

Courrier Fédéral

N° 349

du 18.05.13 au 24.05.13

ENCART
«Dossier TIC»

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

La CGT, au coeur du débat

page 3

VIE SYNDICALE

Avec la consultation des salariés,
une CGT crédible, efficace et vraiment représentative !

page 4

VIE SYNDICALE

Assises de la formation syndicale,
les syndiqués retraités mobilisés

page 5

INDUSTRIE

Le gouvernement cède aux sirènes de la finance,
en vendant les bijoux de famille France !

page 6

LA LETTRE DE L'UFICT

Le travail ne coûte pas trop cher ! Il rapporte !

pages 7 à 8

PUBLICITE

page 2

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication@ftm-cgt.fr

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

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

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

**SECAFI**

**LE RÉSEAU
DE PROXIMITÉ**
qui reçoit la confiance
du plus grand nombre
de **CE** et de **CHSCT**

pour

- Des alternatives viables pour les salariés
- Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise

- ➔ Diagnostic social et stratégique
- ➔ Conseil face aux changements permanents
- ➔ Qualité de vie au travail
- ➔ Santé au travail, risques psychosociaux



contact@secafi.com
Tél. 01 53 62 24 40

SECAFI, une société du



L'éditorial

Bernard Devert,
membre du Bureau Fédéral



La CGT, au coeur du débat

Dans un contexte social et économique difficile, la colère et les exigences revendicatives restent fortes dans l'état d'esprit des salariés. La journée du 1^{er} mai en était porteuse dans les multiples rassemblements, tant en France que dans la plupart des pays européens.

Face à une dégradation sociale et la récession économique, des voix s'élèvent, un peu partout dans le monde, pour dénoncer les politiques d'austérité imposées depuis plusieurs années, d'autant qu'elles ne font qu'aggraver une situation de crise avec un PIB de la zone euro en recul de 1,2% en 2012 et un pouvoir d'achat qui baisse de 1% en France. D'où une expression qui revient de plus en plus «on va dans le mur!».

Après seulement un an, la chute dans les sondages du niveau de satisfaction de la politique menée par le Président de la République est historique. C'est le reflet que, non seulement les exigences sociales restent fortes, mais que les mesures d'austérité sont catastrophiques pour l'ensemble du salariat.

Au-delà de la contestation des mesures de restructurations, de licenciements ou de délocalisations, c'est le refus de plus en plus fort que le travail et l'emploi ne soient plus considérés par le patronat comme des variables ajustement pour maintenir les marges de rentabilité financière.

L'heure n'est donc nullement à la fin des mobilisations des salariés. Les luttes revendicatives dans les entreprises laissent les expressions sociales grandir comme la reconnaissance de travailler dans de meilleures conditions et mieux considéré, écouté ou encore reconnu dans sa qualification avec de meilleurs salaires. La CGT doit être plus que jamais disponible pour les salariés.

Face aux logiques de compétitivité, de baisse des coûts sociaux, de flexibilité du travail, face aux exigences insupportables de la finance que veulent imposer les dirigeants des entreprises, comme l'UIMM, la CGT a la responsabilité de débattre avec les salariés des revendications, de leur place dans le syndicat nécessaire à la construction d'un rapport de forces encore plus efficace, permettant la mobilisation d'un plus grand nombre.

Plusieurs initiatives sont annoncées, dont celle d'une journée de mobilisation et d'initiatives revendicatives, le 30 mai, à l'occasion de la rencontre de la secrétaire générale de la CES avec Hollande.

La CGT se saisit également de la décision de la CES, qui lance une semaine d'actions et de mobilisations dans toute l'Europe, du 7 au 14 juin 2013, contre les politiques d'austérité.

Construisons, partout, une perspective de mobilisation dans les entreprises en prenant le temps d'aller à la rencontre des salariés pour en débattre.

Donner confiance, résister, revendiquer, se syndiquer prend une toute autre dimension qu'hier du fait d'une confrontation sociale, où la CGT se veut au cœur du débat avec les salariés. Certes plus complexe, mais également plus exigeante.

A nous d'en être les porteurs.

AVEC LA CONSULTATION DES SALARIES

UNE CGT CREDIBLE, EFFICACE ET VRAIMENT REPRESENTATIVE !

