui nous pousse à lancer le blocage à quelques uns un samedi, avant d'être rejoints par les autres salariés. Cela va durer dix jours et deux week-ends à 300. Besancenot vient nous voir, Ségolène Royal aussi le dernier jour. C'est hyper médiatisé. La direction de Ford Europe de Cologne vient deux fois en deux jours. Elle promet une prime si on arrête. Les autres syndicats entrent dans la manœuvre, mais je fais les quatre barrages pour convaincre de refuser cette prime. Nous, on demande un emploi, pas une prime. Au 7<sup>ème</sup> jour, l'intersyndicale veut arrêter, mais je montre en AG le mépris de la direction pour les salariés, et on vote la poursuite du mouvement. Alors, la direction ferme l'usine et nous met en chômage technique pour trois jours. Le tribunal nous convoque et nous demande de lever le barrage de l'usine GFT sous peine d'une astreinte de 1000 euros par jour. On laisse donc passer les camions pour GFT en les fouillant ! Au 11<sup>ème</sup> jour, l'astreinte passe à 10 000 euros, et on est obligés de lever les barrages. Mais le climat a changé, on entre dans une nouvelle phase, on a été très médiatisés et tout le monde a vu que nous nous battions pour la sauvegarde de tous les emplois.

C'est alors que les autres syndicats ouvrent une brèche dans laquelle s'engouffre la direction de Ford Europe : ils proposent que l'entreprise verse une indemnité de 120 000 euros pour tous si l'usine ferme. La direction ouvre alors des négociations à froid pour un PSE (c'est l'accord de méthode) et propose 50 000 euros minimum, et plus selon l'ancienneté, surtout au-delà de vingt ans. Là, c'est une période très difficile, des collègues voulaient partir pour le pognon, la direction faisait du chantage. L'intersyndicale éclate. Nous voulions dénoncer l'accord, mais il fallait représenter 50% aux élections et on ne faisait que 48%. La CFTC est venue avec nous grâce au secrétaire du CE, et on a dénoncé l'accord. Certains collègues nous ont voué une haine, mais la direction a dû changer de stratégie, et des discussions ont commencé sur la reprise de l'usine, à partir de l'été 2008. Nous, on martelait notre argument : « notre bagarre est celle de tout le monde. On est allés jusqu'au bout, même si cela nous coûte cher. »

On a ainsi préparé une manifestation au Salon de l'Auto à Paris le 4 octobre 2008. Il fallait réunir 52 000 euros pour le train, le CE les a avancés et on a réussi à les rembourser par des

lotos, et grâce à l'aide d'élus et de partis. On est partis à 600, 400 salariés et 200 élus et habitants, et on est entrés au Salon de l'Auto jusque dans le stand de Ford, on a couvert les voitures d'autocollants, devant tous les médias, c'était spectaculaire. Là, on avait touché l'image de marque de Ford.

La direction se devait de réagir. Elle annonce le 20 octobre la fermeture de l'usine pour dix semaines en chômage technique (payé à 70 %). La panique et la démoralisation gagnaient les salariés. Un dernier CE était programmé avant la fermeture ; on a appelé ce jour-là à une manifestation sur le parking du CE, pour être payés à 100 %. On était 200 et quelques, y compris des non syndiqués. On est entrés dans la salle de réunion, et même les autres élus se sont désolidarisés, alors qu'il n'y avait pas de violence. La direction a essayé de sortir mais s'est faite siffler, et on a bloqué le parking ; elle a du sortir par derrière en faisant un trou dans le grillage du parking !

On a donc fait les dix semaines de chômage technique, mais pour éviter la démoralisation, on a fait un tract et une AG par semaine, on a ouvert un site internet pour garder un lien avec les salariés, et on a fait deux manifestations devant la préfecture et la DRIR en novembre et en décembre, pour la défense des emplois de tous dans la région, en appelant les médias. L'UD CGT ne nous a pas soutenus, prétextant que c'était politique ! SUD nous a soutenus, ainsi que le PS, le PC, le PG, les Verts, le NPA, LO, la Confédération Paysanne... Le 20 décembre, on s'est retrouvés à 1000, c'était énorme. On a marqué des points.

On a alors été reçus avec la CGT et la CFTC et on a appris que Ford préparait une reprise partielle de 500 emplois. Nous leur avons dit que si un seul copain était licencié, on ferait des étincelles. Le 6 février 2009, ils ont annoncé la reprise, sans aucun licenciement, par une holding, HZ, dont le conseil de surveillance comprend 3 membres de HZ, 2 membres de Hay, un industriel allemand en lien avec le financier, et 2 membres pour Ford Europe. Ces deux membres sont décisionnaires. L'usine s'appelle aujourd'hui Usine First. Cette année a été très calme, il n'y a eu aucun jour de chômage partiel, pas d'attaque sur les salaires ; ils achètent la paix sociale.

On a repoussé les échéances. On redémarrera peut-être en 2010. A la différence des Molex ou des Continental, qui ont appris du jour au lendemain leur fermeture, on s'est battus très en amont, en menant une lutte pour l'emploi et non pour le pognon, cette lutte-là restant quand tout est perdu. Il nous reste aussi la fierté d'avoir lutté, et que cela ait été efficace. »

## **Leçon de la lutte**

L'exemple de Ford Blanquefort est celui d'une lutte acharnée et sans relâche menée par la CGT – en l'absence d'unité syndicale – en amont de tout projet de fermeture et pour sauvegarder l'emploi. C'est l'exemple d'un succès, puisque la reprise s'est faite sans licenciement ni perte de salaire. C'est aussi l'exemple d'un combat construit pas à pas, à partir d'une absence de tradition de lutte, et faisant largement appel à la solidarité de la population, avec la création de comités de soutien locaux.

## *PHILIPS Dreux*

Lorsque j'arrive à Dreux le 23 décembre 2009, Manuel Georget, leader CGT (dissidente), revient d'une entrevue avec la direction du travail à Chartres, et en rend compte à quelques militants les plus engagés de la section.

Comme me l'explique Manuel Georget, qui travaille depuis 22 ans pour Philips (et d'abord sur le site industriel appelé radio 1), « Philips en Eure et Loir disposait de quatre sites de production, et avec deux sites industriels à Dreux et un à Nogent le Rotrou, a été un gros bastion de la production de téléviseurs. Avec la fermeture programmée de la dernière usine de Dreux en 2010, c'est toute la production de téléviseurs régionale qui disparaît et ne restera plus que l'unité de Chartres spécialisée dans le secteur équipementier automobile avec moins de 500 salariés. Les deux sites de Dreux ont construit depuis des années une forte tradition de lutte. C'est une industrie encore jeune (qui a vu le jour sur le bassin Drouais en 1956) qui meurt.

Après la fermeture du site de Nogent le Rotrou en 1997, il y avait encore plus de 3 000 salariés sur les deux sites de Philips Dreux. En 1997, année sombre, Philips décide une réorganisation industrielle en licenciant 300 travailleurs. En 2000, Philips et LG ont orchestré une joint venture afin d'organiser un dépôt de bilan laissant sur le carreau 600 salariés en 2006. Dès 2004, avec mes camarades CGT de Philips Dreux EGP et des autres entreprises de Dreux comme Valéo, Cora, Sacred, Dana Floquet, etc, nous avons dénoncé ce que Philips et LG envisageaient de faire de ce site industriel, et alerté les travailleurs et les pouvoirs publics. En 2003 déjà, les salariés de Philips Dreux étaient entrés en lutte contre le licenciement de 287 travailleurs, et avaient fait trois semaines de grève. Philips arguait de la nécessité d'adapter ce secteur d'activité aux nouvelles technologies de la télévision LCD, et organisait en même temps la délocalisation des productions vers son nouveau site de Hongrie.

A l'annonce du dépôt de bilan en janvier 2006, on s'est battus 15 jours, jour et nuit, en imposant le contrôle ouvrier pour redémarrer une ligne un soir. C'est alors que la préfecture, le maire et Philips ont mis en place des mesures de PSE, sinon avec le simple dépôt de bilan, les salariés n'auraient rien eu. Dans ce conflit, nous avons remarqué l'absence de l'UL et de l'UD CGT, instances dont nous avons tous été exclus en 2002, année où nous avons créé Dissidence Drouaise, une UL-bis, qui regroupe plus de 600 adhérents, et a reconstruit un syndicalisme de classe.

La casse continue. En 2008, les travailleurs entrent en lutte et font onze semaines de grève avec occupation totale jour et nuit, du 26 mai au 18 août, contre 278 licenciements. Ce fut une lutte violente, avec blocage de toute la Zone industrielle, assignations de salariés, justice interminable qui ordonne la levée des barrages le 7 juillet, juste lorsque le Comité central d'entreprise accepte les licenciements. Seuls les élus CGT Philips Dreux refusent la consultation au CE et les licenciements. Ils sont taxés de perturbateurs, de gauchistes, de trotskistes. La guerre syndicale est très dure. Les élus centraux de la CGT de Philips demandent même le licenciement de syndicalistes CGT Philips Dreux. Seul Tonio Perucha de Philips Chartres est venu nous soutenir, ainsi que la fédération de la Métallurgie : Philippe Martinez est venu et a trouvé remarquable notre conseil ouvrier. Pendant notre mouvement, alors que 80 % du personnel était en grève, les autres syndicats – CFTC, CFE-CGC et FO - travaillaient et faisaient une heure d'AG, organisant grève lors des réunions du CCE gracieusement payée par la direction.

Lorsque les élus du CCE ont accepté ces derniers licenciements le 7 juillet 2008, on a vu que c'était fini, et on a du mettre fin à la grève le 18 août. On a alors décidé de se revoir à la

rentrée, et là, on a saisi les tribunaux.. On a attaqué Philips pour atteinte au droit de grève, car la direction a fait de la discrimination entre grévistes et non grévistes. Enfin, on a avancé que notre grève était légitime, car elle consistait en la défense de l'emploi, et que un toit, manger et avoir un emploi sont des droits fondamentaux. On l'a fait sans avocats, on fait les dossiers nous-mêmes, on écrit les plaidoiries, avec l'aide d'un camarade de Dissidence Drouaise, James Bourgeois ; c'est assez long mais on a déjà gagné des procès seuls auparavant contre Philips et contre la CFE-CGC. Les prud'hommes d'Evreux ont jugé la grève légitime, et donc payée, et ont condamné Philips à verser plus d'un million de dommages et intérêts ; c'était une première, cela créait un nouveau droit pour les travailleurs et aurait pu servir à d'autres; il aurait fallu que les confédérations s'en saisissent au niveau national et mettent leurs avocats sur ça, mais elles n'ont rien fait et les médias n'en ont pas parlé. Mais on a perdu en appel en référé de Philips, qui n'a même pas payé. De toute façon, on ne voulait pas forcément l'argent, on voulait étendre cette victoire pour tous les travailleurs qui luttent.. Aujourd'hui, chaque salarié est allé aux prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. On est en attente de la décision. Mais pour les syndicalistes CGT du site, la répression a été féroce. En effet, la direction de Philips a décidé de ne plus nous payer, nous élus CGT, sur une durée de six mois, et aujourd'hui, nous sommes toujours devant la justice pour que cette injustice soit réparée.

Lorsque Philips a annoncé au CE, le 8 octobre 2009, la fin de la production de Dreux pour février 2010, ce fut la surprise, sauf pour les élus CGT qui interpellaient depuis plusieurs années les élus et la population sur le démantèlement du site. Il faut remarquer que les annonces de Plans sociaux sont toujours faites après les élections, municipales en 2008, législatives ensuite, ce qui montre bien à quel point le patronat et le gouvernement marchent la main dans la main et protègent leurs élus de droite, favorables à la casse industrielle. C'est pourquoi je ne sépare pas le syndicalisme et la politique. En 2002, nous étions 15 000 salariés de la métallurgie dans le Bassin Drouais. Nous avons soutenu des entreprises d'équipementiers automobiles comme Renault Valéo, Klairus, Perfect Circle ; ces boîtes-là, qui appartenaient aussi à Dissidence Drouaise, ont fermé l'une après l'autre, elles n'existent plus aujourd'hui ; nous sommes la dernière usine du bastion industriel du Drouais et elle va fermer.

Là, notre combat est très difficile, car il est devenu très dur de mobiliser. Il faut rappeler que lors du dernier PSE en 2008, Philips a décimé la base du syndicat CGT, où beaucoup de salariés étaient solidaires de nos revendications. De plus, le CCE a donné son aval pour le licenciement des salarié du syndicat CGT protégés par leur mandat syndical (seuls les élus CGT ont refusé la consultation lors du CE), l'inspection du travail l'a validé pour les syndicalistes CGT tout en demandant la réintégration des délégués FO et CGC, et le ministère du Travail a suivi. Le tribunal administratif considère que leur licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et demande la réintégration de trois d'entre eux. Philips a fait appel.

Aujourd'hui, Philips propose 50 000 euros d'indemnités extra-légales, soit l'équivalent de 2008, mais pour nous c'est insuffisant, nous devons nous battre pour l'emploi. Mais les salariés ne croient plus qu'ils peuvent préserver leur emploi. De plus, avec le passage de trois à deux équipes en 2003, et à une seule en 2008, les conditions de travail sont devenues déplorables, les cadences infernales ; on a une augmentation des maladies professionnelles dues aux TMS, au stress. On a adapté l'effectif à une production en baisse (On faisait 2 millions de téléviseurs par an en 2003, on est tombés à 250 000 en 2009). Les gens qui font deux postes au lieu d'un en ont assez et ne rentrent plus dans les luttes, car la direction a réussi à les dégoûter du travail. Elle a réussi à conditionner les salariés à croire que nous ne pouvons rien contre la mondialisation. Alors, je leur pose la question : La lutte de classe des salariés doit-elle aller directement à la poubelle ??? Dans ce cas, il n'y a plus aucune raison

de se battre aux côtés des plus opprimés. Quand je vois qu'un travailleur hongrois touche 450 euros par mois, devons-nous accepter que nos enfants travaillent à moindre coût pour engraisser ces cochons d'actionnaires ? Se battre pour l'emploi est un devoir afin de préserver le droit à l'éducation de nos enfants, le droit à nos retraites, à la santé, aux services publics, le droit à la protection sociale qui nous préserve encore tant bien que mal de la crise économique et financière, qui est loin d'être finie.

Pour le maintien de la production de télévision de Philips EGP Dreux, les salariés du site ont organisé grèves, mobilisations régionales, batailles juridiques..., tout a été tenté pour bloquer la machine destructrice de l'emploi. Car comme partout, derrière ces emplois directs supprimés, ce sont des milliers d'autres qui ont été liquidés, avec l'installation dans le chômage et la misère de milliers de familles. Or, le groupe Philips annonce un bénéfice record au 3<sup>ème</sup> trimestre 2009, avec 176 millions d'euros, soit trois fois celui de 2008. Quant au bénéfice d'exploitation, il a été multiplié par six et s'élève à 344 millions d'euros.

### **Autogestion**

Le 5 janvier 2010, les travailleurs du site de Dreux (alors soutenus par les trois organisations syndicales CGT, FO et CGC) décident en assemblée générale la « mise en place d'un contrôle ouvrier sur la production ». Le matériel d'un mois de fabrication est stocké dans divers entrepôts du site non dédiés à cet effet, et l'opération permet d'espérer la fabrication sauvage de 5000 téléviseurs. Pour Manuel Georget, ce contrôle ouvrier (commande, réquisition des stocks et imposition collective de cadences) devait déboucher sur une autogestion au sens rigoureux du terme, comme le soulignent Billy B. et Thierry G. dans la revue « Z »<sup>3</sup>. « Les ouvriers ont ainsi élaboré deux propositions étayées, alternatives à la délocalisation : reprendre la production des téléviseurs de la marque en SCOP ; ou reconverter le site en espace de recyclage des équipements domestiques Philips usagés. Bien entendu, toutes deux ont été rejetées par la direction ». L'objectif de la CGT Philips, quia beaucoup œuvré pour cette orientation autogestionnaire, était de dénoncer la fermeture en démontrant que l'activité TV était toujours possible à Dreux, et d'alerter les pouvoirs publics sur la revendication de réquisition-nationalisation de site industriel. L'expérience a eu un retentissement auprès d'autres travailleurs confrontés aux plans sociaux en France.

C'est avec la complicité du syndicat FO du site que la direction a repris la main. En effet, après s'être distinguée en noyant la lutte par d'interminables entrevues avec le préfet, la section FO, dirigée par des trotskistes lambertistes du Parti Ouvrier Indépendant (ex-PT), a finalement fait chorus avec la direction pour exiger des caristes qu'ils rétrocèdent les téléviseurs produits sous contrôle ouvrier, la direction faisant le reste à coup d'huissiers, de vigiles et de menaces de licenciement pour faute lourde. L'assemblée générale suspend le contrôle ouvrier le 15 janvier.

### **Lock-out**

Le 15 février, lorsque les salariés se sont présentés à leur travail, ils ont trouvé porte close. La direction avait mobilisé vigiles et maîtres-chiens pour les empêcher d'entrer sur le site. Une assemblée générale s'est donc tenue devant le site. Ce qui dominait était un sentiment de colère et de révolte, suite aux lettres reçues le même week-end nous demandant de ne plus revenir sur le site et proposant à certains un reclassement en Hongrie à 450 euros par mois. La CGT du site et l'UD FO ont alors décidé d'assigner Philips en référé sur le lock-out. Le 17 février, le TGI de Chartres a ordonné à la direction de Philips la réouverture du site et la levée du block-out, mais aussi la reprise du travail sous peine d'une astreinte de 25 000 euros par

---

<sup>3</sup> Billy B. et Thierry G., "Des ouvriers démoralisent les "lois" de l'économie", in Z, revue itinérante de critique sociale, Amiens, N° 3, printemps 2010.

jour. Le TGI a également suspendu le PSE, estimant que les élus du CCE et du CE n'avaient pas été consultés. Il a demandé que la situation économique du site de Dreux soit examinée dans le périmètre « Customer Lifestyle ». Donc, victoire totale pour les salariés !

### **Le ralliement de FO**

Quelque temps après ce succès, la section FO du site rompt l'unité syndicale qui avait prévalu jusqu'alors en provoquant un vote des salariés, à l'insu de la CGT du site, sur le retrait du PSE ou l'obtention d'indemnités financières, prenant le risque d'affaiblir la position des salariés pour faire respecter leurs droits devant la justice.

Au cours du CCE du 29 mars au siège de Philips France à Suresnes, puis au cours du CE du « à mars à Dreux, les élus de tous les syndicats sauf ceux de la CGT acceptent d'être consultés sur le PSE qui prévoit la fermeture du site. En donnant leur avis, même défavorable, ces élus permettent à la direction d'entériner le plan social, tout en lâchant des indemnités de licenciement comprises entre 54 et 73 000 euros bruts selon l'ancienneté. Pour la CGT, on est loin du préjudice subi par les salariés et des conséquences sur les emplois induits de la région. La CGT souligne que le plan social n'a pas été justifié par la situation économique et financière de l'entreprise, puisque les éléments fournis ne concernaient que la Business Unit Television, et non la division Consumer Lifestyle du groupe Philips, contrairement à ce qu'avait exigé le TGI de Chartres dans son ordonnance du 19 février 2010.

Le syndicat CGT de Philips Dreux étudiait quels recours judiciaires entreprendre pour contester le PSE, estimant que si certains salariés veulent partir, ils ne doivent pas empêcher ceux qui ne le veulent pas de continuer à lutter pour maintenir l'activité industrielle à Dreux. Mais le PSE finalement accepté par FO et CGC conditionne le versement de primes extra-légales au non recours contre le PSE, paralysant l'action envisagée par la CGT : suprême trahison des syndicats jaunes.

- Quid d'une réindustrialisation du site ?

Manuel : On est proches de Paris, c'est un handicap, car les élus locaux veulent accueillir les suburbains parisiens. On veut changer la population après avoir cassé l'outil de production. Le Maghrébin, l'Africain de l'usine, on n'en veut plus. On veut une population, de bobos qui trouvent les loyers trop chers à Paris.

J'ai demandé une étude à Philips sur la reconversion du site en recyclage, obligation européenne. Il m'a été répondu que c'était une usine de femmes et trop difficile pour elles. Quant à l'Etat, sur ce projet, il répond que cela relève de petites structures d'insertion.

On a alors demandé à Borloo, en le prenant au mot, d'étudier la reconversion sur la voiture électrique. Mais ils ne veulent pas de la réindustrialisation du bassin. En Eure et Loir, on n'a pas de gauche puissante, à supposer qu'elle le veuille ; les forces qu'il y a à gauche sont les forces syndicales.

On va être suivis, dans le cadre du PSE, par Altédia, qui doit nous trouver « des solutions individuelles » qui n'en sont pas. Il faudrait que tous les salariés suivis par ces boîtes portent plainte contre elles – Aréna l'a fait à Bordeaux et ils ont gagné – car ces gens-là sont grassement payés par l'argent des travailleurs. Là, on a affaire à des requins.

Demain, on n'est plus des travailleurs. On n'aura peut-être plus de mutuelle. Aurai-je encore droit à une retraite ? Quand on perd notre travail, on perd ça. L'Etat a donné 294 milliards aux banques qui nous ont mis dans la mouise. Or, augmenter les salaires et les minima sociaux de 300 euros ne coûterait que 7 milliards d'euros.

### **Leçon de la lutte**

L'aventure de Philips est celle de la disparition programmée de la production de téléviseurs en France, avec les délocalisations en Europe de l'Est et en Chine, et dans le site français dont est annoncée la fermeture pure et simple, des conditions de travail déplorables, des cadences infernales, des maladies professionnelles. La CGT – dissidente – a mené une grosse bataille juridique pour retarder l'échéance, a tenté de reprendre le contrôle de la production, a fait des propositions de reconversion, en vain. Elle a au moins ouvert la perspective de la reprise ouvrière.

« Si la mise en pratique de l'autogestion à Dreux résonne de manière singulière, c'est aussi parce qu'elle offre un prolongement aux gestes de révolte des dernières luttes menées par « la base ouvrière », sans le soutien actif d'aucune centrale syndicale majeure, et dans un contexte de liens tendus avec les bureaucraties locales et nationales<sup>4</sup> ».

6 janvier 2010-147 salariés de l'entreprise Philips EGP de Dreux (Eure-et-Loir) ont "pris le contrôle de production" de leur usine afin de "dénoncer la fermeture programmée de site en janvier par la direction", a-t-on appris jeudi de sources syndicales. "Nous avons pris le contrôle de l'entreprise depuis deux jours sous forme de SCOP (Société Coopérative de Production) sous le contrôle des ouvriers. Nous voulons ainsi montrer que le site de Dreux est viable économiquement", a déclaré à l'AFP, Manuel Georget, délégué CGT. "Sur les 217 salariés restant, toujours en attente de leur lettre de licenciement, 147 ouvriers, cadres, ingénieurs etc. ont accepté de travailler en autogestion, lors d'une assemblée générale, et ainsi montrer que l'usine est rentable, si l'on n'engraisse pas financièrement les actionnaires", a indiqué M. Georget. Depuis la prise de contrôle en autogestion, les salariés ont repris des cadences plus importantes. "Chacun sait ce qu'il a à faire. On connaît notre métier. Nous venons de passer des commandes de matière première qui nous ont été livrées. Nous avons produit 300 téléviseurs hier alors que la direction ne nous en faisait produire qu'une dizaine par jour depuis quelques temps, en attendant la fermeture du site", selon M. Georget. Une rencontre concernant le PSE doit avoir lieu vendredi entre les membres du CE et la direction qui, contactée par l'AFP, n'a pas souhaité s'exprimer "pour le moment". La direction de Philips EGP avait confirmé en octobre la fermeture programmée du site de Dreux produisant des téléviseurs à écran plasma, expliquant que "ce site dédié à la fabrication de modèles à écran plat LCD de grande taille, affichait des résultats fortement négatifs. La direction estimait alors les pertes à "413 millions d'euros en 2008" et à 182 millions d'euros au premier semestre 2009. Pourtant le groupe PHILIPS fait des bénéfices, à hauteur de 176 millions d'euros au 2e semestre 2009, ce qui ne l'empêche pas de mener depuis des années une politique de destruction systématique de l'emploi, générant chômage et misère pour les salariés licenciés et leurs familles. L'entreprise spécialisée dans la fabrication de téléviseurs à écran plasma avait déjà supprimé 350 emplois en 2005 et 279 l'an passé. Une autre filiale du groupe, Philips LG, spécialisée dans la fabrication de tubes cathodiques avait fermé ses portes en 2006 à Dreux. 1.300 emplois entre 2004 et 2006 avaient été supprimés.

Par CGT PHILIPS EGP DREUX - Publié dans : [PHILIPS EGP](#)

---

<sup>4</sup> Billy B. et Thierry G., Z, article cité..

## Contrôle ouvrier chez PHILIPS EGP DREUX

Pour le maintien de production de télévision de Philips EGP DREUX, les salariés du site depuis des années ont organisé, grèves, mobilisations régionales, batailles juridiques... tout a été tenté pour bloquer la machine destructrice de l'emploi. La CGT Philips EGP DREUX s'est battue sans relâche pour la mobilisation massive des salariés de Philips. Car comme partout, derrière ces emplois directs supprimés, ce sont des milliers d'autres qui ont été liquidés avec l'installation dans le chômage et la misère de milliers de familles.

Le groupe Philips annonce un bénéfice record au 3e trimestre 2009 de 176 millions d'euros soit trois fois celui du 3e trimestre 2008. Quant au bénéfice d'exploitation, ce dernier a été multiplié par six et s'élève à 344 millions d'euros.

Aujourd'hui depuis 9H00, les travailleurs du site de Dreux ont pris le contrôle de l'usine et de l'organisation des productions afin de dénoncer la fermeture de celui-ci et de démontrer que l'activité TV est toujours possible à DREUX

Mardi 5 janvier à 9 heures du matin près de 150 salarié-e-s de Philips EGP de Dreux prennent le contrôle de la production de leur entreprise

les ouvriers de Dreux peuvent autofinancer la lutte, s'ils se débrouillent bien, sans vouloir chercher la réalisation du profit mais gagner une grosse somme d'un seul coup, en revendant très vite les stocks. Mais après?????

De nouvelles étapes devront aussi être mises en place pour éviter l'enferment qui mènera fatalement à la défaite des travailleurs. L'utilisation des médias n'est pas une fatalité pour faire connaître la lutte

La question est plutôt de savoir comment établir la convergence de la lutte entre les PHILIPS et les autres boîtes. Dans l'intérêt des travailleurs nous devons construire la solidarité ouvrière dans la lutte.. Les salariés PHILIPS en lutte doivent aller à la rencontre d'autres entreprises et vice versa. Une base revendicative commune, contre la politique de casse industrielle doit voir le jour de plus vite possible

lundi 11, les travailleurs du site de DREUX doivent élire un conseil ainsi que leur porte parole, les organisations syndicales s'engagent à soutenir toutes les initiatives des travailleurs, les organisations ne doivent pas prendre le contrôle de la lutte et aucune décision ne devra être prise sans l'avis de ouvriers. La lutte doit rester sous le contrôle des PHILIPS

Ce matin lors de l'AG des travailleurs de PHILIPS EGP Dreux, les salariés ont reçu la visite de la direction du site, qui condamne l'irrégularité du fonctionnement de production mis en place pas les travailleurs.

Toutes leurs tentatives à vouloir s'opposer au mouvement des travailleurs, ont échoué. Les salariés sont déterminés à maintenir le contrôle de la production et du stockage de celle-ci, malgré la présence d'un huissier de justice mandaté par cette même direction.

Que reproche-t-on réellement à ces femmes et à ces hommes qui maintiennent une activité sur leur site pour préserver leur dignité de travailleur ?

Qui sont réellement les voyous ? Sûrement pas les travailleurs mais ces patrons qui licencient à tour de bras, sans aucune impunité. Ces mêmes patrons qui ne respectent même pas le code du travail, la loi et qui voudraient donner des leçons de régularité aux Philips. C'est plutôt à nous, de leur donner une leçon de courage...Des travailleurs qui démontrent que si on s'en donne les moyens on peut maintenir une activité sur le site et un revenu convenable. Aujourd'hui ces patrons ne nous offrent pour demain en nous licenciant que la misère et la précarité...

Pour info, après 5 jours de sommeil, la direction vient de se rendre compte que les salariés



## ***MOLEX Villemur sur Tarn***

### **La production a été stoppée hier. Salariés et direction se retrouvent cependant ce matin.**

pas de trêve estivale quand la survie de l'entreprise est en jeu. Hier matin, les salariés de Molex ont certes repris le chemin de l'usine de Villemur-sur-Tarn. Mais aussi celui de la grève dès 5 h 30 du matin. Toute la production a été stoppée par des salariés, déterminés face à une direction qui ne l'est pas moins et qui hier encore, exprimait son « incompréhension » sur les motifs du mouvement « alors que la procédure de négociation est relancée. »

Entre la direction et les syndicats, le désaccord semble total face à l'échéance programmée : la fermeture de l'usine emblématique de Villemur, fin octobre. « C'est la conséquence d'un problème industriel fondamental dans le secteur de l'automobile », affirme Markus Kerriou, co-gérant de Molex : « Le site de Villemur a un gros problème financier avec, pour le mois de juin, une perte de 6,2 millions pour un chiffre d'affaire de 22,9 millions ». Et le cogérant d'évoquer la menace d'un « dépôt de bilan » si la production et les comptes se dégradent davantage.

### **«on veut des chiffres exacts et clairs»**

Une perspective réfutée par les syndicats qui estiment l'entreprise viable... documents d'experts à l'appui. Déficit comptable plaide la direction ? Déficit d'explications, argumente le comité d'entreprise en s'appuyant sur la décision de justice du 19 ma. Le tribunal ordonne alors à la direction de Molex de « suspendre la mise en œuvre du projet de restructurations et de licenciements », la société n'ayant pas fourni au comité d'entreprise « des informations loyales et complètes ».

Depuis, on ne peut pas dire que les choses se soient arrangées... La direction de Molex estime avoir repris la procédure légale pour la troisième fois en présentant jeudi dernier au comité d'entreprise les documents complémentaires demandés par le tribunal. « C'est la poursuite du même plan ! Trois pages de données économiques, entièrement creuses, quatre annexes, deux tableaux », ironise Denis Parise, délégué du comité d'entreprise. « On attend toujours les chiffres exacts et compréhensibles », ajoute Francis, 35 ans de Molex. Sur ce point ce n'est sûrement pas la conférence téléphonique, avec des responsables internationaux du groupe qui aura éclairé la lanterne du comité d'entreprise : « On nous a noyé de chiffres, trois heures de réunion pour expliquer deux tableaux », pestait Denis Parise à la sortie. Mais tout n'est (peut-être) pas perdu. La grève est reconduite aujourd'hui mais, après la conférence d'hier jugée improductive, les syndicats et la direction se retrouvent ce matin autour de la table. Et cette fois pour parler concret : maintien de l'outil de travail, formations... ».

Sans doute sera-t-il également question de la « dispense d'activité » : les salariés sont payés mais on leur demande de rester à la maison. Une perspective redoutée par les syndicats : « Dans ce cas, il faudra, malgré tout se rendre à l'usine, explique Denis Parise car tous les salariés redoutent un déménagement du matériel... » Cet outil de travail que les Molex veulent toujours préserver...

### **Une conférence un peu téléphonée**

L'initiative d'une conférence d'explication « avec les Américains » organisée par la direction locale hier à Villemur, a été fraîchement accueillie par les délégués et les salariés : trois

responsables internationaux du groupe au téléphone (deux américains, un Allemand), et deux traducteurs sur place (dont Markus Kerriou) ont commenté des tableaux financiers complexes : « Cela veut dire que la direction ici est incapable de nous donner des explications, regrettait un salarié. On n'a pas d'interlocuteurs. Les vraies décisions ont prises aux Etats-Unis. « J'ai un mandat et pas mal de marges de manœuvres, expliquait Markus Kerriou, mais sur ces documents concernant l'ensemble de la division automobile, il était normal de faire appel à ces responsables».

Source : [La Dépêche](#)

### ***Molex : les prud'hommes donnent "gain de cause aux salariés"***

Article publié le 18 Septembre 2009

Source : LE MONDE.FR avec AFP

Taille de l'article : 231 mots

#### **Extrait :**

Le conseil des prud'hommes de Toulouse a donné satisfaction vendredi à 97 salariés de l'usine Molex de Villemur Tarn (Haute-Garonne) qui avaient assigné leur direction pour obtenir le paiement de leur salaires d'août, a annoncé leur avocat. "La justice a donné gain de cause aux salariés", a déclaré à l'AFP Me Jean-Marc Denjean, indiquant que les prud'hommes avaient ordonné le paiement des salaires dès le 6 août, date à laquelle la direction de Molex avait fermé provisoirement l'usine de connectique automobile. Le conseil des prud'hommes a également condamné la direction de Molex à payer les frais de justice et à verser 100 euros à chacun des 97 salariés à l'origine de l'assignation.

Je rencontre Guy Pavan, et Alexis Antoine, tous deux de la CGT, le 8 février 2010 :

« Le 23 octobre 2008, on nous a annoncé la fermeture de l'usine de Villemur pour juin 2009. On venait de faire une année bénéficiaire, on nous disait que nous étions très bons, que l'on était l'usine la plus rentable du groupe, que l'on avait la meilleure qualité d'Europe, ceci deux mois avant l'annonce de la fermeture pour raisons économiques !

On est tout de suite entrés en lutte, et on a fait onze mois de lutte. On a commandé un audit au cabinet Syndex, qui a fait un travail fabuleux, et a demandé à Molex des justifications économiques. Ils ont refusé de les fournir jusqu'au bout, en invoquant les lois fédérales américaines. Ils sont même allés jusqu'à assigner Syndex au tribunal en disant qu'il devait rendre son rapport. Cela fut jugé en février 2009 à Paris, et ce fut leur première déroute judiciaire, car le juge a refusé leur argumentaire. Mais ils n'ont jamais donné la totalité des documents demandés, dont l'étude des coûts par unité de production. Or, ils prétendaient que cela leur revenait moins cher de produire aux Etats-Unis pour livrer en France ! Ainsi, le motif économique n'a jamais été prouvé. Ils ont été condamnés à quatre reprises et quatre fois ils se sont assis dessus.

On a expliqué que les Américains ont procédé à un « clonage » de notre usine aux Etats-Unis. En avril 2009, on a intercepté un mail de la direction des achats de PSA expliquant qu'ils étaient au courant du doublage de tous les outillages de Villemur aux USA et en Chine. Et que vu la tension sociale à Villemur, PSA avait une dérogation pour utiliser les pièces des USA et de Chine. D'où un gros coup de colère : cela voulait dire que la fermeture de notre unité était prévue de longue date. C'est alors que nous avons séquestré la DRH et le directeur une nuit, pour montrer que c'étaient des méthodes de voyou. On les a gardés 26 heures. Du coup, les médias se sont emparés de notre histoire.

Denis Parize, secrétaire CGT du comité d'entreprise, a été assigné au tribunal dès le lendemain pour séquestration. Sarkozy venait juste de prononcer un discours annonçant que le

gouvernement allait sévir contre la vague de séquestrations qui se propageait en France. Le procureur est venu dire que si nous ne relâchions pas les deux directeurs, Denis Parize risquait cinq ans de prison, aussi on les a laissés sortir. Le juge a aussi ordonné la reprise des négociations sur le plan social dès le même soir. Nous avons donc eu une réunion à la préfecture. Nous avons refusé le plan social tant que nous n'aurions pas les pièces justificatives. De réunion en réunion, cela a duré un mois.

On a repris le travail en avril, après une fermeture de l'usine une semaine suite à la séquestration. On travaillait à 30 % de notre capacité car l'envie de travailler n'y était plus. Or, ils avaient encore besoin de nous, car même s'ils avaient cloné l'usine, il leur fallait une période de mise au point. L'accord de fin de crise a reporté la fermeture de juin à octobre. Mais la négociation n'avancait pas. En mai, nous avons décidé d'attaquer au tribunal pour défaut de consultation du CE, afin de faire annuler le plan social. Le juge a annulé le PSE, et Molex a dû reprendre la procédure à zéro ; mais il a détourné les attendus et repris la procédure en accéléré sans produire les pièces justificatives

Le 5 juillet 2009, nous nous sommes mis en grève illimitée pour la défense de notre outil de travail. Nous avons fait grève un mois, du 5 juillet au 6 août, date à laquelle Molex a fermé l'usine car deux dirigeants avaient reçu des jets d'œufs. Nous bloquions les entrées logistiques pour éviter le déménagement du stock, mais sans empêcher les salariés qui le voulaient de travailler. Molex a assigné au tribunal trois représentants du personnel pour entrave à la liberté des biens et des personnes et a demandé l'autorisation de fermer le site pour des raisons de sécurité. Le 11 août, le juge a ordonné de dégager les entrées – Molex avait déployé 150 vigiles, et nous étions dehors devant l'entrée – mais n'a pas autorisé la fermeture. Cela ne les a pas gênés, et ils ont maintenu le site fermé.

Le 6 août, nous avons voté la reprise du travail. Nous n'étions plus payés depuis un mois. Les dirigeants nous ont dit : « soit vous entérinez le plan social et on vous paye. Soit Molex Corporate américain retire toutes ses billes et s'en va. Nous avons refusé ce chantage.

En septembre, Molex a fait semblant de négocier avec Estrosi la reprise des produits en fin de vie. Estrosi a trouvé un repreneur, un fonds de pension américain, HIG Capital, et l'accord de reprise a été négocié dans la nuit du 13 au 14 septembre. Estrosi s'est gargarisé qu'il y aurait fin 2010 50 à 60 salariés repris, avec une montée en puissance d'ici deux ou trois ans jusqu'à 200 à 300 salariés... En fait, dans le protocole d'accord, il est seulement fait mention de 15 à 20 salariés repris. C'est édifiant. Aujourd'hui, on en est depuis ce matin à 22 salariés repris, dont 20 de Molex. Dans le protocole d'accord, HIG Capital s'engage à dégager un chiffre d'affaires de 2,5 millions d'euros par an sur deux ans, mais eu-delà ? Molex a cédé ses 2,5 millions d'euros à HIG Capital, l'Etat a mis 6,6 millions pour aider HIG Capital, et Molex a versé 5,4 millions pour la revitalisation du bassin – comme l'y oblige la convention de la métallurgie, elle-même vouée à disparaître. On en est ainsi à 12 millions d'euros pour que le fonds de pension à risque redémarrent une activité avec 15 à 20 personnes et un chiffre d'affaires de 2,5 millions... c'est hallucinant ! Molex a laissé l'ensemble des machines pour le franc symbolique !

Les salariés devaient entériner le protocole d'accord au plus tard le 15 septembre 2009. Après onze mois de lutte, dont un mois de grève totale et un mois passé devant l'entreprise fermée, les deux-tiers des salariés ont craqué et voté pour, soit 170 sur 220. Nous à la CGT nous n'avions pas donné de consigne de vote, FO, CGC et CFDT avaient appelé à voter pour le protocole d'accord.

Grâce à notre lutte, on ne s'en sort pas si mal. Le PSE est de 31 millions d'euros, ce qui fait 65 000 euros par salarié tout compris, y compris le budget de formation, et un minimum d'indemnité de licenciement de 26 000 euros pour tout le monde (mais les cadres avec beaucoup d'ancienneté partent avec beaucoup). On a aussi obtenu neuf mois de reclassement payés à 100 % du salaire net.

Aujourd'hui, on est 22 salariés repris, et seuls 14 autres ont retrouvé du travail.

- Quel a été le rôle des syndicats ?

- La CGT est majoritaire dans l'usine, mais on a eu tous les syndicats dans la lutte, car la CGC nous a suivis, et ça aide d'avoir les cadres. La CGT a gardé sa propre expression et a été assez écoutée. Bernard Thibault est venu deux fois, le 30 octobre 2008 juste après l'annonce de la fermeture, et le 9 septembre 2009, soit huit jours avant la fin du conflit. Nous avons eu également le soutien de tous les pouvoirs publics, du maire UMP de Montauban à la Région Aquitaine. Mais la Région n'a pas de pouvoir. Il faudrait changer les lois.

- Que faudrait-il faire face à la crise et aux fermetures ?

- Interdire les licenciements dits boursiers. Aujourd'hui, les entreprises font ce qu'elles veulent, même si l'avis du CE est négatif et si l'expertise comptable démontre l'absence de raison économique.

Je ne vois pas de crise de l'automobile. On n'a jamais vendu autant de bagnoles qu'en 2009. Et le parc est à renouveler, mais il y aura toujours besoin de connectique. Le problème est qu'il n'y a pas de véritable politique industrielle à moyen et long terme, il n'y a qu'une politique financière. Ce sont des choix de société. D'autre part, il faut produire là où l'on vend, et que ce qui se vend en France soit fabriqué en France.

Il faut repenser la place de l'entreprise dans la société. Il y a eu toute une évolution : avant, on licencierait si l'on n'avait plus de marge brute. Aujourd'hui, on licencie dès que l'on n'atteint pas les objectifs de rentabilité fixés par les actionnaires. On organise la société autour des entreprises, à qui l'on ne demande rien en échange. Je parle bien sûr des plus grosses.

On l'a vu avec le rachat par Molex de notre usine à la SNECMA en 2004 ; A partir de là, on a vu que l'on avait affaire à des financiers. Dès septembre 2004, ils ont fait un premier plan social d'une trentaine de personnes ; ils ont fermé le secteur commercial pour le transférer en Allemagne, et ont transféré les études à Montigny-le-Bretonneux et Moulins. Ils n'ont acheté le site que pour le dépecer et transférer son savoir aux Etats-Unis pour supprimer un concurrent.

- Quid de la reprise par les salariés ?

- Nous y avons pensé, bien sûr. Mais Molex ne voulait pas nous laisser l'activité, ni d'ailleurs à d'autres repreneurs. C'est plus facile quand il y a une liquidation judiciaire. Mais il faut que les salariés soient partie prenante, et ce n'est pas dans l'air du temps. Même à la CGT, c'était loin d'être acquis. Il y a un gros travail d'information à faire. Chez nous, ça n'a pas pris. Pourtant, en Espagne, la coopérative de Mondragon regroupe près de 80 000 salariés-sociétaires.

On aurait pu reprendre en 2004 quand la SNECMA a vendu, car on avait un site de production au Portugal et en Inde, on aurait pu avoir des aides de la région ou de l'Etat...

## **Leçon de la lutte**

La fermeture annoncée de cette usine très rentable et de pointe a déclenché une lutte de onze mois, dont un mois de grève, dans l'unité syndicale. C'est un cas flagrant de « clonage » de l'entreprise et de transfert de son savoir-faire aux Etats-Unis et en Chine. Epuisés par la lutte, les salariés ont accepté l'accord de licenciements avec des primes de 26 000 à 65 000 et neuf mois de reclassement payés à 100 % ; mais le fonds d'investissement, qui a touché 12 millions d'euros pour reprendre l'entreprise, ne reprend que 15 à 20 salariés, sans qu'aucun motif économique n'ait été fourni au PSE. La CGT a envisagé de reprendre l'entreprise, mais les salariés n'ont pas suivi.



## ***RENAULT Flins***

Lorsque j'arrive au local de la CGT de Renault Flins le 24 novembre 2009, les syndicalistes CGT reviennent tout juste du procès en appel, à Versailles, suite à la condamnation de Renault pour « faute inexcusable » dans le décès d'un jeune ouvrier de 29 ans sur les presses en mars 2004. La direction a en effet fait appel du jugement en prétendant que cet ouvrier avait fait « un geste téméraire » ! Cette allégation est ressentie durement par les salariés, sachant que le travail aux presses est extrêmement dangereux et a entraîné 5 morts depuis 1952, sans compter les ouvriers au bras arraché ou aux jambes coupées.

Le travail est en effet très pénible chez Renault comme dans toute l'industrie automobile. Les accidents du travail sont nombreux, et la direction fait alors pression sur les salariés pour ne pas les déclarer mais pour se mettre en arrêt maladie.

Renault Flins emploie encore 3200 salariés, mais 500 suppressions d'emploi ont eu lieu en 2009, dont 400 départs « volontaires » et une trentaine de licenciements. Et selon les salariés, ce n'est pas fini. La Clio III est fabriquée en partie à Flins, mais aussi en Espagne et en Turquie; l'usine de Flins produit aussi des Campus, et des batteries. Les véhicules Renault se fabriquent depuis longtemps un peu partout, la Twingo est fabriquée en Slovénie, la Clio IV sera produite à Tanger. Flins doit produire les futures voitures électriques à horizon de 2010-2011, mais il lui suffira de 1500 salariés, en comptant les cadres. Que deviendront les autres salariés ? De grosses inquiétudes pèsent sur le moral des salariés.

