



Sud

Solidaires CSTB, Sud Alstom, Sud Areva,
Sud Auto Peugeot Citroën, Sud Auto Sevelnord,
Sud Bombardier, Sud Bosch, Sud EDS-HP,
Sud Euralis, Sud FagorBrandt, Sud Fenwick-Linde,
Sud Forbo Sarlino, Sud FPT, Sud Industeel,
Sud Industrie 35, Sud Industrie 59,
Sud Industrie 59/62, Sud Industrie Basse-Normandie,
Sud Industrie Rhône-Alpes, Sud Inoplast, Sud ISS,
Sud LTR, Sud MA France, Sud Metal 12,
Sud Metaux 33, Sud NCR, Sud Renault, Sud Safran,
Sud Tabac, Sud TechnHom, Sud Valeo...

Journal de l'Union syndicale Solidaires Industrie

144 boulevard de la Villette – 75019 Paris

N° 19 – Juin 2010

<http://solidaires-industrie.org>

Retraites ouvrières : de qui se moque-t-on ?

Après le 27 mai et des manifestations d'ampleur dans toute la France, les camarades de Sud ont appelé partout avec Solidaires Industrie et l'Union syndicale Solidaires aux débrayages et manifestations. Le bras de fer avec le gouvernement est loin d'être terminé, les mesures définitives devraient être annoncées en juin/juillet (pendant la coupe du monde de foot !) et notre riposte principale d'abord le 24 juin puis en... septembre !

Beaucoup de problèmes se surajoutent ou précèdent les questions de retraite dans l'industrie. Tout d'abord la diminution des emplois, les fermetures d'usine, le chômage partiel, pourrissent la vie de nombreux d'entre nous. Les conditions de travail en parallèle se détériorent (horaires dits « atypiques », 2x8, 3x8, 4x8, équipes de nuit) qui sont augmentation constante. Pour les ouvrier-e-s qui ne subissent pas le chômage, les cadences sont de plus en plus rapides et les dernières NAO (hormis dans les boîtes où nous avons pu mener des grèves) n'ont pas augmenté sérieusement notre pouvoir d'achat.

Sur la question des retraites on a déjà donné ! En 1993 surtout, avec la loi Balladur qui a réduit nos retraites de 20 % en prenant en compte les 25 dernières années au lieu des 10 comme auparavant. La dégradation a continué en 2003, puis en 2007-2008 avec l'allongement progressif et la fin des régimes spéciaux (Sncf, Ratp...). On en est déjà à 60 ans et 40 ans et 164 trimestres de cotisations. On ne connaît pas précisément, encore, la contre-réforme gouvernementale mais on parle de 62 à 63 ans d'âge légal voire de 43,5 années de cotisation !

En même temps dans les grandes usines on se débarrasse des travailleurs entre 52 et 57 ans avec des plans de départs anticipés. Les patrons (Alstom, Renault, Renault Trucks...) savent bien que les

travailleurs qui avancent en âge sont moins productifs que les plus jeunes. Au-delà de la non-transmission d'un savoir-faire à des plus jeunes, faute d'embauche équivalente (on ne forme plus d'ajusteurs par exemple) ces départs sont financés au rabais, en partie par l'État et par des fonds patronaux, mais ne compensent pas une vraie retraite. Dans d'autres usines, les plus nombreuses, on fait suer les travailleurs âgés jusqu'au bout, même sur les postes les plus durs des lignes de production (PSA par exemple).

Nous revendiquons, quant à nous, à Solidaires Industrie, une véritable retraite à 55 ans pour les travaux pénibles et le rétablissement de la CASA (Cessation d'Activité des Salariés Âgés) qui existait en particulier dans l'automobile.

Les projections à 40 ans (en 2050 il n'y aurait plus de quoi financer les pensions) n'ont aucun sens ; surtout le financement des retraites repose sur les salarié-e-s qui subissent aujourd'hui un chômage massif.