Retour sur l'expérience du syndicat CGT Dassault Falcon service au Bourget (Seine-Saint-Denis)

> France BOULAY, Secrétaire du Syndicat CGT&UGICT/CGT

Pendant plusieurs décennies, des accords ont été cautionnés par des responsables syndicaux sans aucune concertation du personnel, entérinant ainsi le plus souvent des reculs sociaux. Même si sous l'impulsion de la CGT et de l'UGICT/CGT une mobilisation d'une part importante du personnel a permis certaines années des acquis sociaux notables, un désintérêt des salariés envers l'ensemble des organisations syndicales se fait sentir. Depuis longtemps, chaque année la CGT et l'UGICT/CGT chez Dassault font des enquêtes et sondages parmi les salariés de toutes catégories sur les revendications et les attentes de chacun en matière de salaire, d'évolution de carrière, d'emploi, de conditions de travail...

Si les attentes et revendications sont bien répertoriées et portées par notre organisation syndicale, nous avons cependant constaté que le côté fortement délégataire subsistait parmi le personnel, avec pour conséquence une difficulté dans la mobilisation ou dans l'organisation de formes d'expression collective, nécessaires au rapport de forces pour avancer.

C'est pourquoi, ces 5 dernières années, à chaque NAO, nous avons mis en place la consultation du personnel à Dassault Falcon-Services (DFS). Autant l'acte de la consultation est important, mais plus encore est le chemin que l'on prend pour la construire et la mener jusqu'au bout.

Avant toute chose, les syndiqués, la CGT et l'UGICT/CGT doivent s'exprimer et donner leurs avis. La qualité de nos repères syndicaux dépend de la qualité de notre vie syndicale démocratique. Ensuite, nous devons être sur le terrain pour informer, débattre et écouter, puis laisser à chacun la possibilité de venir s'exprimer quelque soit son avis. Avant, pendant et après, cela doit être notre fil conducteur à chaque négociation.



La consultation est importante mais pas seulement sur la question du positionnement pour ou contre la signature d'un texte par la CGT. S'adressant à l'ensemble des salariés, donc pas qu'à ceux qui font confiance à la CGT, nous avons beaucoup à gagner **sur la question de la participation à ces consultations** organisées par la CGT et les syndiqués ont un rôle primordial à jouer dans ce processus où le lien de proximité est notre premier atout. Plus nous gagnons sur le nombre de personnes qui viendront se prononcer (quelle que soit la réponse), plus la CGT et l'UGICT/CGT gagneront en crédibilité.

Pour diverses raisons que nous (dont moi) avons connu aussi à DFS, je comprends qu'il existe des réticences dans nos syndicats et chez des camarades à faire ces consultations, mais sincèrement nous avons beaucoup à y gagner. L'essentiel n'étant pas de faire la consultation mais comment on y va, comment on implique tous les syndiqués en proximité avec les salariés dans chaque secteur pour qu'un maximum d'entre eux participent à y répondre ! C'est à la fois la démocratie syndicale et la démocratie salariale qui s'expriment et dans ce processus. La CGT et l'UGICT ont tout à y gagner par ce que les salariés y sont gagnants !

A Dassault Falcon Service, nous pensons que ce processus et cette façon de faire ont pour beaucoup contribué au fait que la CGT et l'UGICT/CGT soient portées par les salariés première organisation syndicale dans l'entreprise et, depuis deux mandats, 1^{ère} organisation syndicale dans tous les collèges y compris chez les cadres. La CGT et l'UGICT/CGT y gagnent en crédibilité et les salariés y gagnent collectivement en force pour leurs revendications, leurs emplois et dans le développement de l'entreprise.

Dans le même temps, l'intérêt de se syndiquer à la CGT et l'UGICT/CGT progresse avec 10 syndiqués supplémentaires depuis le début de l'année à Dassault Falcon Service. Nos élections ayant eu lieu le 28 mars dernier, le personnel, de **toutes catégories**, a porté la CGT et l'UGICT/CGT à plus de 78% et l'a fait globalement progresser en voix.