Face à la crise, la direction renforce la productivité par ouvrier. Elle a signé avec FO, syndicat majoritaire (à 45 % contre 30 % pour la CGT), et les autres petits syndicats, un accord de flexibilité qui permet d'imposer huit à neuf samedis obligatoires et 10 minutes de plus par jour. Elle fait tout également pour restreindre le nombre d'ouvriers par presse, faisant les grosses presses (qui exigent en principe six personnes) avec une ou deux personnes de moins. A Flins, on est passé de 50 à 60 Clios à l'heure à 34 ; mais en Turquie, où ils produisent plusieurs types de véhicules sur une même chaîne, ils en sont à 9 voitures à l'heure.

Le recours aux intérimaires sert aussi de variable d'ajustement. Aux débuts de la Clio III, en 2006, Renault Flins en employait 2500. Ils sont tombés à 0 avec le chômage partiel en début d'année 2009. Maintenant ils sont 500, mais la plupart avec des contrats d'une semaine renouvelés de semaine en semaine.

Les salariés de Renault Flins ont participé à la manifestation de l'industrie appelée par la CGT le 22 octobre 2009, pour l'interdiction des licenciements, le partage du travail entre tous, l'augmentation des salaires et l'ouverture du bureau d'embauche. Comme le précise Ali, délégué, ils réclament tout à la fois des embauches supplémentaires, la semaine de cinq jours, des augmentations de salaires, et des primes, notamment, en novembre 2009 lors des deux journées de grève des 18 et 19, une prime de 2500 euros pour compenser le retard pris du fait de l'annulation des primes, notamment la prime d'intéressement. Ils estiment que le gouvernement a donné 6 milliards et demi à l'industrie automobile, mais qu'ils n'en ont pas vu la couleur : « C'est notre argent ! Nous réclamons la mise en place d'un commissaire qui vérifie où est passé cet argent ! »

Comme le résume Jean-Christophe, « on demande plus d'humanité dans l'entreprise. Que la valeur de chacun soit reconnue. Après tout, nous faisons tourner cette boîte et nous avons beaucoup donné. Le métier est très dur physiquement et nous use très rapidement. »

Sur la question des délocalisations, tous disent : « On n'est pas contre qu'ils donnent du travail à d'autres pays. Mais qu'ils nous laissent le nôtre ici ! Nous ne voulons pas que l'on nous mette en concurrence entre différents sites de Renault ! »

Ali, lui, ne craint pas la délocalisation : « C'est un piège de tomber dans cette peur. L'usine ici doit bien être rentable, sinon, pourquoi la garderaient-ils ? »

Et en effet, la direction de Renault se félicite, lors du comité central d'entreprise des 21 et 22 septembre 2009, de la bonne santé retrouvée de l'entreprise : « Nous connaissons une reprise très forte. C'est le meilleur mois de septembre depuis sept ou huit ans. »

Les ouvriers, qui produisent cette richesse, veulent en avoir des retours.

08/01/2010

Polémique autour d'une possible délocalisation de la Renault Clio en Turquie

L'évocation par la presse d'une possible délocalisation de la production de la Renault Clio vers la Turquie a suscité une vive polémique vendredi, malgré le démenti du constructeur qui s'est également attiré les foudres du gouvernement.

Selon le quotidien économique La Tribune, la remplaçante de l'actuelle Clio de Renault, la quatrième du nom, ne devrait plus être fabriquée dans l'usine du constructeur à Flins (Yvelines) mais seulement en Turquie.

La construction de cette nouvelle Clio sera réalisée sur le site de Bursa (nord-ouest de la Turquie), considéré comme l'un des plus compétitifs du constructeur, d'après le journal. La génération actuelle de Clio est déjà produite en partie sur ce site turc.

Le ministre de l'Industrie Christian Estrosi s'est dit "choqué" et a annoncé qu'il allait rencontrer mercredi le directeur général de Renault Patrick Pelata. L'Etat possède 15% du capital de Renault.

"Nous ne pouvons plus accepter ce type de délocalisation!", a réagi le ministre dans un entretien au Journal du dimanche à paraître samedi. "J'ai fait savoir à Renault que si c'était vraiment leur intention, je n'y étais en rien favorable".

Renault a cependant affirmé vendredi n'avoir encore pris aucune décision concernant le lieu de production de sa future Clio.

La Twingo avait déjà été transférée de Flins vers la Slovaquie, à l'occasion du changement de génération de ce modèle.

Mais "que la remplaçante de Clio 3 soit produite à Flins ou non, cela ne produira ni licenciement, ni fermeture de l'usine" française, a assuré un porte-parole du groupe automobile.

Flins, qui emploie 3.300 salariés, doit devenir un pôle majeur de l'activité véhicules électriques du constructeur, rappelle aussi Renault.

La perspective d'une possible délocalisation a cependant suscité de vives critiques, aussi bien de la CGT que de l'UMP.

Le porte-parole de l'UMP Frédéric Lefebvre a ainsi jugé "absolument pas acceptable" que la totalité de la fabrication de la Clio soit délocalisée, "d'autant que l'Etat a été au rendez-vous, et donc les contribuables français, ont été au rendez-vous pour sauver Renault" pendant la crise.

L'Etat a consenti en 2009 deux prêts participatifs de 3 milliards d'euros chacun à Renault et PSA Peugeot Citroën, en échange de la pérennité des sites d'assemblage automobile.

"Je demande clairement que l'Etat" actionnaire "convoque Renault pour empêcher que des décisions terribles pour Flins puissent être adoptées", a ajouté M. Lefebvre sur RFI.

La CGT a pour sa part dénoncé la "mise en concurrence entre les pays, les sites et les salariés" du constructeur automobile.

Si "la décision de délocaliser la Clio 4 en Turquie s'avérait confirmée, l'Etat français ne pourrait pas rester sans réagir", a-t-elle jugé.

"Les constructeurs, dont Renault, ont bénéficié de fonds publics importants directs et indirects" et "la prime à la casse a largement contribué à assurer leur volume de production" et ce "sans effet positif sur l'emploi en France » a souligné le syndicat.

Renault avait officiellement annoncé en novembre dernier que Flins accueillerait la voiture citadine Zoe ZE, modèle clef de sa future gamme électrique, et qu'il allait y implanter une usine de production de batteries pour véhicules électriques à partir de mi-2012.

"Le futur de Flins est assuré" et la production de la "Clio sera maintenue à Flins tant que la montée en puissance du véhicule électrique ne sera pas complète", avait alors assuré le patron de Renault Carlos Ghosn.

## **Leçon de la lutte**

Indépendamment de la crise de l'automobile puisque la production n'a jamais été aussi forte en septembre 2009, le contexte est là de délocalisations en série, d'augmentation de la productivité et de travail en sous-effectifs, de départs volontaires massifs. La CGT se bat pour des primes et augmentations de salaires, pour la semaine de cinq jours et des embauches, pour la production d'un nouveau véhicule.



## ***RENAULT Douai***

Renault à Douai emploie en ce début février 2010 5156 salariés (dont 420 intérimaires), après être monté à 8 400 en 1981-82. On fabrique là la Scénic. L'usine date de 1970. Il n'y a pas pour le moment de plan social à proprement parler, mais des ruptures conventionnelles, après avoir eu recours aux cessations d'activité des salariés âgés, ou départs anticipés. Il y a trois départs pour une embauche au niveau du groupe, me dit Gérard Six, militant historique de la CGT Renault Douai.

Avec la chute de la production, les salariés de Douai ont été au chômage technique du 12 décembre au 12 janvier – l'usine était fermée - , les 25 et 29 janvier, et le seront encore du 8 au 12 février, payés à 75 %. Dans ce cas, les primes au bénéfice disparaissent. Or, le salaire est composé de 70 % de primes, dont une prime au présentisme, et une prime lorsque l'on fait des suggestions permettant de supprimer un poste de travail... . Actuellement, les salariés sont également redevables envers le patron d'heures de travail, car l'accord d'aménagement du temps de travail mis en place il y a trois ans soumet les salariés aux fluctuations du marché du travail, et les fait travailler plus quand la production doit augmenter, et récupérer après. Là, ils sont débiteurs car ils ne peuvent plus capitaliser du temps de travail.

Mais les menaces de délocalisation ne sont pas absentes, d'autant plus que la Scénic est une voiture qui coûte 23 à 24 000 euros et est touchée de plein fouet par la concurrence des voitures *low cost* fabriquées en Europe de l'Est.

C'est pourquoi la CGT demande que soit aussi fabriqué à Douai un véhicule « décontenté », c'est-à-dire sans option intégrée et donc beaucoup plus accessible financièrement, arguant qu'un véhicule supplémentaire est vital pour le site. Comme le dit Gérard, « nous ne sommes pas contre la production de voitures Renault en Roumanie, ils ont le droit de travailler. Nous sommes d'accord pour faire travailler d'autres pays, mais à condition que ce soit mutuellement avantageux, et qu'ils vendent dans le pays où ils produisent. Quand je dis qu'il faut produire en France, ce n'est pas du nationalisme. Il faut trouver des avantages mutuels dans le maintien des industries dans les différents pays. On est d'accord pour que des Scénic soient fabriquées en Roumanie ou au Maroc, mais pas pour être revendues ici, pour faire un maximum de profit pour le capital. C'est un débat très important. Fabriquer un véhicule décontenté ici, ce n'est pas créer du chômage en Roumanie. C'est répartir l'emploi.»

L'automobile a encore un poids écrasant dans le bassin d'emploi, avec Renault Douai, Toyota et PSA à Valenciennes, la Française de Mécanique et la STA Ruitz qui fabriquent des boîtes de vitesse, et tous les sous-traitants, soit environ 60 000 salariés. On estime qu'un emploi à Renault Douai crée trois emplois induits. Si cette production s'écroulait, ce serait une catastrophe majeure pour la région, qui a déjà vu ses mines rayées de la carte, le textile partir, la sidérurgie s'effondrer. Le projet de Renault est d'abaisser les effectifs de Douai à 2 500 et de détricoter l'usine de fabrication en une usine de simple assemblage, plus facile à délocaliser.

Gérard Six est pour une taxe carbone forte sur les industriels et les transporteurs, qui rendrait trop onéreux d'importer les véhicules du bout de l'Europe. « On est assez faibles sur l'écologie, mais aujourd'hui, on a un autre regard. Il faut trouver des convergences entre l'écologie et le social. As-tu écouté le discours de Chavez ? »

- Quid de la voiture électrique,

- Ce ne sera pas la voiture de Monsieur Tout-le-monde, vu son coût, et vu les salaires des gens.

La diminution constante des effectifs a pour conséquence la dégradation des conditions de travail, déjà très difficiles : « Outre le stress, il y a des salariés exposés à la peinture contenant de l'éther de glycole très dangereux, exposés à la soudure avec des cancers du poumon non reconnus comme maladies professionnelles, et des jeunes qui subissent des opérations du canal carpien. Il y a aussi des suicides, mais les gars se tuent chez eux. Et il y a le harcèlement des militants. »

« On n'a connu ces dernières années qu'une lutte très importante, en 1984, où on a occupé l'usine dix jours, avec les usines de Flins, Billancourt... Il y a eu des négociations site par site, les usines ont repris une à une. Le secrétaire général de la CGT a fait applaudir le patron à la reprise du travail car il s'était engagé à payer les jours de grève. Or, ils n'ont jamais été payés. On l'a payé très cher aux élections suivantes. Ensuite, en 1986 lorsqu'il y a eu l'amnistie, nous sommes allés récupérer nos dossiers au service du personnel pour montrer que l'on n'avait pas été amnistiés. C'est alors que j'ai été licencié ; mais j'ai été le seul réintégré, grâce au témoignage d'une syndicaliste de la CGC.

La CGT, après avoir été majoritaire de la création de l'usine jusqu'en 1986, a perdu le comité d'entreprise en 1986 suite à des divisions internes et face à la coalition des autres syndicats, CFDT, FO et CGC, avec l'aide du patron. C'est alors qu'ont été signés tous les accords de flexibilité et d'aménagement du temps de travail, que la CGT a refusé de signer. Des élections sont prévues en mars. A cause de son opposition à la ligne de la Confédération, la CGT Renault Douai se voit opposer une deuxième liste. D'ores et déjà, grâce à la réforme des modes de redistribution des cotisations, la Confédération nous a coupé les vivres, les cotisations allant à l'UL-bis.

Ils étouffent l'UL de lutte de classe. Mais on restera à l'intérieur de la CGT et on se battra jusqu'au bout. A partir de Louis Viannet, la CGT a commencé à s'adapter au capitalisme. Vers 1999, elle entre à la CES. On est en opposition interne depuis cette date. On reste sur une position de syndicalisme de classe. Au 49<sup>e</sup> Congrès – le dernier, en décembre 2009 -, il y a eu 22 % de votes contre le projet et 8 % d'abstentions, alors que le Congrès était verrouillé à mort. Cela montre l'ampleur de la contestation au sein de la CGT, sur le terrain. »

## **Leçon de la lutte**

Grosse usine en train d'être « détricotée » pour ne faire plus que l'assemblage, les effectifs fondent par des ruptures conventionnelles, une nouvelle organisation du travail entraîne stress, suicides, dégradation des conditions de travail. Une CGT très démarquée de la ligne fédérale se bat pour obtenir la production d'un véhicule low cost. La dernière grève avec occupation remonte à 1984.

## ***RENAULT Technocentre***

Je rencontre Marc et Alain, de SUD, au Technocentre de Renault-Guyancourt le 26 janvier 2010. Le Technocentre emploie environ 12 000 salariés, dont 9 500 sont de Renault, les autres étant des prestataires d'ingénierie.

Marc : « Nous ne sommes pas à proprement parler en lutte, cependant, nous avons perdu environ 2000 salariés fin 2008-2009 : le 31 décembre 2008, ce sont 1000 prestataires qui ont été remerciés. SUD a appelé à une manifestation avec la CGT, la CFDT. Chez Renault, il y a eu un plan de départs volontaires, le « PRV » (Plan Renault Volontariat) qui a touché près de 1000 salariés, dont 80 % de plus de 55 ans. Cela a accru d'autant la charge de travail des salariés restants.

Le Technocentre a défrayé la chronique par ses suicides : sept en cinq ans, à la fois chez des salariés de Renault et chez des prestataires, dont l'un a sauté du bâtiment appelé la Ruche, l'autre s'est jeté dans la rivière. Il y a eu des crises cardiaques, une montée des maladies psychosomatiques comme le psoriasis, beaucoup d'arrêts maladie, surtout dans le secteur des achats, le plus soumis au stress. A la suite des suicides, la bagarre a été menée en 2006-2007 par SUD et la CGT, avec l'opposition des autres syndicats et de la direction, qui ne voulaient pas que l'on en parle... Suite à une crise cardiaque sur le lieu de travail, le CHSCT s'est réuni et a commandé une étude au cabinet Technologia. Celui-ci a rendu un rapport qui évaluait le taux de stress à 33 %, avec des taux encore plus élevés dans le secteur des achats. Il faut savoir que la moyenne est de 15 % dans l'ensemble des entreprises. La direction a réagi en faisant beaucoup de communication, et a pris des mesures, telles que mettre des barrières en plastique dans la Ruche pour empêcher les gens de sauter du 7<sup>e</sup> étage ; elle a aussi créé des « RRHP », ou responsables des relations humaines de proximité, censés être à l'écoute des salariés ; on en a à peu près partout au bout de trois ans. La direction a aussi mis en place un N° vert pour prendre RDV avec un psychologue, mais ce cabinet est à la Gare Saint-Lazare et il faut y aller en-dehors des heures de travail. Enfin, elle a mis en place une « journée de l'équipe » très encadrée. Il y a eu une nouvelle enquête Technologia, qui indique que le principal indicateur de stress a baissé à 28,5 %. La direction s'en glorifie. Cela reste tout de même le double de l'indice moyen ! Et elle ne tient pas compte des 2000 départs, qui ont concerné, pour les départs volontaires, précisément ceux qui n'en pouvaient plus et avaient de gros problèmes de santé/

La cause du stress, sur laquelle on n'agit pas, c'est un manque de personnel flagrant, et les pressions à la rentabilité. On travaille avec des objectifs sur lesquels on n'a pas forcément la main, avec des entretiens sur le suivi de ces objectifs. Celui qui s'est suicidé en sautant du haut de la Ruche était un ingénieur très bon, mais sur qui l'on avait mis la pression pour en faire plus. Celui qui s'est jeté dans la rivière était un technicien mal reclassé qui n'arrivait plus à tenir les objectifs. Et il y a aussi les mutations arbitraires... »

Alain : « Quant aux augmentations de salaires, en 2009 ce fut une année blanche. Pire, les salariés ont perdu de leur salaire, par perte des primes, qui ont été bloquées en 2009. Pour les ingénieurs et cadres, cela a représenté 5 à 6000 euros de perdus sur l'année, pour les techniciens, un salaire et demie sur un an, pour les ouvriers (il y en a très peu), un salaire. Pour 2010, ils annoncent... des miettes : 0,7 % au 1<sup>er</sup> février ; pour les cadres, des augmentations individuelles et une part de rémunération variable sous réserve de dégager du « free cash flow » positif.

Renault a touché un prêt de 3 milliards de l'Etat (comme PSA) et a réussi à dégager du *free cash flow* fin 2009 en fermant des usines et en recourant au chômage partiel, y compris pour la première fois dans l'ingénierie, sur 19 jours. Le chômage partiel permet à Renault

d'économiser les charges sociales et l'Etat paie la journée non travaillée à 70 ou 75 % (et même 100 % pour les ingénieurs). On estime que Renault a ainsi gratté en 2009, avec 19 jours de chômage partiel, quelque 200 millions d'euros. »

Marc : « Malheureusement, il n'y a plus de combativité chez les salariés. Après les grandes manifestations du 29 janvier et du 19 mars, avec des millions de personnes dans la rue, on attendait une montée en puissance. Le fait que les grandes centrales syndicales aient cassé le mouvement a créé du dégoût et de la démoralisation. Les gens ne voient pas d'alternative crédible. Quand on fait des rassemblements unitaires à la Ruche, on est le plus souvent environ 300, au maximum 1000, sur 12 000 ! Il aurait fallu sortir de l'intersyndicale dès juin. »

- Et les délocalisations ?

Marc : « cela existe depuis un certain nombre d'années, même dans l'ingénierie, où Renault a créé des technocentres à l'étranger, qu'ils appellent des RTX. Il y en a un énorme en Roumanie, et de gros en Inde et en Corée – avec la crise, ils ont fermé celui d'Espagne. Au départ, l'idée était que les technocentres à l'étranger feraient des productions particulières, ce qui n'était pas faux. Mais ensuite, vu les différences de coûts, ils ont de plus en plus tendance à délocaliser des productions faites ici, et les ingénieurs roumains, coréens, indiens, une fois formés ici, repartent et les savoirs sont transférés à l'étranger.

Ces délocalisations vont continuer discrètement, même s'ils font revenir sur Guyancourt les gens de Boulogne et de Rueil. Je ne suis pas opposé aux délocalisations, dans la mesure où les salariés des autres pays ont le droit de fabriquer des produits comme nous. Je ne suis pas pour le protectionnisme. Nous, on vend bien à l'étranger. Le problème, c'est : où est la limite ? Il faut trouver une juste répartition. Il faut prendre le problème autrement ; que les boîtes qui délocalisent paient correctement leurs salariés. Quand les Roumains de Décia ont fait grève, on les a soutenus. Je suis pour la solidarité entre les salariés de tous les pays, et pour aider ceux des pays à bas salaire à se battre pour une augmentation des salaires. »

- Et la délocalisation annoncée de la Clio 4 en Turquie ?

Marc : « Ils le savent depuis des années au gouvernement. Après, Sarkozy pousse des cris d'orfraie, mais c'est du cinéma. D'ailleurs, la Commissaire européenne s'empresse de tancer la France, ce qui permettra au gouvernement français de dire : « Vous voyez, on a essayé, mais on n'a pas pu. »

La CGT a élaboré un projet industriel. Pour moi, ce n'est pas le rôle d'un syndicat de défendre des projets industriels en cogestion du système, surtout quand on déserte le terrain des luttes ! »

- Quelle est l'audience des différents syndicats au Technocentre ?

Alain : « Entre 2003 et les élections de 2009, la CGT est passée de 23,62 % à 17,40, la CFDT de 19,81 à 24,65 %, la CGC de 34,3 à 40 %, SUD de 11 à 12 %, la CFTC de 5,6 à 3 %, et FO est à 1,54 %. C'est la CGC qui domine car on est dans un centre de recherche, c'est l'alliée du patron. Quant à la CGT, elle est en perte de vitesse, car elle n'a pas mené de campagne. »

Marc : « J'étais auparavant à la CGT, je fais même partie de ceux qui l'ont construite à Guyancourt en 1995, quand on était 500. Je venais de Billancourt où j'étais délégué du personnel. Ici, j'ai été secrétaire-adjoint, mais sans jamais quitter mon poste. Cela a bien marché au début, jusqu'à un premier clash sur la RTT en 1999. Il y a eu alors des luttes fortes, à Cléon, et ici, où on était 1500 en lutte, pour réclamer une véritable RTT avec embauche, alors que la direction proposait 5 jours de RTT individuelle et 5 jours de RTT collective – décidée par le patron – sans embauche. Et à ce moment-là, l'appareil CGT de la métallurgie a refusé de centraliser la bataille. Je suis alors entré en dissidence. J'ai quitté la CGT pour passer à SUD en mars 2008, car il n'y avait même plus de démocratie interne ; il y avait eu une reprise en mains. C'est dans la métallurgie que le recentrage de la CGT est le plus fort depuis pas mal d'années. La direction avait créé une commission paritaire suite aux suicides

pour contourner le CHSCT, et j'ai refusé d'y participer, et ai été majoritaire. Ils ont alors fait revoter pour que la CGT participe à cette commission paritaire. SUD existe au Technocentre depuis 1999, quand la CFDT avait cautionné la RTT vue par la direction.

La seule solution est que les gens se mobilisent. Il y a six syndicats ici, qui tous confondus ne dépassent pas les 500 syndiqués, et sur six, trois sont liés à la direction,, et un ne fait plus rien. Il n'y a plus de contre-pouvoir, ni de solidarité. C'est le règne de l'individualisme. Les jeunes ingénieurs ont été formés à ça. »

- Quelles pourraient être les solutions face aux délocalisations et à la casse de l'outil industriel ?

Marc : « La lutte ! sans doute les Régions ont-elles quelques marges de manœuvre. Mais c'est toujours donner de l'argent public aux patrons, qui l'encaissent et ensuite se barrent ! La reprise des entreprises n'est pas une solution durable : on ne crée pas le socialisme dans une entreprise, même si cela peut être une solution transitoire. Mais aujourd'hui, les entreprises sont des multinationales, avec des centaines de sous-traitants. Et ici, entre ingénieurs, on ne peut pas bloquer la production. Si on fait grève, cela ne se voit pas...

Ce qui est positif, c'est que de plus en plus de boîtes en lutte s'auto-organisent, et que ça marche. Cela permet des mobilisations. Cela crée des réseaux, cela permet de ne pas mettre en concurrence les sites les uns avec les autres et de diffuser l'information. »

## **Leçon de la lutte**

Malgré de gros problèmes de stress dû aux mutations arbitraires, à la gestion par objectifs individuels, au manque de personnel, il n'y a pas à proprement parler de lutte et pas d'unité syndicale. Les réductions d'effectifs ont pris la forme de licenciement de 1000 prestataires, d'un plan de départs volontaires de 1000 salariés. Le chômage partiel sévit, et les délocalisations de technocentres ont lieu avec transfert de savoir-faire, en Europe de l'Est, en Inde, en Chine.

## *Peugeot Citroën Aulnay*

Comme me l'expose Mohamed Khenniche, délégué SUD de PSA Aulnay, « PSA a mis en œuvre depuis deux ans un vaste plan de suppressions d'emploi par départs volontaires. Le groupe a annoncé il y a deux ans 6000 suppressions d'emploi d'ici le 31 mars 2010 ; ils veulent faire partir le maximum de salariés. Cela équivaut à un plan social déguisé. Déjà, en 2008, ils ont fermé la moitié de l'usine d'Aulnay-sous-Bois en supprimant une ligne de production sur deux.

L'usine d'Aulnay, qui fabrique de petits modèles – 106, Saxo, AX, ZX, C2 et C1 - emploie actuellement 2 800 salariés, dont pas moins de 1 000 intérimaires (ils étaient 2 500 en 2007-2008), et 700 salariés « prêtés » par d'autres usines – Poissy, Savelnor, Caen, Sochaux, Rennes, salariés qui reçoivent des primes de déplacement qui doublent leur salaire. Les intérimaires sont sur des emplois permanents – ce qui est illégal – et font des missions de huit à onze mois, ensuite ils rentrent chez eux pour un tiers temps, et reviennent quatre mois après dans l'entreprise. A SUD, on dénonce cela, mais les tribunaux ne se prononcent pas.

PSA a délocalisé une partie de la production en Tchéquie. En Espagne, il y a aussi une usine à Vigo, à laquelle on fournit 150 caisses de voitures par jour qui sont transportées par 80 camions nuit et jour. Avec la Chine, on a une pratique curieuse : on fabrique ici les C2, C3, entièrement, puis on les démonte pièce par pièce, on met les pièces dans des cartons et on envoie le tout en Chine, où elles sont remontées.

Il n'y a pas de crise, on vend autant de voitures. Mais après avoir fermé une ligne sur les deux préexistantes, PSA n'investit plus dans cette usine, où l'atelier de peinture, par exemple, n'est pas aux normes. On ne sait pas quel est l'avenir de l'usine. PSA a déjà atteint les 6 000 départs escomptés, et ça continue jusqu'au 31 mars 2010. Les plus jeunes partent avec 10 000 à 15 000 euros. Pour les plus anciens, l'indemnité atteint 25 à 30 000 euros, et jusqu'à 35 à 40 000 pour les délégués, ceci pour casser la contestation. La pratique de la direction pour ces départs volontaires est la suivante : vous restez chez vous quinze jours, vous recevez une lettre recommandée à laquelle vous ne répondez pas. Ensuite, vous êtes convoqué à l'entretien préalable, auquel vous n'allez pas. On est alors licencié, et la direction vous fournit le modèle de lettre de contestation. Vous menacez de contester, et la direction vous propose une transaction. C'est un départ volontaire déguisé en licenciement pour permettre au salarié de toucher les Assedic. On vend son emploi contre de l'argent, et ensuite, on va pointer à Pôle emploi. Ce qui me choque, c'est que l'Etat le sait, et que le fait de préparer à l'avance le licenciement est illégal. On a écrit à l'inspection du travail. On dénonce cette méthode au comité d'entreprise. Mais la CGT cautionne. La CFDT aussi. Les délégués CGT vont même sur les chaînes proposer aux salariés le départ volontaire. Il ne peut y avoir d'unité syndicale dans ces conditions.

Il y a à Aulnay un syndicat maison, le SIA, qui fait plus de 45 % aux élections. La CGT est derrière avec 26 %. On est troisièmes, avec 9 %. J'étais auparavant à la CGT, depuis 1997. Mais en raison du poids des militants de LO (plus de 70%), je l'ai quittée et ai créé SUD en avril 2004 avec quatre autres délégués CGT et deux de la CFDT.

Au point de vue de la lutte des salariés, la dernière grève chez PSA remontait à 1982, et de 1982 à 2005, il n'y avait pas eu un seul débrayage. Or, l'exploitation est énorme, on produit 48 véhicules à l'heure, toutes les 90 secondes une voiture sort, on court tout le temps ; il y a des accidents du travail tous les jours – dernièrement deux ouvriers ont été écrasés par un chariot à deux endroits de l'usine - . Comment la CGT pouvait-elle ne rien faire ? Nous avons été reconnus à SUD en décembre 2004 et les élections ont eu lieu en janvier 2005. Le 3 mars 2005, on déclenchait la première grève contre le chômage technique payé à 65 % sur 20 jours, pour demander le paiement à 100 %. Cela a créé une dynamique nouvelle. On a fait 13 jours

de grève, et on a obtenu une victoire totale : le paiement des jours chômés à 100 % et le paiement des 13 jours de grève. Ensuite, il y a eu très souvent des débrayages, ceci jusqu'en 2007. Le 28 février 2007, on est partis sur une grève de six semaines pour des augmentations de salaires. La CGT avait pris la direction de la grève de façon peu démocratique, et elle nous a amenés dans le mur. Alors que nous étions 800 salariés en grève sur 2 500, et que la direction avait du ramener des salariés de Rennes et Poissy, la CGT a refusé le blocage de la production . Enfin, elle a appelé à la reprise sans que l'on n'ait rien obtenu, ni augmentations, ni paiement des jours de grève ; et elle a signé le protocole d'accord avec la CFDT - que nous avons refusé de signer . Cela a complètement cassé la combativité. A partir de là, il n'y a plus rien eu, il n'était plus possible de mobiliser car les salariés étaient écœurés.

Nous dénonçons aussi le fonctionnement de la médecine du travail, qui est aux ordres de la direction. En trois ans, plus de huit médecins sont arrivés et partis. Ce sont des médecins pour la production, pas pour les salariés, ils remontent les bretelles aux gens qui viennent les voir, en leur disant d'aller travailler. A un salarié handicapé COTOREP avec 16% d'handicap à la main droite, il a dit d'aller travailler avec la main gauche à nettoyer 320 véhicules par jour avec 47 mouvements par véhicule.

Il y a aussi de la discrimination syndicale et raciale. On a récemment gagné pour une employée de SUD mise à un poste très inférieur à ses qualifications et diplômes. J'ai aussi déposé un recours pour discrimination syndicale et raciale, car des techniciens de mon service, j'ai sans doute le plus bas salaire, et il n'a jamais bougé. »

## **Leçon de la lutte**

Face à un vaste plan de départs volontaires, plan social déguisé, les résistances sont affaiblies par le manque d'unité syndicale, les indemnités de départ offertes, et le souvenir d'une grève de six semaines interrompue en 2005 par la CGT sans avoir rien obtenu.

## ***FREESCALE Toulouse***

### ***Communiqué de presse de l'intersyndicale CGT/CFDT/CFTC***

***Freescale*** Toulouse le 17 mars 2010

L'intersyndicale CGT/CFDT/CFTC de Freescale appelle les salariés, les retraités, les demandeurs d'emploi à se rassembler devant le Tribunal de Grande Instance, Place Lafourcade (Saint Michel) à Toulouse, le vendredi 19 mars à 9 heures pour appuyer l'action qu'elle a entreprise en référé pour demander la suspension du PSE concernant 821 suppressions d'emplois et la fermeture de l'usine de production de puces électroniques de Toulouse.

Nous rappelons que la direction a annoncé cette fermeture le 22 avril 2009 et que les licenciements pourront avoir lieu à partir du 2 mai 2011. L'intersyndicale dénonce les objectifs purement financiers de ces licenciements qui n'ont aucune justification économique. Pour preuve, dès le lendemain de la validation du PSE par les syndicats FO et CGC, la direction a entamé une montée en cadence de la production qui se traduit par l'embauche d'une centaine d'intérimaires. Cette volonté de la direction de faire tourner l'outil de production à plein régime s'accompagne d'un retour aux pressions, et aux menaces contre les salariés. Le point d'orgue de cette reprise en main musclée a été le licenciement pour l'exemple d'une salariée qui a joué un rôle important dans les cinq semaines de grève et les nombreux débrayages qui ont suivi.

Pour parachever sa tentative de faire rentrer tout le monde dans le rang, la direction vient de relancer les 2 procédures de licenciement (refusées une première fois par l'inspection du travail) contre les 2 seuls représentants du personnel de l'intersyndicale CGT/CFDT/CFTC élus au Comité d'Etablissement.

**NON A LA REPRESSION.**

**NON AUX SANCTIONS.**

**NON AUX LICENCIEMENTS.**

**NON A CE PSE AUX MESURES SOCIALES INSUFFISANTES ET DISCRIMINATOIRES.**

Toulouse, le 17 mars 2010

### ***FREESCALE : Grève et rassemblement et au siège de la Dépêche !***

Lundi 11 janvier 2010 les salariés de Freescale réunis en Assemblée Générale ont décidé d'une journée de grève le vendredi 15 janvier pour avertir la direction qu'ils sont toujours là et qu'ils comptent bien intervenir dans la phase d'information consultation du CE pour la mise en place du PSE concernant la fermeture du site de production et le licenciement de 821 salariés. Cette journée de grève a été suivie très majoritairement par les ouvriers. Aucun journaliste ne s'étant déplacé pour le point presse que nous avions prévu en début d'après-midi, nous sommes allés protester au siège de la Dépêche du Midi. En ce début d'année, la production atteint des niveaux très importants et les salariés ont décidé de multiplier les actions pour que la direction comprenne bien qu'elle n'atteindra le niveau d'activité qu'elle attend d'eux que si elle se décide enfin à satisfaire leurs demandes en terme d'indemnités de



licenciement, si elle accepte d'appliquer pour toutes les catégories de salariés le mode de calcul des cadres qui est largement plus favorable que celui des non cadres, qu'elle accède à la demande de mise en place d'un dispositif de type préretraite pour les séniors.

Dès lundi 18 des débrayages sont prévus dans l'entreprise. Les Freescale n'ont pas fini de faire parler d'eux. Par Michel Picard délégué CGT

<b><i>Des nouvelles de Freescale</i></b>
Début novembre, la direction de Freescale a officiellement demandé à l'Inspectrice du Travail le licenciement de Georges Lorente, l'un des porte-parole du Comité de grève, responsable CFDT, malgré l'avis contraire du CE. Le camarade a été donc convoqué par l'Inspectrice du Travail lundi 23. Sa mise à pied conservatoire se poursuit... mais il reste présent dans l'usine.
Par ailleurs, la direction a arrêté les négociations (seulement 2 séances depuis la fin de la grève le 11 octobre) et posé un ultimatum aux syndicats pour signer un Accord de Méthode au plus tard mardi prochain 1 <sup>er</sup> décembre, ultimatum refusé pour le moment par tous les syndicats.
Au niveau indemnités en cas de licenciement le projet du patron prévoit : 2 fois les indemnités légales de licenciement + 40 000 € pour un départ en 2010, 25 000 € pour un départ en 2011 ... et 15 000 € (avec 9 mois de congé reclassement) pour celle ou celui qui attendra la fermeture de l'usine, avec un plancher de 50 000 ou 60 000 € suivant l'ancienneté, plancher que beaucoup de travailleurs de la production (ceux qui viennent de faire 5 semaines de grève) ne dépasseraient guère alors que les grévistes demandaient une indemnité de départ minimum de 100 000 €.
L'AG du mercredi 18 novembre avait rejeté le projet patronal et demandé la réouverture des négociations. Les AG des équipes de week-end ont encore confirmé cette position ce samedi 28.
Le patron prétend toujours que c'est fini... mais négocie en coulisse avec la coalition FO-CGC-UNSA (officiellement majoritaire dans l'usine, opposée à la grève). Mais celle-ci, qui a annoncé qu'elle allait proposer des amendements au projet patronal, hésite à conclure un accord refusé par les AG qui se réunissent toujours régulièrement ainsi que le Comité de lutte qui a succédé au Comité de grève soutenu par CGT-CFDT-CFTC. D'autant plus que les « réunions de communication » organisées par la direction lui ont permis de prendre la mesure d'un mécontentement et d'une détermination qui se sont encore révélés cette semaine par des débrayages suite à un accrochage avec un chef.
A Freescale, ce n'est pas fini. Toulouse le 29 novembre

L'usine Freescale, à Toulouse, fabrique des puces électroniques pour l'électronique embarquée dans l'automobile. C'est l'ancienne partie fabrication de Motorola. Elle appartient à des fonds de pension essentiellement américains. Elle n'emploie plus aujourd'hui que 1300 salariés, contre 1600 un an auparavant, après le licenciement de 236 salariés en août 2009. Elle fait face à un second PSE qui doit être finalisé le 21 février et a été ouvert le 22 décembre 2009, juste avant Noël.

Comme le rappelle Didier Soulet, CFDT, l'un des principaux animateurs du comité de lutte intersyndical, « on sait que l'usine allait fermer depuis le 22 avril 2009. Ils ont alors tenté de faire un accord de méthode sans qu'il y ait encore de PSE, mais cela permet de le préparer. On l'a bloqué.

Contre le licenciement des 236 salariés d'août et les deux PSE, on a fait cinq semaines de grève, du 7 septembre au 12 octobre 2009. Les médias ont peu relayé l'information, sauf lorsque l'on a bloqué l'aéroport, la compagnie Tisséo du métro et la gare.

Nous sommes CFDT, CGT et CFTC dans la bagarre, avec en face de nous trois syndicats qui aident directement le patron, FO, CGC et UNSA. On est majoritaires à trois chez les ouvriers., mais sur l'ensemble de l'usine, FO, la CGC et l'UNSA font à eux trois 60 %, car il y a beaucoup de cadres.

La grève, c'est nous qui la menons. Nous fonctionnons de façon très intéressante, depuis le début on a la chance de fonctionner en AG, c'est la volonté des principaux leaders de la lutte et la CFTC a suivi. On ne décide pas à la place des salariés. Les syndicalistes, nous sommes au service des salariés. Avant la grève, nous avons constitué un comité de coordination, pendant la grève il est devenu comité de grève, et maintenant c'est le comité de lutte. A aucun moment les trois autres syndicats pro-patronaux n'ont réussi à faire la moindre AG. J'ai même proposé, aux vacances de février, aux 236 salariés menacés de licenciement essentiellement ingénieurs proches de FO de faire une AG. Ils sont tous venus car il y avait un vide syndical.

La CFDT au niveau confédéral ne nous soutient pas, cela ne va pas dans sa ligne. L'UL CGT du Mirail nous soutient, mais ça ne remonte pas plus haut à la CGT. La mairie, la région, ne nous ont apporté aucun soutien. Quand on a fait grève, sur le piquet, on a eu le soutien de gars de LO, du NPA et d'anars. »

Quand je rencontre Didier Soulet le dimanche 7 février au soir, il vient de passer son dimanche à l'usine. En effet, les salariés ont fait massivement grève le 15 janvier, et ont constaté à leur grande surprise que de la production avait été faite. Ils ont découvert<sup>5</sup> qu'un cadre avait fait tourner les machines à lui seul sans respecter les règles de sécurité, qui sont draconiennes. Or, l'usine devant être recertifiée ISO TS en mai, un audit avait lieu ce dimanche. Les salariés ont décidé d'accueillir l'auditeur pour lui expliquer ce qui s'était passé ; bien que le patron ait fait entrer l'auditeur par une porte dérobée pour échapper à la trentaine de salariés qui l'attendaient dehors, il n'a pu éviter la trentaine de salariés à l'intérieur, au grand dam du patron.

Didier Soulet expose la logique du démantèlement de Freescale, qui ressemble étrangement au cas de Molex, les deux entreprises ayant été rachetées par des fonds de pension ou sociétés américaines en dépendant :

« Freescale, alors estimé à 6 milliards, a été vendu 17 milliards en LBO, c'est-à-dire par levier à crédit, à des fonds de pension . Ils achètent à crédit, et ensuite, pour récupérer leur mise, ils dépècent l'entreprise. Ils cessent d'investir. Or, en matière de puces, il faut investir 20 % du chiffre d'affaires par an. Là, comme chez Molex, ils concentrent la production aux Etats-Unis et ferment Toulouse et Sandaï au Japon. Notre capacité de production était de 10 000 plaquettes de silicium par semaine, et on en fabriquait 9000. Là, ils ont supprimé des machines et du personnel, et on est tombés à une capacité de 6000. On sert de variable d'ajustement pour maintenir les bénéfices, car on n'est pas en train de faire faillite ! Eh bien, si c'est ainsi, qu'ils envoient la monnaie !

Dans le PSE actuel, il est prévu un plancher d'indemnités de licenciement de 40 000 euros en-dessous de 20 ans d'ancienneté et de 50 000 au-dessus. Et ce n'est pas fini. On veut plus, on veut faire sauter le plafond de 50 000 euros. Il faut souligner que ces chiffres résultent de nos cinq semaines de grève, car ils n'existaient pas. On a gagné 20 à 30 000 euros pour les jeunes.

- Quid d'une reprise par les salariés ?

C'est techniquement impossible, car nous ne fabriquons pas un produit fini. Que ferait-on de nos plaquettes ? Cela n'est pas envisageable, sauf révolution !

- Et une reconversion de la production, soutenue par les pouvoirs publics ?

---

<sup>5</sup> Cf. *Siné-Hebdo* du 3 février 2010 « un fayot toulousain fait péter la grève chez Freescale », de Nicolas Séné.

C'est compliqué, car il s'agit d'un investissement qui se renouvelle très vite. En 1995, on avait fait une reconversion de la production en refaisant toute l'usine, ce qui nous donnait une avance de six mois sur les concurrents. Il aurait fallu s'adapter à nouveau en 2000. Mais depuis 1998 on n'a pas renouvelé les équipements et fait d'investissements. La question de la reconversion ou de la reprise est : qui contrôle la production ? Les travailleurs ? ou les financiers ?

- Que penses-tu des menaces de délocalisation de la production industrielle française ?

Je pense que le problème ne doit pas être sur-estimé, car la donne change. Actuellement, si l'heure de travail en France coûte 30 euros, et 6 euros en Roumanie, il faut y ajouter en Roumanie tous les faux frais, et on arrive à 15 euros. Or le potentiel d'augmentation des salaires dans ces pays est de 15 euros, car cela va très vite, il n'y a qu'à voir la grève chez Dacia en Roumanie. En Tchéquie et Slovaquie, ils en sont déjà à 900 euros par mois, en étant partis de 600. Quant à la Chine, les grandes villes sur la côte sont déjà aussi chères qu'ici, et si on entre à l'intérieur, en simplifiant la technologie, on a des aléas de fabrication.

- Que penses-tu de l'attitude des confédérations syndicales quant à une possible et nécessaire coordination des luttes au niveau national ?

Il n'y a pas eu de coordination au niveau des confédérations. Le Collectif contre les patrons voyous s'est monté le 30 juillet à Châtellerault à l'initiative de Guy Eyermann, on a fait ça entre copains, on a battu le ban et l'arrière ban, et en 8 jours on s'est retrouvés 3000 venus de dizaines de boîtes. On voit ce qu'auraient pu faire les syndicats s'ils avaient appelé à une telle coordination ! Cela répondait à un besoin ! »

## **Leçon de la lutte**

Après cinq semaines de grève menées par trois syndicats sur six contre un PSE de 821 suppressions de postes, l'usine a été vendue à un fonds de pension qui la dépèce, n'investit plus, et concentre la production aux Etats-Unis. La lutte est menée dans l'unité syndicale par un comité de lutte, et a permis d'obtenir jusqu'ici un engagement pour des indemnités de 40 à 50 000 euros.

## ***CHAFFOTEAUX et MAURY***

L'usine de Chaffoteaux et Maury de Ploufragan dans les Côtes d'Armor a connu brutalement le 18 juin 2009 l'annonce de sa fermeture, du licenciement de tous les salariés, sauf 41 restant dans l'unité de recherche, et du transfert de la production en Italie et en Chine, ceci alors que le groupe était bénéficiaire.

Lorsque je rencontre deux anciens salariés de Chaffoteaux et Maury, Brigitte et Joël, le 26 février 2010, ils me font visiter l'usine déserte et en partie vidée. L'immense surface de 55 000 m<sup>2</sup> qui abritait des ateliers de brasage, de robinetterie, de tôlerie, et était selon leurs termes une « ruche », dégage la désolation, et ils ont le cœur lourd. Quand Joël y est entré en 1979, l'usine employait 2 200 personnes. Ils étaient tombés à 245 lorsque le 18 juin 2009 leur est annoncée le projet de fermeture.

L'entreprise n'avait rien d'une entreprise en difficulté. Elle fabriquait des chaudières à condensation à la pointe de l'innovation, un produit qui aurait dû prendre son essor suite au Grenelle de l'Environnement, et elle achetait des panneaux solaires pour en équiper les chaudières. Mais telle n'était pas la stratégie du groupe italien qui a racheté l'entreprise en 2002, MTS (Merloni Thermos Sanitori). Les dirigeants avaient depuis quelques années commencé à vider l'entreprise de sa production et de ses machines, tout en transférant son savoir-faire en Italie, dans une autre usine. Avec le rachat, les machines plastiques, la tôlerie, le primaire des chaudières sont partis en Italie, où était fabriquée la matière première. En 2009, l'usine ne fabriquait déjà plus rien, les ballons venaient d'Inde, l'électronique de Chine, où a également été transféré le savoir-faire, et où est parti le directeur de la fabrication.