De l'argent, il y en a ! Le bénéfice des seules entreprises françaises du CAC40 uniquement pour les années 2007 à 2009 c'est 212 milliards d'euros, alors que le besoin de financement évalué par le Conseil d'Orientation des Retraites serait de 115 milliards d'euros. Au lieu de prendre sur les profits le gouvernement s'apprête à modifier le régime des fonctionnaires en justifiant ses mesures au nom de l'égalité – comme s'il y avait l'égalité en France ! (*voir pages suivantes*)

Après le 27 mai, dès le 24 juin nous devons nous battre, public comme privé, dans l'unité syndicale, contre ces nouvelles contre-réformes quand elles seront annoncées. Nous voulons un meilleur régime de retraite pour tous, pas la régression sociale ! Nous refuserons la rigueur pour satisfaire les profits des banquiers et des spéculateurs !

DAUNAT : les sandwiches en grève !

Pas question de se contenter des miettes !

Le contexte

L'usine s'est installée à Sevrey en 1999, en bordure de l'autoroute A6 au sud de Chalon-sur-Saône. Les deux autres sites se trouvent en Bretagne, où la marque a été fondée, et en Picardie. Il n'y a pas de Comité de Groupe. L'usine de Chalon produit des sandwiches préemballés et emploie 400 personnes (production, maintenance, hygiène, expédition, livraison), dont 10 % de personnel temporaire ; la moitié environ des salarié-e-s travaillent en production. Les usines produisent environ 100 millions de sandwiches pour un chiffre d'affaire de 152 millions d'euros.

À Chalon les salaires moyens tournent autour de 1 100 € net, les ouvrières de lignes travaillent en permanence avec des températures de 4°C, et nombreux sont les TMS dus aux gestes et cadences répétitives, les accidents du travail et les licenciements pour inaptitudes aux postes.

La section Sud est issue en totalité de la CGT et a été créée en 2009 suite aux élections prud'homales et à la volonté de Tehani ULL, alors secrétaire de la CGT, d'avoir un véritable syndicat de lutte pour les salarié-e-s.

Pourquoi ce mouvement ?

Les NAO traînent et ont été repoussées deux fois, Sud qui n'est que partiellement représentatif ne participe pas aux négociations et seules CGT, CFDT et FO « représentent » les salariés. Le patron propose « généreusement 1,3 % d'augmentation » ce qui fait environ 14 € net ! Devant le mécontentement montant, car les petits salaires ne peuvent plus attendre, Sud provoque une AG des personnels afin de mettre la pression sur le patron et les syndicats représentatifs. Majoritairement les salarié-e-s décident que seul un mouvement de grève reconductible peut marquer les esprits, faire prendre conscience de la réalité des salaires trop bas et des conditions de travail indignes chez Daunat, et mobiliser les plus résignés pour prendre leur destin en main ! La Direction, sûrement alertée par de « bons syndicalistes », tente de faire pression sur les salarié-e-s, pour qu'ils/elles renoncent à leur mouvement : se mettre en grève chez Daunat peut se payer cher en terme de pressions diverses et de harcèlement, notamment pour les contrats les plus précaires. Sud dénonce ce délit d'entrave dans un de ses tracts.

12 et 13 mai 2010 :

deux jours qui comptent !

Veille et jour de l'Ascension sont des périodes de grosse production (long week-end, approvisionnement des stations d'autoroute, SNCF etc.) et une grève sur ces deux jours pénalisera forcément la production. Le 12 mai à la prise de poste du matin, une soixantaine de salarié-e-s se mettent en grève, soutenus par Sud et Solidaires 71, rejoints par la représentante CFDT. La grève s'organise au fil des heures, des équipes de maintenance et d'expédition ainsi que quelques CDD et intérimaires rejoignent le piquet de grève. 80 € net d'augmentation et l'amélioration immédiate des conditions de travail sont nos revendications légitimes, un cahier revendicatif est rédigé et la grève est revotée à l'unanimité pour le 13 par une centaine de salarié-e-s.