Comme nous l'avons écrit dans un tract diffusé dans l'entreprise au lendemain des élections «*Avec une CGT et une UGICT/CGT à 78%, c'est la garantie qu'aucune organisation syndicale minoritaire ne viendra, dans votre dos, signer des textes, sans votre avis et contre vos intérêts collectifs comme ils l'ont toujours fait au sein de DFS et comme ils viennent de le faire au niveau national avec l'ANI et sur les retraites.*»

ASSISES DE LA FORMATION SYNDICALE

LES SYNDIQUES RETRAITES MOBILISES

La formation syndicale n'est pas réservée aux nouveaux adhérents. Elle participe à renforcer l'engagement des militants quels que soient leur âge et leurs responsabilités.

> Gérald Veirier, Animateur vie syndicale UFR



Pourquoi devenir ou rester militant après 60 ans ?

Même si nous avons quitté l'entreprise, le Medef s'occupe de nous à la retraite, que ce soit par la désindexation de nos pensions, les attaques sur les retraites complémentaires, sur la santé mais plus généralement par l'abaissement du «coût du travail» qui touche l'ensemble du monde du travail.

Aussi nos exigences revendicatives de retraités et nos convergences avec les salariés sont plus que jamais d'actualité et se traduisent dans les luttes actuelles mais aussi dans celles à venir, pour construire ensemble de manière intergénérationnelle une société pour tous les âges.

Pour cela, le militantisme adapté à cette nouvelle vie et l'utilité du syndicalisme retraité prennent toute leur place et amènent des camarades à poursuivre leur engagement ou à devenir militant-e.

Après un repos bien mérité, sans employeur, quel intérêt de se former à la retraite ?

A chaque période de notre vie militante en activité, nous avons, pour certains d'entre nous, participé à des formations syndicales ; aujourd'hui la complexité de la situation, les différentes évolutions dans la société, dans le monde et dans la CGT nous interrogent et nous incitent à continuer à nous informer et à nous former.

Cela est vrai pour chacune et chacun d'entre nous et plus particulièrement pour les camarades qui commencent, à leur manière, à militer à la retraite et n'ont parfois jamais ou peu reçu de formation syndicale dans leur entreprise ou sur leur territoire.

Se former est aussi une forme de culture, d'ouverture, au même titre que de pratiquer d'autres activités culturelles, comme retraité, sur nos lieux de vie.

Le 20 juin, l'UFR a décidé de participer aux assises de la formation syndicale organisées par la fédération, pourquoi ?

Notre 10^{ème} congrès UFR a décidé dans ses objectifs de faire de la formation syndicale un axe de travail majeur ; les membres du Conseil National comme les animateurs de sections ont exprimé le besoin de se former pour faire vivre la continuité revendicative et syndicale, l'utilité et l'efficacité du syndicalisme retraité.

Comprendre, argumenter, convaincre, animer, diriger, renouveler, tout cela nécessite une formation syndicale pour aider, de la section au Conseil National, nos militants et syndiqués à s'approprier leurs revendications spécifiques et communes avec les salariés, pour agir et gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Nous pensons que la place du syndicalisme retraité doit s'intégrer, à tous les niveaux, dans les formations de la CGT et de notre fédération ; pour notre part nous envisageons dans un premier temps une formation pour les membres du Conseil National UFR en lien avec l'UCR.

D'autre part, nous invitons également nos militants à se former sur leurs territoires et prévoyons, à partir d'un dossier commun avec la «vie syndicale fédérale», de former nos trésorier-e-s.

Ajoutons que l'UCR organise des stages sur trois thèmes et trois jours dans les départements avec les USR. Les responsables des sections retraités de la métallurgie ont évidemment toute leur place dans ces stages.

Aussi notre participation aux assises nationales de la formation syndicale s'inscrit dans notre volonté de travailler ensemble dans notre fédération, afin de développer et de renforcer un syndicalisme CGT utile pour les salariés et les retraités.

Assises nationales
de la
Formation
syndicale
Montreuil
20 juin 2013

Pour vous inscrire aux assises de la formation syndicale, contactez Stéphanie Guiton au 01.55.82.86.15 ou par mail formation.syndicale@ftm-cgt.fr

LE GOUVERNEMENT CEDE AUX SIRENES DE LA FINANCE EN VENDANT LES BIJOUX DE FAMILLE FRANCE !