Chaffoteaux et Maury, c'est l'histoire d'une entreprise familiale venue en 1914 s'installer en Bretagne et devenue le leader des chaudières à gaz. Elle a commencé à rencontrer des difficultés de trésorerie en 1984 et a dû être vendue au groupe d'investissement du Moyen Orient Gimo. Le premier plan social en 1989 a entraîné 56 suppressions d'emplois, suivies en 1990 d'un plan de départs volontaires. Chaffoteaux et Maury est alors repris par le groupe italien d'électroménager Elfi. Puis en 1998 c'est le rachat par le groupe allemand Preussag, qui apporte les 35H, les mutuelles, des acquis sociaux, et avec lequel l'entreprise développe les matériaux plastiques. Mais la production ne correspond pas au cœur de métier du groupe, et il revend l'entreprise à MTS. Là commence le dépeçage.

L'aboutissement est donc l'annonce de la fermeture le 18 juin 2009 du site de production, alors même que le précédent plan de départs volontaires s'achevait en juin de cette même année et avait entraîné le départ de 125 personnes. Comme le rappellent Brigitte, déléguée syndicale CGT au CE et déléguée élue au DP, et Joël, sans étiquette, « aussitôt, l'usine est bloquée par les ouvriers. Elle le restera jusqu'au 6 novembre. Au retour des congés, nous avons voté la reprise du travail pour être payés car nous savions que le combat allait être long. Un protocole d'accord sur des dates de réunions avait été signé, nous amenant jusqu'en début décembre. Mais nous faisons des débrayages d'une heure par roulement au portail de l'entrée. Nous stockions les appareils produits et nous ne les laissions pas sortir. Au bout de quelque temps, toutefois, les livraisons de matières premières se sont vues suspendues car il n'y avait pas de sorties de produits. Grâce au blocus des sorties d'appareils, nous avons réussi à avoir la nomination de l'expert aux comptes, ce qui a repoussé l'ouverture du PSE de trois semaines, jusqu'à début octobre. Mais déjà certains salariés nous en voulaient, car ils souhaitaient déjà savoir combien ils toucheraient de primes.

La lutte a été menée autant sinon plus par les femmes que par les hommes, elles ont été très en avant dans le conflit. Mais avec les délégués de FO, la divergence de position s'est manifestée dès l'annonce du plan de licenciements. Nous, à la CGT, on voulait sauver le site et garder notre emploi. Or, dès le 18 juin, le délégué FO a commencé à dire que si le site était estimé à 17 millions d'euros, cela faisait 100 000 euros d'indemnité de départ par personne et qu' « on allait les faire payer ».

Le 24 juin, on a fait notre première manifestation en partant à pied de l'usine jusqu'à Saint-Brieuc. C'est là que le directeur de l'office départemental de développement culturel a eu l'idée de faire des cartes postales pour faire parler de notre lutte ; il a missionné un photographe qui ne nous a plus quittés. On a sorti près de 30 000 cartes postales, où l'on voyait des ouvriers, parfois avec leurs enfants, les cartes étant intitulées « Projet d'été : se faire licencier », etc... Dès ce moment-là, les médias ont commencé à parler de nous.

Le 1<sup>er</sup> juillet, nous sommes montés faire une manifestation à Paris devant un Novotel où la direction se réunissait, ne voulant pas nous voir au siège social. Nous avons réussi à entrer et à les interpeller malgré les gardes du corps embauchés pour l'occasion. Trois alternatives étaient alors envisagées : soit la fermeture totale ; soit garder la recherche et développement et 48 emplois pour la production des chauffe-eaux ; soit garder seulement la recherche et développement. C'est ce qui a été retenu. Nous sommes allés au siège de MTS et nous nous sommes défoulés en jetant des œufs sur la façade. Avant les vacances, certains ont pensé à mettre des bonbonnes de gaz devant l'usine ; nous en avons discuté en AG, mais nous n'y étions pas favorables. L'été arrivant, il a fallu s'organiser. Nous sommes venus tout l'été dans l'usine bloquée, nous avons créé des groupes, des ateliers, nous avons occupé les gens, avec des ateliers de cuisine, de coiffure, et tout. C'étaient des moments formidables, cela marchait très bien, on se sentait solidaires. Puis un jour j'ai dit : « hé, les filles, si on faisait un calendrier ? » . Au début, on voulait faire poser nus des célibataires, mais ils se sont déballonnés. Alors j'ai demandé aux autres collègues mariés ou en couple s'ils voulaient bien poser dévêtus...dévêtus comme on allait nous dépouiller de notre usine avec ce plan de licenciements et nous laisser à nu. C'était la dernière semaine avant la reprise du travail prévue le 18 août, on a fait les photos dans l'usine, le jeudi et le vendredi. Et nous avons réalisé le calendrier.

Cela s'est su tout de suite dans la presse, sur le site de Ouest France, et les médias nous ont contactés, FR3, Libération, tout le monde a parlé de nous. »

« Le calendrier de la lutte sociale des salariés de Chaffoteaux » se présente ainsi :

« Au travers de ce calendrier, il ne s'agit pas d'aligner des rangées de pectoraux, mais de montrer comment un patron à 2000 kilomètres d'ici a mis à nu 204 salariés en les privant de leur emploi. Comment pour satisfaire l'avidité de quelques actionnaires, ces « mangeurs d'hommes », ces gens que l'on ne voit jamais, n'ont pas hésité à sacrifier 204 salariés qui par leur travail leur ont permis pendant des années d'engranger des bénéfices. Le calendrier est aussi la suite du bras de fer que nous avons entamé depuis le 18 juin contre leur plan écœurant et injustifié de 204 suppressions d'emplois. Il traduit tout l'impact d'un tel acte de la part des patrons, « le dénuement », « la fin d'une usine », mais aussi « notre attachement à notre outil de travail », de nous battre jusqu'au bout et populariser notre combat, de vous dire que même nus la lutte continue. »

Brigitte poursuit : « Le 17 août, nous avons repris le travail, nous l'avions décidé en AG ; mais très vite il n'y eut plus de pièces. Le 19, à l'université d'été de Ploufragan sur l'histoire de Chaffoteaux et Maury, j'ai reçu un coup de fil d'un journaliste du Télégramme me demandant si je confirmais l'information de l'AFP selon laquelle les Chaffoteaux réclamaient 100 000 euros d'indemnités de départ. Les leaders de FO m'ont confirmé que c'était leur position. J'ai alors pris la parole, parlé de la lutte, de tous les mails de soutien que nous recevions, de la nécessité de continuer...Le délégué de FO a pris la parole ensuite et dit là

encore qu'il faudrait les faire payer !...La scission s'est produite à partir de là. Dans le même temps, le 18 septembre, nous sortions le calendrier et nous réclamions la sauvegarde de nos emplois. Nous avons eu tous les médias, France Inter, Europe 1, Arte, l'AFP et Reuters, nous sommes passés dans 40 pays. Le calendrier a rapporté plus de 30 000 euros nets. Nous avons fait des concerts, un DVD sur notre lutte.

Le conflit a été mené par la CGT, qui faisait plus de 80 % des voix aux élections. Au sein de notre syndicat, il y a eu division, car il y avait quelques délégués qui voulaient partir avec des indemnités, d'autant plus que depuis deux ans déjà, le climat était mauvais, il y avait du harcèlement et de la répression de la part de la direction.

En octobre 2009, Estrosi est venu. FO avait tendu une banderole : « Ariston doit payer 100 000 euros » ! Estrosi a dit qu'il y avait deux voies, soit l'argent, soit l'emploi. Je suis intervenue et lui ai demandé : « Et les Molex, qu'avez-vous fait pour eux ???.. Nous, nous sommes pour le maintien de l'emploi ! »

Nos dirigeants italiens, qui n'avaient pas remis les pieds dans l'usine depuis des mois, sont venus ce jour-là, et il y a eu une réunion où l'on a nommé comme médiateur Garraud, Commissaire à l'Industrie pour la Bretagne. Lors de cette réunion, le ministre a osé dire que nos produits étaient obsolètes, ce à quoi nous avons répliqué que c'était totalement faux. Nous avons l'impression que tout était joué d'avance. Pendant cette même réunion, le ministre est sorti faire sa com sur FR3. En fin de compte, c'était ce qu'il était venu faire en venant nous rencontrer, nous les futurs salariés licenciés. Il nous a dit qu'il allait revenir...On l'attend toujours !

Le 19 octobre, les salariés sont de nouveau montés à Paris, non pas pour défendre l'emploi, ce qui était ma position, mais pour avoir les primes et les meilleures conditions possibles de reclassement. Je n'y étais pas, car il y avait eu des prises de position lors de l'AG qui m'avaient écœurée, et c'est à partir de ce jour-là que j'ai été mise à l'index. Les médias interviewaient les délégués en CCE qui avaient déjà baissé les bras, y compris notre déléguée CGT (qui a démissionné depuis). Nous, à la CGT, nous avons continué à nous battre pour la sauvegarde de l'emploi, à rencontrer les pouvoirs publics, les élus politiques, les représentants de l'Etat. C'est le 3 novembre que l'on nous a proposé 25 000 euros de primes subrogatoires. Le lendemain en AG nous avons voté sur les propositions de la direction dont la prime : 155 ont voté pour, 22 contre et 3 étaient des bulletins nuls. Certains salariés ont même applaudi... j'en étais malade. Ce sont ces personnes que l'on avait le moins vues dans la lutte qui ont voulu le fric. Et au mois de décembre, on a proposé 2 500 de plus aux salariés s'ils signaient un engagement de ne pas aller aux prud'hommes. 90 % l'ont signé, certains sans même lire les 4 pages. Nous ne sommes qu'une quinzaine à vouloir aller aux prud'hommes, dont des cadres.

Mais aujourd'hui, il faut continuer la lutte, elle n'est pas finie. Nous avons des projets, faire un musée sur l'histoire de Chaffoteaux et Maury, un film, nous allons raconter notre combat dans les lycées... Car il ne faut jamais baisser les bras.»

L'usine a été occupée 141 jours, jusqu'au 6 novembre 2009. Au terme de cette très longue lutte, donc, les ouvriers ont accepté le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des congés de reclassement payés à 90 % du salaire de 9 à 12 mois pour les plus jeunes, et de 4 à 22 mois pour les plus âgés, ce qui permet à ces derniers d'aller jusqu'à la préretraite amiante, soit jusqu'à fin 2014. 81 ouvriers toucheront une préretraite maison. Tous garderont la mutuelle jusqu'à fin 2014. Tous toucheront en plus de leurs indemnités légales 25 000 euros de prime subrogatoire. La notification du licenciement est intervenue entre le 15 et le 20 décembre. Leur salaire a été maintenu jusqu'à fin février 2010 (préavis) pour la plupart d'entre eux, et ensuite c'est l'indemnité prévue pour le reclassement., les licenciements intervenant entre le 15 et le 20 décembre.

Comme l'admet Martial Collet, délégué FO s'adressant aux ouvriers pour tirer le bilan de la lutte, « Nous sommes fiers de la lutte menée. Certes, l'objectif qui était d'obtenir 100 000 euros d'indemnité de départ n'est que très partiellement atteint. Mais c'est le plus long mouvement de l'histoire de Chaffoteaux, et cette lutte servira pour l'avenir. »

- - Quel soutien avez-vous reçu des collectivités locales ?

Joël : « Les élus, sûrement un peu trop tard, nous ont soutenu, lors de la visite d'Estrosi ils étaient présent au rendez vous . Certaines collectivités locales ne voulaient même pas que l'on mette les cartes postales à l'accueil des mairies. Aujourd'hui, pour beaucoup ce conflit est déjà oublié . Or, la perte de nos emplois a entraîné une baisse d'activité dans des entreprises locales comme la restauration d'entreprise, c'est une perte de richesse économique pour la région. Si de nouveaux emplois se créent à l'avenir, ce ne seront plus les mêmes, ils seront plus précaires, moins bien payés ; ce que l'on avait, ça, c'est fini. Aussi, il y a une grande inquiétude de ceux qui vont devoir chercher un emploi, et qui vont se retrouver face à des CDD, de l'intérim. Pour nous, cela va être très dur. En plus, on a une réputation de combativité. »

Brigitte : « Nos élus ont été bernés depuis des années par la direction et ont cru ce qu'ils voulaient croire. Dans cette lutte, ils ont été près de nous, mais ils ont réagi trop tardivement. C'est pourquoi les salariés ont baissé les bras à mon avis trop tôt, mais certains ont vu aussi leurs propres intérêts; et pourtant il y avait encore beaucoup à faire et nous ne manquions pas d'idées...On en aurait surpris plus d'un. Mais faute de combattants, la lutte s'est terminée et pour moi avec un goût d'inachevé. Les collectivités locales et les élus que j'ai rencontrés font ce qu'ils peuvent, mais avec des budgets fortement diminués, donc moins de possibilités d'embauche. Et nous ne sommes pas les seuls sur le marché du travail, certains disent qu'avec 25 000 euros de primes, nous ne sommes pas prioritaires. »

## **Leçon de la lutte**

Dans cette entreprise très innovante qui fabriquait un produit de pointe, une lutte acharnée de quatre mois, très médiatisée (calendriers) a été cassée par la demande de primes de départ de la part de FO, primes qui ont divisé les salariés et mis en minorité la CGT, qui elle se battait pour sauver l'emploi. Là encore, après un rachat d'entreprise familiale, les machines sont parties en Italie et dans les pays de l'Est, ainsi qu'en Chine, où a été transféré le savoir-faire.

## ***Total Dunkerque***

Sur les cinq raffineries de Total en France, la Raffinerie des Flandres emploie 380 salariés, mais compte 450 sous-traitants directs, entraîne encore plus d'emplois induits et donne au Port Autonome de Dunkerque 20 à 25 % de son activité annuelle. Elle est encore classée avant la crise comme dégageant 40 millions de résultat net, et durant tout l'été 2009, elle donne toute satisfaction à la direction de Total qui lui reconnaît des taux de fiabilité à 99,8 %, en tête des raffineries françaises, et 3<sup>ème</sup> du groupe Total zone Europe.

Pourtant, dans un communiqué interne du 3 septembre 2009, la direction annonce que la Raffinerie des Flandres va interrompre temporairement sa production dès le 12 septembre, en raison de marges conjoncturellement très dégradées, et qu'elle redémarrera le plus vite possible, dès que les conditions de marché le permettront. Mais la direction confirme que la préparation du grand arrêt quinquennal 2010 - indispensable, pour des raisons de sécurité, à la poursuite de l'activité - se poursuit normalement.

Alors que les arrivées de produits finis notamment en provenance de Russie se poursuivent, à compter du 1<sup>er</sup> octobre, le personnel qui a dû arrêter les installations est progressivement privé de son travail habituel.

Le 6 novembre, lors du Comité de groupe, Mr de Margerie, directeur général de Total, confirme qu'une ou deux raffineries seraient à vendre en Europe, information relayée par la presse. Et le 3 décembre, lors du Comité Central d'Entreprise (CCE) à Paris, Mr Benezit, directeur du raffinage marketing du groupe Total, annonce qu'il envisage la fermeture de la raffinerie des Flandres, parmi quatre scénarios, et qu'une décision devra être prise avant la fin de l'année. Parallèlement, le groupe Total a annoncé mi 2009 un investissement de 9,6 milliards pour la construction d'une raffinerie à Jubail, en Arabie Saoudite, destinée tant au marché intérieur qu'à l'international.

Le 12 janvier 2010, face à l'absence de réponse de la direction, les salariés décident de voter la grève avec blocage des expéditions. Cette grève se poursuit jusqu'alors, fin mars. Les salariés avancent le mot d'ordre significatif : « Nous sommes chez nous ! », qui retentit au sein de la gauche de la gauche comme une revendication d'autogestion. Mais celle-ci apparaît difficile compte tenu des problèmes de sécurité, de l'importance de la sous-traitance, de l'énormité des investissements en jeu.

Dès le lendemain, les 13 et 14 janvier, à l'appel de la coordination CGT du groupe Total, le personnel de quatre des cinq raffineries en service se met massivement en grève. Le 20 janvier, l'intersyndicale CGT-FO-SUD de la raffinerie des Flandres lance un appel à la population dunkerquoise en soulignant les dommages qui résulteraient de sa fermeture pour l'ensemble du tissu économique et social du Dunkerquois.

Le 1<sup>er</sup> février, un document interne de la direction précise que le grand arrêt de fin de cycle quinquennal ne pourra être réalisé, actant de fait la fermeture du site, qu'un centre d'assistance technique et une école formation pour le raffinage du groupe seront créés sur le site, et que Total envisage sa participation au projet de terminal méthanier de Dunkerque. Au même moment, la direction de la raffinerie des Flandres dénonce les contrats de toutes les entreprises extérieures. Le 3 février, l'intersyndicale lance un ultimatum à la direction locale jusqu'au 15 février pour redémarrer l'outil de travail et organiser le grand arrêt prévu en mars 2010, faute de quoi les salariés prendront possession des lieux. Et le 16 février matin, les salariés chassent le directeur et occupent ses locaux. Entre-temps, le groupe Total a annoncé ses bénéfices 2009 : 8,4 milliards d'euros.



Comme le rappelle Philippe Wullens, délégué de SUD, « la grève se poursuit. Le 17 février, à l'appel de la coordination CGT de Total et de SUD Chimie, un mot d'ordre de grève est majoritairement suivi dans toutes les raffineries du groupe. La menace de pénurie d'essence se profile rapidement à l'horizon avec de premières stations service non alimentées. La pression sur le gouvernement à l'approche des élections régionales du 14 mars se fait très forte. Les salariés sont en position de force.

Le 21 février, des négociations s'engagent, sont rompues, puis reprennent le 23 février. Un relevé de conclusions pour mettre fin au conflit est proposé à la signature des syndicats – parmi lesquels SUD n'est pas représenté – par la direction de Total, qui prévoit :

- l'avancement au 8 mars de la réunion du CCE consacrée à l'établissement de Flandres et au raffinage de Total en France
- l'engagement de Total qu'au-delà du projet d'évolution de l'établissement de Flandres, il n'y aura ni fermeture, ni cession de ses raffineries françaises au cours des cinq prochaines années
- l'organisation avant fin mars 2010 d'une table-ronde sur les perspectives «économiques du bassin dunkerquois
- la demande d'organisation, sous l'égide du ministre de l'Industrie, au second trimestre 2010, d'une table-ronde au niveau national consacrée à l'avenir du raffinage
- en ce qui concerne l'établissement de Flandres, l'engagement de Total de garantir à chaque collaborateur un emploi chez Total correspondant à ses compétences ; d'assurer au sein du groupe la pérennité de l'établissement des Flandres ; de demeurer un partenaire économique majeur de la région de Dunkerque et notamment de son port, en participant au projet de terminal méthanier d'EDF
- d'aider à préserver le tissu d'entreprises extérieures locales ; d'associer au projet l'ensemble des parties prenantes de la Région.

Or, alors que le relevé de conclusion n'exclut pas la fermeture du site des Flandres, et que la grève bat alors son plein, la CGT au niveau du Groupe, représentée par son coordinateur, annonce à la direction qu'elle va faire suspendre le mouvement, cela sans même avoir consulté les salariés. La CFDT, la CFTC, la CGC et FO signent également le relevé de conclusions. Ceci au grand dam des salariés de Flandres, et de nombreux salariés des autres raffineries...

On peut s'interroger sur les raisons de cette suspension du mouvement par la CGT – aurait-elle reçu des compensations de la part du gouvernement, voulant éviter à tout prix des pénuries de carburant en pleine campagne des régionales ? - . Toujours est-il que le mouvement est abattu en plein vol.

Pour nous à SUD, il est clair que l'engagement de ne fermer aucune raffinerie dans les cinq ans ne signifie pas absence de suppressions d'emploi ou de réduction d'activité, et que c'est même une épée de Damoclès qui pèse sur la tête des salariés des autres raffineries. Comment des jeunes pourront-ils négocier des prêts bancaires avec une assurance de travail à cinq ans ? Quant à la raffinerie des Flandres, elle est sacrifiée purement et simplement sur l'autel des négociations, avec toutes les répercussions sur l'emploi et l'activité de la région, alors même que les engagements de créer un centre d'assistance technique aux opérations du raffinage, une école de formation aux métiers du raffinage et un dépôt logistique n'emploieront qu'un nombre infime de salariés.

Aussi le CCE du 8 mars à La Défense s'est-il mal passé, les salariés ayant trouvé porte close lorsqu'ils demandent audience aux décideurs, et se faisant brutalement repousser par la police avec force gaz lacrymogène et plusieurs blessés parmi les personnels présents, leurs femmes et leurs enfants.»

Le 2 avril se tient une audience en référé au Tribunal de grande instance de Dunkerque à la demande de l'intersyndicale. Il s'agit d'obtenir de la justice qu'elle ordonne la continuation de l'activité industrielle de la raffinerie des Flandres, afin de faire cesser la privation de travail des salariés qui en sont anormalement spoliés ; et de faire constater un délit d'entrave aux instances représentatives du personnel, l'activité de la raffinerie des Flandres ayant été fermée préalablement à la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Pour Philippe Wullens, et pour l'intersyndicale, la lutte continue. Il s'agit de préserver l'outil de travail. Pour remobiliser les salariés des autres raffineries en vue d'un redémarrage du mouvement, et sur la suggestion de collègues CFDT de la raffinerie de Feyzin, des salariés de différents sites ont fait le tour des autres, pour faire passer le message auprès des travailleurs à la base, qui sont très inquiets quant à l'avenir du raffinage.

D'ores et déjà, Total s'emploie à offrir des compensations au Port Autonome de Dunkerque sur la perte d'activité, et à la Communauté Urbaine de Dunkerque... Comme le constate amèrement Philippe, « il semble que tout le monde ait peur de Total, y compris au plus haut niveau... ! » Pour lui, si Total envisage de fermer des raffineries en France pour en ouvrir dans le reste du monde, c'est pour éviter les contraintes environnementales qui pèsent sur cette activité classée Sévès. Il conclut, quant aux perspectives de reconversion : « Nous, nous ne sommes pas hostiles à la reconversion. Mais que l'on démonte une unité en même temps que l'on en construit une nouvelle, pour garder nos emplois, même si l'on doit faire autre chose ! » La préoccupation écologique n'est pas absente, et en avril les syndicalistes SUD, CGT, FO de Total signent avec plusieurs responsables de partis politiques et associations de gauche une déclaration : « Total Raffinerie des Flandres de Dunkerque : avec les grévistes, nous voulons des réponses écologiques et socialement acceptables », où les signataires demandent au gouvernement de relancer l'activité de la raffinerie et d'en garantir les emplois pour cinq ans, en mettant ce délai à profit pour étudier un projet de reconversion écologiquement soutenable, en associant les salariés, leurs organisations syndicales et les élus locaux et régionaux.

## **Leçon de la lutte**

Alors que c'est tout l'avenir du raffinage en France qui est posé, et qu'une grève d'une ampleur exceptionnelle – menaçant le gouvernement à l'approche des élections régionales - risquait de faire plier cette multinationale, le mouvement s'est vu casser par la suspension décidée par la CGT au niveau du Groupe Total, malgré l'unité intersyndicale et la détermination exceptionnelle des salariés du site.

Mais le 8 juillet, la Cour d'Appel de Douai confirme la condamnation de Total et ordonne la reprise de l'activité de la raffinerie dans un délai de 15 jours, sous astreinte. L'avenir de la raffinerie s'ouvre à nouveau, ainsi que la question de sa reconversion en sauvegardant tous les emplois.

## ***II – ET DANS LE PUBLIC*** ***Ou les entreprises publiques privatisées ?***

Les entreprises publiques ou récemment privatisées ne sont pas en reste sur le plan des restructurations, des suppressions d'emplois et des délocalisations. On ne saurait terminer ce panorama sans évoquer quelques cas particulièrement emblématiques, tels que France Télécom, ERDF-GRDF, ou encore la Poste. Dans la première de ces entreprises, la privatisation s'est accompagnée de vastes suppressions d'emplois, et d'une « désorganisation organisée » qui a entraîné une souffrance au travail très importante. A la Poste, de sévères suppressions d'emplois ont déjà eu lieu, avant même l'ouverture du capital au secteur privé voté début mars 2010 par le Parlement.

### ***France Télécom***

Ce sont Jean-Luc Pasquinet et Patrick Ackerman, de SUD, qui témoignent :

France Télécom a été privatisée en 1996. La privatisation n'a pas suscité de lutte massive, car elle a été accompagnée de mesures favorables, telles que des augmentations de salaires pour que les fonctionnaires signent, mais en échange les corps qui y avaient droit perdaient le droit à la retraite à 55 ans (sauf pour quelques corps). France Télécom a alors mis en place un plan de départ de 45 000 personnes, elles pouvaient partir 5 ans avant la retraite en conservant 80 % de leur salaire, leur avancement, et touchaient une prime pour compenser la perte de salaire. Tous les gens qui le pouvaient sont partis, au rythme de 4 à 5 000 par an.

Ces départs massifs ont désorganisé l'entreprise, qui en a profité pour restructurer massivement. Cela a entraîné de la souffrance au travail avec les premiers suicides en 2000.

En 2006, il y a eu une rupture avec cette politique car l'Etat avait supprimé la possibilité légale de départ en pré-retraite. Un nouveau plan de 22 000 départs a été annoncé par France-Télécom pour 2006-2008, mais cette fois, il n'y avait plus les avantages du premier plan. A cette époque, on pensait l'objectif impossible à atteindre... Mais ils ont joué sur plusieurs dispositifs ; ils ont offert des possibilités de départ vers la fonction publique, mais cela s'est assez mal passé ; il y a eu à ce titre 1 000 à 1 500 départs par an. Certaines personnes ont eu droit au service actif, c'est-à-dire de partir à 55 ans, mais la plupart n'avaient pas les annuités suffisantes ; alors la boîte les a poussés à partir en leur pourrissant la vie, ou en leur offrant des conditions défavorables. Les mères de famille avec trois enfants et plus de 15 ans de service pouvaient partir, mais avec des retraites de misère. Mais des femmes ont parties ainsi, car elles n'en pouvaient plus tant les conditions de travail s'étaient détériorées. Le gros des troupes est parti par démission, essaimage... Car pendant ces trois années, France Télécom a mis en place un système de pressions sur les gens. Ainsi, on annonce à un technicien de Saint-Etienne une délocalisation sur Lyon et on lui propose par une bourse d'emploi interne qu'il peut être agent immobilier ; on a vu des offres d'emploi de charcutier... Ainsi, ils arrivent à boucler leur plan de 22 000 suppressions d'emplois.

Deux logiques sont mises en œuvre : l'externalisation avec le recours à la sous-traitance pour de plus en plus de fonctions ; et les délocalisations, notamment dans les centres d'appels sous-traitants.

La sous-traitance s'est beaucoup développée, jusqu'à représenter 25 000 emplois sur 100 000, et ceci sans aucune justification économique, sauf d'avoir des réservoirs de main d'œuvre.

Beaucoup de secteurs, comme la logistique, ont été sous-traités, ce qui produit une forte dégradation des conditions de travail car les boîtes sous-traitantes sont étranglées par la concurrence sur les prix. Par exemple, à Voiron, trente agents s'occupaient de l'infrastructure ; on leur dit que cette activité est délocalisée à Lyon, et que sur Voiron, ils peuvent monter une boîte de sous-traitance avec deux ans de contrat garanti. Il en est de même dans les boutiques France Télécom, où l'on propose de passer dans le réseau des boutiques franchisées. On propose à des techniciens de devenir formateurs dans la sous-traitance, ou de cumuler retraite et travail dans la sous-traitance...

L'autre logique, c'est la délocalisation à l'étranger, dans les pays à bas salaires. Le service des renseignements, le 118 712, qui représente 600 emplois, en a sous-traités 300 à deux entreprises qui ont été mises en concurrence ; l'une, B2S, sous-traite l'appel à Casablanca pour 25 centimes l'appel (contre deux euros en France) ; l'autre ouvre un centre à Dakar à 20 centimes l'appel. On se bat pour maintenir ces emplois en France...

Actuellement, France Télécom a ouvert un autre plan pour se débarrasser de 15 000 personnes de plus, c'est le plan Temps Partiel Seniors : la première année, le salarié travaille à 100 %, la seconde année à 50 % et la troisième année ne travaille plus, tout en étant payé sur les trois ans à 65 %.

Il reste 95 000 salariés chez France Télécom, dont environ 70 % de fonctionnaires. La part des salaires dans le chiffre d'affaires est tombée de 28 % en 1998 à 16 % en 2008. Le dividende est passé de 0,49 à 1,43 entre temps, ce qui représente un triplement des gains des actionnaires. Ils ont vendu des immeubles pour 2,7 milliards d'euros, et les investissements ont chuté de 15 milliards.

Pour arriver à faire baisser le nombre d'emplois et surtout à faire partir les fonctionnaires, France Télécom a employé des méthodes poussées de guerre psychologique, avec des pratiques de management individualisé, des mobilités forcées, des entretiens de progrès deux fois par an pour voir si le salarié avait tenu des objectifs intenable.

Comme en témoigne Jean-Luc, « En 1996, j'ai fait grève avec SUD contre la privatisation, j'étais le seul cadre supérieur à le faire chez France Télécom Mobile (ancêtre d'Orange F), ils ne se sont vengés que plus tard. Le harcèlement moral est très dur à vivre, on ne comprend pas ce qui vous arrive. En 2007, j'étais harcelé, j'en avais perdu le sommeil. Quand j'ai été viré de mon poste en octobre 2008, je me suis plaint avec le soutien de six syndicats, alors que d'habitude les cadres supérieurs se renfermaient dans leur mutisme ; mais comme cela n'a rien donné, quelques mois plus tard, j'ai alerté le CHSCT, l'assistante sociale, la médecine du travail. J'ai finalement été reçu par le directeur adjoint, qui m'a proposé le départ en service actif. »

L'Observatoire du Stress a été mis en place par SUD et la CGC – les autres syndicats y étant opposés – dès avant la médiatisation des suicides, en juin 2007. FO se pose la question aujourd'hui de nous rejoindre dans l'Observatoire. Nous avons aussi déposé une plainte contre la direction de France Télécom pour responsabilité dans les risques psycho-sociaux, et nous avons espoir que le procès ait lieu. Ce sera très important si France Télécom est condamné pour sa gestion depuis 2006 par harcèlement. L'inspection du travail a fait un travail remarquable, tant au niveau national que local.

Il y a eu aussi l'enquête de Technologia sur le stress, mandatée par la direction, et Technologia a fait des propositions. Le nouveau directeur, Richard, se présente comme quelqu'un de social ; mais jusqu'ici, le seul engagement qu'il a pris a été de garantir les dividendes, avec un cash flow de 8 milliards avant redistribution en 2009, et ceci pour les années futures même si le chiffre d'affaires diminue ; donc, ils vont taper sur les investissements et sur les effectifs.

A France Télécom, la CGT est à 24,5 %, SUD et la CFDT chacun à 22,5 %. L'unité syndicale n'a pas été possible. La CGT vient de signer deux textes que SUD a refusé de signer, suite aux négociations menées dans l'entreprise suite aux suicides. Le premier est sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, mais ne parle même pas des horaires tardifs et du travail du week-end... L'autre porte sur l'accompagnement des mobilités sur trois ans, ce qui n'est pas suffisant. Ce dernier accord a été signé par la CFDT et la CFTC, ce qui n'est pas étonnant, mais FO a connu une crise et avec une nouvelle direction à la fédération PTT a refusé de signer cet accord. C'est la CGT seule – après arbitrage au plus haut niveau de la Confédération – qui par sa signature a rendu l'accord possible.

Pour nous à SUD, nos revendications sont de recruter massivement en reprenant la sous-traitance, et de revoir la gestion par objectifs individuels, c'est le point dur pour les salariés. Il faut stabiliser la situation individuelle des gens. Pour nous, France Télécom est une boîte de réseau qui doit maintenir son implantation territoriale et arrêter les fermetures de sites. Il faut revoir totalement l'organisation du travail, surtout dans les centres d'appels, où le travail robotisé crée des frustrations, des dépressions, car le salarié n'a plus aucune autonomie, tout est minuté et contrôlé. C'est un travail inhumain. Même le technicien d'intervention n'a plus prise sur son travail, il est minuté et contrôlé informatiquement.

Il faut aussi résorber la précarité. Actuellement, il y a 4 500 apprentis, dont très peu sont recrutés en fin de stage, et le nombre de CDD croît, surtout dans les boutiques et les centres d'appel, alors que France Télécom a les moyens de recruter en CDI. On peut arriver à gagner là-dessus.

Ce qui est très choquant, c'est que cette entreprise verse des milliards à ses actionnaires, mais bondit dès que l'on parle de mesures coûtant quelques millions d'euros pour le bien-être des salariés. C'est toute la logique des privatisations qui est ici éclatante.»

Suite à la remise du rapport de Technologia, de celui, accablant, de l'inspection du travail, suite aux négociations ouvertes sur le stress, France Télécom vient de décider de mettre fin aux mutations imposées de poste ou de site géographique, qui devront être volontaires. Elle vient aussi de «renouer avec une politique de l'emploi active », avec 3 500 recrutements en 2010. Stéphane Richard, le nouveau directeur général, déclare aller vers une stabilisation des effectifs. A cela s'ajoute un plan d'urgence pour les personnes « n difficulté »(autour de 2 000 recensées).

Parallèlement, les plaintes pénales contre l'entreprise pour homicide involontaire et suite au rapport de l'inspection du travail pour mise en danger d'autrui et pour harcèlement moral sont déposées.

## **Leçon de la lutte**

La privatisation a été amortie par des conditions de départ très avantageuses dans un premier temps, achetant la paix sociale. Ensuite, les départs massifs ayant désorganisé la production, les choses se sont rapidement dégradées avec l'instauration d'un management par le stress, des mutations forcées, conduisant à une vague de suicides. Après le départ en retraite de 45 000 salariés avec 80 % de leur salaire sur cinq ans, un nouveau plan vise à faire partir 15 000 personnes de plus. L'essentiel des départs fait suite à des pressions. La sous-traitance représente 25 000 postes, et pour assurer la rentabilité (triplement du dividende), les investissements ont chuté. SUD et la CGC ont créé l'Observatoire du Stress et déposé une plainte contre la direction suite aux suicides, et SUD réclame un plan de recrutement, la réinternalisation de la sous-traitance, et le maintien de l'implantation territoriale.

## *La Poste*

Le capital de la Poste vient d'être ouvert au secteur privé par une loi votée par l'Assemblée nationale en février 2010, et ce malgré l'énorme succès de la « votation citoyenne » - plus de 2 millions de votants, massivement contre toute privatisation - organisée contre la privatisation de la Poste à l'automne 2009. Comment expliquer un tel recul ?

Quand j'interviewe Jean-Pierre Petit, de SUD-PTT, en mars 2010, il avance d'une part la faiblesse de la mobilisation des postiers eux-mêmes et la sclérose des syndicats, d'autre part l'absence de grève dure et illimitée après le référendum populaire et avant le vote de la loi d'ouverture du capital.

En effet, seul SUD a proposé une telle grève, ainsi que le Comité contre la privatisation de la Poste. Mais les syndicats ne se sont pas entendus... D'aucuns diront que la CGT de la Poste a freiné.

Franck Loizemant, de la CGT, estime que c'est surtout le découragement des postiers devant le caractère inéluctable de cette ouverture de capital qui explique l'absence de forte mobilisation. Il y a aussi une telle réorganisation du travail que les salariés, chacun avec un horaire différent, ne se croisent plus et ne se rencontrent plus pour discuter. Enfin, la transformation de la Poste en un service commercial, avec la transformation des bureaux en agences regorgeant de gondoles publicitaires, est déjà tellement avancée que les postiers ont l'impression que « la chose est pliée ».

L'ouverture du capital de cette entreprise publique essentielle par son service aux usagers notamment défavorisés et par son maillage du territoire fait suite à une diminution constante des effectifs, passés de 323 375 personnes à 272 077 de 2002 à 2008, soit sur les six dernières années, plus de 51 000 suppressions de postes, par non remplacement d'un départ sur deux, et la fermeture de très nombreux bureaux de poste en milieu rural. C'est un plan social déguisé, où ils proposent des départs en pré-retraite, des mutations, que l'on est obligé d'accepter au bout de la troisième proposition.

Parallèlement à cette fonte des effectifs, le nombre de contractuels augmente rapidement, atteignant presque la moitié des effectifs en équivalent agent en 2009, soit 105 360 agents, contre 147 927 fonctionnaires. La proportion était de 66 811 contractuels pour 221 772 fonctionnaires en 2000.

Franck, qui travaille à la Poste du Louvre, estime que l'ouverture de capital n'aura pas d'effet immédiat, mais que la logique est d'aller vers un bureau par arrondissement pour l'affranchissement, avec des espaces de vente, et vers la disparition des bureaux ruraux, déjà bien entamée. Il rappelle que des mobilisations ont eu lieu récemment à la Poste, notamment à l'automne 2009 une grève départementale contre la restructuration des guichets et la fin de service à 20H, et la banalisation du service du samedi après-midi – le samedi après-midi libre était un acquis de la grève de 1974 -. Cette grève fut un échec. Seul le bureau de Paris Château Rouge, qui a fait grève trois semaines, a obtenu un sursis. En 2001, la Poste du Louvre avait fait grève 18 jours, avec un succès mitigé. Le dernier succès remonte à la mise en place des 35H, où la Poste du Louvre après une grève d'une semaine a obtenu des aménagements d'horaires. Une grève d'une semaine contre l'avant-dernière restructuration en 2008 a permis de limiter la casse. Mais en 2009, la grève n'a pas abouti car la direction a fermé le bureau du Louvre et dispatché tous les agents dans d'autres bureaux parisiens.

Pour Jean-Pierre, « la combativité des postiers n'est plus ce qu'elle était. Les grandes grèves du passé étaient lancés à partir d'immenses centres de tri, puis suivies à la base. Les centres de tri ont été fermés un par un, il n'en reste plus que quelques uns. Le personnel est très atomisé ; dans un bureau, ce sont des équipes d'une dizaine de personnes, et en milieu rural, les facteurs

sont isolés. A l'époque des grandes luttes, il y avait des coordinations – c'est d'ailleurs de l'une d'elles qu'est né SUD, lors d'une grève sauvage de camionneurs désavouée par la CFDT d'alors. Aujourd'hui, on ne pèse pas grand-chose quand on fait grève. Internet a fait baisser le courrier, qui a perdu beaucoup de son importance. On ne bloque plus l'économie.

La Poste a aussi connu une précarisation accrue de ses personnels ; on ne recrute plus sous le statut de fonctionnaire, voué à l'extinction, mais en CDI ou en CDD. La Poste a d'ailleurs été condamnée lourdement pour l'emploi abusif sur des années de CDD. Il y avait un tiers de contractuels il y a cinq ans, on va vers 50%. Chez les contractuels, l'esprit de service public laisse doucement place à l'esprit commercial ; les agences se transforment d'ailleurs en boutiques.

Des traditions se perdent, comme celle de faire des AG sur les lieux de travail. Il y a des objectifs individuels pour chacun, cela divise, on va être jugés sur nos rendements. Les actionnaires vont décider de la stratégie de l'entreprise, au mépris des objectifs de service public. Cela fait deux-trois ans que les chefs de service nous préparent à entrer dans le système de gestion type France Télécom, avec des objectifs, et l'objectif de vendre. »

Franck ajoute que le harcèlement commercial, l'infantilisation, le bouleversement des horaires de travail engendrent une souffrance au travail qui se rapproche de celle constatée à France Télécom. Le CHSCT a demandé un audit à ce sujet. Mais il reste consultatif. La mise en place de nouveaux horaires de 17H à 24H a nécessité l'embauche de jeunes contractuels en CDI, et crée une division entre anciens et nouveaux agents. Les plus jeunes, de plus, sont très peu syndiqués. La grande capacité historique de mobilisation des postiers venait des grands centres de tri, qui ont tous été supprimés, sauf deux restants pour la banlieue nord et la banlieue sud.

Pour Jean-Pierre, « le référendum populaire, c'était l'idée de SUD (la CGT a suivi en traînant des pieds). Il a été un grand succès, car les militants politiques s'en sont mêlés dans les quartiers, et le Comité contre la privatisation a été très mobilisé et fédérateur. Mais la mobilisation en interne des postiers a été faible, on comptait assez peu de postiers dans les comités locaux.

Après le référendum, la CGT, SUD et FO ont appelé à une grève illimitée. Il y a eu une grève assez suivie d'une journée, puis suivie par 10 % de grévistes le second jour, et encore moins le troisième. Mais il n'y a pas eu d'AG. La démocratie syndicale se perd. Il aurait fallu créer une Coordination syndiqués/non syndiqués. »

## **Leçon de la lutte**

Malgré le succès du référendum populaire, il n'y a pas eu de grande grève contre la privatisation. L'ouverture du capital n'est qu'un début. L'exemple suivi risque d'être celui de France Télécom, avec déjà l'introduction de nouvelles méthodes de management sous objectifs individuels. La combativité est faible, le personnel atomisé, très précarisé, un plan social de fait a eu lieu depuis dix ans avec le non remplacement des départs et la fermeture de nombreux bureaux en zone rurale.

## ***ERDF-GRDF***

Je questionne Dominique Liot, célèbre « Robin des Bois de l'énergie », de Toulouse, en mars 2010 :

### **- Plus de dix semaines de grève au printemps et à l'automne 2009 sur ERDF-GRDF Midi Pyrénées. Comment cela a-t-il démarré ?**

« 24 janvier 2009, la tempête Klaus s'abat sur le Sud Ouest et plus particulièrement sur le Gers et la Haute Garonne. Et comme à chaque fois, les monteurs d'EDF (ceux qui travaillent sur le réseau électrique) s'emploient dès le premier jour à relever les fils et ramener le courant à tous les usagers. En supportant les conditions très particulières de travail liées à l'urgence mais aussi les effets des différentes réorganisations comme la centralisation des bureaux de conduite du réseau qui amène, au nom de la « rentabilité », des collègues à attendre des heures au pieds de poteaux pour avoir l'autorisation d'intervenir sur le réseau. On imagine sans mal la légitime colère des usagers et élu-e-s devant de telles situations, colère dirigée le plus souvent contre la direction et non contre les agents. Les fermetures de sites de proximité ajoutent au malaise par la perte de la connaissance du réseau local tant par ses gestionnaires concentrés sur Toulouse et Rodez pour tout Midi Pyrénées que pour les équipes qui disparaissent avec les sites.

Cette tempête et ses conditions d'intervention ont laissé des traces et quand nous avons appris quelques semaines après qu'un document circulait en douce, programmant l'externalisation de nos activités, et que nos collègues de Perpignan s'étaient mis en grève contre un projet du même type sans que personne à Toulouse n'en sache rien, le bocal déjà bien rempli a débordé allègrement !

Et le mercredi 25 Mars en fin d'après midi, sur le site toulousain des 7 Deniers, les monteurs ont fait le point sur l'état des lieux du fameux projet d'externalisation :

- + Programmation sur trois ans de la suppression de l'activité dépannage (moins 14 emplois)
- + Secteurs nommément cités comme cibles d'externalisation : l'astreinte, les activités réseaux qui vont avec, les branchements...

- + La politique d'externalisation touche déjà de nombreux autres secteurs et concerne tout le monde

- + « Trop, c'est trop. Ils vont voir de quel bois on se chauffe »

- + Préalable à tout : le retrait du projet sans lequel rien n'est négociable. Ensuite, les emplois nécessaires à la réalisation de nos activités pour un service public de qualité

Le lendemain à 5H du matin, 27 camions sortent du site, avec comme début de programme revendicatif, ce qui est écrit au scotch sur les bahuts : « retrait du projet d'externalisation », « retrait de leur projet de merde », « la tempête terminée, ils veulent nous lourder », « service public en danger »... Pour l'heure, aucun appel syndical, mais la volonté de construire un vrai rapport de force face à une direction qui nous traite comme des chiens. »

### **- A EDF, un conflit parti sans appel syndical à la grève ?**

« OUI ! Très vite la CGT soutient le mouvement, ainsi que la CFTC. Quelques jours après, CFDT et FO nous rejoignent. Les véhiculent affluent du Nord de la Région Midi Pyrénées sur le site des 7 Deniers tandis que sur le Gers et l'Ariège, les véhicules sont aussi localement sous la vigilance des grévistes.