La trahison de la CFDT

Le piquet est maintenu une bonne partie de la soirée et à la reprise de poste à 4h00, les grévistes essayent de convaincre les autres salarié-e-s de se mettre en grève, mais c'était sans compter sur « l'aide de deux camarades » cédétistes de la boîte d'à côté (les transports Norbert Dentressangle...), dépêchés par l'UD pour casser la grève, sans que la déléguée CFDT élue de la boîte n'en soit informée ! Entre temps Solidaires 71 apprenait que le secrétaire de l'UD CFDT avait appelé le patron de Daunat pour « négocier » la fin de la grève ! Bref, interrogation et colères des grévistes, mais pas confusion sur le rôle qu'un délégué syndical doit avoir sur un piquet de grève : dehors les

***On vit ici, bosse ici,
on galère ensemble,
et on en a marre
d'avoir des salaires
de misère
et des conditions
de travail indignes !***

traîtres ! Mais en partant ceux-ci obligent sous la menace leur déléguée syndicale à se retirer de la grève ! La Direction tente une nouvelle manœuvre pour faire stopper la grève et la tension monte sur le parking : Directeur et DRH sont directement interpellés par les grévistes sur leurs salaires, sur

leurs conditions de travail, sur l'ambiance générale très dégradée au sein de la boîte, la Direction reste ferme sur ses positions, s'embrouillent dans les explications et le patron s'en va... Grâce à eux, Sud compte bien se développer encore plus !

Fin de la grève, NAO et 1^{er} bilan

Après deux jours les salarié-e-s ont considéré avoir pu dénoncer dans et hors l'entreprise leurs conditions de travail et financièrement continuer aurait été très dur. Bien sûr ce n'est pas suffisant mais pour une 1^{ère} grève, ce fut une véritable prise de conscience que résister collectivement était possible, qu'inverser la pression était possible, mais ça ne suffit pas !

Comme on s'y attendait les trois « syndicats » FO-CFDT-CGT ayant participé aux NAO le 19 mai sont prêts à signer sans aucun document ce que propose la Direction ! La Direction propose de répartir sur 12 mois la prime de fin de saison de 200 € à condition d'une bonne assiduité aux postes, ce qui, vu les conditions de travail chez Daunat, est un véritable recul.

Par contre nous avons réussi une bonne communication médiatique (presse locale, internet et télévision : France 3 Bourgogne)

Continuer la mobilisation

En sachant que :

- les deux jours de grève ont forcé Direction et syndicats à ne pas repousser une énième fois les NAO, mais ça ne suffit pas pour gagner ;
- cette action a démasqué devant tout le monde les stratégies du patron et des syndicats. Certains adhérents de FO s'interrogent fortement quant à leur devenir dans leur syndicat ;
- Sud a toujours dit que NAO ou pas cela ne l'empêcherait pas d'agir, mais au lendemain des NAO les salarié-e-s ont eu peur des pressions et n'ont pas osé manifester ouvertement leur mécontentement sur ce qui allait être signé ;
- Tehani, la représentante de Sud, et Solidaires, bénéficient certes d'un bon crédit suite à la grève, mais qui doit être transformé pour réussir les prochaines élections de novembre et permettre d'être complètement représentatif chez Daunat. C'est tout l'enjeu des prochaines semaines...

Inégalités, vous avez dit inégalités ?

Le Medef, appuyé par une partie de l'intelligentsia et de la presse complaisante, explique régulièrement qu'il n'y a plus de différence entre les salarié-e-s et l'entreprise, et annonce la dilution de la catégorie « ouvriers » à travers le grand corps social que constituent « les Français ». Ce n'est pas très nouveau, mais réactualisé avec un système productif qui vise à « intéresser » les salarié-e-s à l'entreprise par des systèmes de primes ou de réunions voire en développant l'actionariat ouvrier, le serpent de mer est toujours vivant. Des études statistiques récentes sur les inégalités sociales et culturelles contredisent cette propagande patronale. La classe ouvrière, en difficulté, en diminution numérique, existe ! Elle représente encore 25 % du salariat et se caractérise par des conditions de vie qui lui sont propres, très inégalitaires par rapport au reste de la population française. Depuis plus de 15 ans maintenant l'écart se creuse entre les classes supérieures et les salarié-e-s.