Déclaration de la FTM-CGT du 7 mai 2013.

La désindustrialisation du pays se poursuit sous l'impulsion des stratégies des groupes internationaux comme Arcelor-Mittal, IBM, Alcatel-Lucent, PSA, Schneider, qui continuent à délocaliser leurs activités et l'emploi hors du territoire français et européen. C'est dans ce contexte que le groupe sud coréen STX envisage de vendre ses chantiers navals en France et Finlande, pour se concentrer au niveau national. Le besoin d'avoir un levier pour peser sur les décisions de ces grands groupes, la question de la réappropriation publique d'une partie du capital de ces entreprises, afin d'avoir une maîtrise dans les choix de gestion au service de l'intérêt général et non des seuls actionnaires privés sont des exigences revendicatives grandissantes chez les salariés.

Plusieurs députés de la majorité parlementaire ont élaboré un projet de loi qui permettrait aux pouvoirs publics de sanctionner par des pénalités les entreprises qui n'auraient pas fait l'effort de rechercher un repreneur. On est bien loin de la promesse du candidat Hollande, qui devant les salariés de Florange, parlait de réquisition, avec une participation de capitaux publics dans un but de maintenir les capacités productives et d'emploi industriel sur le territoire, des entreprises que les groupes veulent fermer ou délocaliser.

Enfermé dans une logique de satisfaire les exigences du MEDEF et de réduire les dépenses publiques, le gouvernement, à travers son Premier Ministre, envisage de vendre une partie des 65 Milliards d'euros de participation dans le capital des entreprises, sous prétexte de financer de l'investissement. Sans dire son nom, c'est un nouveau plan de privatisation qui est programmé, et qui va satisfaire encore une fois les marchés financiers et les spéculateurs. D'ailleurs l'Etat vient de vendre, sans aucun débat, une partie de sa participation dans le capital du groupe Safran pour 448 millions d'euros et d'EADS pour 1,2 milliard d'euros.

C'est à croire que certains ont la mémoire courte, à savoir que chaque plan de privatisation s'est traduit par un recul de l'industrie, avec pour conséquence une diminution des capacités d'innovation technologique, de recherche, du niveau d'emploi et des qualifications.

C'est grâce à un secteur industriel public, en lien avec des services publics dynamiques, que de grands programmes ont permis de développer des filières fortes et structurées comme l'aéronautique, la sidérurgie, l'énergie, l'aluminium, l'automobile, le transport ferroviaire, le spatial, l'électronique, la santé, la défense, etc. Patronat et Gouvernement veulent faire

croire que seul le privé peut développer l'industrie pour répondre aux besoins de l'emploi, pour relancer une croissance cohérente et efficace sur le plan social. C'est une grave erreur qui nous conduit dans le mur !

Depuis 20 ans, l'industrie nous file entre les doigts. En effet, seuls les financements publics permettent de maintenir un niveau de recherche, de formation, de projets innovants. Tout ce qui est considéré comme un risque pour le capital est supporté par la société, sauf pour les profits et les dividendes qui restent la propriété du capital.

Loin de renoncer au fait de considérer qu'un secteur industriel à participation publique est un atout pour mener une politique ambitieuse et innovante, la CGT revendique une loi permettant la réquisition par l'Etat des entreprises menacées par un désengagement de l'actionnaire, de la vente ou d'une fermeture.

Les 200 Milliards d'euros de fonds publics donnés aux entreprises chaque année, sans contrepartie ni contrôle sur leur efficacité, devraient se traduire par une prise de participation publique dans le capital des groupes concernés. Cela demande plus de démocratie sociale dans la gestion.

Imposer un redéploiement de l'activité industrielle, par le lancement de grands programmes, innovant en technologies, répondant aux enjeux environnementaux nécessite de s'extraire de la pression financière qu'imposent patronat et marchés financiers. L'industrie du XXI^{ème} siècle ne se fera pas sur des friches industrielles, une casse de savoir-faire et des compétences.

La Fédération de la Métallurgie CGT estime que le Gouvernement ne peut décider sans aucune consultation des organisations syndicales et aucun débat à l'Assemblée Nationale. Il y va du devenir de l'industrie en France comme en Europe.