Durant les 7 semaines du conflit, les manifestations se succèdent dans Toulouse, avec les « véhicules bleus » ce qui n'était plus arrivé depuis des lustres. Dans les AG, surtout au début, les collègues qui avons lancé le conflit sommes très présents et de nombreuses initiatives sont prises par la base et soutenues par l'intersyndicale. Des artistes viennent peindre des tableaux de 3 mètres qui trouvent place sur les bahuts. Les actions de coupures du gaz et de l'électricité sont quotidiennes, animées par le GICF (Groupe Intervention Complètement Fada). Lors d'une manif, un semi remorque voit le plateau équipé d'un canapé avec trois collègues déguisés en Carla, Sarko et leur garde du corps. Et la sono reprenant l'annonce de Sarko en 2004 : « jamais je ne privatiserai EDF et Gaz de France ». Et Sarko distribuant des faux billets de banque à qui veut !

Bref, un mouvement qui a la pêche (le deuxième jour, les véhicules bleus bloquent toute entrée / sortie d'un grand resto où se tient un colloque de cadres de la boîte, obligés de venir répondre à nos questions et désapprobations) et qui s'est organisé pour durer : comme on a la main sur tous les véhicules (parfois certains se retrouvent sur les toits !) et qu'aucun ne sort autrement qu'en manif, il n'y a pas besoin de s'épuiser. La grève tournante étant interdite, nous ne ferons pas de grève tournante ! Mais la grève reproductible votée chaque jour, personne n'est obligé de la suivre et, mystère des mystères, en dehors des « points forts » où on se retrouve tous, ce ne sont pas tous les jours les mêmes qui sont en grève ! »

#### **- On a aussi entendu parler des « opérations Robin des Bois de l'Energie »...**

« Effectivement, comme on le fait depuis quelques années au niveau de la CGT Energie Midi Pyrénées, nous décidons en Assemblée Générale de médiatiser une des opérations Robin des Bois que je revendique au nom de mon organisation syndicale. C'est un des moyens d'action auxquels la population est sensible et qui permet de donner du sens au service public que nous revendiquons, à l'opposé de sa libéralisation et de son fonctionnement comme une vulgaire multinationale privée guidée par un seul but, remplir les poches des actionnaires en fournissant un bien de première nécessité. Au XXI<sup>ème</sup> siècle, il n'est pas admissible de laisser des familles sans courant au motif qu'elles ne peuvent pas payer. Nous rétablissons donc devant les médias le courant à Natacha, Sébastien, jeune couple au RMI et à leur fille de 2 ans, Manon. Ce qui me vaudra 4 semaines, puis finalement 3 semaines de mise à pieds avec privation de salaire. Deux objectifs plus globaux revendiqués dans cette action : gagner l'interdiction des coupures de personnes démunies et une tranche sociale gratuite.

Tout récemment, la direction a porté plainte contre Sébastien et Natacha. Quand ils ont été convoqués à la police judiciaire, un rassemblement s'est manifesté devant le commissariat avec syndicalistes (CGT et SUD), associatifs (Enfants de Don Quichotte, Groupe Amitié Fraternité et DAL) et des membres de différents squats toulousains. Rassemblement bien sympathique par son pluralisme et couvert par de nombreux médias locaux, ce qui a étonné ma direction ! »

#### **- Comment se sont passées les négociations concernant l'emploi ? Quels types d'actions ont débloqué la situation ?**

« Comme dans toute grève, les patrons refusent par principe tout le positif qu'il y a à l'intérieur de tout conflit. Un conflit gréviste dans une entreprise, c'est certes des intérêts contradictoires qui s'opposent mais c'est aussi un formidable outil pour rebondir, pour accepter le rapport de force et pour enrichir le service public du débat contradictoire, y compris avec élu-e-s et population. Dans notre conflit, il a fallu attendre un mois pour voir s'ouvrir les portes de la négociation et il est un constat que personne ne peut nier : c'est juste le lendemain du coup de vent dans les couloirs du 1<sup>er</sup> étage de la rue Sébastopol (siège de la

direction régionale) que le projet d'externalisation a été retiré officiellement, sur Midi Pyrénées puis plus tard sur l'ensemble du Pays. Ce coup de vent où des grévistes ont totalement « externalisé » le bureau du rédacteur du projet d'externalisation s'est passé un certain 21 avril, le jour même où un vent du même type a soulevé quelques bibelots dans une préfecture occupée quelques instants par les Contis.

Même jour, même sentiment d'être pris pour de la merde, même volonté d'en découdre sans s'en prendre physiquement à qui que ce soit ! Et force est de constater que ça a fait bouger les lignes ! »

### **- Il y a eu des convergences avec d'autres secteurs en lutte ?**

« Bien sûr ! Même si tous les militants syndicaux n'y ont pas vu le même intérêt ! Sur Toulouse et Villemur, deux conflits se déroulent en même temps : Freescale et Molex. Des liens se tissent. Des actions concrètes liées à la fourniture d'électricité pour les grévistes s'organisent ; une manifestation des secteurs en lutte, avec France 3 touchée aussi par des réorganisations, Freescale, Molex, EDF-GDF, Siemens et d'autres montre la voie, mais reste malheureusement sans suite au niveau des UD. Puis à Molex le conflit quitte le site de l'entreprise avec les licenciements validés, puis à Freescale la reprise est votée et entre les deux, notre grève se termine avec un fabuleux résultat... sur le papier ! 129 emplois gagnés dans l'ensemble des services ERDF-GRDF Midi Pyrénées, dont 66 couverts par des embauches externes. Arrêt des fermetures de sites de proximité. Maintien de mon service de Branchements (1 des 2 seuls restant en France). Et diverses mesures censées rétablir un peu d'équité dans les déroulements de carrière. »

### **- Ces emplois ont été gagnés juste après le 21 avril 2010 ?**

« Non ! Quatre semaines après ! Et ce qui, encore une fois, a semblé déclencher la signature de la direction ce 12 Mai 2009, 7 semaines après le début du conflit, c'est un autre coup de vent se rapprochant lui d'un tsunami dans les couloirs du 4<sup>ème</sup> étage, siège de la direction d'unité (l'Unité Réseau Gaz) la plus hermétique à la nécessité de négocier, et la moins scrupuleuse en termes de sanctions. »

### **- Car il y a eu des sanctions ?**

« Oh que oui ! Et d'un niveau jamais vu à EDF-GDF : 6 licenciements votés en conseil de discipline par la direction, sans compter les rétrogradations avec baisses de salaire et les mises à pieds. Deux des licencié-e-s, Samira et Rodolphe l'ont été uniquement pour avoir fait grève en Centre Appel Dépannage Gaz contre l'avis de leur hiérarchie, deux jours différents, donc à chaque fois seul-e gréviste sur 14 agents (mutualisés avec une trentaine d'autres sur Lyon et Paris). Cela s'appelle le « droit de requérir », une réquisition à la seule initiative du petit chef ! Huit autres semaines de conflit ont été nécessaires pour faire plier la direction. Si nous avons réussi à sauver 5 collègues du licenciement, le sixième est toujours à la porte et la procédure aux prud'hommes en cours. Le reste est en appel interne avant d'aller à l'externe.

A Paris, notre collègue de SUD, Nordine, a lui aussi été licencié sur des motifs de circonstance. En fait, pour avoir animé la grève du printemps. Il est dommage qu'aucune coordination n'ait été tentée coté CGT pour défendre Rodolphe et Nordine ensemble.

Et lors d'une récente rencontre entre sanctionnés CGT au siège parisien de la fédé de l'Energie, nombreux sont ceux qui se sont étonnés de l'absence de convergence des luttes digne de ce nom. »

### **- Quelles leçons tirer de cette grève gagnante ?**

« Cette grève midi pyrénéenne contre l'externalisation des activités a été révélatrice de possibilités existantes dans le salariat de ne pas s'en laisser compter sur les questions indissociables de l'emploi, de la qualité du service public et du refus de sa privatisation. Du sens qu'on donne à notre boulot aussi : l'aspiration à revenir à une époque où les réponses aux besoins des usagers étaient essentielles, où les difficultés de ceux-ci, techniques ou financières étaient prises en compte, où l'essentiel des « services » étaient gratuits, où les sites de proximité jouaient un rôle irremplaçable, où l'on prenait souvent goût à notre travail et à la relation privilégiée aux usagers, surtout quand on est toute la journée sur les chantiers pour des particuliers. Où l'humain passait avant la finance, aussi.

A de multiples reprises, nous nous sommes insurgés contre les journalistes qui nous demandaient quelles étaient nos revendications salariales, en leur signifiant que la question des activités du service public et des emplois pour le faire vivre, dans ce conflit là, en Midi Pyrénées, était notre seule préoccupation. Comme une fierté à ne pas batailler « pour nous » mais pour faire vivre la distribution publique du gaz et de l'électricité, pour la collectivité. »

### **- Y a-t-il eu des soutiens externes ? Tu attendais quoi des convergences avec d'autres secteurs en lutte au même moment sur ton département ?**

« Ils ont été énormes, le plus visible étant celui du Conseil Général de la Hte Garonne, soutenant nos revendications, nos actions, y compris le rétablissement de l'électricité aux personnes démunies et notre demande de levée des sanctions (motions votées par l'assemblée, courrier du président...). La totalité des organisations politiques de gauche, de très nombreuses associations et syndicats nous ont soutenus. L'opération Robin des Bois a par ailleurs suscité une adhésion rarement vue (plus de 10.000 soutiens sur internet en quelques jours...).

Un conflit comme celui là qui gagne - même si la mise en application du protocole d'accord prête à nouveaux conflits - aurait pu, aurait du servir à booster la nécessaire coordination des luttes, notamment contre les licenciements, en montrant qu'il y a aussi des actions grévistes qui créent des emplois, que des conflits défensifs comme le notre peuvent passer à l'offensive, que le « maintien à minima » des emplois ne peut aller sans une contestation en profondeur « de ce qu'on fait et comment on le fait », dans le public comme dans le privé. Des Contis aux Molex en passant par Philips, Total et tant d'autres dont on parle moins sur les médias nationaux, il y avait place pour une vraie coordination des luttes sur l'emploi valorisant des modes d'action qu'on n'avait plus vus depuis des lustres à ce niveau là et épaulant chacune de ces luttes par un objectif commun, comme l'interdiction des licenciements des entreprises qui font des profits, des suppressions de services publics de proximité et des externalisations (privatisation) de leurs activités. »

### **- Un espoir ?**

« Devant l'urgence climatique, il est plus que temps aussi, de tourner la page du productivisme qui nous a mis au bord du précipice et de remettre au goût du jour la nécessaire satisfaction des besoins « essentiels » des habitant-e-s de cette planète, ici comme ailleurs, tout en luttant contre tous les gaspillages d'une société qui a perdu le sens issu du Conseil National de la Résistance. Dans ce cadre, la réduction massive du temps de travail, le « travailler moins et mieux pour travailler tous et toutes à des fins utiles » prend tout son sens, y compris comme réponse aux plans de licenciements. »

## ***RFI (Radio France International)***

RFI employait 1000 salariés avant le PSE, qui a été annoncé en 2009 à hauteur de 206 licenciements. RFI fait partie, avec France 24 et TV4, du même holding, AEF. Quand l'actuel PDG est arrivé, avec en second Christine Ockrent, il a annoncé des créations d'emploi et une redynamisation de l'entreprise. L'annonce des 206 licenciements a déclenché une grève historique de neuf semaines. Elle a été victorieuse dans le sens où il n'y aura pas de licenciements « secs », mais des départs volontaires, avec des indemnités et des aides à la création de projets. Il y a tout de même la suppression de six rédactions en langues étrangères, dont l'albanais, le laotien, et quelques autres comme le polonais et l'allemand.

Le plan de départs coïncide avec la remise en cause de la convention collective - actuellement en renégociation - , avec la mise en œuvre de la loi sur l'audiovisuel public, et avec la recherche d'économies et de synergies entre les chaînes par une augmentation de la productivité. Le PSE a été présenté comme la réponse à un déficit et à une baisse supposée d'audience – en fait impossible à mesurer dans des pays non équipés en internet - . Mais comme le souligne Nina, « qu'est-ce que veut dire un déficit dans une entreprise à 100 % publique, et dont l'Etat décide seul des recettes ? »

« La lutte a été menée en intersyndicale par quatre syndicats, le SNJ, le SNJ-CGT, la CGT-SRNT et FO. La CFDT a accepté toutes les propositions de la direction et est allée jusqu'à témoigner en justice contre l'intersyndicale. Il y avait des AG quotidiennes pour décider de la reconduite de la grève. En juillet 2009, la reprise a été votée, après ces neuf semaines de grève.

Au début du conflit, il n'y avait pas de couverture médiatique. Puis, au troisième jour de grève, le PDG et Christine Ockrent étant partis au Festival de Cannes, les salariés de RFI ont lancé un avis de recherche à leur encontre, ce qui percé l'indifférence des médias. On a commercialisé des tee-shirts, des pochettes, pour alimenter la caisse de grève. On avait mis au point un système de grève par rotation, et la caisse de grève remboursait les salariés les plus mis à contribution pour la grève. Chaque syndicat déposait un préavis de grève à tour de rôle. Nous avons eu l'idée de saisir les tribunaux pour discrimination à l'encontre des journalistes étrangers parce que l'on supprimait les émissions les concernant ; on a perdu des procès en première instance, mais on en a gagné trois ou quatre en appel.

Actuellement, sur 1200 salariés, 22 % partent en départs volontaires. Il en résulte une augmentation de plus de 40 % du volume de travail pour ceux qui restent. C'est devenu très difficile de maintenir la qualité du travail à moins de 170 personnes. Il en résulte que l'on fait des heures supplémentaires qui ne sont pas payées. Une trentaine de salariés sont partis d'eux-mêmes, en utilisant la clause de conscience, car ils ne tenaient plus.

Pourtant, c'est gratifiant d'avoir lutté et gagné. Ils n'ont pas pu fermer plus de départements de langues, et sont passés de 19 à 12. Deux techniciens ont réalisé un film sur la lutte, intitulé « 206 », à la Riposte. »

### **Leçon de la lutte**

Exemple de restructuration et de recherche d'économies dans un service public, RFI est aussi l'exemple d'un combat de neuf semaines mené en intersyndicale, qui a réussi à transformer 206 licenciements « secs » en départs volontaires avec indemnisation. Ce cas illustre aussi la tentative en cours de museler l'information.

### III – Des luttes d’un bout à l’autre de l’hexagone

Les destructions d’emploi industriel ne sont pas nouvelles en France, mais elles ont pris une ampleur sans précédent avec la crise actuelle. Face à cette saignée, il était crucial que les grandes centrales syndicales se coordonnent et mettent en œuvre un front uni de résistances et de propositions alternatives face à un gouvernement qui s’agit beaucoup mais agit peu.

Or, tel ne fut pas le cas. Aucune initiative coordonnée des syndicats n’a vu le jour pour défendre l’emploi industriel, à l’exception des trois journées de manifestations interprofessionnelles de janvier, mars et mai 2009, et de la manifestation pour l’industrie du 22 octobre. Or, ces journées ont été de l’avis de tous trop espacées pour profiter de la mobilisation suscitée et la faire monter en puissance dans la durée. Leur espacement, l’absence de mot d’ordre de grève reconductible – même si un tel appel ne va pas de soi -, la faiblesse de la plate-forme fourre-tout concoctée par l’intersyndicale, ont cassé la mobilisation et tué dans l’œuf l’espoir d’une montée des résistances.

On aurait pu penser également que les syndicats, et du moins les plus combatifs d’entre eux, auraient proposé un cadre commun de mobilisation permettant aux différentes luttes de se coordonner. Au lieu de cela, elles ont été gérées isolément et laissées à elles-mêmes. On aurait pu espérer des Etats Généraux ou des Assises intersyndicales sur l’avenir des branches les plus touchées. Rien de tel n’a été proposé.

Dans ces conditions, il n’est pas étonnant que les initiatives soient venues des salariés eux-mêmes. Comme le rappelle Manuel Georget de Philips à Dreux, « L’idée vient tout d’abord de Renault Cléon. C’était pour anticiper sur la crise de l’industrie automobile qui se dessinait. Mais l’idée n’a pas été prise au sérieux. Après, on a pris la crise en pleine gueule, avec les difficultés des sous-traitants. Les New Fabris ont commencé leur lutte et ont lutté seuls dans l’indifférence générale jusqu’à ce qu’ils menacent de faire sauter leur usine avec des bouteilles de gaz – Il faut voir ce que cela représente pour des ouvriers de penser faire sauter leur outil de travail qui les fait vivre, c’est le signe d’un désespoir ! -. Les New Fabris ont émis l’idée d’un Collectif des boîtes en lutte. Les Contis sont venus les soutenir à Châtelleraut, et l’un d’eux leur a dit : « Votre seule solution, c’est de construire un Collectif ! ». L’appel des New Fabris a été lancé le jeudi pour le samedi, et en une semaine, ils ont réussi à mobiliser pour le 30 juillet plus de 3000 personnes, en pleines vacances. Là, on s’est dit qu’il y avait quelque chose, un mouvement qui se construisait. Ont suivi les Goodyear, les Ford, les Contis, etc, et les bases suivaient. La Confédération CGT ne contrôlaient plus les bases ouvrières pour ses seuls intérêts. Il fallait tout de suite montrer une force à nos confédérations et aux pouvoirs publics. On a donc lancé l’idée de la manifestation à Paris des entreprises en lutte le 17 septembre, qui s’est terminée devant la Bourse, où les syndicalistes des différentes entreprises ont pris la parole du haut d’un camion. Il y avait beaucoup de monde à cette manifestation, et la présence de Besancenot, Mélenchon, Martine Billard, Cécile Duflot, etc... Il y avait aussi les fédérations CGT de la Métallurgie et de la Chimie, car ils étaient en train de se faire dépasser. On s’est aperçus là que le discours de nos dirigeants CGT n’était plus en phase avec les attentes des travailleurs.

Malheureusement, je dirais que le Collectif n’existe pas, ce ne sont que des initiatives qui se font, car il n’est pas structuré et n’a pas de base revendicative. Le Collectif ne doit pas se construire avec des entreprises qui ferment, mais avec des entreprises qui luttent et pour l’ensemble des salariés, pour interdire les licenciements, augmenter la part des salaires et se débarrasser du capitalisme. Sinon, on ne construit que des soutiens aux luttes.

La CGT ne lutte plus contre les licenciements. Thibault dit que le capitalisme peut se réformer et qu'alors on va moins souffrir. Ce n'est pas cela qu'on veut, on veut changer ce système. Il nous faut une base revendicative claire. »

Les luttes menées par les salariés confrontés aux plans sociaux et aux restructurations en 2009 et 2010 ont été acharnées et déterminées. Elles ont fait souvent plier les directions et obtenu soit le maintien de la production (SBFM, Ford Blanquefort, Heuliez...), soit la limitation des licenciements, soit d'importantes indemnités de départ (Continental, Molex..).

Elles posent la question centrale de la propriété collective des entreprises, surtout lorsque celles-ci ont touché pendant des années d'importantes aides publiques, et sont devenues de fait la propriété collective des contribuables, alors que les actionnaires continuent à en empocher les dividendes. Mais cette question demeure encore tabou et bien que sous-jacente, n'est pas clairement posée par le mouvement social et par les luttes des salariés. Comme le souligne Pierre Zarka, « la difficulté que connaissent les mouvements sociaux aujourd'hui tient à ce que les enjeux ont changé : hier, c'était la répartition des fruits du travail ; aujourd'hui, si l'on prend l'exemple des délocalisations ou des disparitions de productions, ou encore la question des retraites, c'est que ceux qui luttent se donnent le pouvoir d'organiser la société. Pouvoir impliquant à la fois la question de la nature de la propriété – curieux que personne ne l'ait posée à propos des banques – et de l'autogestion. Comment invoquer l'émancipation sans toucher à ce qui fausse tous les rapports sociaux : la domination du marché et la propriété des moyens de production et d'échanges qui décident des réalités économiques et sociales ? »<sup>6</sup>

Cette question de la propriété collective des entreprises reste affleurant dans l'inconscient collectif des travailleurs. Or, tant qu'elle ne sera pas posée, les luttes resteront la plupart du temps à dominante défensive.

Ce serait le rôle du Collectif contre les patrons voyous<sup>7</sup>, créé en 2009 suite aux plans sociaux de nombreuses entreprises et qui est alimenté par les salariés de nombre d'entre elles, de poser cette question.

Ce Collectif permet en effet une mutualisation essentielle de l'information, et se propose aussi comme objectif d'aider à une coordination des luttes que n'assurent pas les principaux syndicats.

---

<sup>6</sup> Pierre ZARKA, « Un communisme en acte », 16 février 2010, texte pour la FASE.

<sup>7</sup> <http://collectifcontrelespatronsvoyous.com>

## ***Un précédent au Collectif de luttes***

Réuni pour la première fois le 3 mars 2003, le collectif " anti-plans sociaux " est petit par la taille, mais grand par ses ambitions. Son objectif : rendre illégaux les plans sociaux des " patrons voyous " comme les nomme le premier ministre lui-même. L'idée du collectif est venue à Maître Brun, professeur de droit du travail à l'université de Reims et avocat spécialiste de la défense des salariés victimes de plans de restructuration, le 14 janvier 2003. Ce jour-là, après sept ans de procédures judiciaires contre Total, l'avocat a emporté l'une de ses plus grandes victoires grâce à une décision de la Cour de cassation. Cette dernière confirmait l'arrêt du 14 février 2001 de la Cour d'Appel de Paris considérant comme " nul et de nul effet " le plan social de la compagnie pétrolière au motif que son ordre du jour n'avait pas été établi conjointement entre l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise.

*" Après l'annulation du plan social de La Samaritaine en 1997 pour faiblesse des moyens financiers alloués, nous venons d'obtenir une nouvelle jurisprudence avec cette annulation pour vice de procédure, souligne Me Brun, cela prouve que les plans sociaux ne sont pas une fatalité. " L'une des principales raisons d'être du collectif est de le faire savoir à toutes les victimes de plans sociaux en leur donnant un moyen de se rassembler et d'échanger. Le 21 mars 2003, à la manifestation organisée par la CES, les membres du collectif défilèrent d'ailleurs ensemble pour montrer la solidarité qui existe entre les salariés victimes ces derniers mois de licenciements collectifs . " Nous voulons aussi demander au gouvernement de rétablir la loi de modernisation sociale qui constituait un minimum " , déclare Hugo Nauzeer, délégué CGT chez LU Danone.*

Des propositions de réforme

Le collectif propose aussi plusieurs réformes pour lutter plus efficacement contre les plans sociaux abusifs. Parmi celles-ci, on trouve notamment la nullité en l'absence de motif économique, l'obligation de la mise en place d'un plan social dans toute entreprise dès lors qu'un licenciement concerne deux personnes et l'obligation pour un groupe européen d'en mettre un en place dès lors qu'il licencie dans une filiale dans un pays européen. *" De telles mesures empêcheraient à l'avenir des tragédies comme celles de Daewoo ou Metaleurop, assure Me Brun. Après avoir mondialisé les règles du jeu financier et économique, il devient urgent de s'occuper du terrain social. "*

Dans le cas de Total, pas moins de 250 salariés de l'ancienne filiale Euridep pourraient faire valoir leurs droits. Les salariés qui avaient été licenciés -une petite centaine- ont la possibilité de demander leur réintégration et le paiement des années de salaires écoulées depuis leur licenciement. Les autres pourront réclamer des indemnités pour le préjudice causé par leur délocalisation forcée. *" Le plus difficile est de retrouver aujourd'hui l'ensemble des salariés qui peuvent bénéficier de cette décision " , regrette Denis Etienne, délégué CGT chez Total et membre du collectif. Pour l'instant, seuls dix salariés ont demandé leur réintégration, mais ce chiffre pourrait croître à mesure que les syndicats reprennent contact avec les salariés concernés.*

## *Le Collectif de lutte contre les patrons voyous*

"Cette manifestation n'est pas un baroud d'honneur des ex-salariés de New-Fabris. Cette manifestation doit être le commencement de quelque chose. C'est la création d'un collectif pour toutes les entreprises qui luttent contre ces patrons voyous et ces actionnaires qui ferment nos usines et qui licencient des milliers de personnes.

Aujourd'hui chaque entreprise lutte, se bat, et parfois meurt toute seule, dans son coin. Demain, c'est tous ensemble qu'il faudra lutter. Nous ne pourrons gagner qu'en réunissant toutes les entreprises, toutes les organisations syndicales, main dans la main. C'est tous ensemble que nous vaincrons. Aujourd'hui, c'est une pierre que nous venons de poser. Demain, dans les prochaines semaines, cette pierre va en appeler d'autres, pour construire une maison qui un jour nous fera entendre partout dans le pays."

Guy Eyermann, délégué CGT et porte-parole des salariés de New-Fabris, lors de la manifestation du 30 juillet 2009 à Châtellerault.

Vers la convergence, la coordination et l'extension des luttes

### **Collectif contre les patrons voyous et licenciés.**

Guy Eyermann, ex-porte parole des Fabris en lutte

Chers camarades

Pour différentes raisons (en particulier sa venue tardive près d'un mois et demi après la fermeture et le début de l'occupation de l'usine), la manifestation du 30 juillet à Châtellerault en solidarité avec les New Fabris n'a pas été suffisante pour empêcher que le dénouement du conflit se fasse au détriment des travailleurs et au profit des patrons voyous, ceux de New Fabris mais surtout ceux de PSA et de Renault eux-mêmes.

Organisée en plein milieu de l'été, alors que beaucoup d'entreprises étaient déjà en congé, le nombre de délégations venues de Châtellerault et de la Vienne, mais aussi et surtout de bien d'autres régions de France, a cependant souligné le sentiment d'avoir été abandonnées qui domine dans beaucoup d'entreprises en lutte.

Car depuis longtemps, mais encore plus ces 12 derniers mois, c'est bien de l'isolement qu'ont aussi été victimes les salariés des entreprises qui subissent des licenciements, des plans sociaux ou des fermetures de site.

Cette manifestation a également prouvé que beaucoup sont prêts à passer à l'action concrète à condition qu'on fasse appel à eux.



Elle a prouvé enfin l'importance d'établir des liens à la base, entre les entreprises elles-mêmes, afin de permettre de susciter la réaction de tous et de toutes quand l'une de ces entreprises est attaquée. Or tout le monde le sait, les attaques qui redoublent déjà en cet été vont encore se multiplier à la rentrée.

C'est pourquoi les Fabris ont lancé le 30 juillet l'idée d'un collectif contre les patrons voyous et licenciés.

A ce collectif, des délégations présentes le 30 juillet ont déjà dit qu'elles étaient prêtes à apporter leur adhésion comme celles de la CGT Ford Blanquefort ou de l'intersyndicale CFDT-CGT-CFTC de Freescale à Toulouse.

C'est également le cas d'autres entreprises qui ne pouvaient pas être présentes à la manifestation comme la CGT Merlin-Gerin dans les Alpes, la CGT Michelin à Cholet, la CGT Philips à Dreux, la CGT IBM à La Gaude ou encore le Collectif de Résistance Ouvrière qui regroupe plusieurs entreprises de la Meuse et de la Haute Marne (Sodetal, Mc Cormick, Ellat, Ebrex, Rocamat).

Et davantage encore, ces 2 dernières semaines, de nombreuses délégations ont affirmé leur intérêt pour l'initiative des Fabris : la CGT Molex à Villemur, la CGT SKF à Fontenay Le Comte, SUD Renault à Guyancourt, la CGT PSA Saint-Ouen, la CGT Continental à Compiègne, la CGT de la Caisse Des Dépôts, l'USM CGT des chantiers navals de Saint-Nazaire, la CGT et la CFDT de TDF (Télédiffusion De France), le syndicat FO du centre d'appels du Club Med à Saint Ouen, la CGT Renault Cléon, etc.

Cela confirme la nécessité de celle-ci. Nous entendons bien la maintenir et la développer.

Le but de cette lettre est de confirmer les premiers liens noués entre nous, voire de les établir.

Ce sont ces liens qui permettront au collectif de remplir d'abord son rôle d'informateur (faire connaître aux autres la situation de chaque boîte menacée) et peut-être ensuite celui d'organisateur de l'action (relayer les appels et les propositions d'action et de lutte d'ensemble qui pourraient être lancés à partir de telle ou telle boîte menacée).

Pour renforcer et confirmer le réseau que nous avons commencé à tisser avec cette idée de collectif, nous aurons certainement à proposer prochainement une rencontre entre nous qui pourrait se faire autour d'une des équipes militantes représentant une entreprise adhérente au réseau.

Et d'ores et déjà nous proposons de soutenir toutes les initiatives, quelles que soient leurs modalités et leurs formes, qui veulent contribuer, comme la nôtre, à aller dans le sens de la convergence, de la coordination et de l'extension des luttes comme le débat-concert organisée le 5 septembre à Blanquefort par la CGT Ford ou la manifestation du 17 septembre à la Bourse de Paris appelée par les fédérations CGT de la Chimie et de la Métallurgie.

En espérant que votre réponse sera que, comme nous, vous souhaitez renforcer nos liens afin que nous ne restions plus rester isolés chacun dans notre usine, bureau ou chantier face à des patrons et un gouvernement qui eux sont fermement unis comme l'a montré l'alliance Estrosi-PSA-Renault contre les Fabris.

Fraternelles salutations

Guy Eyermann, ex-porte parole des Fabris en lutte

## *Communiqué du Collectif contre les patrons voyous et licenciés*

Fermetures de sites, licenciements, suppressions d'emplois, départs prétendument volontaires... : la vague de licenciements commencée en début d'année a continué cet été. Elle marquera certainement la rentrée de septembre, rendant encore plus urgente la nécessité de ne plus se battre seul chacun dans notre coin et celle d'une riposte commune et d'ensemble. Pour la préparer, il est plus nécessaire que jamais de coordonner les luttes et, dans un premier temps, celles des entreprises directement menacées, comme l'ont proposé les salariés de New Fabris en appelant fin juillet, lors de la manifestation de ces entreprises à Châtellerault, à la création d'un collectif contre les patrons voyous et licenciés.

**La riposte commune commence évidemment par la solidarité avec ceux qui sont menacés par la répression pour avoir entrepris le combat. Le TGI de Compiègne doit rendre son jugement contre 7 camarades de Continental le 1<sup>er</sup> septembre. En soutien aux "Conti", nous appelons donc à être le plus nombreux possible dès 8 heures devant le TGI de Compiègne (Place du Château) ce mardi 1<sup>er</sup> septembre 2009.**

Par ailleurs, la CGT de Ford Blanquefort organise une rencontre entre les salariés et les militants syndicaux des entreprises victimes de suppressions d'emplois, dans le but de renforcer leurs liens et d'avancer vers la coordination des luttes et d'un collectif. Cette initiative prolonge l'appel des New Fabris. C'est pourquoi ceux qui ont lancé cet appel et ceux qui y ont déjà répondu appellent à participer largement à cette rencontre. **Rendez-vous : samedi 5 septembre 2009 à 14 heures – salle polyvalente Fongravey – 26, rue Jean Moulin – 33290 Blanquefort (banlieue Nord de Bordeaux).**

Collectif contre les patrons voyous et licenciés – 29 août 2009

La manifestation nationale pour l'industrie appelée par la CGT le 22 octobre 2009 à Paris est un succès et réunit 20 à 30.000 salariés. Ce sont essentiellement des salariés ouvriers, masculins, de tous âges.

Au début de la manifestation, Bernard Thibault prend la parole. Son discours donne lieu à des huées. Il doit être exfiltré par un important service d'ordre et renonce à prendre la tête de la manifestation...

C'est dire le niveau de désaveu qui frappe le dirigeant de la CGT, alors même qu'en appelant à cette manifestation, il essaie de redorer son blason, assez terni par son absence des luttes les plus emblématiques contre les licenciements, et le fait que la CGT n'a rien proposé pour sortir ces luttes de leur relatif isolement.

Aussi, après cette manifestation, une réunion des entreprises en lutte est appelée par les salariés de Freescale de Toulouse dans le cadre unitaire de la coordination des boîtes en lutte mise en place en juillet à l'appel des New Fabris, qui ont organisé une manifestation de près de 3000 salariés à Châtellerauld, et à l'appel des Ford de Bordeaux.

A cette réunion sont présents – compte tenu des contraintes de transports qui empêchent certaines entreprises d'y participer – des salariés d'une vingtaine d'entreprises, de Freescale de Toulouse, de General Motors de Strasbourg, de Philips de Dreux, de Goodyear d'Amiens, de Renault Technocentre de Guyancourt et de Renault Rueil, Billancourt, et Lardy, de Sanofi-Aventis de Rouen, de PSA de La Garenne, de Saint-Gobain d'Aubervilliers, de Kronenbourg, de Babcock près d'Agen... presque tous de la CGT, et de Solidaires.

Le leitmotiv qui revient lors du débat est la nécessité de s'unir et de se coordonner pour créer un rapport de forces et développer des revendications, parmi lesquelles figure en premier l'interdiction des licenciements. Le Collectif, précise Didier Soulet de Freescale, n'a pas pour objectif de se substituer aux syndicats, mais de compléter l'action syndicale, et de porter les luttes à un niveau supérieur. La priorité affirmée est de sauver l'emploi, même si personne ne condamne les luttes pour obtenir à défaut des indemnités de départ conséquentes.

La proposition est faite par plusieurs des salariés présents que le Collectif serve à tisser des liens entre entreprises en lutte, mais y compris en amont avec celles qui n'ont pas encore de plan social mais sont seulement menacées. Un recensement des entreprises qui licencient est décidé. Un site sera créé.

L'objectif est de créer des Collectifs de lutte partout, syndiqués et non syndiqués, du secteur public comme du privé, et de les élargir au niveau départemental, régional, puis national. Il est aussi proposé que le Collectif se batte contre les conditions de travail insupportables supportées par les salariés qui restent dans l'entreprise après un plan social, et qui sont soumis à des cadences infernales. Et de se battre pour l'augmentation des salaires, et des embauches.

Un débat a lieu sur les revendications : prime, projet industriel ou interdiction des licenciements ? Il est convenu de ne pas opposer ces revendications, mais de partir des luttes existantes et de les soutenir pour les élargir et aller vers l'interdiction des licenciements. Pour empêcher une fermeture d'usine ou des licenciements, il faudrait en effet une lutte d'ensemble, et ne pas se battre seul dans son entreprise, le dos au mur.

Ainsi, la seule tentative de fédérer les luttes des différentes entreprises frappées en série par les plans sociaux n'émane-t-elle pas de la CGT, principale force syndicale dans l'industrie, mais doit-elle être portée par des militants syndicaux isolés, las d'attendre un hypothétique regroupement venant du sommet de la hiérarchie syndicale, ce qui en dit long sur le niveau de combativité des instances confédérales.

Parmi les salariés en lutte que nous avons rencontrés, certains ne cachent pas leur agacement vis-à-vis du Collectif contre les patrons voyous. C'est le cas de Guy Pavan, de Molex :

« Ce Collectif regroupe surtout des salariés qui critiquent la CGT. Mais c'est diviser. Il faut rappeler que sur 8 % de syndiqués en France, la CGT représente peut-être 4 %. Avec un taux de syndiqués aussi faible, comment arriver à peser ? Il ne suffit pas de dire « Qu'est-ce qu'ils foutent là-haut ? », il faut se demander « Qu'est-ce que je peux faire sur ma table ? » ce que l'on fait c'est sur le terrain que cela se fait. Il est curieux que l'on trouve toutes les organisations syndicales dans ce Collectif, alors que sur le terrain on ne les voit pas... »

Il reste que ce Collectif a une grande importance comme outil de coordination entre les luttes, laissées dans l'isolement le plus total. Or, cette coordination ne peut être que difficile, les luttes se succédant dans le temps et étant dispersées d'une région à l'autre, ce qui fait que le Collectif est en quelque sorte un tonneau des Danaïdes, dont les salariés licenciés partent au bout de leur combat, pour être remplacés par d'autres. Néanmoins, le Collectif maintient une circulation de l'information sur les luttes et sur des rendez-vous communs de mobilisation, tâche essentielle.

## ***IV – De restructurations en délocalisations, un paysage industriel menacé***

### ***L’ampleur des destructions d’emplois***

L’année 2009 est une année record dans les destructions d’emplois, du fait de l’extension de la crise financière à l’ensemble de l’économie. Et si les banques se sont vues renflouées à coup d’argent public, pouvant ainsi se remettre à boursicoter de plus belle, rien de tel n’est prévu pour les milliers de salariés jetés à la rue suite aux plans sociaux.

On chiffre ainsi à 300 000 le nombre d’emplois menacés à brève échéance dans le seul secteur industriel. Au premier trimestre 2009, 48 000 emplois industriels ont été supprimés, et 52 000 au second. Les experts prévoient 72 000 faillites de PME en 2009. Avec 1000 licenciements par jour et 30 000 par mois, c’est selon les termes du NPA « une véritable saignée que subit la classe ouvrière de ce pays, comme celles de l’ensemble du monde industrialisé.

Par ailleurs, dès 2008, les salariés en intérim, en contrat à durée déterminée ou autre forme de travail précaire ont été licenciés ou remerciés en masse ; en moyenne, ce furent de 15 à 20% des effectifs qui quittèrent ainsi les entreprises, faisant bondir le taux de chômage des jeunes (les plus concernés par ces formes d’emploi) et des quartiers populaires.

L’industrie est la première touchée. Or , l’industrie et les services qui lui sont liés emploient près de 4 millions de salariés et représentent 35 % du PIB de la France et 78% de ses exportations.

On l’a dit, l’industrie française est passée de 1980 à 2007 de 24 % de la valeur ajoutée à 14 %, chutant de 5,3 millions d’emplois à 3,4, et sa part de la population active set passée de 16 % en 2000 à 13 % en 2010. On mesure ainsi le déclin industriel français depuis trente ans. Ce déclin est lié aux profondes transformations de l’économie capitaliste, à sa financiarisation et à sa mondialisation au cours de ces trente dernières années.

### **Les transformations profondes du capitalisme**

Plusieurs phénomènes de longue durée se conjuguent pour influencer sur l’importance et le contenu de l’emploi industriel :

- La mondialisation
- La financiarisation de l’économie
- La montée du travail immatériel, le capitalisme cognitif
- Le développement de l’entreprise globale

Comme le souligne Lionel Fontagné s’appuyant sur le rapport collectif du CAE sur les délocalisations et la désindustrialisation en France de 2004<sup>8</sup>, on est aujourd’hui à l’ère de l’« usine globale » : en devenant « globale », l’usine sort des frontières nationales pour capitaliser partout dans le monde les coûts les plus bas et les méthodes les plus modernes, mais aussi pour bénéficier de la proximité des marchés les plus en croissance, qui se trouvent aujourd’hui dans les pays économiquement émergents. L’enjeu est de profiter des salaires les plus bas, de l’absence de droits social et de norme environnementale, de la possibilité

---

<sup>8</sup> L. BLOCH, L. FONTAGNÉ, J. H. LORENZI, « Désindustrialisation, délocalisations », rapport du CAE, Paris, 2004.

d'extorquer le plus de plus-value par une exploitation forcenée de travailleurs mis en concurrence. Ainsi une partie de la production peut-elle être maintenue dans les pays les plus développés (recherche et recours à une haute technicité notamment) et l'autre peut être produite à l'autre bout de la planète, l'assemblage du produit se faisant dans un autre pays encore, au plus près des marchés de consommation.

En effet, plusieurs facteurs bouleversent la division internationale du travail pour rendre cette usine globale possible : des coûts de transport et de communication fortement réduits ; des mobilités croissantes des travailleurs qualifiés au niveau international ; une main d'œuvre au coût très bas<sup>9</sup> dans des pays disposant en même temps de l'accès à des technologies avancées et de systèmes éducatifs performants ; des désajustements entre taux de change ; enfin, ce que l'on oublie souvent, la saturation progressive de la demande en produits manufacturés dans les pays les plus développés

Ainsi, si les pays du Nord ont entraîné l'essentiel du commerce mondial entre 1995 et 1998, le Sud représente aujourd'hui plus de la moitié de la croissance des exportations mondiales et plus de 40 % de celle des importations. Les schémas classiques envisageant une spécialisation du Nord dans les industries récentes (télécommunications, informatique et électronique, automobile..) et du Sud dans les industries traditionnelles (textile, jouets...) sont dépassés.

Du fait de cette pression concurrentielle, seules survivent au Nord les firmes les plus productives, centrées sur les produits haut de gamme non concurrencés par les importations à bas prix, ou sur des technologies avancées et économes en main d'œuvre. L'emploi industriel recule au Nord et se concentre sur les emplois les plus qualifiés.

## **Le poids écrasant de la finance**

Les entreprises françaises paient un très lourd tribut aux actionnaires et à la finance. En 25 ans, la part des dividendes dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 5 % à 24 % en 2006 ! En 2007, les charges financières et les investissements financiers des entreprises représentaient 451 milliards d'euros, alors que les investissements productifs n'en représentaient que 200.

La plupart des plans de licenciements ne sont pas liés à des contractions de la demande (même si celles-ci ont été importantes en 2008-2009, notamment en ce qui concerne le secteur automobile), mais à des décisions de restructuration dominées par des logiques financières et de valorisation boursière. C'est ainsi que l'on voit se multiplier les licenciements dans des entreprises qui font de confortables profits. Les restructurations avec diminution des effectifs permettent aussi d'élever la charge de travail de ceux qui restent et leur productivité. Or, la France est déjà l'un des pays industrialisés où la productivité du travail est la plus élevée et où elle a progressé le plus vite au cours de ces dernières années.

Ainsi France Télécom, qui va de plan de départs en plan de départs par milliers d'emplois, a versé en 2009 à ses actionnaires 3,7 des 4,8 milliards d'euros de profits qu'il a réalisés. Si les profits des banques et assurances sont souvent en tête du palmarès, avec une augmentation du dividende de 50 % pour la BNP Paribas et de 37,5 % pour Axa en 2009 par rapport à 2008, Sanofi-Aventis, qui licencie à tour de bras, a connu une hausse de 37 % de son résultat net et de 9 % de son dividende cette même année.

Ainsi, une logique purement financière et actionnariale se met en place dans les grandes entreprises, jetant aux oubliettes le principe de la gestion industrielle qui se contentait de dégager des profits<sup>10</sup>. Il s'agit de rémunérer toujours plus l'actionnaire, dans des entreprises

---

<sup>9</sup> En 2001, le coût horaire dans l'industrie était de 20 dollars aux Etats-Unis, 16 en France, 20 au Japon, mais 6 à Hongkong, 3 au Brésil, 2 au Mexique, 0,3 en Inde et 0,4 en Chine.

<sup>10</sup> Cette transformation de l'entreprise, et notamment de la grande entreprise, avait été décrite déjà par Thomas COUTROT dans son livre précurseur, *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 2002.

qui de plus en plus souvent sont rachetées par des fonds de pension ou d'investissements, quitte à délocaliser, transférer le savoir-faire de telle entreprise dans tel pays à bas salaires, cesser d'investir. Dans maint entreprise en lutte visitée, les investissements ont cessé, et les salariés demandent en vain de nouveaux produits à développer, alors même que la demande existe. Il ne suffit plus qu'une entreprise soit bénéficiaire pour qu'elle ait la vie sauve : on pourra toujours produire moins cher ailleurs. Les effectifs servent de première variable d'ajustement. La crise a bon dos. Ce qui compte est le profit des actionnaires, qui lui se porte bien.

Comme l'écrit Toni Negri dans une récente interview, « la finance est devenue un élément central du processus productif. La distinction traditionnelle entre gestion monétaire d'un côté et niveau productif « réel » de l'autre est aujourd'hui impossible à établir, politiquement et pratiquement, du point de vue des processus économiques. Aujourd'hui, le capitalisme se règle sur la rente. Le grand industriel, plutôt que de réinvestir le profit, mise sur la rente.<sup>11</sup> »

Comme le relèvent Renaud du Tertre et Yann Guy dans une étude très documentée sur les grandes entreprises cotées en France<sup>12</sup> :

« Le tour d'horizon mené sur la rentabilité économique et financière des grandes entreprises cotées en France à partir de leurs comptes consolidés révèle une profonde transformation de leur comportement à partir de 1996. Cette transformation témoigne d'une gestion stratégique de l'entreprise fixée en priorité en fonction des intérêts des actionnaires. En effet, depuis le tournant de 1996, les grandes entreprises ont acquis de nouvelles caractéristiques qui prouvent l'hégémonie des marchés financiers sur leurs activités.[...] Les grands traits de cette transformation sont :

- la recherche d'un effet de levier élevé à travers l'endettement
- la hausse du taux de marge et l'accroissement de la rentabilité économique des entreprises
- l'accélération de l'internationalisation des entreprises à travers des implantations à l'étranger
- le rôle décisif joué par la croissance externe relativement à la croissance interne
- la distribution très généreuse de dividendes aux actionnaires.»