Inégalités de vie

En 2008, un homme, cadre de 35 ans, peut espérer vivre encore 47 ans dont 34 indemne de toute incapacité ; un ouvrier 41 ans dont 24 sans incapacité. Au niveau de l'hérédité sociale, celle ci demeure : 52 % des fils de cadres sont cadres eux mêmes et 46 % de fils d'ouvriers sont ouvriers.

Inégalités économiques

En 2006 la moitié des salarié-e-s à temps complet touchaient moins de 1 552 € par mois, la même année

les dirigeants de sociétés anonymes ont perçu un salaire annuel brut de 79 200 €. Les revenus annuels des patrons du CAC40 vont jusqu'à 300 années de SMIC (il n'y a guère qu'une dizaine de sportifs et une seule vedette de cinéma pour gagner davantage !). Le patrimoine des ouvriers qualifiés était en 2004 de 73 108 €, celui des ouvriers non qualifiés de 9 604 € et celui des cadres supérieurs de 200 508 €. Le taux de chômage des ouvriers non qualifiés était, en 2007, de 16,6 %, celui des ouvriers qualifiés de 7,5 % et celui des cadres supérieurs de 3,3 %. Mais les inégalités ne sont pas seulement économiques.

Inégalités culturelles

Si l'on rencontre 38 % d'élèves de parents ouvriers en classe de 6^{ème} et 16 % de fils de cadres supérieurs, ces derniers sont devenus 55 % dans les classes préparatoires aux grandes écoles et les enfants d'ouvriers ne sont plus que 9 %. Quarante pour cent d'une classe d'âge de la population française ne franchit pas le seuil du lycée, les enfants d'ouvriers forment la majeure partie de ces exclus de l'enseignement secondaire. Au niveau de la lecture, pour l'année 2008, 55 % des ouvriers avaient lu au moins un livre contre 90 % des cadres. Ces discriminations continuent pendant la vie de travail : plus de la moitié des cadres bénéficient de la formation professionnelle contre un peu plus d'un tiers des ouvriers.

Modernité

Au niveau de la modernité, des nouvelles technologies, ces dernières accroissent les écarts : la connexion internet à domicile est présente chez 47 % des ouvriers mais à 91 % chez les cadres en 2009 ; 91 % de ceux ci utilisent le web chaque jour contre 47 % pour les ouvriers. Les nouveaux « réseaux sociaux » sur le net sont utilisés à 30 % par les cadres mais seulement à 23 % par les employé-e-s et 20 % par les ouvrier-e-s.

On pourrait multiplier les chiffres qui sont tous concordants : inégalités dans le travail, travail posté, accidents de travail, santé, maladies professionnelles (amiante, cancers professionnels...). On pourrait noter aussi que les ouvrières sont davantage touchées par

les inégalités que les ouvriers, que les inégalités de sexe se cumulent avec les inégalités de classe sociale.

Si l'on voulait réduire les inégalités il faudrait agir dès l'école, ensuite lutter contre les discriminations, donner des moyens de contrôle et de pouvoir aux salarié-e-s dans l'entreprise, redistribuer les richesses et renforcer les services publics : autant dire changer de société ! Pour autant nous n'attendons pas. Des conquêtes partielles sont possibles contre les discriminations et les inégalités. C'est le rôle des syndicalises, en tout cas ce devrait l'être ! C'est celui de tous les syndiqués de Solidaires Industrie !

Pour en savoir plus : INSEE Première, juillet 2009 ; www.culture.gouv.fr/deps, « Les pratiques culturelles des français » ; Alternatives Économiques, « Les inégalités en France », hors-série poche n°43, mars 2010.