De ce point de vue, l'avenir de l'industrie navale face au désengagement de STX, doit se traduire par un engagement politique et financier du gouvernement à travers une participation du FSI ou de la BPI dans le capital des chantiers de Saint Nazaire et de Lorient. Le besoin de rassurer les armateurs pour de nouveaux programmes de navires et de paquebots demande des prises de position du gouvernement sans précédent pour pérenniser les chantiers et l'emploi en France. Une délégation de la CGT rencontrera le 15 mai les syndicats de STX en Corée du Sud.

Assises nationales de l'automobile

5 et 6 juin 2013



Rappel

Assises de l'automobile

La Fédération de la métallurgie organise ses Assises de l'automobile, les 5 et 6 juin 2013 à Montreuil.

Pour vous inscrire, contactez Fathy au 01.55.82.86.12 ou par mail auto@ftm-cgt.fr

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 349

du 18.05.13 au 24.05.13
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Le travail ne coûte pas trop cher ! Il rapporte !



C'est la grande marotte du MEDEF depuis quelques années : les difficultés économiques de la France seraient dues au «coût» du travail. Or le travail, s'il a un prix, ne coûte pas. Au contraire, il rapporte, car c'est le travail et rien d'autre qui crée la richesse. Un tas d'or entreposé dans un coffre fort n'a jamais rapporté le moindre intérêt. C'est l'investissement de ce tas d'or dans le travail des salariés qui rapporte et qui crée la richesse utile à la société.

En revanche, une des raisons des difficultés économiques que rencontre la France est le coût du capital (remboursement d'emprunts financiers et surtout distribution de dividendes). Dans nos grands groupes industriels donnés par l'actionariat financier, celui-ci n'hésite pas à investir à coût de milliards dans le rachat de leurs propres actions pour en faire monter le cours. C'est ce coût exorbitant qui met les entre-

prises dans la difficulté puisqu'elles ne peuvent plus investir autant qu'il serait nécessaire dans l'outil de travail qui se dégrade alors. L'emploi en pâtit aussi puisque **c'est l'investissement qui crée l'emploi**. C'est là et seulement là qu'intervient la perte de compétitivité réelle.

On parle beaucoup de compétitivité des entreprises françaises, comparée à la celle des pays étrangers, mais la compétitivité ne se résume surtout pas au prix des salaires ! **C'est évidemment l'option que pousse le MEDEF pour tirer encore plus de bénéfices du travail des salariés**, mais c'est au contraire sur d'autres points qu'il faut améliorer l'organisation du travail en France. C'est sur la compétitivité «hors coût» que notre pays doit faire des progrès. La «montée en gamme» est souvent évoquée à juste titre : nos entreprises doivent faire un effort de formation des salariés, pour les rendre plus qualifiés et plus productifs, pour proposer des produits de meilleure qualité.

L'exemple de la qualité des automobiles françaises comparée à la qualité des automobiles allemandes est parlant : le coût de l'heure de travail dans cette filière est de 33 € en France contre 43 € en Allemagne. Ce pays produit des voitures certes plus chères, mais qui se vendent mieux. Volkswagen, BMW et Mercedes en sont l'illustration. L'Allemagne a aussi fait le choix de maintenir une production élevée en Allemagne (6,2 Millions par an depuis 10 ans) pour faire des économies d'échelle, alors que les constructeurs français, parce qu'ils visent par tous les moyens à réduire les coûts, construisent de moins en moins de véhicules en France (baisse de 5 Millions à 2,9 Millions de voitures par an depuis 10 ans). C'est Michel FREYSSENET, chercheur au CNRS et expert économiste du secteur automobile qui l'affirme à juste titre.

Pour monter en gamme, il est donc nécessaire de mieux former plus de salariés qualifiés (Techniciens et Ingénieurs), sans oublier de payer correctement leur qualification, car c'est un élément pour l'attractivité de nos métiers. **On voit ainsi que cette probléma-**

tique percute de plein fouet les préoccupations, le rapport au travail et l'avenir professionnel des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) de nos industries.