Il s'agit d'un changement durable de comportement des grandes entreprises, notable dès 1996. A présent, celles-ci dégagent un *free cash flow* (différence entre l'investissement et l'autofinancement brut) positif malgré des investissements qui restent élevés.

Ce changement se caractérise toutefois par une diminution des taux d'investissement, qui passent de 33,2 % entre 1996 et 2000 à 25,8 % en période d'expansion de 2004 à 2007, et une progression continue des dividendes versés aux actionnaires, qui passent de 2 % de la valeur ajoutée brute entre 1992 et 1995 à 6,2 % entre 2004 et 2007, soit un triplement. Parallèlement, la baisse de la part salariale sur la valeur ajoutée brute diminue de 66,4 % pour la période 1992-96 à 54,8 % pour la période 2000-2004, soit – 11,6 %.

Dans ce contexte d'internationalisation financière, les restructurations menées par les grandes entreprises ont un caractère stratégique et sont offensives, les licenciements devenant un produit normal du fonctionnement économique global dans lequel s'insèrent ces grands groupes, comme le souligne Mélanie Guyonvarch dans une Note de l'Institut Européen du Salariat<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Toni Negri, entretien avec Filippo Del Lucchese et Jason E. Smith, *Revue Internationale des Livres et des Idées*, N° 16, mars-avril 2010.

<sup>12</sup> Renaud du TERTRE, Yann GUY, « Les traits stylisés des grandes entreprises cotées en France à l'ère du capitalisme financier », in *La Revue de l'IES*, N° 62, mars 2009, pp. 7-38.

<sup>13</sup> Mélanie GUYONVARCH, « Tous mobiles ? Banalisation du licenciement et rhétorique de crise », in *Les Notes de l'IES*, N° 12, avril 2010.

**Tableau 2. Evolution de la répartition de la valeur ajoutée brute des entreprises du SBF 250, de leurs dépenses d'investissement et de leurs moyens de financement**

Source : Thomson Financial, Sociétés non financières du SBF 250, hors Vivendi et France Telecom.

**Répartition en % de la valeur ajoutée brute**

	1992-1995 %	Variation En points	1996-2000 %	Variation en points	2001-2003 %	Variation En points	2004-2007 %	1992-2007 en points
Salaires	66,4	- 6,2	60,2	1,2	61,4	-6,6	54,8	- 11,8
Impôts	3,3	3,0	6,3	0,5	6,8	1,8	8,6	8,3
Profit brut après impôts	30,3	3,2	33,5	- 1,7	31,8	-4,8	36,6	6,3
Intérêts versés	6,3	- 2,5	3,8	- 0,3	3,6	- 0,5	3,1	- 3,2
Résultat brut	24,0	5,7	29,7	- 1,5	28,2	5,3	33,5	9,5
Dividendes versés	2,0	1,2	3,2	1,3	4,5	1,7	6,2	4,2
Autofinancement brut	22,0	4,5	26,5	- 2,8	23,7	3,6	27,3	5,3
Investissement brut	24,7	8,5	33,2	- 9,6	23,6	2,2	25,8	1,1
Autofinancement brut	22,0	4,5	26,5	- 2,8	23,7	3,6	27,3	5,3
Financement externe	2,7	4,0	6,7	- 6,8	- 0,1	- 1,4	- 1,5	- 4,2

## La désindustrialisation

### Evolution de l'emploi en France depuis 2000 (milliers de personnes)

Source : INSEE, comptes nationaux

### Evolution de l'emploi par secteurs entre 2000 et 2008 (milliers de personnes)

Source : INSEE, comptes nationaux

### Evolution de l'emploi par secteurs entre 2000 et 2008 (milliers de personnes)

Source : INSEE, comptes nationaux

### Part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée marchande (% , valeur)

Source : Eurostat (Comptes Nationaux)

*La valeur ajoutée de l'industrie française a évolué moins favorablement que celle des autres pays de la zone euro depuis 2000 et que celle de l'économie française dans son ensemble*

Avec une croissance de la valeur ajoutée en volume de 4,3 % depuis 2000, la performance de



l'industrie manufacturière française en ce domaine n'est pas au niveau de celle de l'économie nationale dans son ensemble sur la même période (+14,2 %), et reste derrière celle de la moyenne des industries de la zone euro (+13,1 %) et celle de l'industrie manufacturière allemande (+16,5 %). Elle fait toutefois mieux que l'industrie manufacturière du Royaume-Uni et de l'Italie dont la valeur ajoutée a diminué sur la période

***L'industrie française est en majorité largement ouverte sur l'international, élément de force et de vulnérabilité***

Les secteurs de l'automobile et des biens d'équipement sont particulièrement tournés vers les marchés extérieurs puisqu'ils réalisent plus de la moitié de leur chiffre d'affaires à l'export. Mais c'est aussi sur ces secteurs que la France réalise une part importante de ces importations. Le classement mondial de la France pour les échanges de produits manufacturés est stable : elle reste le 2<sup>ème</sup> exportateur européen et le 5<sup>ème</sup> exportateur mondial.

**Ratio d'exportations sur chiffre d'affaire du secteur [2007]**

**Ratio d'importations sur chiffre d'affaire du secteur [2007]**

Source : INSEE, Comptes nationaux, analyse Roland Berger

***- Qu'est-ce que la désindustrialisation ?***

C'est la diminution de la part de l'emploi industriel dans l'emploi total en France. Selon [la Dares](#), l'industrie a perdu 1,3% de ses emplois en 2007. Un recul qui n'a pas handicapé la création d'emplois dans l'Hexagone, où 297.700 ont été créés. Problème: ces postes l'ont été en majorité dans des secteurs à faible valeur ajoutée, comme les services à la personne et les services aux entreprises. Pas de quoi se montrer très compétitifs, donc, [comme l'explique Eric Heyer, directeur adjoint au département analyse et prévision de l'OFCE, pour qui la France ne peut concurrencer les pays aux économies émergentes sur les produits à faible valeur ajoutée](#). De nouveaux enjeux compris dès 2005. «C'est donc bien le mauvais positionnement, géographique et sectoriel, mais surtout le déclin de sa position relative dans les produits de qualité et de haute technologie qui est le réel enjeu de la désindustrialisation en France», affirmait alors le rapport «[Désindustrialisation, délocalisations](#)» de Lionel Fontagné et Jean-Hervé Lorenzi, publié en 2005 par le Conseil d'Analyse Economique (CAE). Surtout, ce rapport relativise la portée de la désindustrialisation en France, évoquant «un phénomène assez naturel, dans lequel les délocalisations n'auraient qu'une responsabilité réduite». La situation est donc loin d'être la même que celle de la grande période de désindustrialisation (1980-1995), où «[la taille des entreprises françaises s'est homogénéisée et a diminué en moyenne d'un tiers](#)», selon Eric Maurin, économiste à l'EHESS. Rien de comparable aujourd'hui. «On ne peut pas parler d'une accélération des suppressions de postes ou d'une vague atypique de fermeture de sites, juge Xavier Lacoste, président du cabinet de conseil Altedia, dans «[Les Echos](#)». On assiste plutôt à la poursuite de restructurations sectorielles entamées depuis plusieurs années.»

***- La France est-elle toujours attractive ?***

Oui, selon Eric Heyer qui rappelle qu'elle est le 3<sup>ème</sup> pays en termes d'investissements

étrangers. «Les investisseurs apprécient la main d'œuvre qualifiée, les infrastructures très développées et la position géographique de la France, ouverte sur l'Europe», assure-t-il. Pour preuve, plusieurs entreprises ont choisi de relancer le secteur industriel, comme [Meccano à Calais](#) ou [Latecoere à Saint-Nazaire](#).

Un récent rapport de la Direction Générale du Trésor et de la Politique économique, publié en février 2010 sous la plume de Lilas Demmou, présente une analyse synthétique et brillante des causes de la désindustrialisation en France<sup>14</sup>.

Le phénomène de désindustrialisation qui frappe la France comme l'ensemble des économies développées est caractérisé par trois transformations concomitantes : un recul de l'emploi industriel – l'industrie ayant perdu 36 % de ses effectifs entre 1980 et 2007, soit 1,9 million d'emplois ou encore 71 000 par an ; un recul de la contribution de ce secteur au PIB, passant en valeur de 24 à 14 % ; et une forte croissance des services marchands, et notamment des services aux entreprises, du fait de l'externalisation de fonctions industrielles vers le secteur des services.

La recherche d'une plus grande efficacité et d'une diminution des coûts a entraîné un recours croissant à l'externalisation, estimé à 25 % des pertes d'emplois industriels sur la période 1980-2007. C'est le cas notamment pour l'intérim. Toutefois, ce phénomène est en voie de stabilisation et ne représenterait plus que 5 % des pertes d'emplois industriels entre 2000 et 2007.

Le second phénomène est lié aux gains de productivité et à la déformation de la structure de la demande. En effet, les gains de productivité réalisés dans l'ensemble de l'économie et notamment dans l'industrie n'ont pas été compensés par une augmentation proportionnelle de la demande, et d'autre part la structure des dépenses des ménages s'est déplacée vers les services au détriment des biens industriels. Cette augmentation de la productivité et cette déformation de la demande ont été responsables de 65 % des pertes d'emplois industriels observées sur la période 1980-2007 (soit 300 000 au total).

Enfin, la concurrence étrangère a eu un effet croissant sur les destructions d'emplois industriels; selon les deux différentes méthodes utilisées, on estime à entre 15 et 45 % le rôle de la concurrence étrangère dans les destructions d'emplois industriels, avec une accélération entre 2000 et 2007, ces estimations passant alors à respectivement 28 et 63 %. Il faut souligner que d'après cette étude, plus de la moitié des délocalisations ont encore lieu dans les pays développés. Les délocalisations vers les pays à bas salaire sont plus fréquentes dans les secteurs à faible valeur ajoutée, tandis que les délocalisations vers les pays développés expliquent plus de 20 % des fortes réductions d'emplois dans les industries pharmaceutique, aéronautique et automobile.

Notons enfin avec Lilas Mammou que les emplois délocalisés vers la Chine ont fortement progressé, passant de 1459 en moyenne par an de 1995 à 1999 à 4114 entre 2000 et 2003. Au total, les emplois délocalisés vers les pays à bas salaire sont passés de 37 % des délocalisations sur la période 1995-1999 à 57 % sur la période 2000-2003.

## **Les délocalisations**

Le phénomène des délocalisations, qui certes date de plusieurs années, a pris une ampleur nouvelle dans un pays comme la France. Il a d'abord concerné des secteurs industriels

---

<sup>14</sup> Lilas DEMMOU, *La désindustrialisation en France*, Documents de travail de la DGTPE, N° 2010/01 de février 2010, 47 pages.

entiers : habillement-cuir et textile<sup>15</sup>, jouet, équipement du foyer, industries électriques et électroniques, puis plus récemment automobile. Grâce à Internet, il est maintenant susceptible de s'étendre à des secteurs de services aux entreprises comme la comptabilité, la programmation informatique, ou de services aux particuliers comme les centres d'appels.

Le 4 Pages du SESSI (Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi) de mai 2008 donne des indications précieuses sur les délocalisations et la conquête de marchés extérieurs des entreprises françaises entre début 2003 et fin 2005, montrant que la conquête de nouveaux marchés par l'ouverture de sites à l'étranger représente une part importante de l'implantation des entreprises françaises à l'étranger : respectivement 5 % des entreprises manufacturières de dix salariés ou plus ont délocalisé une partie de leur activité, tandis que 6 % ont implanté à l'étranger un nouveau site sans réduction d'activité en France. 17 % des entreprises de la filière automobile, 17 % de celles du secteur de l'habillement et 15 % de celles du secteur textile ont délocalisé. Les implantations à l'étranger sont plus fréquentes parmi les groupes que parmi les sociétés indépendantes, et plus dans les filiales sous contrôle étranger que parmi les filiales de groupes français. Deux freins possibles aux délocalisations sont identifiés : la crainte d'une perte de qualité, et le rôle de la formation pour conserver des activités industrielles en France en accroissant leur productivité du travail.

P. Aubert et P. Sillard<sup>16</sup> évaluent à 95 000 les emplois industriels perdus entre 1995 et 2001 du fait des délocalisations, soit 13 500 emplois par an.

C'est l'industrie automobile qui est de tous les secteurs la plus touchée par les délocalisations : 13,5 % des entreprises concernées, devant l'habillement et cuir (12,6 %), l'industrie textile (10,9 %) et l'industrie de composants électriques et électroniques (10,1 %).

Dans le domaine des services, la délocalisation fait l'objet d'une excellente étude de Fabien Besson et Cédric Durand qui exposent quels en sont les enjeux pour les politiques publiques<sup>17</sup>. Ils notent tout d'abord que l'impact du phénomène des délocalisations de services est assez récent, mais est appelé à se développer sous l'effet de l'internationalisation des activités de services, alors même qu'ils assurent environ 70 % de la création de richesse et de l'emploi au sein de l'OCDE, et qu'au niveau des flux de capitaux, ils représentent plus des deux-tiers des investissements dans les pays étrangers.

Les activités de services susceptibles d'être délocalisées sont essentiellement les services immatériels, davantage délocalisables que les activités manufacturières en raison de la faible intensité capitalistique de ce type d'activité, et de la quasi absence de coûts de transport et de transferts. Les enjeux se concentrent donc sur trois types principaux d'activités : les logiciels, les services aux entreprises notamment les centres d'appel, et le traitement de données. Mais le mouvement s'étend à la recherche-développement. En dépit de la diversité des estimations au niveau international, la Direction du Trésor et de la Politique Economique avance en 2004 le chiffre de 800 000 emplois soit 7,4 % de l'emploi du secteur tertiaire marchand, comme susceptibles d'être délocalisés. L'étude réalisée par le Cabinet Katalyse pour la Commission des Finances du Sénat prévoit 202 000 emplois de services perdus entre 2006 et 2010, soit 22 % de la création nette d'emplois salariés au cours des cinq dernières années. Comme l'écrit Philippe Villemus dans son ouvrage sur les délocalisations<sup>18</sup>, 80 % de ces emplois perdus seraient le fait de délocalisations pur. Pour les centres d'appel, 10 000 emplois sur 200 000 avaient, déjà en 2005, été délocalisés.

---

<sup>15</sup> Selon Philippe Villemus, 4 millions d'emplois ont disparu ces dernières années dans le secteur textile en Occident, dont 1 million dans l'Europe élargie, au rythme de 1300 emplois perdus par jour !

<sup>16</sup> P. AUBERT et P. SILLARD, « Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française », in *L'économie française, Comptes et Dossiers, édition 2005-2006*, Paris, INSEE-Références, pp. 57-89.

<sup>17</sup> Fabien BESSON, Cédric DURAND, *Les délocalisations de services : quels enjeux pour les politiques publiques ?*, Document de travail du CEPN, N° 2006-11, octobre 2006, 27 pages.

<sup>18</sup> Philippe VILLEMUS, *Délocalisations : aurons-nous encore des emplois demain ?*, Paris, Le Seuil, septembre 2005.

Les pays en développement et ceux d'Europe centrale et orientale prennent une importance croissante dans l'exportation de services, principalement dans le secteur des centres d'appel, des services informatiques mais aussi des sièges régionaux.

Les auteurs de l'étude soulignent que même si l'impact direct des délocalisations dans le secteur des services apparaît pour l'instant limité bien que croissant, c'est un phénomène qui entraîne une dynamique régressive en participant à la dégradation du rapport de forces des salariés par rapport au capital dans les pays frappés par ces délocalisations. Il peut en résulter un accroissement du chômage et du nombre de travailleurs disqualifiés du fait de ce « dumping social », phénomènes auxquels les Etats répondent de manière insatisfaisante dans le contexte du régime néo-libéral. L'« Etat mondialisateur<sup>19</sup> » abandonnant nombre de ses prérogatives, les firmes de plus en plus internationalisées peuvent utiliser diverses sortes de menaces, au premier rang desquelles la délocalisation.

Les auteurs concluent en proposant plusieurs pistes de politiques économiques et sociales en réponse au phénomène des délocalisations, notamment de services : des réponses compétitives visant à favoriser l'innovation pour permettre à la croissance de l'économie de faciliter les coûts sociaux ; et des réponses distributives permettant des mécanismes spécifiques pour les personnes touchées. Mais ils suggèrent également un renforcement de la souveraineté économiques des Etats – ou d'entités supra-nationales telles que l'Union Européenne – à travers l'instauration de mesures de protection commerciale, et la mise en place – par l'intermédiaire du Bureau International du Travail en le dotant de pouvoirs accrus – d'un proto-Etat social mondial.

---

<sup>19</sup> Cf. ANDREFF W., *Les multinationales globales*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2003.

## ***Le kit de la fermeture***

Ainsi que l'expose un excellent article de Mehdi Fikri dans l'*Humanité* du 29 juin 2009<sup>20</sup>, la méthode pour fermer une entreprise est maintenant bien rodée chez les dirigeants des entreprises multinationales.

La démarche se fait en plusieurs étapes ou prend plusieurs chemins :

- **Donner des commandes à une autre usine**

C'est un cercle vicieux : moins l'usine est rentable, et moins la direction du groupe lui attribue de production ; et moins elle a de production, moins elle est rentable.

- **Mettre (beaucoup) d'argent de côté**

On sort l'argent des comptes de l'entreprise un avant la fermeture. Cela permet de faire apparaître la restructuration comme légitime, et de la financer. Pour cela, il suffit de provisionner pour les années suivantes, simple jeu d'écriture...

- **Transférer les profits vers d'autres usines**

Les bénéfices d'une usine A sont transférés à une usine B à laquelle l'usine A vend ses produits à prix coûtant, l'usine B les revendant alors à prix supérieur sur le marché et engrangeant les bénéfices. C'est le transfert de marge, le plus souvent impossible à prouver devant les tribunaux pour les salariés.

- **Dupliquer la production avant la fermeture**

C'est la technique du clonage. Le groupe ouvre une usine jumelle qui produira la même chose que l'entreprise existante et pourra prendre rapidement le relais, une fois le savoir-faire transféré. Le cas le plus flagrant est celui de l'usine Molex de Villemur sur Tarn, clonée dans une entreprise aux Etats-Unis.

- **Laisser vieillir l'usine et diminuer les investissements**

Technique très classique, que l'on retrouve dans de nombreux cas étudiés, de Philips à Renault Flins. Or, pour assurer la pérennité d'une entreprise et son adaptation aux évolutions du marché, un flux régulier d'investissement est nécessaire, sinon la production devient obsolète.

- **Faire un stock de secours en prévision de la grève**

C'est une technique plus facile à mettre en œuvre, mais plus difficile à dissimuler.

- **Ne jamais avouer et nier jusqu'au jour J**

---

<sup>20</sup> Mehdi FIKRI, « Trucs et astuces pour fermer une usine », in l'*Humanité*, lundi 29 juin 2009, pp. 2 et 3.

Bien souvent, les salariés apprennent du jour au lendemain le plan social ou le projet de fermeture, ce qui les empêche de pouvoir s'organiser à l'avance.

- **Laisser le contribuable payer l'addition**

On peut aussi mettre volontairement une entreprise en liquidation judiciaire, car alors, c'est la collectivité publique qui paye le plan social aux actionnaires, via le fonds de garanties : exemple, Klarius à Dreux.

## *Les réponses gouvernementales*

Face à l'ampleur des suppressions d'emplois et à la gravité de la crise de l'industrie en France, le gouvernement a dû prendre position. Il a donc organisé en novembre 2009 des Etats Généraux de l'Industrie, qui ont donné lieu à un Rapport très documenté, cité en annexe.

Début mars 2010, Nicolas Sarkozy annonçait ainsi trois types de mesures pour pallier la crise de l'industrie française :

- La mise en place d'une politique sectorielle, notamment pour des secteurs non encore couverts comme la chimie, l'agro-alimentaire, l'électronique et le logiciel, et la création pour chaque filière d'une « instance de réflexion stratégique et d'échange » ; et la création de fonds structurels, comme il en existe déjà pour l'automobile, l'aéronautique et les biotechnologies, à hauteur de 300 millions d'euros.
- Une réflexion pour repenser la fiscalité de l'épargne et le financement des fonds propres des entreprises, avec la création d'un livret d'épargne pour l'industrie, ou l'extension à l'industrie du livret de développement durable.
- Le renforcement de la présence de l'Etat comme actionnaire avec un deuxième administrateur au conseil d'administration ; une révision des allègements de charges pour les secteurs les plus exposés à la concurrence ; et des primes de relocalisation, sous forme d'avances remboursables sur trois ans.

Si certaines de ces mesures vont dans le bon sens, elles sont de l'avis général très insuffisantes pour répondre à la crise de l'industrie française, qui résulte comme on l'a vu de stratégies globales d'entreprises multinationales. Or, celles-ci se jouent des frontières et des gouvernements, cherchent à maximiser leurs profits en abaissant sans cesse leurs coûts de production, notamment salariaux, et visent un développement privilégié dans les pays émergents où la demande de biens de consommation durables n'est pas encore saturée..

Ces mesures s'annoncent également insuffisantes pour relancer l'investissement dans le secteur industriel, investissement qui a chuté de 35 % en dix ans du fait de ces stratégies globales, pour lesquelles il n'est plus rentable, sauf exception, d'investir en France.

Un économiste spécialiste de la globalisation de l'économie et des délocalisations comme El Mouhoub Mouhoud juge non seulement insuffisantes, mais erronées, les mesures de soutien aux entreprises prises par nos gouvernements<sup>21</sup>. Selon lui, « les aides financières sont trop souvent centrées sur les entreprises, ce qui risque de verrouiller le territoire dans ses difficultés au lieu de l'aider à se diversifier : en concentrant les aides sur les entreprises des secteurs en difficulté, on ne fait qu'accentuer les fragilités intrinsèques du territoire face à la mondialisation ; au lieu d'aider le territoire et les hommes et femmes qui y travaillent à échapper aux effets destructeurs de la concurrence par les prix des pays à bas salaire, on diffère l'effet des chocs. [...] Les mesures prises en 2005 de crédit d'impôt en faveur des entreprises qui relocalisent leurs activités après les avoir délocalisées risquent d'avoir le même effet[...] Les entreprises nomades repartent très vite après la relocalisation. En fait, les relocalisations pérennes sont liées à des motifs de compétitivité par l'innovation et non par les prix. Une politique plus offensive viserait à anticiper les chocs de cette mondialisation économique en concentrant les aides sur les personnes directement, en menant des politiques actives d'éducation, de formation, d'acquisition de langues étrangères, etc., et en s'appuyant sur les infrastructures du territoire lui-même. [...] Concentrer les ressources sur les personnes et les territoires plutôt que sur les entreprises peut davantage être susceptible d'attirer les entreprises dont la vocation à l'ancrage territorial est plus forte. »

---

<sup>21</sup> El MOUHOU B MOUHOU D, *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, nouvelle édition 2008, pages 83-85.

## - *Entreprises multinationales et management par le stress*

De Sanofi à Ford et à la SBFM, le constat est le même : les réductions d'effectifs n'empêchent pas de maintenir les mêmes objectifs de production, la charge de travail se répercute tout simplement sur ceux qui restent, entraînant stress et fatigue allant jusqu'aux limites de l'organisme. La priorité accordée à la satisfaction des actionnaires rend pratiquement tabou toute embauche nouvelle. La lutte des salariés concernés se centre contre les plans sociaux et pour préserver l'emploi, elle ne parvient plus à revendiquer une adaptation des effectifs à la production, ni une amélioration des conditions de travail.

En fait, c'est à une profonde réorganisation de la gestion des entreprises que l'on assiste depuis dix ou quinze ans. La mondialisation, les fusions, les rachats, font disparaître les entreprises familiales, dont certaines pratiquaient un paternalisme synonyme d'avantages sociaux, et leur substituent des groupes de dimension internationale, cotés en Bourse, et guidés par le seul profit des actionnaires. Apparaît alors et se généralise un nouveau type de gestion, le management à l'anglo-saxonne, où seuls comptent les bénéfices des actionnaires et la réduction à tout prix des coûts. Il en résulte bien souvent un management par le stress. Il n'y a plus d'embauches, mais des départs massifs sous de multiples formes, et le même travail pour ceux qui restent, avec une augmentation colossale de la productivité, mais aussi une très forte dégradation des conditions de travail, une mise en concurrence des salariés les uns contre les autres, du stress, de l'isolement – surtout pour les ingénieurs et cadres –, de la perte de confiance dans l'action collective.

Ainsi compte-t-on trois suicides en deux ans chez Renault Trucks Saint-Priest. Soit autant en proportion des effectifs de l'entreprise, sinon plus, qu'à France Télécom, qui a battu tous les plus tristes records avec 35 suicides en quelques années. Quant au cas du Technocentre de Renault Guyancourt, il a également connu une vague de suicides qui a défrayé les médias.

Quant aux sous-traitants, ils sont par définition condamnés à des salaires plus bas et à des conditions de travail plus mauvaises encore que chez les donneurs d'ordre.

Comme le soulignent Armelle Gorgeu et René Mathieu, spécialistes de la filière automobile<sup>22</sup>, « L'internationalisation des marchés et des capitaux entraîne une pression sur les coûts et des risques de délocalisation de productions dans les pays à bas salaires et de restructuration dans les usines françaises. La diminution des coûts est imposée aux dirigeants locaux par les instances dirigeantes de leurs groupes, mais aussi, pour les usines fournisseurs, par leurs clients, les constructeurs, qui exercent un rôle de domination sur la filière, avec des exigences croissantes en matière de qualité, de coûts et de délais. [...] Les recherches de type monographique, que nous avons réalisées depuis une quinzaine d'années sur cette filière, montrent que la pression exercée sur les directions d'usines en matière de gestion de l'emploi se renforce, avec l'exacerbation de la concurrence internationale, la diffusion d'outils de gestion anglo-saxons, et les restructurations incessantes des groupes qui contrôlent ces établissements. »

Partout, la même logique prévaut : diminuer les effectifs, ne pas remplacer les départs, mais garder la même production en augmentant la productivité et les cadences, et en dégradant les conditions de travail. Les maladies professionnelles augmentent sans être reconnues, le stress

---

<sup>22</sup> Armelle GORGEU, René MATHIEU, « L'action contrainte des directions d'usines. Analyse de la gestion de l'emploi dans la filière automobile », in *Economies et Sociétés*, Série Socio-Economie du Travail, N° 26, août 2005, pp. 1503-1530.



aussi. On rogne sur les temps de pause, de repas. Enfin, pour faire accepter ces reculs, la même menace est agitée de fermeture de l'entreprise.

Comme le souligne Mélanie Guyonvarch dans la Note de l'IES déjà citée, la gestion des ressources humaines est de plus en plus centrée sur l'adaptabilité constante des salariés au changement, les incertitudes sur l'emploi étant présentées comme constitutives de l'emploi moderne, et le licenciement se voyant légitimé par la mobilité source potentielle d'épanouissement personnel... ! Il en résulte une pression maximale sur les objectifs à atteindre, et une concurrence exacerbée entre collègues de travail.

Dans cette vaste réorganisation du travail selon la logique managériale et financière, c'est le sens du travail qui disparaît. Comme l'écrit Philippe Zarifian, « nous assistons, depuis quelques années, mais avec une généralisation dans la période actuelle, à une véritable « mise en disparition du travail ». L'engagement dans le travail et la qualité de ce dernier ne sont plus vus, appréciés, discutés, évalués et moins encore reconnus. La généralisation des pratiques de contrôle par « objectifs/résultats », que France Télécom a connu, comme bien d'autres entreprises, masque l'essentiel : la qualité du travail et son efficacité. [...] Ceci engendre un déni du véritable travail réalisé et des véritables compétences mobilisées, qui dégrade les relations entre salariés et management et met la santé des salariés en danger.<sup>23</sup> »

---

<sup>23</sup> Sur le site du Monde du 16 février 2010, rubrique Chroniques.

## *Le rôle joué par les grandes centrales syndicales*

Nous nous concentrerons ici sur l'attitude de la CGT car c'est la première centrale syndicale et la plus combative, et la plupart des salariés en lutte qui ont fait l'actualité y sont syndiqués. Non pas qu'il n'y ait beaucoup à dire sur les autres centrales syndicales dites représentatives, qui ont été sauf exception soit très absentes de ces luttes, soit les ont désavouées et ont joué ainsi le rôle d'alliés objectifs des patrons, empêchant l'unité des travailleurs, seule gage de succès.

### **1. La position de la Confédération CGT et les réactions qu'elle suscite**

Face à l'avalanche de plans sociaux, de délocalisations et de fermetures d'entreprises, alors même que des luttes dures sont menées par les salariés le dos au mur, la plupart du temps syndiqués à la CGT, la position adoptée par la Confédération au niveau national reste mal vécue et largement incomprise par les syndicalistes à la base, sur le terrain des luttes

En effet, la Confédération n'a pris aucune initiative de grande ampleur pour lutter contre ces fermetures et licenciements, sauf en organisant une fois dans l'année 2009, le 10 octobre, une manifestation pour le sauvetage de l'industrie. Mais elle n'a pas suscité de regroupement, de « coordination des boîtes en lutte », ni proposé un cadre collectif d'organisation aux syndicalistes confrontés à ces restructurations.

Ceux-ci se sont ainsi retrouvés à devoir se battre chacun dans leur coin, dans leur entreprise, de manière isolée et affaiblie. Or, on peut penser que si un front uni et déterminé de lutte avait été proposé et mis en œuvre, le potentiel des luttes en aurait été renforcé.

Pire, Bernard Thibault s'est montré avare de déplacements en soutien aux entreprises en lutte, et s'est très peu manifesté sur le terrain.

Ainsi le journal Fakir (N° 42 de septembre 2009) peut-il ironiser : « Dans les usines ou à l'Élysée ? Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet 2009, nombre de visites de Thibault, Mailly et compagnie : avec les travailleurs chez Goodyear : 0 ; chez Continental : 0 ; chez Caterpillar : 0 ; avec Nicolas Sarkozy à l'Élysée : 8 »

Sur le terrain, certes la stratégie de la Confédération suscite-t-elle des appréciations variées, plusieurs syndicalistes CGT défendant malgré tout son orientation et affichant leur fidélité. Mais la relative faiblesse du soutien apporté aux luttes au niveau confédéral, et l'absence d'initiatives nationales fortes et de tentative de coordination des luttes sont souvent très mal vécues par d'autres syndicalistes CGT, qui y voient une réorientation de la CGT vers une figure de syndicalisme de cogestion ou de collaboration, ou en tout cas un changement de stratégie, par rapport à la tradition de lutte et de confrontation de classe qui était celle de la CGT dans les années antérieures.

Ainsi, Thierry, de Delphi à Blois, exprime-t-il sa déception :

« Aujourd'hui, je commence à me poser la question : pourquoi la CGT est-elle si timorée ? Il y a eu les grandes journées de mobilisation de janvier et mars 2009. Pourquoi a-t-on coupé le gaz après ? Or, on continue à morfler. Je ne comprends pas cette chape de plomb qui est sur la CGT aujourd'hui. Il y a vingt ans, on n'aurait jamais accepté cela. Ce silence est inacceptable. On fait passer ceux qui se battent pour des malappris. Je ne fais ni du pro, ni de l'anti : Thibault, politiquement, stratégiquement, nous dessert, quand il dit que la CGT ne peut rien faire seule ! »

Pour Marc, passé de la CGT à SUD au Technocentre Renault Guyancourt, la CGT est en train d'opérer la même évolution que la CFDT dans les années 90, suscitant un grand désarroi chez ses adhérents.

## **2. Qu'en est-il des autres centrales syndicales ?**

Parmi les salariés que nous avons rencontrés, qui ont animé les luttes dont on a le plus entendu parler, la majorité sont syndiqués à la CGT, quelques uns à la CFDT (comme chez Freescale, Heuliez..) et à FO ( à Téléperformance, par exemple), ainsi qu'à Solidaires (Goodyear, PSA Aulnay...) dont le développement dans le secteur privé est relativement récent.

Dans la plupart des conflits, l'unité intersyndicale a été difficile, voire impossible. Les syndicats tels que la CFDT, la CFTC, la CGC et FO ont la plupart du temps soit été absents des luttes, soit ont réclamé dès le début des primes de départ ; ils sont décrits par les protagonistes des luttes comme des syndicats pro-patronaux qui ont surtout fait le jeu des directions, quand ils ne travaillaient pas de concert avec elles, et qui se sont opposés de fait aux résistances des salariés. Dans beaucoup d'entreprises, la direction peut compter sur des syndicats qui collaborent avec elle et signent les plans sociaux. On retrouve souvent la CFDT, la CFTC et la CGC dans ces cas de figure, même si bien sûr des luttes dures ont pu être menées à l'instigation de la CFDT ou de FO dans certains cas. Cette division syndicale, l'existence de syndicats de collaboration de classe, nuisent bien évidemment au succès des luttes.

A propos de l'intersyndicale créée au début de l'année 2009 et qui est apparue comme une première dans le paysage syndical depuis le CPE, puisqu'elle regroupait CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, UNSA, Solidaires et la FSU – la CNT s'étant vu refuser sa participation - , une appréciation d'ensemble des salariés est qu'à la suite des grandes manifestations de janvier et mars 2009, un mouvement montant de grande détermination et de grande ampleur de la part des salariés et de la population a été cassé faute de rebondissement rapide et de perspective rapprochée de mobilisation.

Comme l'analyse l'Union syndicale Solidaires dans son bilan 2009, la situation a été contrastée, car « marquée par des grèves assez nombreuses dans le secteur privé, mais une absence de volonté de coordination des luttes et l'insuffisance de réponses alternatives de la part du mouvement syndical. Ainsi, l'animation de ces grèves a été le fait de militant-e-s de différentes organisations syndicales », mais n'a pas été relayée par les directions syndicales. Tandis que dans le secteur public, des luttes fortes et déterminées (enseignement supérieur, hôpitaux, ex-EDF-GDF...) ont été menées de manière non coordonnée, la plupart des organisations syndicales refusant de faire converger ces luttes. « Nous sommes toujours en manque d'espaces de débats unitaires et interprofessionnels susceptibles de créer une dynamique . A partir d'entreprises en grève, des tentatives de coordination des luttes ont vu le jour au second semestre. L'Union syndicale Solidaires s'y est impliquée, mais l'insuffisance du travail syndical interprofessionnel à la base a limité la portée de ces initiatives. Les reculs collectifs sur les pratiques d'auto-organisation des luttes n'aident pas : il nous faut relancer les débats sur ce sujet, rappeler les enjeux, mettre en avant tout ce qui va dans ce sens. ». Quant à l'intersyndicale, l'Union syndicale Solidaires juge que « les décisions prises en commun étaient en-deçà de ce que nous souhaiterions. Mais le fait qu'elles soient prises ensemble est une des clefs de la réussite du 29 janvier et du 19 mars. Il est certain que le tournant manqué pour monter d'un cran après le 19 mars marque l'absence de volonté des confédérations de tenter un affrontement social vis-à-vis du gouvernement et du MEDEF. [...] C'est pour cela que nous n'avons cessé de proposer de construire un mouvement de grève générale interprofessionnelle ; proposition issue de nos réflexions sur la situation du moment, l'état du

rapport de forces, mais aussi l'expérience de ces dernières années. » En ce début 2010, Solidaires constate : « L'intersyndicale ne se réunit plus depuis plus de 2 mois, et ne prend plus d'initiative depuis plus longtemps encore. [...] L'Union syndicale Solidaires est pour une intersyndicale qui reparte sur des bases différentes : soutien national de chaque lutte dans une entreprise qui licencie ou un service public qu'on saborde, engagement de préparer un mouvement de grève générale reconductible, autour de revendications unifiantes et offensives. »

On peut s'interroger sur la part de responsabilité de chaque syndicat dans l'étouffement de la combativité qui a suivi les deux grandes mobilisations nationales de janvier et mars 2009. La CGT ne peut être exonérée de ses responsabilités propres, même si elle s'est heurtée à la résistance des syndicats réformistes. Cela amène à s'interroger sur l'efficacité d'une union intersyndicale actuelle, étant donné la politique de collaboration de classe menée par certaines des centrales syndicales.

### 3. Les défis du syndicalisme

Le syndicalisme est aujourd'hui face à un défi : se renouveler et s'adapter aux nouvelles subjectivités des salariés, à la montée de l'individualisme, à la précarité et à la fragmentation des collectifs de travail et des statuts d'emploi<sup>24</sup>, aux transformations du travail et à la mondialisation d'autre part, ce qui ne signifie pas qu'il doive s'adapter au libéralisme – voie choisie par la CFDT – , mais qu'il doive renouveler ses modes de faire pour s'attaquer aux nouvelles formes du capitalisme.

Le premier défi du syndicalisme est de se renouveler et de développer la démocratie interne et l'ouverture aux nouvelles subjectivités des salariés, plus mobiles, plus précaires, plus autonomes (ce que l'on traduit souvent par la montée de l'individualisme, mais qui ne s'y résume pas).

Dans les entreprises où nous nous sommes rendus, en gros deux modèles de syndicalisme nous sont apparus :

- un modèle disons traditionnel, où un chef de section polarise la colère des salariés et dirige le combat, par délégation. Il peut tout autant être extrêmement efficace, et démocratique. Ce modèle est plus fréquent dans les entreprises de l'industrie, avec un travail pénible et un fort pourcentage d'ouvriers, masculins pour la plupart.
- un modèle plus moderne ou en transition, où le syndicat est géré de manière plus horizontale, avec des bureaux ouverts à tous, et tolérant des points de vue différents. Ce modèle nous est apparu en cours de diffusion dans les entreprises de services ou avec une forte proportion de techniciens et de cadres ou ingénieurs, et une plus forte proportion de femmes.

Comme le disent très bien Fabien et Séverine, de la CGT de Sanofi-Aventis, « les jeunes ne veulent plus qu'on leur dise quoi penser. Ils veulent se faire une opinion tout seuls. Ils sont rétifs à la hiérarchie et au fonctionnement vertical, où l'un décide pour les autres. Aussi, chez nous, c'est horizontal : les réunions de bureau sont ouvertes à tous, on y débat librement, parfois les réunions durent jusqu'à quatre heures, jusqu'à ce que l'on arrive à un consensus. Les gens aiment trouver un endroit où s'asseoir, où discuter. »

Mais ces nouveaux militants reconnaissent que dans les étages supérieurs du syndicat, les fédérations notamment, les leaders sont plus âgés (de quarante à cinquante ans) et privilégient un fonctionnement centralisé et hiérarchique ; ils sont perçus comme plus sectaires, plus « stal ». Il y a une rupture générationnelle et de pratique syndicale entre la génération des

<sup>24</sup> Un ouvrage collectif trace brillamment cette nouvelle frontière du syndicalisme : Sophie BÉROUD, Paul BOUFFARTIGUE (dir), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.

trentenaires et celle des cinquantenaires. Le syndicat est en cours de rajeunissement, avec les équipes les plus anciennes qui partent à la retraite, et renouvelle ses méthodes. Mais les lourdeurs bureaucratiques dominant aux étages supérieurs des confédérations.

Dans beaucoup de conflits que nous avons observés, les salariés en lutte se sont attachés à développer la démocratie syndicale et dans la prise de décision, avec le recours aux assemblées générales, et avec dans certains cas la création de comités de lutte ouverts à tous. Ce sont les luttes qui ont eu le plus de succès.

Le second défi pour le syndicalisme est de s'adapter à la mondialisation de l'économie et à l'entreprise globale. Alors qu'il faut agir sur le plan international et global, les syndicats peinent encore à le faire. On a bien vu à quel point les intérêts des travailleurs de différents pays sont convergents par delà les frontières, notamment lors de conflits comme celui de Renault en Roumanie, ou de Continental, dont les salariés sont allés manifester en Allemagne, ou encore dans le cas de Molex, dont les délégués sont allés rencontrer des travailleurs américains. Ce n'est qu'en développant la coordination entre les luttes menées dans chaque pays contre des stratégies de firmes multinationales que les salariés ont des chances d'aboutir. D'où la nécessité de renforcer le pouvoir des comités centraux d'entreprises, pour les entreprises multinationales.

Le troisième défi du syndicalisme est de lier ses luttes, souvent perçues comme encore trop « corporatistes », à celles du mouvement écologiste, vis-à-vis duquel les divergences sont manifestes. On l'a vu avec le plus d'éclat lors du conflit suite à l'annonce de la fermeture de la raffinerie de Total à Dunkerque, où l'appel à la création d'un comité de soutien a d'abord divisé les Verts et ATTAC, en raison de l'absence de prise en compte de la nécessité d'une reconversion par les salariés, même si les choses ont évolué par la suite. En ce sens, l'attachement du mouvement ouvrier à la défense de l'emploi, qui est justifié, l'amène parfois à partager avec le capital la résistance contre la protection de l'environnement. Or, ce n'est qu'en travaillant à l'intersection des luttes sur différents fronts que le mouvement social peut progresser vers des formes alternatives de production, de consommation et de répartition des richesses.

## *Attachement à l'emploi et émancipation*

Tous les salariés que nous avons rencontrés, qui ont lutté contre les suppressions d'emploi et les restructurations, montrent un grand attachement à leur emploi et à leur outil de production, qu'ils ont essayé avec acharnement de sauver. Leur identité individuelle et collective est fortement marquée par leur appartenance à une entreprise et par la fierté de contribuer à sa réussite, de faire de bons produits, par leur amour du travail. Ce n'est pas étonnant que ce soit cette identité qu'ils sentent brutalement attaquée et déniée par les plans sociaux et pire encore par les fermetures. Ainsi insistent-ils sur le caractère rentable de leur entreprise, sur le contenu innovant et utile de leur travail, sur l'intérêt de le préserver. Tous les propos recueillis le montrent avec force.

Ceci ne veut pas dire qu'ils n'ont pas en même temps conscience de leur exploitation et de leur aliénation : ils la ressentent durement du fait de l'augmentation des cadences et de la productivité, du stress et de la pression à la rentabilité à tout prix au détriment du travail bien fait, de la perte de sens de leur travail qui en résulte, éléments qu'ils dénoncent avec insistance.

C'est dans cette tension, cette contradiction inhérente au rapport salarial, qu'ils expriment tout haut leur attachement à leur travail et à leur emploi, mais se disent en eux-mêmes que ce travail devient dans bien des cas intenable. Ainsi l'aspiration à l'émancipation n'est jamais absente, mais elle court en sous-main au fil des combats menés, et est rarement formulée en tant que telle.

Lors d'un débat, Manuel Georget avait été interpellé par un jeune en ces termes :

« Mais nous, on ne veut pas se battre pour ces emplois de merde ! »

et il avait répondu, sans perdre son calme :

« Oui, nous nous battons pour la torture... Mais si tous les emplois industriels disparaissent demain de France, que restera-t-il de nos services publics ? Que deviendront nos enfants ? »

Il est certain qu'à cet égard une expérience de contrôle ouvrier comme celle qui a été tentée à Philips à Dreux portait plus explicitement l'aspiration à reprendre le contrôle sur son travail, sur sa finalité, sur ses propres conditions de production et de travail. Mais l'expérience a été trop brève pour pouvoir mettre au jour ces questions. Elles sont néanmoins présentes dans l'inconscient collectif de ces travailleurs.

Sans doute les syndicalistes et leurs centrales syndicales, trop pris par l'urgence et l'intensité des luttes défensives, ne portent-ils pas assez ces dimensions. Or, elles ont très répandues parmi les travailleurs les plus jeunes, souvent les plus précaires, qui s'interrogent sur le sens de leur travail, sur le poids de l'aliénation et de l'exploitation, sur l'éventualité d'en sortir pour reprendre contrôle sur leur vie. En effet, le fait que les jeunes générations soient beaucoup plus scolarisées et informées ne serait-ce que par les réseaux de l'internet les amène à questionner leur avenir dans la société salariale.

Lors de ces entretiens, nous nous sommes laissés d'une certaine manière enfermer dans le discours de sauvegarde de l'emploi, au risque de sous-estimer cette revendication sous-jacente de remise en cause de l'exploitation salariale. Nous tenions ici à lui redonner sa juste place. En effet, dans de nombreuses entreprises en lutte, la perspective d'une émancipation des travailleurs, au travers de la reprise de contrôle sur la production et sur leur travail, a été pensée, même si elle ne s'est manifestée que dans certains cas, comme chez Philips, Total Dunkerque, la SBFM, ou Heuliez. Elle s'est aussi manifestée par la défiance exprimée ici et là vis-à-vis des bureaucraties syndicales dans leur incapacité à offrir un débouché coordonné à ces luttes éparses, comme si le potentiel émancipateur de ce Collectif ouvrier avait été délibérément dénié.