L'égalité professionnelle hommes-femmes : un enjeu aussi dans l'industrie

Négociations

Depuis mai 2001, la loi impose aux employeurs, de présenter un rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. Les patrons s'y sont pliés mais le plus souvent détournent une loi qui vise à « l'égalité dans l'entreprise », ce dernier terme étant, à priori, un repoussoir pour tout employeur aux ordres du Medef.

Ces négociations annuelles viennent de se dérouler dans les entreprises. Bien content quand ces commissions ne se contentent pas d'établir un « livret de maternité », fiche pratique pour les femmes enceintes (réalisés récemment chez Renault, PSA) ! Le plus souvent on nous donne des chiffres qui ne peuvent être comparés à rien, faute de représenter un temps long sur une carrière comparative entre un homme et une femme (entré-e-s au même âge avec la même qualification...). Le plus souvent, également, la réunion annuelle dure une à deux heures, les syndicalistes sont convié-e-s à écouter un bilan social (Renault, PSA, Lear, Fagor, Renault Trucks...) et puis c'est fini !

Or les discriminations existent : Dans le bâtiment (technicien-ne-s) les avancements, les promotions ne sont pas les mêmes, les femmes sont aiguillées vers les services administratifs alors que c'est la sphère technique qui est valorisée et favorisée. Nos camarades (CSTB) demandent la suppression des différences entre filières.

Pénibilité

La seule égalité c'est face à la pénibilité ! Elle est la même pour les ouvriers comme pour les ouvrières sur les lignes de production (Fagor Lyon, PSA Aulnay, Lear corporation...). Chez PSA-Citroën Aulnay, à la peinture/masticage, les ouvrières doivent soulever des charges de 30 à 40 kilos en équipe de jour comme en équipe de nuit et elles sont payées en moyenne 20 % de moins. Chez Lear (qui fabrique des sièges d'automobile) les ouvrières passent un fer à repasser à bout de bras (700 grammes) sur les sièges montés en fin de chaîne subissant la chaleur, les vapeurs, en marchant

dans l'eau (avec les risques de court-circuits) pendant 7h30 (avec seulement deux poses de 10 et 20 minutes). Bien sûr ce sont d'abord les intérimaires qui effectuent ces travaux les plus durs.

Si l'on prend un exemple avec des chiffres précis, au sein de la société « ISS Logistique & production » (sous traitant), la précarité touche davantage les femmes à l'embauche, puisque parmi 306 contrats, 264 sont des CDD, les femmes représentent 86 % de ces emplois précaires et les hommes 73 %. La précarité reste généralisée chez les ouvrières, qui sont affectées sur des sites où la direction a embauché majoritairement des CDD. La répartition CDD/CDI est de 29 % pour les CDD chez les femmes et seulement 12 % chez les hommes. La multiplication des temps partiels dénote les mêmes inégalités : les femmes représentant 80 % en dessous de 20h/semaine et 50 % entre 20 et 30h/semaine alors qu'elles sont deux fois moins nombreuses dans l'entreprise. Enfin, pour l'utilisation des congés parentaux, dans l'année, ce sont 14 femmes qui l'ont utilisé, contre une seule utilisation chez les hommes. Cette disparité démontre les barrières et clichés qu'il faut encore combattre.

Luttes pour l'égalité

Les luttes pour l'égalité professionnelle hommes-femmes passent bien souvent par des luttes contre la précarité, l'utilisation des CDD, les temps partiels imposés, des salaires bas et conditions de reprises après un congé parental. Au-delà des lois-alibis, c'est par l'action syndicale, ouvriers et ouvrières, techniciens et techniciennes, dans l'agroalimentaire, dans la métallurgie, dans l'automobile, dans le bâtiment que nous pourrons nous battre contre les inégalités sociales. Il existe aussi des actions spécifiques, c'est en ce moment la Marche Mondiale des Femmes, mouvement international contre les discriminations. Une manifestation soutenue par l'Union syndicale Solidaires aura lieu en régions et à Paris le samedi 12 juin (à 16h Place de la République pour la manifestation parisienne). Nous vous appelons à soutenir ces initiatives.

Pour en savoir plus : <http://www.mmf-france.fr/>