Il faudrait par ailleurs bannir les organisations du travail pathogènes (LEAN par exemple) qui créent de la souffrance, du stress et qui dégradent la qualité des produits. Il est impossible de mener à la fois une montée en gamme et en qualité, en réduisant au maximum l'investissement dans les technologies d'avenir, dans le salaire des personnels qualifiés, et dans le matériel dédié à la conception et à la production. De nombreuses firmes en ont fait la cruelle expérience (Toyota, Renault,...), qui doivent rapatrier des milliers de véhicules pour des défauts de conception et de fabrication dûs, justement, à cette organisation néfaste du travail.

Notre haut niveau de protection sociale, nos retraites et notre santé, quant à eux, ne sont pas non plus seulement un coût, ils sont aussi un atout pour la productivité des salariés. Grâce à notre sécurité sociale, les salariés français sont plus productifs que les salariés de presque tous les pays du monde. Un salarié en bonne santé, bien reposé, et qui bénéficie d'un système éducatif performant, et de services publics de qualité sera plus productif qu'un salarié malade, sous-payé, et qui craint pour son avenir. C'est aussi un atout pour notre compétitivité.

On le voit clairement, la logique d'austérité qui vise à réduire les coûts en priorité est à l'opposée de ce qu'il faudrait faire pour améliorer notre compétitivité. Seule une volonté forte passant par de l'investissement dans le matériel, les technologies, notre protection sociale, notre formation et nos salaires peut atteindre cet objectif.

La volonté des actionnaires de tirer le plus possible de dividendes de nos entreprises est par ailleurs un frein à la compétitivité. Preuve en est : le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) est créateur net d'emplois depuis 10 ans. Ce sont 500 000 postes qui ont été créés dans la période. Et ce secteur ne recouvre pas seulement des associations ou des SCOPs (Société Coopérative Ouvrière de Production), des entreprises industrielles en font aussi partie. Mais ce qui les distingue des autres formes d'entreprises plus tournées vers les actionnaires, ce sont les bénéfices qui sont répartis de façon plus juste entre les propriétaires de l'outil de travail et les salariés. Un entrepreneur d'une telle firme expliquait récemment que jamais il ne pourrait survivre s'il devait verser

10 % de la valeur ajoutée en dividendes aux actionnaires. C'est donc au niveau du coût du capital que le bât blesse, et que la compétitivité de nos entreprises pourrait être améliorée.

Malgré l'offensive massive du MEDEF sur ces questions, on peut constater que les choses bougent dans le bon sens. Si le MEDEF utilise autant qu'il peut les grands médias qui lui sont dévoués, ainsi que tout une ribambelle de soit disant experts (de moins en moins nombreux d'ailleurs) venant prêcher leur catéchisme néolibéral dans ces mêmes médias, la profondeur de la crise oblige une prise de conscience générale. Même le très libéral OCDE finit par mettre en doute le dogme de l'austérité, de la baisse des coûts et de la réduction des droits sociaux dans nos pays occidentaux. Un récent rapport parlementaire sur «Les coûts de production en France» (animé par le député Goldberg, disponible sur le site Internet de l'Assemblée Nationale) paru le 28 mars 2013 résume d'ailleurs tous ces points. Suite à l'audition de nombreux acteurs (économistes, patrons, syndicalistes, experts,...), tous ces sujets ont été évoqués, et on ne peut que se féliciter de voir apparaître de plus en plus clairement le caractère prépondérant du coût du capital dans la perte de compétitivité de nos entreprises françaises. C'est un tabou qui commence à céder.

Pourtant, si les choses bougent dans les têtes, y compris celles des décideurs, on peut regretter que ce mouvement se fasse trop lentement. Pour accentuer le rapport de forces en faveur de la défense de l'industrie, de nos conditions de travail, de nos salaires et de notre protection sociale, beaucoup de travail nous incombe encore.

Autour de nous, entre collègues de travail mettons ces sujets en débat, affûtons nos arguments. Car nous, Ingénieurs, Cadres et Techniciens, sommes les mieux à même de défendre notre outil de travail, proposer des solutions industrielles économiquement utiles et viables. Nous sommes, aussi, les mieux à même pour proposer des organisations du travail à la fois efficaces et préservatrices de la santé des salariés.