Ceci est bien entendu à relier à l'invisibilité de la classe ouvrière dans l'espace public et dans l'imaginaire collectif. Les discours sur la fin de la classe ouvrière gommant le poids qu'elle

occupe toujours dans la population active, et lui dénie son existence comme sujet politique, quand une expérience comme celle de Dreux montre avec éclat son actualité. Mais il s'agit aussi de résister au morcellement infini des luttes, à leur traitement spectaculaire pour en faire des cas isolés, à la tentative de les priver de leur sens commun. D'où la nécessité d'opérer des points de jonction, et de relier les luttes au sein du travail et en dehors, comme ont cherché à le faire les étudiants qui se sont rendus sur le site des entreprises en lutte. Ces luttes font partie intégrante du combat pour la reconquête d'une autonomie politique, et in fine pour le dépassement du salariat.

### ***L'emploi contre le travail***

Une autre contradiction se manifeste entre l'emploi et le travail : contradiction due au fait que si les salariés menacés de licenciement se battent d'abord pour sauver leur emploi, ou leur usine en cas de fermeture, ils reconnaissent par ailleurs que lorsqu'ils avaient un emploi, il avait bien souvent perdu son sens du fait de l'intensification du travail, de la soumission aux objectifs démentiels de rentabilité des actionnaires, contradictoires avec l'amour du travail bien fait.

Personne ne met mieux en évidence cette contradiction explosive que Bernard Friot, lorsqu'il va jusqu'à dire que « l'emploi empêche de travailler ». Pour lui, tant que l'on sera dans le régime de la valeur-travail, où la valeur de ce qui est produit sera mesurée par le temps de travail, on sera dans la dictature du temps et de la marchandise. Pour lui, c'est l'emploi – qui n'a pas toujours existé et n'existera pas toujours – qui a créé le chômage, parce que dans ce système, c'est le poste de travail qui est qualifié – dont la valeur est indexée – et non la personne elle-même, porteuse de la qualification. Aussi propose-t-il, pour que tout le monde puisse travailler, de se débarrasser des employeurs et du marché du travail, en affectant à chacun la qualification qu'il a acquise et le salaire qui va avec, de 18 ans à la mort. Ceci permettrait de remettre le travail au cœur de nos vies, mais le travail libéré de la marchandise. Il propose également de se passer des investisseurs privés – qui actuellement ponctionnent une partie de la monnaie en le volant sur notre travail productif – pour les remplacer par une cotisation économique capable de financer l'investissement sans taux d'intérêt.

On voit ainsi les perspectives ouvertes par une réflexion sans entrave sur ce que pourrait être une société libérée de l'emprise du capital et de la marchandise. Pour Friot, cela n'a rien d'utopique, c'est ce qui existe déjà avec le système de retraite par répartition tel qu'il avait été créé à la Libération, et que les régimes néo-libéraux s'emploient à détruire.

## ***V - QUELLES SOLUTIONS ?***

Proposer des solutions à la crise de l'industrie, à la succession des restructurations et délocalisations, tout en restant dans le cadre du système capitaliste financiarisé actuel ne peut déboucher que sur des réponses insatisfaisantes et insuffisantes. La domination de la finance est telle que toute industrie ou unité de production, même rentable, ou répondant aux critères de haute productivité, peut être remise en cause du jour au lendemain par la recherche de taux de rendements à deux chiffres et par la logique de l'entreprise globale.

Ce ne sont pas non plus les Etats, qui au sein de l'Union Européenne prônent la « concurrence libre et non faussée », le *dumping* social, l'interdiction des aides à l'économie, et se sont privés de tout instrument de politique économique et monétaire commune, qui peuvent renverser l'ordre des choses dans le cadre du capitalisme financiarisé. Ils en sont largement les serviteurs.

Les solutions en mesure de répondre aux défis – tant économiques que climatiques - passent en premier lieu par une réappropriation collective et démocratique des moyens de production, et par une mise sous tutelle de la finance. Cela suppose un approfondissement de la lutte pour la transformation sociale et écologique. D'ores et déjà, certains gouvernements progressistes, comme en Amérique Latine, en cherchent le chemin.

Aussi la revue qui suit concerne-t-elle les solutions les plus souvent avancées par divers acteurs du mouvement social et syndical. Il faut souligner que jusqu'ici, le mouvement social et le mouvement altermondialiste ont insuffisamment fait porter leur réflexion sur les enjeux d'une politique économique et de l'emploi respectueuse des contraintes environnementales.

### ***Une véritable politique industrielle***

Nous avons vu la faiblesse des réponses gouvernementales, en France, face aux menaces qui pèsent sur l'industrie. Les mesures annoncées par Nicolas Sarkozy en février 2010 suite aux Etats Généraux de l'industrie sont très insuffisantes pour répondre à l'ampleur des destructions d'emploi et des délocalisations, et favorisent des aides aux entreprises sans aucune exigence en termes de politique industrielle.

Pourtant, comme l'indique Bruno Amable, professeur de sciences économiques à Paris I-Panthéon-Sorbonne, dans un récent article de *Libération*<sup>25</sup>, plusieurs pays, au premier rang desquels les Etats-Unis, ont mis depuis des années ou mettent en place des mesures très fortes pour renforcer leur industrie. Dans leur cas, « des organismes publics et para-publics, des lois, règlements et pratiques ont favorisé le développement des produits et des procédés nouveaux et les firmes qui devaient les commercialiser. [...] Le financement public facilite la coopération entre firmes et le développement de projets ambitieux ou risqués. [...] La doctrine, particulièrement affirmée dans les années 1980, est que les fonds publics, notamment de recherche, peuvent et même doivent servir au développement de firmes privées. »

Et il conclut : « Ce n'est pas par une politique de la concurrence comme celle de la Commission européenne qu'on pourrait régler le problème, privatisations et déréglementations ayant au contraire plutôt tendance à favoriser le développement d'un « big business » gavé aux stocks-options et à affaiblir un secteur public seul à même de prendre en

<sup>25</sup> Bruno AMABLE, « A la recherche de la politique industrielle », in *Libération*, Rebonds, 16 mars 2010.



compte des préoccupations redistributives dans la fourniture de biens et services. [...] Finalement, ce serait mieux si l'on avait un puissant secteur public dans l'industrie. Peut-être qu'il faudrait penser aux nationalisations. »

Le brillant constat effectué par André Gauron dans une récente note de LASAIRE<sup>26</sup> va dans le même sens. Constatant le fort recul de l'industrie dans la valeur ajoutée en France, l'auteur le met en relation avec le fait que pendant près de trente ans, du fait de la construction européenne, « le mot même de politique industrielle n'a plus eu droit de cité, assimilé au soutien à des secteurs en déclin ou à la défense d'intérêts nationaux contraires aux traités européens. » « Par ailleurs, dans un contexte de dérégulation libérale, les entreprises ont connu un changement managérial avec la primauté donnée aux actionnaires sur les partenaires internes à l'entreprise et donc aux objectifs financiers à court terme sur les objectifs industriels à long terme.[...] L'industrie française se trouve ainsi engagée dans un cercle vicieux : son recul entraîne un moindre effort d'investissement et de recherche-développement et des marges trop faibles, qui, à leur tour, se révèlent insuffisantes pour financer les investissements et la recherche, eux-mêmes trop faibles pour lui permettre de défendre ses positions tant au niveau national qu'international. [...] Par ailleurs, l'adaptation à la mondialisation s'est réalisée à travers un fort investissement à l'étranger dans le but de se rapprocher des marchés de consommation en expansion au détriment de l'investissement productif dans sa propre base nationale. »

Pour André Gauron, les Etats Généraux de l'Industrie sont restés muets sur l'inadaptation de la spécialisation française à la mondialisation. « L'erreur des Etats Généraux est d'en rester au constat et de ne pas sortir de la description du tissu industriel. [...] Le déclin de l'industrie est indissociable d'un modèle de société où, qu'il s'agisse de l'allocation des ressources publiques, de la structure des qualifications ou du système éducatif, l'industrie n'a plus qu'une place subalterne. » De plus, « les Etats Généraux ont traité à grands traits de l'emploi et de la formation de manière horizontale, sans un mot sur l'évolution des structures d'emploi et de qualifications dans l'industrie, pas plus que sur le rôle de la formation pour prévenir ou préparer les reconversions, éviter ou limiter les fermetures de site. Les questions liées à l'organisation du travail, sa segmentation, sa soumission renforcée à des impératifs financiers, à la pénibilité et au stress au travail n'ont pas davantage été évoquées. » André Gauron plaide in fine pour « un nouveau compromis social qui refonde les rapports entre travail et capital, et pour une politique industrielle qui repose sur la refondation d'un tel compromis.

Les différents syndicats qui ont participé aux Etats Généraux de l'Industrie ont fait part de leur déception à l'issue de ceux-ci, et pour la CGT de la très grande difficulté à s'y faire entendre. Dans les groupes de travail auxquels elle a participé, la CGT a mis en avant cinq priorités :

- l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications, ainsi qu'un départ en retraite anticipé pour les salariés ayant travaillé dans des conditions pénibles ;
- le développement de l'innovation et de la recherche, jusqu'à atteindre 3 % du PIB, soit 33 milliards d'euros au lieu de 21 actuellement ;
- un plan cohérent en faveur du développement durable, pour passer à une économie décarbonée, en activant les potentiels de création d'emplois qui lui sont liés ;
- le renforcement des droits d'intervention des salariés, avec leur entrée dans les conseils d'administration, et un droit suspensif des licenciements avec prise en compte de propositions alternatives ; ainsi que des comités d'entreprise interentreprise entre donneurs d'ordre et sous-traitants ;

---

<sup>26</sup> André GAURON, « Lasaire lance un cri d'alarme : l'industrie a-t-elle encore un avenir en France ? », in Note Lasaire N° 18, février 2010.

- la création d'un pôle public de financement du développement industriel, avec un livret d'épargne industrie-emploi, financé par la Caisse des Dépôts, OSEO et la Banque Postale.

Au cours du séminaire de l'IRES sur « Les stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail », organisé de novembre 2007 à juin 2008 et animé par Jean-Louis Levet, FO a été assez loin dans l'analyse de la situation actuelle de l'industrie et sur les alternatives possibles. Soulignant que « la crise en cours, qui est une crise du système capitaliste, justifie une rupture avec la financiarisation de l'économie », elle réclame une réorientation des finalités de la construction européenne, la révision du Pacte de Stabilité, une réelle coordination des politiques économiques pour favoriser une relance massive, et la réforme et le renforcement des moyens du fonds d'ajustement à la mondialisation. Elle suggère un réel suivi et un contrôle strict des aides publiques (qui représentent 65 milliards d'euros en 2007), le renforcement du rôle des comités d'entreprise, et le développement de la formation, les budgets des entreprises industrielles étant en régression. Elle conclut :

« Notre combat syndical vise l'harmonisation vers le haut des règles qui conditionnent la production et la redistribution. Il est essentiel qu'à la vision court-termiste des délocalisations, guidée par la rentabilité immédiate, se substitue celle à long-terme des pouvoirs publics. Au moment où les multinationales entendent contraindre les salariés au renoncement à leurs droits sociaux, le syndicalisme libre et indépendant ne peut se plier au chantage à la délocalisation, pas plus qu'il ne saurait considérer comme inéluctables le libéralisme économique et le marché roi. »

La CGC propose aussi de sortir de la vision court-termiste qui consiste à préférer l'investissement financier à l'investissement productif. Elle considère que la reprise de l'activité économique d'un pays ne peut s'appuyer uniquement sur le secteur des services. Elle réclame une véritable politique industrielle, intégrée dans une stratégie européenne, et une politique d'appui à l'innovation et à la recherche, impliquant également les PME, avec de vraies relations recherche-industrie. Enfin, elle propose une sécurisation des parcours professionnels où la formation professionnelle et continue serait accessible à tout salarié, quels que soient son niveau de qualification, son type de contrat ou la taille de son entreprise. Par contre, elle préconise l'actionnariat salarié.

Quant à la CFDT, elle fait très peu de propositions, jugeant que la participation des représentants des salariés n'est pas une panacée, et elle propose des comités d'entreprise européens. Elle croit beaucoup en la responsabilité sociale des entreprises, juge la stratégie de Lisbonne pertinente, et se félicite de la mise en place de discussions sectorielles entre le ministère de l'Economie et les confédérations syndicales sur diverses filières en difficulté... ! Après les Etats Généraux de l'Industrie, la CFDT estime toutefois que les propositions ne dessinent pas une politique industrielle d'avenir, malgré la mise en place d'une Conférence nationale de l'industrie, qui correspond à l'une de ses demandes. Elle propose de l'articuler avec des comités de filières réunissant les partenaires sociaux. Elle juge insuffisante la désignation d'un médiateur de la sous-traitance, simple intermédiaire entre donneurs d'ordre et sous-traitants, qui ignore les salariés. Elle estime que l'Etat doit jouer son rôle d'acteur industriel dans les conseils d'administration où il est présent. Enfin, elle défend une taxe d'ajustement aux frontières européennes, afin que les initiatives en faveur de l'environnement ne provoquent pas une perte de compétitivité.

Au terme de cette analyse des positions syndicales, il faut souligner le retard de la réflexion syndicale en ce qui concerne l'adaptation de notre tissu économique à une économie décarbonée et respectueuse de l'environnement. Alors même que cette adaptation pourrait

générer un nombre important de nouveaux emplois, elle est encore insuffisamment prise en compte par les principaux syndicats. Il s'agit pourtant d'un chantier incontournable.

### ***La reprise : un projet à réactualiser***

D'un conflit à l'autre, une question court, sous-jacente, rarement posée en tant que telle, mais omniprésente dans l'inconscient collectif : et si les salariés reprenaient l'outil de production ? Cette question se pose d'autant plus que des tentatives de reprise de contrôle des salariés sur la production ont vu le jour : autogestion de fait de l'entreprise sans patron, comme à la SBFM de Caudan, dans le Morbihan, de février à juin 2009, expérience de contrôle ouvrier à Philips à Dreux en janvier 2010...

Pourquoi un tel projet semble-t-il, sinon impossible, du moins très difficile à mettre en œuvre ?

Les raisons en sont nombreuses, mais l'une des premières est l'internationalisation des entreprises. Les unités de production appartiennent bien souvent aujourd'hui soit à des groupes internationaux, soit à des sous-traitants de ces multinationales. Les produits fabriqués sont de plus en plus rarement des produits complets, mais plus souvent des morceaux de produit fini : des pièces, des éléments de la production finale, qui suppose de rassembler des éléments venus bien souvent de plusieurs pays à la fois. Les débouchés de la production sont aussi bien souvent internationaux. Ces entreprises n'ont plus rien d'une entreprise familiale comme l'était Lip en 1973.

De plus, la concurrence s'est aiguisée et plus aucune entreprise n'est en position de domination ou de quasi-monopole sur son marché. Les concurrents étrangers offrent enfin des salaires plus bas et de moindres contraintes sociales et environnementales.

Les exemples étrangers, comme en Argentine où se sont multipliées des expériences d'autogestion lors de la grande crise financière, montrent que la reprise suppose en général des conditions bien précises : le départ des patrons, l'abandon ou la fermeture de l'unité de production, une maîtrise des conditions de production et de distribution. Toutefois, ces expériences montrent la voie.

Or, c'est dans ce contexte qu'éclate début janvier 2010 la nouvelle de la reprise de la production par les salariés de l'usine Philips à Dreux, promise à la fermeture à la fin du mois. 147 salariés décident de reprendre et de gérer la production, et stockent sous leur contrôle les téléviseurs produits. Ils démontrent ainsi que la production est possible et rentable, si le premier objectif n'est pas de satisfaire les appétits – démesurés – des actionnaires, et si les salariés prennent en charge la marche de l'entreprise sous leur contrôle. Rappelons que la production avait été volontairement réduite par l'entreprise en vue de la fermeture.

Hélas, dix jours après, lorsque la direction envoie des lettres menaçant de licenciement pour faute lourde les salariés chargés de livrer le matériel à la vente, une AG du personnel décide, sous la pression de FO, de lever le stockage des téléviseurs, se privant ainsi d'un moyen de pression essentiel, alors même que l'entreprise est promise à la fermeture et sera mise en lock-out le 15 février.

La leçon à tirer de l'expérience, si brève soit-elle, de Philips est que les salariés ont voulu démontrer, comme ceux de la SBFM à Caudan, qu'ils étaient parfaitement capables de gérer la production et même de l'augmenter. Aurait-ils été massivement soutenus par les collectivités territoriales, les citoyens, la classe politique de gauche et les syndicats qu'ils auraient pu mettre en place une reprise de la production et rechercher une relocalisation de la

distribution, puisqu'ils produisaient un produit fini vendable auprès de la population et dont ils maîtrisaient le cycle de production... Quelque chose a été manqué...

Un certain intérêt se manifeste pourtant de la part des salariés en lutte pour la formule de reprise en coopérative de production, même si cette solution leur apparaît le plus souvent comme lointaine et peu accessible. Ainsi, peu après l'expérience de Philips, le 28 janvier 2010, l'Université Populaire d'Amiens – née de la mobilisation étudiante de 2009 – organise-t-elle une soirée de projection du film « Les Lip » et de débat « Des LIP aux CONTIS », en présence de plusieurs leaders des luttes récentes dans les entreprises que nous avons rencontrés.

## **L'Université Populaire d'Amiens: soirée réussite de la projection-débat autour du film "Les LIP"**

□

□

**XAVIER MATHIEU** (CGT Continental Clairoix), **MICKAEL WAMEN** (CGT GoodYear Amiens), **MANUEL GEORGET**(CGT Philips Dreux), **CHARLES PIAGET** (Délégué CFDT en 1973, lors des événements à l'usine LIP), **ROLAND SZPIRKO** (Leader de la lutte dans les usines Chausson à Creil en 1993) ont exposé lors de cette soirée à Amiens, l'évolution des luttes dans les usines Lip, Chausson, GoodYear, Continental et Philips Dreux. Les années 70 marquent l'avènement d'un néo-libéralisme sauvage et agressif. On "largue" les travailleurs pour envisager un maximum de profit. Les travailleurs de l'usine LIP à Besançon, seront parmi les premiers à en faire les frais.

Depuis 40 ans, les luttes sociales des travailleurs ponctuent la vie sociale et politique française : Les Chausson dans les années 90, aujourd'hui, les Goodyear et les Conti. A Dreux en Eure-et-Loir ou en Janvier 2010, les salariés de l'usine Philips-EGP, menacés d'une fermeture du site ont relancé la production eux même, faisant ainsi revivre, pendant 10 Jours, l'expérience des LIP.

Trois générations de leaders syndicaux. Trois époques différentes. Cinq mouvements sociaux. Une rencontre devant une centaine de militants, de sympathisants ce jeudi soir salle Dewailly à Amiens ont échangé les expériences du passé, du présent et construire l'avenir.

Or, si l'on considère l'importance des fonds publics alloués aux entreprises, on peut légitimement poser la question : ces entreprises ne sont-elles pas devenues de fait publiques ?

## **A qui appartiennent les entreprises ?**

Selon une étude réalisée en 2006 par les inspections des ministères des Finances et des Affaires sociales, les aides aux entreprises versées par le gouvernement ont représenté en 2005 pas moins de 65 milliards, soit 4 % du PIB, un peu plus que le budget de l'Education Nationale, et le même ordre de grandeur que le total des dépenses hospitalières. C'est considérable. Or, des entreprises ayant bénéficié d'aides publiques ne se gênent pas pour licencier. Les exemples abondent... Cela devrait poser la question de la réappropriation collective des entreprises massivement financées par l'argent des contribuables...

Si l'on ne pose pas la question de la propriété des entreprises, on ne peut apporter une réponse à la désindustrialisation, aux restructurations-délocalisations et aux fermetures. Des entreprises qui ont accumulé les aides publiques – par milliards par exemple pour Total – ne sont-elles pas de fait des propriétés collectives, dont la gestion devrait être confiée aux salariés ?

La question de la création collective de coopératives est d'actualité, face aux ravages de la mondialisation et de la financiarisation de l'économie. Certes, la place prise par les coopératives dans le paysage productif français reste très faible. On ne compterait en France que 1 950 SCOP, employant 41 000 salariés, ce qui est dérisoire et représente dix fois moins qu'en Italie ou en Espagne, et bien peu sont des reprises. Néanmoins, les SCOP de l'industrie auraient connu une hausse de leurs effectifs de 11 % entre 1997 et 2007, tandis que le secteur de l'industrie dans son ensemble perdait 10% de ses effectifs<sup>27</sup>.

P.A.R.I.S Anticorps, société de biotechnologie reprise par sept associés après un dépôt de bilan il y a dix ans, est devenue rentable depuis quatre ans, avec un chiffre d'affaires en hausse de 20 à 30 % par an. Les Acieries de Ploërmel, mises en redressement judiciaire fin 2004, transformées en SCOP par leurs salariés, sont en croissance et sur le point d'ouvrir une nouvelle usine, dans un secteur, la sidérurgie, pourtant sinistré. On peut citer encore l'entreprise de bâtiment Bouyer-Leroux, reprise en 1960 et employant 300 salariés sur trois sites, qui est leader du Grand Ouest dans les produits en terre cuite. Mais la plupart des SCOP ne comptent qu'une dizaine ou vingtaine de salariés.

Un cas très connu est celui de la coopérative de Mondragon au pays basque, créée au départ en 1956 par un jeune vicaire, et devenue la Mondragon Corporation Cooperativa (MCC), qui regroupe 256 entreprises (dont 38 sites de production à l'étranger), atteint des effectifs de près de 100 000 travailleurs, étend son activité sur l'industrie, la recherche, la distribution et la finance, et représente le septième groupe industriel en Espagne. Elle possède sa propre sécurité sociale, sa propre banque, la Caja Laboral, c'est donc une petite multinationale. Mais au fil du temps et de l'expansion internationale, cette corporation a perdu beaucoup des caractéristiques d'une coopérative : la moitié de ses travailleurs ne sont pas des « socios », c'est-à-dire des coopérateurs, mais ont des contrats précaires. L'éventail salarial, initialement de 1 à 3, est passé de 1 à 6. Certes des avantages subsistent, comme le fait que les salariés licenciés sont réembauchés dans d'autres entreprises ; une partie des bénéfices est également versée à un fonds inter-entreprises du groupe, qui investit dans le développement et aide les entreprises en difficulté. Cela pointe ce que pourrait être un secteur d'entreprises autogérées, comme l'écrit Joël Martine d'ATTAC Marseille<sup>28</sup>, a fortiori dans un contexte de transformation sociale plus général.

Des expériences étrangères vont beaucoup plus loin. Il n'est pas un hasard si le mouvement des coopératives prend vraiment une réelle ampleur dans les pays engagés dans une profonde transformation sociale comme dans certains pays d'Amérique Latine. Même si le mouvement existe aussi en Equateur et en Bolivie, ainsi qu'au Brésil, c'est au Venezuela que ce phénomène des coopératives a pris récemment le plus d'ampleur, atteignant 300 000 créations de coopératives qui comptent 1 à 1,5 million de travailleurs, notamment dans l'agriculture, la pêche, l'artisanat. Au Brésil, le projet coopératif est porté essentiellement par le mouvement des sans-terre depuis 25 ans, et 1,5 million de personnes au moins y sont engagées. En

<sup>27</sup> Selon un dossier du Monde du 2 février 2010.

<sup>28</sup> Joël MARTINE, « Mondragon, des coopératives ouvrières dans la mondialisation : adaptation ou contre-offensive ? » avril 2008.

Argentine, de nombreuses entreprises ont été reprises par leurs salariés lors de la crise financière de 2004. Elles ont tenu et fait leurs preuves. Une entreprise emblématique comme Zanon, entreprise de carrelage, a établi son circuit (court) de distribution en s'appuyant sur les commandes publiques des écoles, des hôpitaux et services publics, et des citoyens. Des exemples nombreux sont fournis par les coopératives d'Emilie Romagne (qui compte environ 8 100 coopératives de petite taille avec au total 60 000 emplois), du Lazio (Rome) et du Trentin au nord-est de l'Italie ; cette région forte d'une tradition de mouvement coopératif, et comptant beaucoup de petites entreprises coopératives dans l'agriculture, l'industrie et l'artisanat et les services, montre une résistance exceptionnelle à la crise et connaît un chômage très bas (4%). Cela devrait susciter la réflexion. Un récent ouvrage sur l'autogestion<sup>29</sup> passe en revue les expériences de contrôle ouvrier de par le monde et à travers l'histoire, avec l'ambition de rompre le vide sidéral de la pensée de la gauche sur cette question.

La question des coopératives et de la réappropriation des entreprises par leurs salariés est éminemment politique : il s'agit, au-delà d'une forme de propriété collective de la production, d'un projet de transformation sociale et d'émancipation des travailleurs de l'exploitation capitaliste, comme le souligne Thomas Coutrot dans son dernier livre, « Jalons vers un monde possible<sup>30</sup> ». Mais précisément, le mouvement de création de coopératives est étroitement lié aux perspectives de transformation sociale portées par les forces sociales, et en France, si la CFDT a un temps défendu l'autogestion, elle a opéré depuis un sérieux recentrage et la CGT ne comprend pas ou ne reprend pas dans son projet la tradition historique du projet émancipateur des coopératives.

Le faible succès des SCOP en France est ainsi lié à l'absence de soutien des grandes centrales syndicales et des partis politiques ayant pour projet la transformation sociale, sans sous-estimer le fait que les SCOP à elles seules ne constituent pas un projet de renversement du capitalisme, et ne deviennent un outil de réappropriation sociale que dans un contexte offensif global. Un autre facteur de non défense de ce projet sociétal de la part de la plupart des partis de gauche et d'extrême gauche réside dans une vision de la transformation sociale venant d'en haut, de l'Etat ou des pouvoirs constitués. On peut dans ces conditions difficilement reprocher aux salariés confrontés aux plans sociaux leur manque de confiance dans ce type de solution. C'est là un vaste champ qui devrait faire l'objet de formations de la part des syndicats, des partis, et de réflexions de la part des régions.

## **Limites et questions**

Comme l'écrit Thomas Coutrot, la solution de reprise des entreprises par leurs salariés, ou d'autogestion, ne doit pas être isolée d'une transformation sociale plus large, sous peine de s'essouffler dans la concurrence généralisée :

« L'autogestion ne peut bien entendu se limiter à l'entreprise. Faute de quoi on débouche sur une concurrence effrénée entre collectifs de travail, et un corporatisme d'entreprise qui favorise une involution de type capitaliste. Les marchés peuvent faire l'objet d'une construction sociale qui en fasse des instruments de transparence et de libre choix, non de manipulation et de monopolisation. Diane Elson propose à cet effet deux innovations institutionnelles majeures dans le cadre d'une économie autogestionnaire: une avancée

---

<sup>29</sup> Lucien COLLONGES (coord.), *Autogestion hier, aujourd'hui, demain*, Paris, Syllepse, 2010, 695 p.

<sup>30</sup> Thomas COUTROT, *Jalons vers un monde possible*, Le Bord de l'eau, 2010. Voir notamment les chapitres « Démocratiser l'économie : la socialisation du marché » et « Pour une relocalisation coopérative » .

décisive dans le développement de l'accès de tous aux services de base (éducation, santé, communication, logement...), notamment via un revenu social garanti de haut niveau; et un processus de « socialisation des marchés », grâce au développement d'un système sophistiqué de production et de diffusion d'information sur les coûts, la qualité des produits, les impacts écologiques des procédés de production, les marges et les revenus des producteurs. Dans ses propositions, les consommateurs et leurs organisations sont appelés à jouer un rôle actif dans l'orientation de la production, notamment par l'utilisation de critères sociaux et écologiques dans l'évaluation de la qualité des biens et services. Le « commerce équitable » et la « responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise » deviennent alors les normes sociales de fonctionnement des marchés, et non des niches concurrentielles comme dans le capitalisme d'aujourd'hui. Ce système s'appuie sur des réseaux d'institutions spécialisées de planification au niveau sectoriel et/ou local. »<sup>31</sup>.

Cette socialisation démocratique des décisions économiques, selon Thomas Coutrot, s'impose non seulement pour préserver l'environnement et les ressources et pour maîtriser la finance, mais pour construire le « travail décent » comme bien commun : « un travail certes correctement rémunéré, avec des droits sociaux, mais aussi des droits politiques, ceux d'intervenir dans la définition des conditions et des finalités mêmes du travail<sup>32</sup> ».

Nous retiendrons que la réappropriation des entreprises par leurs salariés reste une piste prioritaire à développer et à proposer de la part des divers acteurs du mouvement social, au premier rang desquels les syndicats. Mais elle peut difficilement se suffire à elle-même sans une transformation profonde du système économique.

## *L'intervention des Régions*

Certains des salariés en lutte que nous avons rencontrés plaident pour un investissement fort des régions dans le soutien aux entreprises menacées de fermeture, soit par de l'injection d'argent public, soit en aidant à chercher un repreneur, soit en facilitant la création de SCOP pour reprendre tout ou partie de la production.

Ce qui frappe lorsque l'on passe en revue certains des conflits sociaux emblématiques de l'année 2009, c'est le faible rôle joué par les régions – pourtant pratiquement toutes alors de gauche - dans le soutien aux salariés ou la recherche de solutions. Or, les régions ont dans leurs compétences le développement économique et la formation professionnelle. Et elles sont en première ligne quand des entreprises suppriment des centaines ou des milliers d'emplois, détruisant du même coup tous les emplois induits du bassin d'emploi. Elles pourraient soutenir la reprise par leurs salariés des entreprises menacées de fermeture en facilitant l'obtention par ces entreprises de commandes publiques et leur accès à des prêts à taux très bas.

Si les régions ne sont pas dépourvues de moyens, le tableau des aides aux entreprises et à leurs salariés de la part des régions est extrêmement contrasté<sup>33</sup>. Beaucoup de régions ont opté

---

<sup>31</sup> Thomas COUTROT, « Une stratégie de transition à l'économie solidaire », 2009. Voir aussi l'excellent ouvrage du même auteur, *Jalons vers un monde possible*, Paris, Le Bord de l'Eau, 2010, notamment les chapitres 6, « Démocratiser l'économie : la socialisation du marché », et 8, « Pour une relocalisation coopérative ».

<sup>32</sup> Thomas COUTROT, op. cité, p. 96.

<sup>33</sup> Marianne BOISSINOT, *Mesures prises par les régions afin de soutenir les entreprises dans la crise*, Note de synthèse de l'Institut Supérieur des Métiers, juillet 2009.

pour l'augmentation de leur participation financière à certains Fonds, notamment ceux en partenariat avec Oséo. Certaines ont mis en place des dispositifs favorisant la reprise des entreprises, comme le Poitou-Charentes, l'Alsace, avec l'ARED (aide régionale à la reprise d'entreprises en difficulté), l'Aquitaine, avec un plan d'appui à la transmission et la reprise d'entreprise, la Basse-Normandie, avec des Contrats de développement Transmission d'un minimum de 400 000 euros, le Limousin, avec un dispositif d'Appui à la Reprise d'Entreprise pour le Maintien de l'Emploi dans les PME. Existent aussi en général des aides au renforcement des fonds propres des entreprises, des garanties des prêts bancaires, des avances de trésorerie.

En matière d'anticipation de sortie de crise et d'aide à la formation-reconversion des salariés licenciés ou menacés, plusieurs régions ont créé des « services publics régionaux de la formation professionnelle », c'est le cas en Bourgogne, Limousin, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. Les conseils régionaux ont financé leurs propres dispositifs anticrise, tels que le chèque-formation, les fonds spéciaux, l'aide à la formation des salariés en chômage partiel, en Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Champagne-Ardenne (avec l'Alternative formation au chômage partiel, pendant le temps de travail), Franche-Comté, Limousin, Midi-Pyrénées, Picardie, Provence Côte d'Azur. Ces dispositifs de participation à la formation des salariés mis en chômage partiel sont même nommés plans de sécurisation des parcours professionnels en Franche-Comté, pour les salariés dont l'entreprise subit une baisse d'activité, et en Pays de la Loire. etc. La participation financière des régions à la formation professionnelle, en hausse constante depuis 2004, représente 4 milliards d'euros, soit 15,5 % de la dépense nationale. Ainsi les salariés licenciés de l'entreprise Heuliez, en Poitou-Charentes, ont-ils à leur disposition un plan de formation de 140 000 heures, avec un fort investissement de la Région.

La formation professionnelle est particulièrement importante pour le reclassement des salariés et doit être aussi utilisée pour leur reconversion en situation d'emploi, sachant que le service de l'emploi – Pôle emploi désormais – ne propose plus, depuis 2002 déjà, de formations longues et qualifiantes aux chômeurs.

Ces expériences sont intéressantes et ouvrent des pistes. Cependant, ce que disent d'autres salariés, c'est que l'argent public, celui des contribuables, n'a pas, sauf en cas de réappropriation par les salariés, à renflouer des entreprises qui une fois empoché les subventions, s'empressent de délocaliser. En effet, les aides publiques sont trop souvent sans contre-partie, ou bien les entreprises n'hésitent pas à s'en exonérer. Une des mesures de précaution minimale serait donc d'assortir toute aide publique de conditions strictes : absence de licenciement, maintien de la production sur place, embauches...

On pourrait aller plus loin, et attendre des régions qu'elles s'engagent dans le co-financement ou la garantie d'entreprises en difficulté, qu'elles en soutiennent la reprise par les salariés, par l'intermédiaire de fonds mutualisés en partie financés par des contributions des entreprises et par une taxation des capitaux.

Enfin, elles ont un rôle crucial à jouer dans la mise à disposition des salariés, menacés ou frappés par des plans sociaux et des fermetures d'entreprises, de formations longues et qualifiantes, favorisant leur reconversion librement choisie et correctement rémunérée vers de nouveaux emplois. Là encore, il s'agit de mettre à due contribution les entreprises et notamment les groupes internationalisés et fonds d'investissement qui actuellement décident en toute impunité de la vie et de la mort des entreprises et du sort des salariés.

On peut aussi avancer des pistes de transformation sociale et écologique que les régions pourraient soutenir. Parmi celles-ci, Thomas Coutrot propose :



- contrôle citoyen sur les entreprises (consommation responsable, boycotts, alliances ONG/syndicats...); ainsi dans les mois et années à venir je pense qu'une alliance entre les syndicats des banques et les associations (usagers, chômeurs, mal logés, écologistes, Attac...) serait décisive pour porter l'exigence d'une socialisation démocratique du système bancaire, en faisant pression sur les pouvoirs publics et les directions des banques pour une nouvelle politique du crédit
- développement de réseaux économiques solidaires, de « zones libres », affranchies de l'emprise du capital : commerce équitable, réseaux de production et d'échanges locaux, coopératives, entreprises sociales ... ce que Diane Elson, une économiste marxiste britannique particulièrement stimulante, appelle la « socialisation du marché »;
- développement de réseaux productifs et culturels basés sur la coopération décentralisée et gratuite, à l'image de la communauté du libre sur Internet (il s'agit là d'un outil majeur de construction d'une contre-culture, indispensable dans la guerre de positions).

### *Le contrôle ou l'interdiction des licenciements*

La question de l'interdiction des licenciements ne fait pas consensus dans la classe politique ni même au niveau des centrales syndicales. Si le NPA la met en avant, cette interdiction n'est revendiquée que pour les entreprises qui font des profits par l'Union syndicale Solidaires. En effet, l'Union syndicale Solidaires propose cette mesure dans les entreprises bénéficiaires, et propose également un nouveau statut du salarié garantissant salaire, ancienneté et qualification. Elle propose aussi une indemnisation à 100 % du chômage partiel payé exclusivement par un fonds patronal mutualisé. Enfin, elle revendique qu'il n'y ait pas de suppression d'emplois, ainsi que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Parmi les sept résolutions adoptées au 49<sup>e</sup> Congrès de la CGT en décembre 2009, la première porte, outre sur la mise en œuvre d'une « sécurité sociale professionnelle » composante d'un « nouveau statut du travail salarié » - qui est comme on le sait la revendication maîtresse de la CGT – sur la mise en place d'un « droit suspensif des licenciements » et de « conseils territoriaux pour la sécurité de l'emploi ». La revendication n'est pas plus précise et ne revient pas à une interdiction des licenciements.

D'aucuns reprochent ainsi à la CGT de substituer le nouveau statut du travail salarié à la lutte contre les licenciements et de s'accommoder de ceux-ci.

Certes la revendication d'une interdiction totale des licenciements peut-elle paraître utopique : comment empêcher des entreprises en difficulté de fermer, ou de réduire leurs effectifs ? Elle est beaucoup mieux acceptée s'agissant des entreprises qui font des profits, sachant que même dans ce cas, elle serait difficile à appliquer et aux effets insuffisants, car les techniques de gestion comptable et financière d'entreprises multinationales sont très développées et habiles à créer des filiales et à camoufler leurs profits.

L'idée minimale en tout cas serait de rétablir un contrôle strict des licenciements en donnant un droit de veto aux salariés, et de faire payer très cher les licenciements aux entreprises en bonne santé, pour les rendre dissuasifs.

La proposition de taxer les licenciements a été faite par des économistes de droite, notamment Cahuc. Mais le grand danger de cette proposition était de se substituer pour le salarié à tous les dispositifs d'aide existants, et notamment à l'assurance-chômage telle qu'elle existe actuellement, en dispensant les entreprises de verser des cotisations d'assurance chômage.

## *La sécurisation des parcours professionnels*

Deux revendications majeures sont mises en avant par les différents syndicats en France pour faire face aux mutations industrielles avec leur cortège de licenciements : la sécurité sociale professionnelle, défendue par la CGT, Solidaires et la CFTC - avec son projet de statut du travailleur -, d'une part, et d'autre part, la sécurisation des parcours professionnels, seule défendue par la CFDT, pour qui il s'agit de sécuriser les parcours plutôt que le contrat de travail.

La revendication d'un statut nouveau du salarié ou d'une véritable sécurité sociale professionnelle porte sur le maintien du salaire, du contrat et des droits qui lui sont attachés – droit à la formation, à la retraite, à la carrière... - en cas de licenciement. Pour la CGT, il s'agit de créer un « nouveau statut du travail salarié », assurant en cas de licenciement le maintien du contrat et du salaire avec tous les droits sociaux qui lui sont attachés ( à la retraite, à la formation, à la carrière...), jusqu'au retour à l'emploi. Solidaires défend le même projet. Pour ces deux syndicats, le salarié devrait conserver un revenu égal au SMIC. Pour la CFTC, 80 % du SMIC sont revendiqués.

Bernard Friot a montré les grandes résistances que rencontre au sein de la CGT la revendication de « nouveau statut du travail salarié », très peu portée et rarement esquissée<sup>34</sup>.

Dans les luttes dont nous avons rendu compte, cette revendication n'a pas été présente. On ne la retrouve, sous la forme quelque peu édulcorée de sécurisation des parcours professionnels, que chez Heuliez avec la CFDT, dans un contexte comme on l'a vu de maintien de l'outil de travail et d'acceptation d'un certain nombre de licenciements, soit la « part du feu » pour laisser l'entreprise susceptible de trouver un repreneur.

Dans ce cas, les salariés sont soit en chômage partiel payé à 100 % grâce à un complément financier de l'entreprise à l'aide de l'Etat, soit en formation, payée également à 100 % du salaire, soit en emploi. L'enveloppe conséquente obtenue en heures de formation permet d'assurer une formation de haut niveau et de longue durée aux salariés, qui les arme pour affronter les mutations technologiques.

Un autre exemple de sécurisation des parcours professionnels est fourni par le Conseil régional de Franche-Comté, qui a signé en juin 2009 avec la CFDT, la CGT, la CFTC et Fo, et avec la MEDEF, l'UIMM et la CGPME un dispositif de ce type. D'un coût avoisinant le million d'euros, il est financé à hauteur de 70 % par le Forthac, organisme paritaire collecteur de fonds de la formation pour sept branches industrielles, du cuir au textile, et à hauteur de 15 % par la région. S'adressant exclusivement aux ouvriers qui, peu diplômés, ont du mal à rebondir sur le marché du travail, il propose de la formation rémunérée au lieu de chômage partiel.

La région Lorraine va quant à elle consacrer en 2010 un million d'euros à la formation de travailleurs précaires, grâce au Fonds d'insertion pour les Lorrains (FIL), qui vise les personnes en contrat aidé, au RSA, à temps partiel, les intérimaires et les titulaires de CDD de moins de six mois. Les salariés concernés peuvent s'adresser à la région et obtenir un chèque individuel de formation, et les employeurs peuvent recevoir une aide pour financer un plan de formation, à hauteur de 80 % avec un plafond de 5 000 euros. Dans cette région, le taux de chômage (9,9 %) a connu la deuxième augmentation la plus forte du pays en 2009. La région consacrera 134 millions d'euros à la formation professionnelle en 2010.

Il semble que dans la majorité des entreprises où nous avons enquêté, cette solution n'ait pas été envisagée car la lutte s'est concentrée contre les plans sociaux ou la fermeture, et la reprise

---

<sup>34</sup> Bernard FRIOT, « La revendication d'un nouveau statut du travail salarié à la CGT : enjeu d'une unification du salariat ? », in Sophie BÉROUD, Paul BOUFFARTIGUE (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, pp. 315-331.

du site de production par un autre investisseur n'a pu être recherchée, ou alors, comme dans le cas de Molex, n'a concerné que de rares salariés. Les salariés se sont alors battus pour les indemnités de départ les plus élevées possible.

Or, la sécurisation des parcours professionnels, ou la sécurité sociale professionnelle, est la seule solution pour maintenir aux salariés leur salaire tout en leur permettant de se former et de préparer leur reconversion si nécessaire. Elle devrait être beaucoup plus largement développée, et la récente extension du Contrat de transition professionnelle – qui en est une forme – de 8 à 40 bassins d'emploi reste encore insuffisante. Comme le notent Armelle Gorgeu et René Mathieu, le plus important est la préservation du contrat de travail, même lorsqu'il y a mutation de l'activité. Cette solution est plus développée en Allemagne.

### ***La réduction de la précarité***

La réduction de la précarité salariale ne fait bien entendu pas partie des objectifs et des stratégies de la plupart des entreprises. On a vu que même dans des entreprises florissantes ou en période de stabilité des perspectives économiques, le recours à la flexibilité de la main d'œuvre était une constante largement pratiquée par les entreprises. L'intérim, notamment, a pu servir de variable principale d'ajustement aux fluctuations de l'activité dans le secteur automobile, et même devenir un mode de gestion de la main d'œuvre à part entière, comme le montrent les travaux d'Armelle Gorgeu et René Mathieu au Centre d'Etudes de l'Emploi<sup>35</sup>.

Pourtant, on peut estimer que le recours massif ou important à de la main d'œuvre précarisée est un facteur d'affaiblissement du potentiel productif et du contenu technologique et scientifique de l'économie. En effet, l'entreprise n'investit pas dans la formation des travailleurs précaires. Leur turn-over s'oppose à l'accumulation de savoirs-faire et à la transmission des connaissances et des innovations. Il en résulte à terme un manque de compétitivité.

Ainsi la filière automobile pratique un taux de recours à l'intérim entre 13,6 % fin 2002 et 11,7 % début 2008. Ce sont les premiers à être remerciés quand la conjoncture se dégrade. Ils peuvent ensuite être réembauchés en période de reprise. Cette instabilité se heurte à toute politique d'élévation des qualifications. Les intérimaires sont affectés aux postes les plus pénibles, au détriment de leur santé et d'une adaptation des entreprises à l'objectif de travail décent. Des travailleurs qui ne savent pas si demain ils feront encore partie de l'entreprise ne peuvent s'investir de la même manière que des travailleurs stables, ni développer une carrière, avec le développement concomitant de leurs compétences.

Seule une politique de lutte active contre la précarité de l'emploi, par l'imposition du contrat à durée indéterminée comme norme, et la chasse aux CDD et à l'intérim indéfiniment renouvelés, peuvent asseoir un développement du contenu en qualité des emplois et du tissu productif.

### ***Le renforcement du pouvoir des salariés***

A défaut d'une réappropriation des entreprises par leurs salariés, seule véritable solution, une mesure urgente consiste à renforcer considérablement les pouvoirs dont disposent les salariés

<sup>35</sup> Armelle GORGEU, René MATHIEU, « Intérim, conditions de travail et santé : une étude de cas dans la filière automobile en France », à paraître in BELKACEM, KORNIG, MICHON (dir.), *Les Etats de l'intérim*, Paris, L'Harmattan.

au sein de l'entreprise, par le renforcement du pouvoir des représentants du personnel, au sein des comités d'entreprise et des comités centraux d'entreprise. Compte tenu de l'internationalisation des groupes, les comités européens ou internationaux de groupe devraient voir leurs pouvoirs renforcés, pour aller au-delà d'un simple rôle consultatif. Les salariés et leurs organisations devraient avoir un droit de regard sur les salaires, les conditions d'embauche et de travail, et sur l'organisation du travail. Ils devraient également avoir leur mot à dire sur l'affectation des gains de l'entreprise entre actionnaires, investissement et salaires, et bien sûr, sur les décisions d'implantation à l'étranger et sur les délocalisations. Ces pouvoirs devraient inclure un droit suspensif des licenciements, jusqu'à ce que tous les emplois soient sauvegardés ou reconvertis avec maintien du salaire des salariés, de leur ancienneté et de leur contrat. On a vu que les propositions de sécurité sociale professionnelle vont dans ce sens.

Les pouvoirs des salariés devraient également concerner les sous-traitants de l'entreprise, à l'heure où l'externalisation de la production atteint des proportions considérables dans la fabrication d'un produit. C'est pourquoi les expériences de comités d'hygiène et de sécurité de bassin, élargis aux salariés des entreprises sous-traitantes, sont très intéressantes. Elles posent aussi la question de la relance du syndicalisme interprofessionnel territorial.

Cela suppose évidemment des syndicats de lutte de classe et non des syndicats cogestionnaires, ou pire, alliés objectifs du patronat comme c'est malheureusement le cas de certains et comme on en a vu de nombreux exemples dans ces pages. Cela pose la question d'un contrôle effectif et démocratique des salariés sur la production.

### ***Celui des structures de bassin***

On a vu dans le récit des différentes luttes l'importance que jouait le soutien de la population et des élus locaux. Une entreprise qui emploie des centaines, voire des milliers d'emplois a forcément une importance considérable pour sa région d'implantation, de part son propre poids mais aussi les emplois induits en cascade dans le bassin qui est le sien.

Plusieurs confédérations syndicales insistent sur le renforcement des outils de régulation économique, de soutien à l'activité et à la formation, au niveau des bassins d'emploi. C'est l'un des enjeux du syndicalisme actuellement, face au morcellement des collectifs de travail lié à la précarisation et à l'éclatement en diverses unités sous-traitantes, de se renforcer au niveau de bassins d'emploi, et de pouvoir s'appuyer sur des instances de concertation à ce niveau, comme le soulignent les auteurs de l'ouvrage collectif coordonné par Sophie Bérout et Paul Bouffartigue<sup>36</sup>.

Le bassin d'emploi est aussi le niveau pertinent pour mettre en œuvre une sécurisation des parcours professionnels cofinancée par les entreprises, avec le concours éventuel des régions.

### ***La reconversion industrielle***

Face à la crise qui frappe l'industrie en France, des experts, des politiques préconisent une reconversion des activités vers les services, et le développement du contenu technologique des produits. C'est l'exemple suivi par la Grande Bretagne par exemple. Mais cela pose une question : un pays peut-il laisser partir toute son industrie et reposer uniquement sur les services, même si ces derniers occupent une place croissante dans les économies des pays les

---

<sup>36</sup> Sophie BÉROUD, Paul BOUFFARTIGUE, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.

plus développés ? Nous ne le croyons pas. D'autant qu'une bonne partie des services – les services aux entreprises précisément – dépendent de la présence d'un secteur secondaire.

Une piste de reconversion avancée par d'autres experts et soutenue par le gouvernement actuel, justifiée de plus par la réponse nécessaire au défi climatique, consisterait à développer les « emplois verts ». Mais à condition que ces derniers ne se limitent pas aux services, notamment à la personne – emplois précaires et mal payés – ou aux activités immatérielles du secteur des NTIC, comme certains, y compris dans les rangs des écologistes, semblent s'y borner. L'industrie demeure un secteur clé de la production d'un pays qui se veut indépendant, et entraîne une grande partie des services derrière elle.

Quant à la piste des « emplois verts », une conférence gouvernementale sur les métiers de la croissance verte était ainsi organisée à la Défense le 28 janvier 2010. Le gouvernement y annonçait la possibilité de créer 600 000 emplois d'ici 2020, dont : 90 000 dans l'agriculture biologique, l'approvisionnement de proximité et le conseil ; 314 000 générés ou maintenus dans le bâtiment, en lien avec le développement des énergies renouvelables et avec les exigences de performance énergétique ; 260 000 dans les énergies renouvelables ; 80 000 pour la réalisation d'infrastructures ferroviaires, 5 000 dans la création de tramways urbains, et 9 000 dans la construction du canal Seine Nord ; 220 000 dans le secteur de l'eau et de l'assainissement ; 20 000 dans les services écologiques. Par contre, dans le secteur de l'automobile, le rapporteur restait très prudent, estimant la filière globalement en sureffectif et jugeant ses perspectives incertaines.

Michèle Pappalardo, Commissaire générale au développement durable, estime que les emplois liés à la protection de l'environnement et à la gestion des ressources représentent en 2008, au sens large, 405 000 emplois, et pourraient représenter 600 000 emplois créés ou préservés, si l'on atteint les 440 milliards d'euros d'investissements prévus par le Grenelle de l'environnement, dont une moitié dans le seul bâtiment. Mais pour passer d'une simple croissance verte à une économie verte, ce sont selon elle tous les métiers qui devront évoluer, avec de gros efforts en matière de formation.

C'est bien plus largement la question de la reconversion écologique de tous les secteurs qui se pose. Non seulement la nature des productions d'une économie évolue sans cesse sous l'impulsion du progrès technique, mais maintenant elle devra le faire de plus en plus sous la pression de la raréfaction des ressources d'énergies fossiles. Il en résulte que tout secteur industriel doit faire l'objet d'études prévisionnelles et de politiques délibérées pour assurer son adaptation et sa possible reconversion. On pourrait souhaiter que de telles études soient menées sous la direction conjointe du gouvernement et des syndicats de salariés, ces derniers devraient toutefois avoir un rôle déterminant si l'on veut éviter la fuite en avant qui caractérise les stratégies des capitalistes jusqu'ici. Ainsi les syndicalistes de la raffinerie des Flandres Total à Dunkerque, promise à la fermeture, réclament-ils en vain à l'Etat et à Total un sursis de cinq ans permettant d'étudier la reconversion écologique du site.

Cela revient à poser la question : Que produit-on ? Comment ? Pour qui ? Privilégie-t-on les besoins sociaux et les contraintes d'un développement durable ?

Ces questions sont du ressort des citoyens et des salariés. L'expérience prouve que les dirigeants actuels du patronat et des grandes firmes internationales ne visent que la perpétuation coûte que coûte de leurs profits.

## ***La formation professionnelle***

« Former plutôt que licencier », déclarait fin décembre 2009 Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat à l'emploi, lui-même à l'adresse des entreprises, si peu entendu fut-il ! Face à la crise, à l'augmentation des plans sociaux et du chômage, la formation pourrait être une priorité pour maintenir les salariés en activité et les adapter aux mutations économiques.

Dès 2008, les entreprises françaises ont été invitées à former leurs salariés contraints au chômage partiel, notamment par le biais des CTP (contrats de transition professionnelle), dont le dispositif a été étendu de 7 à 40 bassins d'emploi. Ce dispositif permet aux licenciés économiques de combiner travail et formation en conservant leur salaire pendant un an.

Les entreprises participent à la formation professionnelle de multiples façons : alternance, plan de formation, DIF (droit individuel à la formation), contrats et périodes de professionnalisation, congé individuel de formation. 35 % des TPE, 60 % des PME et 95 % des entreprises de plus de 50 salariés avaient en 2008 un plan de formation. Les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de consacrer chaque année 1,6 % de leur masse salariale à la formation.

Mais avec la crise, les entreprises ont fortement réduit leurs actions de formation, conçue comme une variable d'ajustement. Ce d'autant qu'en France, à la différence des Pays-Bas par exemple, il n'y a pas d'incitation fiscale à l'effort de formation. En 2009, la Fédération de la Formation Professionnelle a constaté, pour la première fois depuis huit ans, une baisse du chiffre d'affaires des organismes privés de formation de 2,1 %.

De plus, la durée moyenne de formation par salarié est extrêmement basse, soit de 13 heures seulement par an, alors que le seul droit individuel à la formation donne à chaque salarié un crédit d'heures de 20 heures par an – lui-même très faible, même si cela constitue un premier pas. Le DIF n'est utilisé que par 28 % des salariés.

Enfin, dernière injustice, ce sont les salariés en contrat à durée indéterminée et les plus qualifiés qui sont les principaux bénéficiaires de la formation professionnelle, alors que les moins formés et les plus précaires en auraient logiquement plus encore besoin. En effet, les entreprises jugent non rentable de former leurs salariés les moins diplômés ou qui risquent de sortir des effectifs. C'est la formation des moins qualifiés qui a le plus diminué en 2009.

C'est donc par un effort beaucoup plus important de formation professionnelle, non seulement des salariés licenciés, mais également des salariés les plus fragilisés dans l'entreprise, que les pouvoirs publics pourront apporter une réponse à la crise de nombreux secteurs, notamment dans l'industrie. C'est aussi ce que préconise El Mouhoub Mouhoud dans son ouvrage sur les délocalisations : « Une politique plus offensive [des pouvoirs publics] viserait à anticiper les chocs de cette mondialisation économique en concentrant les aides sur les personnes directement, en menant des politiques actives d'éducation, de formation, d'acquisition de langues étrangères, etc., et en s'appuyant sur les infrastructures du territoire lui-même. [...] Concentrer les ressources sur les personnes et les territoires plutôt que sur les entreprises peut davantage être susceptible d'attirer les entreprises dont la vocation à l'ancrage territorial est plus forte. »

Il faudrait également que l'organisme chargé d'indemniser et d'accompagner les chômeurs vers l'emploi, Pôle –Emploi, qui résulte depuis 2009 de la fusion entre l'ANPE et l'Assedic, offre aux demandeurs d'emploi des formations à la demande, y compris longues et qualifiantes, librement choisies et correctement rémunérées, ce qui est loin d'être le cas. La France pourrait utilement s'inspirer d'autres modèles, notamment ceux des pays scandinaves et de la Belgique et des Pays-Bas, où l'accès à des formations longues et qualifiantes est offert aux chômeurs, y compris aux plus jeunes. Un immense progrès reste à faire en ce domaine, crucial pour l'adaptation de l'économie française aux défis de la mondialisation.

Un aspect très important de la reconversion-formation professionnelle des salariés licenciés est de leur permettre de valoriser correctement leur expérience professionnelle, surtout

lorsqu'ils ont un long passé en entreprise, et de les associer aux expériences de reclassement, en tenant compte des difficultés qu'ils éprouvent à tourner la page vis-à-vis de leur expérience professionnelle antérieure sans la nier. Comme le remarque Delphine Corteel<sup>37</sup>, les associations d'anciens salariés licenciés comme « Chœurs de fondeurs » pour les ex-Métaleurop, préservent le collectif de travail et le mobilisent pour soutenir les projets professionnels des anciens salariés, beaucoup mieux que ne le feraient seuls les organismes institutionnels de reclassement.

## *Le Développement de la recherche*

Toute politique de développement de la capacité industrielle française passe nécessairement par le renforcement de l'effort de recherche et celui des liens entre recherche et industrie.

L'effort de la France en matière de R & D est insuffisant, comparé à celui d'autres pays développés. La France consacre 2,23 % de son PIB aux dépenses de R&D, alors que la Suède y consacre 4,27 %, la Finlande 3,4, le Japon 2,98, les Etats-Unis 2,8 et l'Allemagne 2,49%.

Plusieurs syndicats estiment que cet effort devrait atteindre au moins 3 % du PIB, et être porté à 33 milliards d'euros annuels, au lieu de 21 actuellement.

Cet effort de recherche devrait aussi profiter aux PME, insuffisamment irriguées par les fonds publics.

En France, la part de R&D financée par les entreprises (soit 54,1 %) est inférieure à la moyenne européenne, et bien moindre que dans les pays du Nord, la Belgique, l'Allemagne et l'Irlande.

Un autre aspect du renforcement du potentiel industriel passe par le développement des relations recherche-industrie, encore insuffisantes en France par rapport à d'autres pays, comme l'Allemagne. Ce n'est pas un hasard si trois agglomérations industrielles françaises, Grenoble, Nancy et Toulouse, ont su préserver leur potentiel productif et développer des productions internationalement performantes : c'est grâce à des relations étroites et fort anciennes nouées entre les scientifiques de leurs universités et les industriels, avec l'aide d'élus locaux souvent issus de ces deux milieux professionnels, et sont ainsi devenues des villes technopolitaines. Or, ce type de relations reste encore l'exception en France. Pourtant, comme le souligne l'OCDE, les innovations sont bien plus qu'un simple aboutissement de la recherche et des inventions. Elles sont le résultat d'allers et retours entre les laboratoires de recherche, les départements de fabrication des entreprises et leurs départements commerciaux. Dans les entreprises dont nous avons rencontré les délégués syndicaux, celles qui possédaient un laboratoire de recherche, comme Heuliez, avaient plus de chance de résister aux menaces de délocalisation ou de fermeture.

Armelle Gorgeu et René Mathieu préconisent ainsi le développement de centres de recherche à proximité des unités de production industrielle et le tissage de relations de coopération avec elles, ce qui pourrait diminuer les menaces de fermeture et favoriser l'adaptation technologique.

## *La Taxation des importations ?*

---

<sup>37</sup> Delphine CORTEEL, « Fermetures d'usines : les associations d'anciens salariés comme espaces de médiation originaux », *Formation Emploi*, N° 108, 2009, pp. 53-65.

## *Ou le rattrapage des salaires des pays émergents ?*

Puisque les produits importés de pays à bas salaires et à absence de contrainte environnementale constituent une concurrence déloyale ou faussée aux produits fabriqués en France, une autre solution préconisée par certains serait de taxer les premiers, ou de les frapper de droits de douane correspondant au gain engendré par de bas coûts sociaux et environnementaux. Ceci pourrait pousser à l'augmentation des salaires dans ces pays et à une meilleure prise en compte de l'environnement. Cette position semble défendue par le Parti Socialiste, qui plaide pour un « juste échange » et des balises douanières pour compenser les distorsions de concurrence dues à l'absence de contrainte environnementale et aux bas salaires.

Un contrôle sur les importations ou une taxation de celles-ci sont des solutions incompatibles avec les actuels Traités de l'Union Européenne, qui tous interdisent le protectionnisme et imposent la concurrence libre et non faussée, en instaurant de fait le dumping social généralisé au sein des 27 pays européens signataires. Il n'y aurait dès lors que deux choix : sortir de l'Union européenne, ce qui est peu crédible, ou lutter pour imposer un changement des Traités et la mise en œuvre d'une véritable Europe sociale, imposant un SMIC européen.

En effet, certains diront : en taxant les importations, on aide encore des patrons – les « nôtres », à condition de pouvoir identifier des patrons nationaux, ce qui est loin d'être le cas. Mieux vaudrait selon eux amener les pays à bas salaires à devoir les augmenter, et soutenir les luttes des travailleurs de ces pays pour des augmentations de salaires. Et il est évident que la solidarité avec les luttes des travailleurs des pays émergents pour une augmentation des salaires est une voie essentielle. On l'a vu dans le cas de la lutte des salariés de Renault en Roumanie, que les salariés français ont soutenue.

Si la piste d'un relèvement significatif des salaires dans les pays émergents est à poursuivre, elle conduit à interpellier les institutions internationales, au premier rang desquelles l'Organisation Internationale du Travail, pour qu'elles poussent à instaurer un salaire minimum international, ou des salaires minima dans les différents pays selon un pourcentage donné de leur produit intérieur brut.

Cette piste est avancée par Fabien Besson et Cédric Durand dans le document de travail du CEPN d'octobre 2006 précédemment cité sur les délocalisations de services. Pour eux, il est nécessaire, face à l'entrée toujours croissante de nouvelles activités dans l'internationalisation des processus productifs, de redonner à l'Etat les moyens de se déployer, ce qui passe soit par un renforcement de leur souveraineté économique, soit par la constitution d'un proto-Etat social mondial.

Quant à la piste d'un protectionnisme européen, qui pousserait à prélever des taxes sur les importations des pays ne respectant pas les normes sociales et environnementales, elle fait débat, notamment au sein d'ATTAC. Frédéric Viale<sup>38</sup> la soutient. Il écrit : « Le combat contre le libre-échange doit passer par la réappropriation, par les mouvements sociaux et les syndicats, de la notion de protectionnisme. Seul un protectionnisme européen rendra une marge de manœuvre politique aux populations. [...] Evidemment, il ne sera pas question d'instaurer un protectionnisme européen simplement pour garantir des profits faciles aux entreprises d'Europe. Pourquoi ne pas poser comme règle par exemple que seuls entrent les produits en provenance de l'extérieur de l'Union dont le processus de fabrication respecte les cinq piliers fondamentaux posés par l'Organisation Internationale du travail, parmi lesquels se trouvent le droit de se syndiquer, l'obligation de payer les salariés à un tarif décent, l'interdiction du travail des enfants ? »

---

<sup>38</sup> Frédéric VIALE, *L'horreur européenne*, Paris, Tatamis, 2010.



Michel Husson remarque que « ce type de proposition a le tort d'oublier que l'orientation des courants d'échanges et d'investissements est largement déterminée par les multinationales. L'idée d'un Nord vertueux menacé par un Sud déloyal escamote cet aspect des choses. Le contrôle, y compris au moyen de taxes, devrait s'exercer d'abord sur ces grands groupes basés pour la plupart dans les pays du Nord. » ATTAC, dans un document de 2000<sup>39</sup>, « Les exportations des pays du Sud vers le Nord sont, pour plus des deux-tiers, réalisées par les sociétés transnationales ou leurs filiales. Or, celles-ci s'installent de préférence dans des pays qui offrent, outre des avantages fiscaux et financiers, de bas salaires, des syndicats faibles ou des droits sociaux absents ou limités, et une législation environnementale laxiste. [...] Toute sanction doit porter autant sur les entreprises qui tirent avantage du non respect des normes sociales que sur le pays récepteur. C'est aussi la condition pour la mise en place de convergences avec les mouvements sociaux du Sud qui pourraient se servir des décisions d'institutions internationales pour mieux faire avancer leur combat en faveur des droits sociaux. »

C'est aussi la conclusion de Thomas Coutrot sur cette épineuse question<sup>40</sup> : « Les partisans du protectionnisme écologique négligent deux choses. D'abord la dette écologique. [...] Ensuite, il ne faut pas oublier que la majorité des exportations chinoises sont le fait de joint ventures avec participation massive de capitaux occidentaux. Quelle cohérence pour les pays du Nord à délocaliser leur pollution industrielle vers la Chine, pour ensuite taxer cette dernière à cause de cette pollution ? [...] Le même argument vaut contre le protectionnisme social : il serait plus logique de réduire les flux de capitaux que de taxer les produits issus des investissements occidentaux en Chine. [...] Comment sortir de cette contradiction ? L'idée de base est celle d'une politique coopérative et multilatérale de relocalisation. »

### *La relocalisation productive*

De plus en plus de voix s'élèvent, des décroissants aux altermondialistes, pour dénoncer les milliers de kilomètres parcourus par les produits du fait de l'explosion du commerce international et de la division internationale du travail, et pour prôner une relocalisation de la production au plus près de la consommation. Même si ces approches sont souvent essentiellement consacrées à la production agricole et plaident en effet pour le retour à la souveraineté alimentaire de chaque pays, la question de la production industrielle et des services est également posée : pourquoi des produits devraient-ils être fabriqués d'éléments provenant de multiples pays à des milliers de kilomètres de distance, sinon pour la recherche des plus bas coûts de production, mais avec des coûts de transports qui ne reflètent pas leurs conséquences environnementales ?

Pourquoi ne pas rechercher une meilleure allocation des ressources productives, plus proche des centres de consommation, et entraînant de moindres coûts environnementaux ?

Cette préoccupation est encore émergente au sein des réflexions des centrales syndicales et des partis politiques, bien qu'elle se développe lentement. Ainsi, le NPA inclut-il de plus en plus dans son programme des préoccupations écologiques, ainsi que le Parti de Gauche. Mais les syndicats y réfléchissent peu, sinon pas du tout.

Dans une perspective de lutte contre le réchauffement climatique, de réduction nécessaire des émissions de gaz à effet de serre, et de moindre consommation des énergies fossiles, il est incontournable de s'attaquer aux processus de division internationale du travail, pour rapprocher les lieux de production des lieux de consommation.

<sup>39</sup> ATTAC, *Contributions sociales et environnementales*, Paris, ATTAC-France, 27 mai 2000.

<sup>40</sup> Thomas COUTROT, op. cit., pp. 208-209.

Cela suppose bien évidemment de s'opposer aux stratégies de localisation des entreprises multinationales qui orchestrent ce ballet de transports croisés de produits à l'échelle de toute la planète.

Pour cela, il faut réintégrer dans le coût des produits le coût environnemental lié à la production de gaz à effets de serre.

## *La Réduction du temps de travail*

Passée de mode depuis son application controversée – car peu créatrice d'emplois et assortie d'une flexibilité accrue - par les lois Aubry, la réduction du temps de travail est pourtant l'une des réponses à la hausse de la productivité, car si elle est mise en œuvre sans recours accru à la flexibilité, elle permet de créer de nouveaux emplois.

Les politiques menées en France par le gouvernement de droite sous la présidence de Nicolas Sarkozy vont totalement à l'inverse de cette solution ; elles sont à proprement parler contra-cycliques, puisqu'en période de forte augmentation du chômage, elles instaurent des exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et tendent à repousser toujours plus loin l'âge légal de départ à la retraite, deux mesures qui ne peuvent qu'assécher les possibilités de création d'emplois, notamment pour les jeunes.

Face à l'augmentation constante de la productivité, surtout dans les activités industrielles, la seule solution pour créer des emplois est de réduire massivement le temps de travail, en allant vers les 32H, voire les 30H. Les progrès de la productivité horaire sur le long terme sont spectaculaires : on produit en une heure de travail en 2004 un volume de biens et services 15,6 fois plus élevé qu'en 1896. Pourtant, l'emploi est passé dans cette période de 18,8 à 24,6 millions, et cette progression n'a été possible que grâce à la baisse du temps de travail, passée de 2 695 heures par an à 1 441.

La réduction du temps de travail doit aussi aller de pair avec des embauches à due concurrence, et non pas se traduire par une flexibilité accrue et une intensification du travail, comme cela s'est produit dans le cas de la RTT mise en place par les lois Aubry.

La poursuite du mouvement historique de réduction du temps de travail est une nécessité absolue, face aux gains de productivité qui n'iront qu'en se poursuivant, afin de répartir le travail. Cette réduction du temps de travail doit s'accompagner d'embauches proportionnelles. Si les 35H du gouvernement Jospin ont eu un impact assez faible sur les créations d'emplois – 2 ou 3 % de créations d'emplois pour une baisse du temps de travail de 7 % en moyenne - , c'est parce que leur mise en œuvre a laissé de côté le principe essentiel de ces embauches proportionnelles. Et grâce à l'annualisation du temps de travail et à une flexibilité accrue, elles ont permis aux entreprises d'augmenter sensiblement la productivité horaire.

Comme le souligne Michel Husson<sup>41</sup>, « pour que la RTT dégage pleinement son potentiel de création d'emplois, il faut durcir les conditions de recours aux heures supplémentaires, faute de quoi la réduction de la durée légale ne conduira pas à une réduction de la durée effective. » Et il rappelle qu'appliqué à 24 millions d'emplois, le passage de 36 à 32 heures représente un potentiel de création de 3 millions d'emplois.

## *Une autre politique européenne*

---

<sup>41</sup> Michel HUSSON, *Un pur capitalisme*, Lausanne, Editions Page Deux, 2008.

Il est peu de dire que la mise en œuvre de l'Europe dans sa conception libérale actuelle ne favorise pas une politique industrielle nationale, ou le moindre contrôle des importations, choses quasi interdites par les parties de la Constitution consacrées à la politique économique et fiscale.

Une politique européenne radicalement différente serait pourtant l'une des solutions : que l'Europe ait une véritable politique industrielle et économique, permettant un rattrapage par le haut des salaires les plus bas pratiqués dans les pays les moins développés, et une lutte contre le dumping social. Il est certain que si l'Europe imposait partout un salaire minimum décent, l'attrait des pays européens actuellement à bas salaires serait bien moindre.

Resterait le risque de délocalisation vers des pays à bas salaire hors Communauté européenne. Et là, on retrouve la problématique d'une compensation, par la taxation ou des droits de douane sur les produits importés, de leur bas coût salarial et environnemental. On en est très loin.

A preuve les cris d'orfraie poussés par la Commissaire au Commerce de l'Union Européenne quand en janvier 2010 Sarkozy a fait mine de vouloir s'opposer au transfert de la Clio 4 fabriquée à Flins en Turquie. Tout cela est un jeu de rôles bien huilé, pour dispenser les pays européens d'agir, même le voudraient-ils.

Pour Michel Husson<sup>42</sup>, « il n'existe pas de recette miracle contre les délocalisations, ni de réponse ponctuelle à la mondialisation : le projet alternatif est global et doit être porté de manière à préserver sa cohérence. [...] L'alternative passe par une stratégie qui s'oppose aux principes libéraux, autour de deux orientations principales. La première consiste à densifier l'espace social européen selon les axes suivants : harmonisation fiscale et sociale ; mise en place de fonds d'harmonisation ; affirmation claire du principe du pays de destination plutôt que celui du pays d'origine ; politique de change active pour l'euro ; politique industrielle européenne active. La seconde est l'instauration de nouveaux rapports avec les pays du Sud : annulation de la dette publique ; régulation du cours des matières premières ; refus du dumping agro-alimentaire des pays industrialisés, par le biais de subventions directes et indirectes aux exportations ; accords commerciaux sur une base coopérative ; taxation de la spéculation sur les monnaies (taxe Tobin), dont une partie importante devrait revenir au Sud ; transferts de technologie, notamment en matière de production d'énergie ; rétablissement, puis augmentation, de l'aide publique au développement pour la construction d'infrastructures. » Il ajoute : « L'Union européenne est un relais de la mondialisation plutôt qu'un rempart. »

### *S'attaquer au pouvoir des actionnaires*

Le capitalisme s'est profondément transformé ces trente dernières années. Il repose aujourd'hui largement sur la finance, qui représente sa principale source de profit, même si la valeur initiale est toujours extraite de la production.

Les dividendes occupent ainsi dans le PIB une part croissante, passée de 3,2 % en 1982 à 8,7 % en 2007 en France. Ne parlons pas de leur explosion sur le plan mondial....

Comme on l'a vu dans les pages précédentes, les branches industrielles, les unes après les autres, ont été livrées au capitalisme financiarisé, souvent après de rudes batailles défensives des salariés.

Du fait de la domination du pouvoir des actionnaires sur les stratégies des entreprises, les décisions de fermeture, de restructuration, de mise en œuvre de plans sociaux ne sont pas prises à partir de la rentabilité réelle de la production, mais des seuls intérêts des actionnaires.

---

<sup>42</sup> Michel HUSSON, op. Cité.

Auparavant, lorsque les entreprises étaient détenues par des capitaines d'industrie, ce qui comptait était la productivité et la rentabilité de la production sur le marché. Aujourd'hui, on ferme une entreprise qui fait des bénéfices, ou on lui applique des plans sociaux draconiens alors même qu'elle est rentable, car sa rentabilité n'est pas jugée assez élevée. Et chacun sait que rien ne vaut un bon plan social pour faire bondir le cours de l'action en bourse.

Aujourd'hui, comme le souligne Michael Brie<sup>43</sup>, « ce sont essentiellement les fonds d'investissement qui s'imposent comme le représentant dominant de la propriété capitaliste. Un nouveau type de capitalisme, le capitalisme des marchés financiers surgit, qui est structuré par un « régime d'accumulation dominé par la finance » (François Chesnay) ou par un « régime de la propriété du patrimoine (Michel Aglietta). C'est un transfert « du capitalisme de management vers un capitalisme d'actionnariat ». Etant donné que les versements aux fonds d'investissement, à travers les assurances, les fonds de placement, etc..., dépendent exclusivement du taux de rendement réalisé par ces fonds, ceux-ci sont engagés dans une bataille concurrentielle très rude. Les entrepreneurs dont ils achètent les actions les intéressent uniquement sous l'aspect du taux de rendement du capital propre de l'entreprise. Si l'on s'attend à une baisse de ce taux, on retire le capital immédiatement. Les frais financiers s'élèvent, des entreprises même rentables sont contraintes à d'énormes mesures de rationalisation ou sont fermées. Les nouveaux propriétaires ne sont pas directement intéressés par une croissance réelle des entreprises qu'ils contrôlent, mais uniquement par le capital fictif investi, la « valeur de l'action ».

Frédéric Lordon, économiste, pose dans *Le Monde Diplomatique* de février 2010 la question centrale de l'utilité des Bourses, faisant remarquer le détournement de valeur qui s'opère des entreprises vers les investisseurs avec l'évolution de la Bourse comme institution de financement vers une institution de spéculation. Au lieu que les entreprises trouvent des financements auprès de la Bourse, « les capitaux levés par les entreprises sont devenus inférieurs aux volumes de cash pompés par les actionnaires, et la contribution nette des marchés d'actions au financement de l'économie est devenue négative (quasi nulle en France, mais colossalement négative aux Etats-Unis, notre modèle à tous). » Aussi pose-t-il la question : « Et si on supprimait la Bourse ?... »

Pour limiter le pouvoir des actionnaires, il faut mettre en oeuvre plusieurs mesures :

- interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits
- élévation du coût des licenciements pour les patrons, par la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle à leur charge
- mise en place d'un pôle financier public hégémonique, capable de prêter aux entreprises pour leurs besoins de développement, mais sans spéculer sur les fonds qui s'en dégagent.

Thomas Coutrot préconise, entre autres mesures :

- définanciariser les entreprises : réduire la liquidité des marchés financiers (réglementation, taxes globales sur les transactions financières), réserver le droit de vote aux actionnaires stables, réduire le financement sur les marchés, voire fermer les Bourses, facteur majeur d'instabilité, qui prélèvent plus de ressources qu'elles n'en apportent aux entreprises.
- socialiser le système bancaire: Il faut que les pouvoirs publics – au niveau régional, national ou européen selon les cas - assument la propriété des banques et associent à leur gestion les salariés, les organisations syndicales, les associations d'usagers, de défense de l'environnement, etc. Il doit s'agir non pas d'une étatisation mais d'une

---

<sup>43</sup> Michael BRIE, « La gauche, que peut-elle vouloir ? », supplément de la revue *Sozialismus*, mars 2006, publié par Espaces Marx.

appropriation sociale, je préfère dire d'une « socialisation ». (Le même principe devra être appliqué à l'ensemble des services publics, et aux grands groupes en faillite). La monnaie et le crédit doivent être désormais considérés comme des biens publics, trop importants pour être laissés entre les mains irresponsables de leurs actionnaires. Les Banques centrales doivent revenir sous contrôle politique et pouvoir prêter aux pouvoirs publics pour financer les investissements publics.

- démocratiser le pouvoir dans l'entreprise: instaurer un droit de veto des comités d'entreprises sur les décisions en matière d'emploi et d'investissement, élargir les CE aux sous-traitants et aux autres parties prenantes, favoriser la reprise des entreprises par leurs salariés.

Toutes ces mesures supposent bien évidemment un affrontement avec le système capitaliste qui ne peut les tolérer car elles contredisent totalement sa logique. De fait, aucun gouvernement affilié à ce système, qu'il soit néo-libéral ou social-libéral, ne prendra de telles mesures sans une pression populaire exceptionnelle. Ceci signifie que la seule réponse au désastre humain que causent les restructurations des entreprises menées selon la logique du capitalisme financiarisé réside dans l'imposition d'une transformation profonde et radicale du système, et dans le passage à un autre système, reposant sur une réappropriation par les salariés et les citoyens des moyens de production, de consommation, d'échange monétaire. Mais dès aujourd'hui, si les luttes trouvent le soutien qu'elles nécessitent de la part des syndicats et des partis de lutte des classes et de la population, elles peuvent déboucher sur la mise en œuvre de solutions révolutionnaires, autogérées et démocratiques. C'est vers cet objectif que nous devons tendre.

## *Conclusion*

Le panorama des luttes auquel nous nous sommes livrés, si incomplet soit-il, montre l'intensité et la détermination des combats que mènent et ont menés les salariés dans les entreprises frappées par les fermetures, les plans sociaux et les délocalisations. Lorsque la lutte fut menée dans un mouvement unitaire des salariés et de leurs principaux syndicats, des victoires non négligeables ont été arrachées. La lutte paie.

Une autre leçon est que plus la lutte est déclenchée en amont de la fermeture, plus elle a de chances d'enrayer ou de retarder le processus.

Ce panorama montre également la violence de l'offensive menée par des directions d'usines appartenant le plus souvent à des groupes internationalisés, et la domination quasi absolue de la logique financière sur toute logique économique. Il nous a fait rencontrer des salariés frappés dans leur chair par les stratégies d'entreprises à activité transnationale faisant jouer la concurrence sur le plan mondial, cette concurrence tant glorifiée par les tenants nationaux et européens du néo-libéralisme. Seules résistent mieux les PME et entreprises qui ont longtemps été ou sont encore des propriétés familiales, échappant à la prise de contrôle de groupes.

Si l'aide émanant de la population et des élus locaux a souvent été d'un apport non négligeable, c'est la désunion syndicale qui a été le principal frein aux luttes, certains syndicats jouant en fait le rôle d'alliés du patron, et cassant la lutte en demandant d'emblée des indemnités de départ. Il a aussi manqué cruellement une impulsion et une coordination nationales des luttes au niveau des principales centrales syndicales, carence amenant les salariés à s'organiser eux-mêmes au sein de Collectifs de lutte.

Il faut aussi souligner la carence des appareils de la gauche pour soutenir ces luttes, les populariser et pour proposer une politique industrielle alternative. Les deux carences conjuguées ont fait que de ces luttes n'est pas né un vaste mouvement social pour sauver des pans entiers de notre industrie et les emplois qui font vivre des régions entières.

Pourtant, ces combats ont porté, outre une exigence de dignité de la part des travailleurs attachés à leur outil de production, des revendications et des pistes pour une autre société, pour une reconnaissance de l'apport indispensable de l'industrie, pour une réappropriation par les salariés de l'outil de production et des finalités de la production, pour une réponse sociétale à la mesure du désastre que constituent non seulement cette agonie industrielle, mais l'expulsion en masse des hommes et des femmes des processus productifs, tandis que ceux et celles qui restent au travail sont de plus en plus aliénés par un système de management qui prive le travail de son sens.

Pourtant, ces luttes isolées et cruciales pour l'avenir de notre industrie auraient justifié un soutien d'une ampleur exceptionnelle et une traduction dans un projet politique global de transformation sociale et écologique, s'appuyant notamment sur la reconversion et la formation. Il n'en a rien été.

Il faut espérer que dans les années à venir, à la faveur de la montée en puissance du mouvement social, dans toutes ses composantes, dans le paysage politique et institutionnel français, naissent des initiatives à la hauteur de la dévastation de notre tissu productif et de l'énorme gâchis collectif de compétences qui l'accompagne au travers des suppressions sèches d'emplois. Ces initiatives devront poser clairement la question de la propriété sociale des entreprises, de la jugulation de la finance, de la maîtrise des délocalisations, de la lutte pour un travail décent.

Face à l'internationalisation des entreprises et à l'avènement d'une concurrence généralisée, il est également indispensable que le mouvement altermondialiste renforce sa réflexion et sa prise en compte des enjeux d'une production industrielle socialement utile,

écologiquement soutenable, et répartie équitablement sur la planète, avec une harmonisation par le haut des conditions de travail et des salaires.

En effet-, ces luttes l'ont montré comme d'autres dans les différents secteurs de la société (étudiants et universitaires, personnels hospitaliers, postiers, enseignants...), le système actuel d'exploitation à outrance et de dépossession de la force de travail, de domination de la finance et de pénétration de sa logique au cœur même de toutes les activités et au plus profond de l'être au travail, suscite une prise de conscience collective de la folie de notre époque, et le sentiment qu'il faudra une insurrection massive des corps et des esprits pour y mettre fin.

Ces luttes de salariés témoignent que le combat contre ce modèle de société basé sur l'exploitation brutale de l'homme et de la nature est à notre portée, mais doit devenir collectif, et prendre de l'ampleur, gagner en extension, fédérer plusieurs formes de résistance qui toutes portent une dimension d'alternative et un désir profond d'émancipation. L'heure est venue.

## ANNEXE I

### *Liste non exhaustive des entreprises qui licencient Janvier 2010*

*Etablie par le Collectif contre les patrons voyous*

Samedi 23 janvier 2010, par [cclpv](#) // [état des lieux](#)

Ce tableau des entreprises qui licencient ou qui suppriment des emplois est loin d'être exhaustif. Vous pouvez nous aider à le compléter en remplissant ce formulaire disponible [en cliquant ici](#).

Les suppressions d'emplois de ce tableau sont des licenciements collectifs sauf :

\* plan de départs "volontaires"

\*\* non remplacement des départs (retraite, démission, mutation, licenciement individuel...)

entreprise	ville/département	nombre suppressions d'emploi/effectif total	échéance
<a href="#">Aerazur</a> (filiale Zodiac)	Caudebec-les-Elbeuf/Seine-Maritime	?/450	août 2010
Air Liquide	Pont Saint Maxence/Oise	49/156	
Airox	Pau/Pyrénées-Atlantiques	23/23	2009
<a href="#">Akers</a>	Fraisses /Loire	117/117	2010
Alcatel Lucent	Lannion/Cotes d'Armor	200/1000	
Alcatel Lucent	Velizy/Yvelines	350/2700	
Alcatel Lucent Entreprise	Sofia Antipolis/Alpes-Maritimes	32/32	juin 2009
Alcan	France	321/2300	
<a href="#">Altran Technologies</a>	France	500*	2010
<a href="#">Altis semiconductor</a>	Corbeil/Essonne	400*/1400	2009
Amora-Maille	Dijon/Côte-d'Or	184/184	2009
Amora-Maille	Appoigny/Yonne	77/77	2009
<a href="#">AP-HP</a> (Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)	France	1000**/90000	2010
AQLE	Saint-Just-en-Chaussée/Oise	9/132	décembre 2009
ArcelorMittal	Gandrange/Moselle	590/590	2008
Arkema	Saint-Auban/Alpes-de-Haute-Provence	185/358	2010
Arkema	La Chambre/Savoie	35/35	
ASSAD 77	Melun/Seine-et-Marne	147/475	décembre 2009
Aubade	Saint Savin/Vienne	104/104	2010
<a href="#">BASF</a>	Saint-Aubin-les-Elbeuf/Seine-Maritime	40/309	2010
Beru	Chazelles-sur-Lyon/Loire	57/316	février 2010
Braun	Vieux-Thann/Haut-Rhin	13/193	2010
Cagné Manutention et Mc Loc	Beauvais/oise	85/85	décembre 2009
<a href="#">Caterpillar</a>	Grenoble et Echirolles/Isère	600	juin 2009
Celanese	Pardies/Pyrénées-Atlantiques	350/350	2009
Centrimage et GTC (filiales Eclair Groupe)	Joinville/Val-de-Marne	64/86	redressement judiciaire depuis le 1er septembre
Centre Pompidou ( <a href="#">Beaubourg</a> )	Paris	70**/1108	2012
<a href="#">Chaffoteaux et Maury</a>	Ploufragan/Cotes d'Armor	207/248	décembre 2009
Christian Lacroix	Paris	100/120	2010
Ciba BASF	Compiègne/Oise	30/30	juin 2010
<a href="#">Club Med</a>	Saint-Ouen/Seine-Saint-Denis	90/220	
<a href="#">Continental</a>	Clairoix/Oise	1120/1120	2009
<a href="#">Culture Bière</a> (groupe Heineken)	Paris	61/61	fin 2009
<a href="#">Delphi</a>	Strasbourg/Bas-Rhin	330/330	fin 2010
<a href="#">Earta</a>	Carquefou et La	30/96	2010



entreprise	ville/département	nombre suppressions d'emploi/effectif total	échéance
E2V	Montagne/Loire-Atlantique		
EURL Christophe Parmentier	Saint-Egrève/Isère	221/462	
Fenwick-Linde	Trouville-sur-Mer/Calvados	3/3	octobre 2009
FIRST Aquitaine Industrie (ex-Ford)	Cenon-sur-Vienne/Vienne	227	
Flextronics	Blanquefort/Gironde	?/1620	
Florence et Peillon	La Talaudière/Loire	160/160	
Fontanille	Vaulx-en-Velin/Rhône	120/360	2009
Freescale	Haute-Loire	120/120	fin 2009
General Motors	Toulouse/Haute-Garonne	1100/1600	2011
GlaxoSmithKline (GSK)	Strasbourg/Bas-Rhin	198/1200	fin 2009
GlaxoSmithKline (GSK)	Evreux/Eure-et-Loir	702	d'ici 2012
GlaxoSmithKline (GSK)	Les Ulis/Essonne	40/100	
GlaxoSmithKline (GSK)	France	434 (majoritairement des visiteurs médicaux)	
Goodyear	Amiens/Somme	820/1400	
Goss	Nantes/Loire Atlantique	165/290	novembre 2009
GPV	Roanne/Loire	64/115	2010
Halliburton	Pau/Pyrénées-Atlantiques	37/37	2009
H&M	Le Bourget/Seine-Saint-Denis	280/280	
Habitat	France	700/700	
Hôpital	Le Havre/Seine-Maritime	387**	2012
Hôpital	Nantes/Loire-Atlantique	200**	2009
Hôpital	Nancy/Meurthe-et-Moselle	650**/8500	2012
Hôpital	Caen/Calvados	200**/6000	2102
Hôpital	Lyon/Rhône	500**	2012
Hôpital	Villejuif/Val-de-Marne	150**/2050	2010
Hôpital	Saint-Etienne/Loire	130**/6700	2009
Hôpital	Toulouse/Haute-Garonne	130**/9900	2009
Ici Paints Deco	Asnières/Hauts-de-Seine	80/80	
Ici Paints Deco	Grand-Quevilly/Seine-Maritime	134/134	
Idestyle	Boulogne Billancourt/Hauts-de-Seine	380/380	octobre 2009
Impôts	Val d'Oise	55	septembre 2010
Inoplast	Saint-Désirat, Andance, Félines/Ardèche	128*/1200	2010
Inoplast	Douai/Nord	70*/230	2010
JB Martin	Fougères/Ile-et-Vilaine	70/136	fin 2009
Klarius	Dreux/Eure-et-Loir	240/240	
Krupp Mavilor	L'Horre/Loire	373/373	2010
La Poste	France	11500**/272000	2009
Legré-Mante	Marseille/Bouches-du-Rhône	48/48	
Le Parisien	France	35*/350	2010
Madrange	Limoges/Haute-Vienne	395/889	
Marionnaud	France	700/5000	2010
Manitowoc	Saint-Nizier-sous-Charlieu/Loire	135/250	2010
Manitowoc	La Clayette/Saône-et-Loire	42/150	2010
Metaltemple	Saint-Michel-de-Maurienne/Savoie	18	
Michelin	France	2893	d'ici 2012
Michelin	Joué-Lès-Tours/Indre-et-Loire	340	
Michelin	Montceau-les-Mines/Saône-et-Loire	477	
Molex	Villemur-sur-Tarn/Haute-Garonne	283/283	fin 2009
Moncler	Grenoble/Isère	48/48	fin 2009
M-Real	Alizay/Eure	99/415	2010
Nexans	Chauny/Aisne	220/387	
Nexans	Fumay/Ardennes	53	
New Logic	Sofia Antipolis/Alpes-Maritimes	60/60	
New-Fabris	Châtelleraut/Vienne	366/366	juin 2009

<b>entreprise</b>	<b>ville/département</b>	<b>nombre suppressions d'emploi/effectif total</b>	<b>échéance</b>
New man	La Séguinière/Maine-et-Loire	39/130	début 2010
NPC (filiale Autoliv)	Caudebec-les-Elbeuf/Seine-Maritime	140/140	début 2010
Nortel Networks SA	Chateaufort/Yvelines	465/683	juillet 2009
Papeteries Malaucène	Malaucène/Vaucluse	211/211	juin 2010
Pérouse Plastie (groupe Johnson & Johnson)	Bornel/Oise	126/126	janvier 2011
Philips EGP	Dreux/Eure-et-Loir	218/218	2010
Pimkie-Diramode (groupe Auchan)	Wasquehal et Neuville-en-Ferrain/Nord	190/ ?	2010
Polyfilm	Mantes-la-Ville/Yvelines	89/89	janvier 2010
Polymont	France	282**/912	novembre 2009
PTPM (groupe Trèves)	Ay/Marne	130	
Prodhag	Passel/Oise	17/17	janvier 2010
PSA	France	4450*	avril 2009
PSA	France	6000**	2012
Renault	Sandouville/Seine-Maritime	1000*/3700	2009
Renault	Technocentre/Yvelines	950*/9500	2009
Rencast	Bron/Rhône	35/38	en cours
Rencast	Brive/Corrèze	36/151	en cours
Rencast	Delle/Territoire-de-Belfort	40/151	en cours
Rencast	Reyrieux/Ain	40/177	en cours
Rencast	Thonon-les-Bains/Haute-Savoie	71/193	en cours
RFI	France	206/1000	2009
Rio Tinto Alcan	Saint-Jean-de-Maurienne/Savoie	179/603	
Rohm and Haas	Loiret	97/97	
Rousseau Industrie	Noyon/Oise	3/13	
Sagem DS	Saint Pourçain/Allier	35/35	2010
Saint Gobain Abrasives	Lisieux/Calvados	53/53	
Samro	Balagny/Loire	47/115	décembre 2009
Samro	Fontenay-le-Comte/Vendée	40/256	
Samro	Nort-sur-Erdre/Loire-Atlantique	75/90	décembre 2009
Sanofi-Aventis	France	1300*/6000	à partir de 2010
Saupiquet	Saint-Avé/Morbihan	49/85	avril 2010
Sea France	Marseille/Bouches-du-Rhône	500	
Semperit	Argenteuil/Val-d'Oise	180/180	
SEPR	Le Pontet/Vaucluse	96**/850	
Sermed	Eternoz/Doubs	28/28	
Serta	La Vaupalière/Seine-Maritime	150/150	
Servet ALJM	Vénissieux/Rhône	9/50	mars 2009
Servisair (filiale Derichebourg)	Orly/Essonne	436/436	
Servisair (filiale Derichebourg)	Roissy/Seine-Saint-Denis	423/423	
Siemens	Saint-Chamond/Loire	274/274	2010
Sika	Gournay-en-Bray /Seine-Maritime	106/300	janvier 2010
SNCF Fret	France	6000/14000	
SNCF	Le Mans/Sarthe		2009
SNCF Triage Fret	Somain/Nord	300**/400	juin 2010
Sodemeca (groupe Michelin)	Noyelles-lès-Seclin/Nord	276/276	
Sodimatex (Groupe Trèves)	Crepy-en-Valois/Oise	92/92	
Solidarité et Développement	Oise	7/27	
Solvay (laboratoires Fournier)	France	1000/1000	
Spirel	Saint-Remy-de-Maurienne/Savoie	228/228	
Spontex	Beauvais/Oise	?/271	repreneur - CE janvier 2010
Sullair	Montbrison/LOire	112/112	fin 2010
Tanneries	Haute-Loire	120/120	

<b>entreprise</b>	<b>ville/département</b>	<b>nombre suppressions d'emploi/effectif total</b>	<b>échéance</b>
TDF	France	600	fin 2009
Teleperformance	Lyon/Rhône	35	
Teleperformance	Montigny/Yvelines	122	
Teleperformance	Pantin/Seine-Saint-Denis	150	
Teleperformance	Paris		
Thales Avionics-Haillan	Le Haillan/Gironde	95/1045	
Thales Avionics-Meudon	Meudon/Hauts-de-Seine	82/534	
ThyssenKrupp	Lhorme/Loire	373/373	
Total	France	555/37135	2013
Tyco Electronics	Chapareillan/Isère	228	2009/2010
Tyco Electronics	Val-de-Reuil/Eure	259	2009/2010
Tyco Electronics	Pontoise/Val-d'Oise	33	2009/2010
Tyco Fire Integrated Solutions (T-FIS) Siège	Trappes/Yvelines	100/170	
Unilever	Le Meux/Hauts-de-Seine	32/ ?	PSE suspendu par TGI
UNM	Marseille/Bouches-du-Rhône	130/130	mars 2009
UTI	Clairoix/Oise	30/30	2009
Wipro New Logic	Sofia-Antipolis/Alpes- Maritimes	61/61	
Worthington	Méru/Oise	115	
Yara	Pardies/Pyrénées-Atlantiques	43/123	mars 2010
ZF Mecacentre	Saint-Etienne/Loire	55/227	2010

## *ANNEXE II*

### **Crise de l'automobile**

(Situation au 06 /05/2009)

Solidaires Industrie

La baisse des ventes automobiles en Amérique du Nord et en Europe à partir de la crise et de la récession est désormais patente. Deux raisons principales : Ce sont, dans ces pays, des marchés de renouvellement et non de première acquisition (qu'on peut donc différer). La crise du crédit (60% des voitures en France sont achetées à crédit) et les conditions de prêt de la part des banques sont devenues beaucoup plus difficiles.

#### **Situation Internationale**

##### **USA :**

Ventes automobiles effondrement de la vente des voitures US surtout gros 4/4 chers et gourmands en essence. Incapacité des constructeurs à prévoir la demande des acheteurs qui veulent désormais des voitures à plus bas prix, moins consommatrices de carburant et d'énergie.

GM/Ford/Chrysler 24 milliards de \$ injectés par le gouvernement US pour les 3 constructeurs en 2008. Pertes abyssales de 31 milliards de dollars en 2008.

L'action GM a perdu 95%. Le débat sur la nécessité d'envoyer GM et Chrysler en liquidation judiciaire continue. Rick Wagoner PDG de GM débarqué par Obama avec tout de même une indemnité de retraite de 20 millions de dollars ! En contrepartie l'Etat US a versé 17 milliards de dollars mais demande un nouveau plan qui prévoit 47.000 licenciements dans le monde dont 26.000 sur le territoire US. On passerait de 73.000 salariés à 40.000 fin 2010. Il n'y aurait plus 56 sites mais 31 en 2001 et 2/5 des De plus ils demandent à l'UAW de rogner ou d'abandonner le financement des soins de santé pour les travailleurs de l'automobile. Le nouveau PDG Fritz Henderson vise à nationaliser l'entreprise (49% des parts pour l'Etat US) et 40% pour l'UAW en transformant les dettes de GM (20 milliards de dollars) dus au fonds de retraite géré par l'UAW en actions GM.

Pour Chrysler le deal a été une alliance avec Fiat. L'UAW qui gère les fonds de pension des retraites voit aussi ses créances transformées en actions et devient l'actionnaire majoritaire de Chrysler avec 55% du capital contre 35% pour Fiat et 10% pour les créanciers du groupe et l'Etat Fédéral. En échange de la restructuration de sa dette, Chrysler obtient de l'UAW de s'engager à ne pas recourir à la grève jusqu'en 2015.

Même en **Chine**, malgré un marché automobile qui continue de croître (11%) les constructeurs japonais et européens (Mazda, Toyota, PSA) licencient leurs personnels temporaires. Pour PSA les chutes de production ont baissé de 22% au troisième trimestre 2008 et à Wuhan le constructeur français licencie 1.000 précaires (sur 8.000 salariés)

Conséquences directes en **France** : Ford Blanquefort (Bordeaux) une usine sur deux fermée, -1700 emplois supprimés et 10.000 indirects, fermeture pendant 10 semaines de l'usine. Craintes sur GM à Strasbourg. Sarkozy avait annoncé lors du Mondial de l'automobile une aide de 400 millions d'euros en faveur de la recherche et du développement de véhicules hybrides et électriques.

**En Europe** baisse des marchés, due à la crise (-40% en Espagne, -30% en Italie, -20% en GB). Fiat : 30.000 ouvriers chômages partiels.

**Espagne** Nissan Barcelone 1.700 suppressions d'emplois et 3500 pour l'Espagne, Japon, USA.

**Allemagne** Baisse de 8% des immatriculations. Chez Bosch Allemagne : Interdiction d'investir de la part de la Direction Générale pour la branche Diesel.

### **Situation à l'export.**

**Renault** (compte rendu audition à l'Assemblée nationale de C. Ghosn le **8/10/2008**). Avant la crise : Ventes X 2 au Maghreb, X 3 au Brésil, X 4 en Russie. Accord avec AvtoGaz (ex Lada) devenu premier constructeur en Russie. Ouverture d'une très grande usine à Tanger. Dacia malgré le succès la Logan fermera deux semaines en fin d'année, évolution des modèles, technocentre créé à Pitesti. Différentiel de salaires 1 à 10 entre l'Europe de l'Ouest et la Roumanie ou le Maroc. Voiture à très bas coût en Inde (2500 \$) avec le constructeur Bajaj.

**PSA.** Envisage tout de même l'implantation d'une nouvelle usine en 2009 à Wuhan pour produire la C5 et un centre de design à Shanghai. PSA existe en Chine mais aussi en Iran, en Amérique du sud (Brésil, Argentine), Afrique (Maroc, Nigéria), Europe (Tchéquie, Slovaquie, Italie, Espagne Portugal Turquie).

### **Situation des constructeurs dans l'Hexagone.**

Le Plan Sarkozy a alloué 6 milliards à PSA, Renault et Renault Trucks pour se restructurer. Les constructeurs ont maintenu les suppressions d'emplois et les pressions par "départs volontaires". Le même jour que l'annonce du plan Sarkozy qui prévoit une année (seulement !) 2009 sans licenciement, Nissan dont Renault est actionnaire à 44% annonçait 22.000 suppressions d'emplois dans le monde.

Chômage masqué effectif. Congés forcés.

Chez les constructeurs les salariés ont vu tous leurs congés avalés par le chômage technique, à l'exception des 4 semaines légales.

Chez Renault un accord signé le 27 mars dernier CFDT/CGC/FO prélève jusqu'à 8 jours des RTT des cadres pour verser à un fonds qui devrait payer à 100% l'ensemble des salariés en chômage technique.

Chez PSA grève de 2005 a permis l'indemnisation à 100%, direction souhaite revenir dessus et envoie les salariés en formation balayer l'atelier....

Depuis le début de l'année 2009 le chômage partiel a explosé chez les constructeurs comme chez les sous traitants. Beaucoup travaillent seulement 2 ou 3 jours par semaine et des semaines entières sont chômées. Le gouvernement a récemment augmenté l'indemnité de 50 à 60% et annonce au 1<sup>er</sup> juin une indemnisation à 75% (environ 90% du brut). Cela a été arraché par les grèves et la pression comme chez Toyota dans le Nord.

### **Sous traitants :**

**Après les intérimaires, les plus touchés par la crise Faurécia dans le Pas de Calais, PPT Bourbon Lancy, Valéo Amiens, Continental, Goodyear, Molex, Fulmen.** Concerne environ 75.000 ouvriers (pour 200.000 emplois directs dans l'industrie automobile en France et un million de salariés de l'automobile en Europe). Pour un emploi supprimé chez les donneurs d'ordres ce sont 3 ou 4 emplois qui sont impactés chez les sous traitants et équipementiers (Bosch, Valéo, Faurécia, Michelin, Good Year, Automotive...). **Michelin** Blanzay (Saône et Loire) 9 j, Roanne 3 semaines, Cholet 12 j. à la fin de l'année. 80 intérimaires licenciés à Roanne; **Bosch Rodez** : 19 j de fermeture jusqu'à la fin de l'année, sans perte de salaire. **Bosch Vénissieux** Fermeture en fin d'année du 4/12 au 5/01 **Valéo** 4

semaines d'arrêt de production. En amont des constructeurs : **Arcelor Mittal**. Fermeture d'un haut fourneau et d'une unité de laminage à Florange en Moselle. Fermeture de l'usine de la mi-novembre jusqu'en janvier (sans précision de date) et fermeture d'au moins 12 hauts fourneaux en Europe pour deux trimestres en raison de la baisse des commandes des constructeurs automobiles. Pas de chômage technique officiel mais repos forcé sur les RTT, les congés payés ou les crédits d'heures. Inquiétude des ouvriers mosellans et des ouvriers de Renault Cléon entre autres qui reçoivent les arbres en provenance de Florange.

### **Conséquences sociales :**

L'intérim reste la principale variable d'ajustement.

En 2007 657.000 travailleurs employés

En 2008 518.000

- 139.000 dont 86.000 dans l'industrie

Ces deux derniers mois 170.000 salariés qui passent au pôle emploi.

-1000 PSA Rennes, -700 PSA Poissy, -400 Renault Trucks Blainville, -300 PSA Aulnay, -700 PSA Mulhouse, -440 intérimaires et 145 CDD virés à Sevelnord Valenciennes. Globalement selon l'Unedic, les emplois intérimaires ont chuté de 11% pour ces 8 derniers mois soit 80.000 salariés intérimaires virés.

### **Suppressions d'emplois** (départs " volontaires ") :

Nouveau plan de suppressions de postes chez **PSA**: 3550 emplois (OP, employés, techniciens, cadres et agents de maîtrise) qui s'ajoutent aux 15.000 départs qui ont déjà eu lieu depuis début 2007. 6.000 chez **Renault** dont

4.000 en France ; dont 900 à 2000 prévus chez MCA Maubeuge. Les licenciements Renault se font en France par " départs volontaires " mais pas dans le reste de l'Europe : en Italie (750 licenciements), au Royaume Uni (1850 licenciements) et aux Pays Bas (850 licenciements). Emplois supprimés 1.090 chez PSA à Mulhouse et 1.200 chez Renault à Sandouville. Le patronat profite de la crise :

**Rationalisation** : terrains divisés par 4 à Peugeot Montbéliard. 1 ligne supprimée à Citroën Rennes, 1 ligne supprimée à Citroën Aulnay, dans les deux cas avec production constante ou augmentée.

**Accords proposés** quasiment partout aux syndicats. Renégociation des 35 h et/ou transformation de l'annualisation du temps de travail en flexibilité dans le temps sur plusieurs années (Michelin, Renault Maubeuge, Bosch Rodez, Sovab Batilly, Renault Trucks Blainville, PSA Rennes, Valmex (fabricant d'écrous en Basse Normandie).

A cause du chômage comptes temps devenus négatifs : proposition de rattrapage samedis et en heures sups sur l'année 2009 à venir. Accord signé le 19/10 à Renault Douai (SUD, FO, CFTC, CGC) refusé par CGT et CFDT qui étale les récupérations possibles sur les années 2009, 2010 et 2011. Accord signé à Bosch Rodez sous le chantage à la fermeture. Les compteurs temps couvriront les baisses de charge jusqu'à 35 j. Au delà les jours seront pris sur la part des congés annuels non encadrés légalement. Accord refusé chez Renault à Maubeuge, par tous les syndicats (l'accord englobait en plus des jours RTT ou épargne temps la cinquième semaine). Nouvel accord proposé par la direction. Accord refusé chez Michelin par tous les syndicats. Accord illégal signé à Sevelnord (Fiat/PSA qui construit des monospaces) en 2000 par l'ensemble des syndicats (SPI (Syndicat Professionnel " Indépendant ")), FO, CFTC, CFDT, CGC) sauf la CGT. La direction a accordé

25 jours de crédit en plus des compteurs collectifs qui seront récupérables sur 2 ans, en samedi **et dimanche** travaillés sans majoration de salaire ! Sud qui vient de se créer a porté l'affaire devant l'inspecteur du travail qui n'avait pas encore trouvé de syndicats pour dénoncer l'accord.

### **Inquiétude : partout.**

#### **Tensions :**

**Réactivation de formes radicales de la lutte de classes avec séquestrations. Contre les nouveaux plans sociaux, les délocalisations ou/et pour le paiement à 100% du chômage partiel, en particulier chez les sous traitants.**

### **Continental, Caterpillar, FM Logistic, Sony, Toyota, Lear, Valéo, Molex....**

#### **Ripostes.**

**Salon de l'auto :** 4/10 Salariés de Ford manifestation. 10/10 Manifestation CGT à laquelle Solidaires Industrie s'est joint. Environ 4.000 manifestants " Pas d'argent pour les banques, augmentez les salaires ", " Tous ensemble, interdisons les licenciements " (8 cars de Sandouville, 5 cars de Cléon, 3 cars de Guyancourt (dont 1 Sud)). Manif plus large que les militants rassemblant les adhérents CGT et Sud et parfois entraînant des salariés non syndiqués. Ambiance joyeuse. FTM CGT débordée (orateur pas fini son discours, impossibilité au Service d'ordre Cgt de faire plier les banderoles et d'empêcher Sud de rentrer).

**Débrayages ateliers.** Partiels contre le renvoi d'intérimaires (Renault Trucks Blainville) ou contre l'augmentation des vitesses de lignes (Citroën Aulnay). Michelin : grève à Blanzay (Saône et Loire) le 6/12 pour salaires et le pouvoir d'achat (1.280 € nets) Bataille juridique : la CGT assigne l'entreprise Renault devant le TGI de Nanterre le 7/11 pour exiger l'annulation du plan de 4000 licenciements Renault en France.

**Batilly :** algarades entre ouvriers pour la signature d'un accord de flexibilité. Le syndicat Sud automobile est peu favorable à la signature qui serait discriminant entre les ouvriers.

**Sandouville :** Visite Sarkozy, les forces de police obligées de rentrer dans l'usine pour canaliser les ouvriers en colère et leur interdire l'accès au local syndical où le Président de la République recevait les organisations syndicales. 46 salariés au tribunal pour avoir bloqué la production pendant une matinée. Colère récurrente des ouvriers de Seine Maritime. Le 19/11 manifestation devant le site de plusieurs centaines d'ouvriers du sous traitant Faurecia avec les ouvriers du site.

**Ford :** Devant l'incertitude du chômage partiel les salariés ont envahi la salle de négociation, fuite de la direction et poursuite sur le parking. La direction obligée de cisailer le grillage d'enceinte pour sortir.

**GM :** Manifestation à Strasbourg avec une délégation des salariés de Ford Bordeaux environ 800 personnes.

Participation remarquable des boîtes en lutte aux différentes manifestations du 29/01 et du 19/03.

### **Revendications :**

**Maintien de la production et des emplois.**

**Zéro licenciements.**

**Indemnisation à 100% du chômage partiel.**

**Arrêt de l'intensification des cadences.**

**Embauche des intérimaires.**

**Rétablissement de la CASA (Cessation Activité des Salariés Agés) et de la pré retraite pour les travailleurs en fin de carrière.  
300 € d'augmentation pour tous.**

Sans surprise les patrons de l'automobile se servent de la crise pour accélérer les restructurations, réduire les effectifs, ajuster ces derniers au mois le mois en fonction de la production en se servant des intérimaires comme "variable d'ajustement". En même temps ils visent à augmenter la flexibilité en proposant des accords pluriannuels avec des compteurs temps qui vont dans certains cas jusqu'en 2011. L'inquiétude est le sentiment le plus général chez les salarié-e-s. Les tensions sont fortes quand il existe des pertes de salaires sur les fiches de paie déjà peu élevées.

Depuis la mi février 2009 une combativité en augmentation est observée avec des formes dures et radicales, en particulier, le plus souvent, chez les sous traitants face aux plans sociaux, aux délocalisations et pour le paiement à 100% du chômage partiel: Continental, Caterpillar, Lear Corporation, FM Logistic, Sony, SBFM, Valeo, Molex, Fulmen, Toyota...



## *ANNEXE III*

### *D'autres exemples, à la liste infinie...*

## **ZF Mécacentre : la grève balaie le plan social**

Samedi 30 janvier 2010, par [cclpv](#) // ZF Mecacentre

### **ZF Mécacentre annule son plan social**

La direction de ZF Lemförder Mécacentre a annoncé lundi 25 janvier l'annulation d'un plan social qui prévoyait la suppression de 55 emplois sur les 277 de l'usine stéphanoise. Cette décision est intervenue après une journée de négociations et près d'une semaine de grève.

Un plan de sauvegarde de l'emploi avait été présenté le 10 décembre en comité d'entreprise extraordinaire. La suppression de 20 % des effectifs de l'unité stéphanoise qui fabrique des rotules et croisillons de direction pour automobiles était justifiée par la baisse de 40 % du chiffre d'affaires, de 20 millions d'euros, depuis deux ans. La direction de ZF Mécacentre estimait alors qu'il n'y avait pas de perspectives de reprise durable avant 2011.

Depuis le 19 janvier, la quasi-totalité des salariés de l'entreprise stéphanoise étaient en grève illimitée, « dans le calme ». Des distributions de tracts avaient été organisés vendredi au péage autoroutier de Veauchette, au concert de Lara Fabian au Zénith de Saint-Etienne et dimanche lors du match de l'ASSE contre Lorient au stade Geoffroy-Guichard.

Au terme des négociations, la direction de ZF Lemförder a accepté de lever le plan de licenciement et de payer les journées de grève. Spécialisée dans la frappe à froid, l'entreprise produit des pièces de sécurité (rotules et croisillons de direction) pour les grands constructeurs allemands (BMW et Mercedes en particulier).

usinenouvelle.com  
26 janvier 2010

## **Communiqué FTM-CGT**

### **Les salariés de Thales Avionics investissent le CCE Ils refusent la délocalisation des « calculateurs embarqués » à Singapour**

**Les salariés de Thales Avionics Meudon sont mobilisés massivement pour exprimer leur refus au projet de délocalisation de l'activité calculateurs embarqués vers Singapour. Toutes les organisations syndicales CGT, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC, Supper sont unanimement opposées à ce projet.**

Après avoir gagné la suspension du dernier CCE de consultation au 28 janvier, pour exiger de la Direction que ce temps soit mis à profit pour répondre à leurs interrogations, ils continuent d'être déterminés pour s'opposer à ce projet. En effet aucune réponse sérieusement motivée et convaincante, industriellement, économiquement et socialement permet de soutenir une telle délocalisation. Tout ne tient que sur des objectifs de gains de profitabilités faciles vers des pays à faible contenu social (salaire, garanties collectives, protections sociales,...) au détriment de l'emploi en France.

C'est une activité majeure et de haute technicité qui entraînerait non seulement des suppressions d'emplois mais également une perte de savoir faire irremplaçable à terme. C'est la certitude d'un affaiblissement de tout un secteur de l'électronique aéronautique.

**Près de 250 salariés, soit environ 50% du personnel, à grande majorité ingénieurs, cadres et techniciens, ont investi la salle plénière du CCE, exigent le retrait de ce projet et soutiennent les propositions alternatives élaborées par les élus avec l'assistance d'un cabinet d'expertise.** Par cette posture responsable des salariés et de leurs élus, ils entendent défendre l'emploi mais aussi l'industrie française.

Alors que le gouvernement finalise les débats des Etats Généraux de l'Industrie devant servir à la détermination de la politique industrielle de demain en France, ce mouvement des salariés, montre encore une fois que les personnels constituent la vraie force qui soutient le développement de l'emploi et toute l'industrie du pays. Au-delà des belles paroles, on voudrait voir une même détermination de la part de l'actionnaire étatique qui détient, pas moins du quart du capital de Thales.

Bien au-delà de Thales Avionics et du groupe Thales, c'est tout le secteur aéronautique qui est visé dans ce projet. C'est donc l'ensemble des personnels de la filière Aéronautique ainsi que les utilisateurs comme les compagnies aériennes qui sont directement concernés. Ce projet porte non seulement un affaiblissement du secteur mais pose également des questions de sécurité aérienne en perdant une telle maîtrise d'œuvre.

**La direction de Thales doit retirer ce projet de délocalisation  
des « calculateurs embarqués »**

***Nexans va supprimer 387 emplois en  
France***

18/09/2009 | Mise à jour : 19:21

## **Le fabricant de câbles électriques souffre d'une baisse structurelle de ses ventes et n'arrive plus à gérer son surplus de production. Le site de Chauny, dans l'Aisne, va être fermé.**

Mauvaise nouvelle pour les salariés de Nexans. Le fabricant français de câbles a annoncé la mise en place d'un plan de restructuration qui l'amènerait à supprimer 387 emplois en France. La direction souhaite cependant mettre en œuvre «un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des départs volontaires et des reclassements pour éviter les licenciements». Parmi les sites touchés, l'usine de Chauny (Aisne), qui emploie 220 personnes, paie le plus lourd tribut à cette restructuration, puisque le site mettra tout simplement la clé sous la porte. 53 suppressions de postes sont également envisagées à Fumay (Ardennes), l'usine employant en tout 258 personnes. En 2003, 125 postes avaient déjà été supprimés dans cette unité de production. Les autres réductions d'effectifs concernent Clichy (Hauts-de-Seine), Jeumont (Nord), Lyon et Mehun (Cher), selon la direction qui souhaite par ailleurs créer 47 postes sur différents sites en France.

La CGT, qui indique être encore «sous le coup de l'assommoir», souhaite désormais négocier des primes de licenciement, étudier les possibilités de mutation, ainsi que les mesures de préretraite. Avec un secteur du bâtiment en crise, Nexans a vu son activité chuter de 20% au premier semestre 2009 par rapport à 2008

Enfin, le site est désormais fermé et laissé à la direction de Nexans qui va s'employer à le nettoyer.

## *ANNEXE IV*

### *L'expérience de la Région Poitou-Charentes*

**La Région Poitou-Charentes s'engage en faveur de la création, de la transmission et de la reprise d'entreprises en SCOP.**

*La Région a décidé de fortement soutenir le développement des sociétés coopératives, à la fois pour mettre en place de nouvelles activités et répondre aux demandes de salariés souhaitant reprendre l'activité de leur entreprise en cas de difficulté.*

La Région accorde une aide à la création de SCOP, **en doublant l'apport de chaque sociétaire** (jusqu'à 5 000 euros) et d'un **co-financement assuré par le mouvement coopératif**.

Ainsi sur la période **2007 à 2009** :

- **25 coopératives ont été créées** pour un effectif total à la création de **325 salariés en contrat à durée indéterminée** sur le territoire régional.

**En 2009** :

- **2 SARL SCOP** ont été créées par **18 associés salariés** qui ont bénéficié d'une **Bourse Régionale Désir d'Entreprendre** pour un montant total de **70 800 €** renforçant les fonds propres des entreprises.
- Les actions structurantes de la Chambre de l'Economie Sociale et Solidaire, de l'Initiative Régionale pour l'Insertion et la Solidarité, de l'Union Régionale des SCOP ont été soutenues.
- **Les coopératives d'activités et d'emplois ACEASCOOP à Châtelleraut, LA RUCHE OXALYS à Melle** ont été aidées.
- La **Cuveuse d'Entreprises de Charente-Maritime**, l'**ADIE** avec 205 porteurs de projets (dont 41 ont créé ou repris une activité) ont été accompagnées.
- Des actions spécifiques destinées à soutenir le financement des projets au sein de l'économie sociale et solidaire grâce à la création du **Fonds Régional d'Investissement Solidaire**.

Cette action a eu des **résultats très positifs** en termes de créations d'activités et d'emplois, nettement **supérieurs à la moyenne nationale** :

	Situation au 21 12 2003	Situation au 21 12 2008	Variation en 5 ans	Variation en %	Comparaison en % France entière
Nombre de SCOP et SCIC	73	105	+ 32	+ 44 %	+ 23 %
Effectifs salariés	1 789	2 264	+ 475	+ 27 %	+ 14 %

---

**La Conférence Régionale de Développement Economique**

**La Conférence sociale régionale pour l'emploi** s'est réunie en **décembre 2008 et janvier 2009**, associant l'ensemble des acteurs régionaux en charge du développement économique et social. Elle a permis d'engager les échanges sur l'identification des besoins et les pistes d'action à proposer **pour répondre à la dégradation de la situation économique et sociale du territoire régional**. A la suite de ces échanges, la Région a proposé un plan régional pour l'emploi, en concertation avec les représentants des salariés et des entreprises, en associant le CESR, les services de l'Etat ainsi que les associations familiales, la Banque de France et Oseo.

**Parmi les mesures immédiates** proposées par la conférence régionale pour l'emploi (soutien par la commande publique aux secteurs qui contribuent à la croissance verte, réduction du délai de paiement des factures, renforcement de la garantie des prêts de moyen terme), on distinguera **l'appui au développement des SCOP ou des SCIC notamment pour les reprises d'entreprises qui ont connu des difficultés**.

## **EXEMPLE**

### **La SCOP de Chizé**

La SCOP (Société Coopérative de Production) de Chizé a été créée suite à la cessation d'activité de l'entreprise Sarl SOCOFA éditée en 1982 et spécialisée dans la confection de pantalon haute couture. La liquidation a été prononcée en juillet 2009 avec le licenciement de 32 salariés.

Suite à cette liquidation : **8 salariées** décident de maintenir leur emploi en créant une SCOP SARL « CHIZE CONFECTION ».

Soutien de la Région Poitou-Charentes au titre de la Bourse Régionale Désir d'Entreprendre : **31 800 €**.

Le projet : Faire de la confection de vêtements féminins haut de gamme et plus particulièrement dans la confection de pantalons. Consciente de l'évolution constante dans ce secteur et surtout de ses atouts, CHIZE CONFECTION voit dans ce nouveau projet un espoir de préserver un savoir-faire local reconnu. L'entreprise va développer ses marchés autour des « textiles techniques et intelligents » (textiles de santé, vêtements de protection de travail).

Les clients : CHLOE, NOVAPRO, ADN'couture, TENTATIVA'S.

L'équipe : **8 femmes en CDI** ayant plus de 10 années d'expérience chacune, une personne sera responsable commerciale et s'occupera de la gestion en appui avec une autre personne.

Démarrage de l'activité : **novembre 2009**.

## ***ANNEXE V***

### ***Propositions de reclassement de Chaffoteaux et Maury***

En 2009, ARISTON-MTS (le groupe dernier à avoir racheté l'entreprise Chaffoteaux et Maury) a proposé aux salariés un déménagement en Inde ou en Chine, avec une prime de déménagement de 2 500 euros.

Voici quelles étaient les propositions reçues par les ouvriers :

#### **Proposition de reclassement**

Opérateur de fabrication

Pays : Inde

Société : Racold Thermo Ltd

Lieu : Pune

Statut : ouvrier

Description de fonction

Assemblage manuel des composantes de chauffe-eau suivant la nomenclature (ordre de production) et avec l'utilisation des manipulateurs et des visseuses. Emballage des chauffe-eau gaz avec support informatique (ordinateur) et positionnement de l'étiquette sur le carton et insertion des différents kits.

Horaire : de 7H à 15H30

De 15H30 à minuit

De minuit à 7H

Rémunération mensuelle : 320 euros

#### **Proposition de reclassement**

Opérateur de fabrication

Pays : Chine

Société : Ariston Thermo Ltd

Lieu : Wuxi

Statut : Ouvrier

Description de fonction

Assemblage manuel des composants de la chaudière suivant la nomenclature (ordre de production) sur la ligne de production. Essai fonctionnel de la chaudière avec support informatique (banc d'essai). Réparation chaudières défectueuses et nouvel essai fonctionnel. Assemblage manuel des composants de l'habillage suivant la nomenclature (ordre de production) avec l'utilisation des visseuses. Emballage de la chaudière, positionnement de l'étiquette sur le carton et insertion des différents kits.

Horaire : de 6H30 à 15H

De 15H à 23H30

Rémunération mensuelle : 137 euros

# **ANNEXE VI**

## **ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INDUSTRIE**

Nous reprendrons simplement ici les principales conclusions de ce rapport, auquel nous renvoyons pour plus de détail.

### **BILAN DE LA CONCERTATION**

#### **RAPPORT FINAL**

Avertissement

Ce document présente la synthèse des contributions des acteurs des Etats généraux de l'industrie qui ont été examinées par le Comité national.

Il ne constitue donc pas en soi un document de l'Administration et n'engage pas les pouvoirs publics auxquels il est destiné.

**1<sup>er</sup> février 2010**

2

**INTRODUCTION** ..... 9

**I. DIAGNOSTIC DE L'INDUSTRIE FRANÇAISE**  
.....11

**1. Les constats généraux** ..... 11

**1.1 Le recul de l'emploi industriel** ..... 11

L'emploi dans l'industrie accuse une baisse régulière ..... 11

La diminution de l'emploi industriel affecte tous les secteurs, y compris ceux bénéficiant d'une croissance de la valeur ajoutée..... 12

Peu de sous-secteurs se caractérisent par un duo vertueux de maintien des effectifs et de croissance de la valeur ajoutée ..... 14

Paradoxalement, certains secteurs éprouvent des difficultés récurrentes de recrutement ..... 14

**1.2 Le recul de la position de l'industrie française** ..... 16

Un secteur manufacturier qui pèse moins dans la valeur ajoutée que dans la plupart des pays de l'Union européenne ..... 16

La valeur ajoutée de l'industrie française a évolué moins favorablement que celle des autres pays de la zone euro depuis 2000 et que celle de l'économie française dans son ensemble ..... 16

L'industrie française est en majorité largement ouverte sur l'international, élément de force et de vulnérabilité ..... 17

La balance commerciale de l'industrie française se dégrade ..... 18

Une situation qui contraste avec celle de l'Allemagne ..... 19

Une situation qui se traduit par une perte de parts de marché de l'industrie française au niveau mondial mais aussi et surtout vis-à-vis de l'Allemagne et de la zone euro ..... 20

Des marges dans l'industrie française plus faibles que dans les principaux pays de l'Union européenne ..... 21

**1.3 Une faible dynamique d'investissement et d'innovation** ..... 22

Une dynamique d'investissement globalement faible et hétérogène selon les secteurs ..... 22

En lien avec les investissements, la productivité de l'industrie continue de croître mais l'hétérogénéité sectorielle est grandissante .....	23
L'effort de R&D dans les branches industrielles les plus intenses en R&D est comparativement plus important en France qu'en Allemagne .....	23
Mais la France accuse un retard notable en termes de dépenses totales de R&D rapportées au PIB du fait de la part importante des industries peu intenses en R&D dans son tissu industriel .....	25
3	
La stagnation de l'effort en R&D privée en France réduit la capacité du pays à influencer sur la définition des normes et standards au niveau mondial .....	27
La R&D de l'industrie manufacturière française est concentrée sur quelques secteurs .....	27
<b>1.4 Les faiblesses rémanentes du tissu de grosses PME en France .....</b>	<b>28</b>
Les PME représentent plus de 90 % des entreprises en France mais ne génèrent que 17 % des exportations .....	28
Un tissu d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) plus faible en France qu'en Allemagne et au Royaume-Uni .....	28
<b>2. L'identification des principaux facteurs déterminant la situation de l'industrie française .....</b>	<b>30</b>
<b>2.1 Les facteurs favorables .....</b>	<b>30</b>
Des grandes entreprises à rayonnement mondial et des savoir-faire reconnus	30
Des écosystèmes innovants de PME/ETI dans certains segments industriels .	30
Une capacité relative d'attraction des investissements étrangers .....	31
Une qualité reconnue de la formation des ingénieurs et des scientifiques .....	32
Une bonne performance comparée en matière environnementale .....	32
Des dispositifs de soutien public qui attestent de l'intérêt soutenu des Pouvoirs publics et des collectivités territoriales pour l'industrie .....	33
Des infrastructures de qualité .....	35
<b>2.2 Les facteurs pénalisants .....</b>	<b>35</b>
Le constat d'une sensibilité plus forte qu'en Allemagne à la question des parités monétaires .....	35
Un prélèvement public sur les entreprises par rapport à la valeur ajoutée plus important que dans la plupart des pays comparables .....	36
Un avantage compétitif sur les coûts du travail dans l'industrie par rapport à l'Allemagne qui s'est effrité depuis 2000 et a disparu .....	37
Des difficultés spécifiques dans le domaine du financement .....	38
Des dispositifs de formation insuffisamment adaptés aux besoins des salariés et des entreprises .....	39
Une image dégradée de l'industrie et de ses métiers qui entraîne un déficit d'attractivité .....	40
Une culture de l'innovation et de la créativité insuffisamment développée ....	42
La croissance des entreprises encore trop peu encouragée et accompagnée ....	42
Des relations entre acteurs du monde de l'industrie et de la recherche insuffisamment structurées et pas assez orientées vers le bénéfice collectif ....	42
Les outils d'aides publiques à l'industrie sont nombreux mais manquent d'une lisibilité d'ensemble .....	43
4	
<b>3. Les spécificités par filière .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 Les biens intermédiaires, biens d'équipement et industries de l'environnement .....</b>	<b>44</b>



3.2 Les biens de consommation (y compris agro-alimentaire) .....	45
3.3 Les industries de santé .....	46
3.4 Les industries des TIC .....	48
3.5 Les industries des matériels de transport .....	49
<b>II. LES</b>	
<b>ENJEUX .....</b>	<b>51</b>
<b>1. Construire une réponse industrielle aux défis majeurs de la société</b>	<b>51</b>
1.1 Le défi démographique .....	51
1.2 Le défi du développement durable .....	51
1.3 Le défi de la mobilité .....	52
1.4 Le défi du progrès médical .....	53
1.5 Le défi de la société numérique .....	54
<b>2. Intégrer davantage l'innovation et la prise en compte des évolutions des citoyens et des consommateurs dans le cadre d'écosystèmes mieux structurés .....</b>	<b>55</b>
2.1 Mieux prendre en compte l'accélération de l'innovation technologique et l'extension du concept d'innovation .....	55
2.2 Satisfaire les attentes des consommateurs et répondre aux interrogations de la société .....	56
2.3 Structurer des écosystèmes plus solidaires dans le cadre d'une politique de filières .....	57
5	
<b>3. Mettre en place un environnement plus favorable à la compétitivité de l'industrie française .....</b>	<b>58</b>
<b>4. Rechercher la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs autour de l'objectif de la reconquête industrielle .....</b>	<b>60</b>
<b>III. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DES</b>	
<b>ACTEURS .....</b>	<b>62</b>
<b>1. Redonner au pays une véritable ambition industrielle .....</b>	<b>63</b>
1.1 Définir et affirmer une telle ambition .....	65
1.2 Rechercher l'adhésion de la société à cette ambition par le lancement de grands projets .....	66
Les véhicules du futur .....	66
L'aéronautique et l'espace .....	66
Les énergies renouvelables et décarbonées .....	66
Le nucléaire de demain .....	66
Les transports et l'urbanisme durable .....	67
La couverture du territoire par le très haut débit .....	67
Le développement de services, usages et contenus numériques .....	67
Les sciences du vivant .....	67
1.3 Créer les conditions pour que l'adhésion de la société se concrétise par des choix d'épargne favorables au développement industriel .....	67
1.4 Se doter d'une instance consultative de suivi appropriée .....	68
1.5 Assurer le relais de notre ambition industrielle aux niveaux européen et international.....	70
<b>2. Rendre plus efficaces les aides et services de l'Etat pour l'industrie et les compléter par des actions propres à amplifier les atouts de l'industrie française ou à remédier à ses handicaps spécifiques .....</b>	<b>71</b>

<b>2.1 Rendre plus efficaces les aides et services publics pour l'industrie</b>	<b>71</b>
Evaluer les dispositifs publics de soutien à l'industrie.....	71
Mettre en place un relais global pour l'information et l'accompagnement des entreprises .....	72
Créer un outil de recensement et de diffusion des bonnes pratiques sur les avancées scientifiques, juridiques et économiques au service des PME .....	72
6	
Organiser plus systématiquement l'attribution des aides publiques sur la base de contrats d'objectifs .....	73
<b>2.2 Stimuler l'effort de recherche et d'innovation des entreprises .....</b>	<b>73</b>
Mettre en place un crédit d'impôt innovation et étendre le crédit d'impôt recherche aux dépenses de normalisation .....	74
Définir une stratégie et des outils de diffusion de l'innovation entre entreprises et entre secteurs.....	75
<b>2.3 Structurer davantage l'appui financier public à l'industrie et adapter les outils aux besoins urgents identifiés .....</b>	<b>76</b>
Mettre en cohérence les dispositifs pour aller vers un concept global de « banque de l'industrie ».....	77
Soutenir davantage l'accès aux fonds propres pour les entreprises innovantes et les entreprises en développement .....	77
Etudier la création d'un nouveau prêt pour l'accès au marché .....	78
Développer des outils de financements appropriés pour les PME et les ETI... ..	79
Mettre en oeuvre des mesures ponctuelles pour aider l'industrie française à traverser la situation de crise .....	79
<b>2.4 Accélérer la transition de l'industrie vers l'éco-conception et l'écoproduction .....</b>	<b>81</b>
Inciter aux investissements vertueux sur les plans écologique et énergétique .	81
Considérer le recyclage et l'accès aux matériaux biosourcés comme des enjeux stratégiques et structurer les filières correspondantes .....	81
Associer plus étroitement les salariés à la problématique environnementale ..	82
<b>2.5 Renforcer la performance à l'export .....</b>	<b>82</b>
Valoriser la « marque France » .....	82
Amplifier la démarche de qualité et d'excellence opérationnelle dans les entreprises françaises .....	83
Simplifier et clarifier l'accompagnement à l'international proposé par les différents acteurs institutionnels et développer le « portage export » .....	83
<b>2.6 Favoriser la revitalisation industrielle du territoire .....</b>	<b>84</b>
Mettre en place un dispositif en faveur de la relocalisation compétitive des entreprises industrielles .....	84
Accroître les moyens affectés à la revitalisation des territoires en renforçant la solidarité entre les secteurs économiques .....	85
<b>2.7 Conforter les écosystèmes innovants, la structuration en filières et la dynamique du tissu industriel .....</b>	<b>85</b>
Promouvoir des programmes « interpôles » .....	85
7	
Organiser les filières et faire évoluer dans ce cadre les relations donneurs d'ordres-sous traitants vers des relations de co-traitants .....	86
Inciter les filières à gagner collectivement en performance grâce au numérique .....	88
Accompagner les PME dans la définition de leur stratégie .....	88

Encourager toutes les formes de mutualisation entre PME .....	89
Faciliter le regroupement, la croissance et la transmission des PME .....	89
<b>2.8 Améliorer l'image de l'industrie et l'attractivité de ses métiers .....</b>	<b>91</b>
Ouvrir très largement l'entreprise industrielle aux jeunes en formation, aux enseignants et au grand public .....	91
Organiser une campagne de communication ciblée sur les jeunes pour revaloriser les formations techniques et les métiers de l'industrie .....	92
<b>3. Prendre en considération les enjeux sectoriels et ceux des territoires et bassins d'emplois .....</b>	<b>92</b>
<b>3.1 Mettre en valeur les atouts sectoriels .....</b>	<b>92</b>
Biens de consommation : un accent à mettre sur la création et l'innovation ...	92
Agroalimentaire : une image à améliorer, des attentes des consommateurs à mieux identifier .....	93
Biens intermédiaires : une force industrielle au coeur des problématiques d'écoconception et d'éco-production .....	93
Industries des STIC (services et technologies de l'information et de la communication) : articuler les technologies, les services et les usages .....	93
Industries de santé : un besoin fort en termes de gouvernance et de recherche	94
Matériels de transport : des concepts nouveaux à intégrer dans les produits et les infrastructures .....	95
<b>3.2 Répondre aux besoins des territoires et des bassins d'emplois .....</b>	<b>95</b>
Repérer et préserver les savoir-faire industriels traditionnels .....	96
Mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi industriel sur une base territoriale .....	96
Organiser en région des relais à la Conférence nationale de l'industrie .....	96
Valoriser l'industrie de l'Outre-mer .....	97
<b>4. Ouvrir rapidement les chantiers de concertation sur cinq domaines clés engageant l'avenir de l'industrie : l'environnement réglementaire, la compétitivité, le social, le financement et l'Europe .....</b>	<b>97</b>
<b>4.1 Le chantier de l'environnement réglementaire .....</b>	<b>97</b>
8	
La stabilisation du flux .....	98
Le réexamen du stock .....	98
<b>4.2 Le chantier de la compétitivité industrielle.....</b>	<b>98</b>
Une fiscalité prenant mieux en compte l'enjeu de la compétitivité de l'industrie .....	99
Un financement de la protection sociale moins lié au travail.....	99
La flexi-sécurité comme réponse au défi de l'adaptation permanente des entreprises et au besoin de sécurité des actifs .....	99
<b>4.3 Le chantier social .....</b>	<b>100</b>
Le renforcement de la participation des salariés à la vie de l'entreprise .....	100
Un réexamen approfondi de l'enseignement technique et professionnel et de la formation continue .....	100
Une réflexion globale sur les facteurs de fond déterminant l'attractivité des métiers de l'industrie .....	101
<b>4.4 Le chantier du financement de l'industrie .....</b>	<b>101</b>
Une plus forte mobilisation des investisseurs institutionnels au bénéfice de l'industrie .....	102
Le développement de produits d'épargne permettant un meilleur financement	

de l'industrie .....	102
L'amélioration des relations banques-industrie .....	103
<b>4.5 Le chantier européen .....</b>	<b>103</b>
<b>CONCLUSION</b>	