

Courrier Fédéral

N° 351

du 01.06.13 au 07.06.13

ENCART
«Dossier Algérie»

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Il faut que les salariés s'en mêlent

page 3

■ EUROPE

5,6% d'augmentation
pour les métallos allemands

page 2

■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Expansion mondiale des groupes industriels
à base française : position FTM-CGT

pages 4 à 5

Stratégie industrielle du patronat
Compétitivité ou efficacité?

page 6

■ VIE SYNDICALE

Loi d'amnistie sociale
Rassemblement devant l'assemblée nationale le 16 mai

page 7

■ PUBLICITE

page 8

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

5,6% D'AUGMENTATION POUR LES METALLOS ALLEMANDS



Alors que le syndicat allemand de la métallurgie, IG Metall, menaçait de lancer un mouvement de grève de grande ampleur, le patronat a cédé 5,6% d'augmentation des salaires sur 20 mois.

> Patrick Correa, conseiller fédéral

La direction du syndicat allemand de la métallurgie, IG Metall, avait fixé, en mars dernier, ses revendications dans le cadre des négociations salariales de la branche : 5,5% dès cette année pour les 3,7 millions de salariés du secteur en se basant à la fois sur les indices des prix et l'augmentation de la productivité. Fort de ses 2,3 millions d'adhérents, le syndicat allemand a mené dès le mois d'avril, une série de grèves d'avertissements afin d'appuyer la demande. Près de 700 000 travailleurs de la métallurgie se sont mobilisés au cours des dernières semaines, dont près de 400 000 sur la seule première semaine de mai chez Bosch, BMW, Siemens, Nexans,...

En réponse, le patronat allemand, Gesamtmetall, a proposé une augmentation de 2,3% à compter de juillet 2013 et étalée sur 12 mois.

Ferme sur ses positions, IG Metall a fixé un ultimatum aux employeurs afin qu'un accord soit signé avant la Pentecôte, faute de quoi la première grève générale en 11 ans des travailleurs de la branche

serait organisée le 21 mai, menaçant ainsi de bloquer la quasi-totalité de l'industrie allemande.

Face à ce durcissement, un accord a été conclu, le mercredi 15 mai, prévoyant une augmentation de 5,6% des salaires étalée sur 20 mois (3,4% en juillet et une autre de 2,2% en mai 2014), l'accord se terminant en janvier 2015. Par ailleurs, le syndicat allemand a également réussi à arracher une augmentation correspondante des allocations de formation destinées aux apprentis. Enfin, des mesures de transition pour les départs en retraite ont été rétablies.

Bertold Huber, Président d'IG Metall, a qualifié cet accord de très équilibré et entend placer cet accord dans le cadre du débat sur les choix économiques de l'Allemagne à l'horizon des prochaines élections législatives qui seront organisées en septembre de cette année.

L'éditorial

*Denis Leblanc,
membre du Bureau Fédéral*



Il faut que les salariés s'en mêlent

Après l'an I et l'espérance d'un véritable changement social pour les salariés, voici l'an II et le besoin que la rue s'exprime si nous voulons conquérir de meilleurs lendemains.

Regardons un peu dans le rétro, sans trop nous y attarder. Je retiens comme mesure phare, la date de «sécurisation de l'emploi» qui, avant même sa parution, s'est concrétisée par des accords de compétitivité chez Sevelnord ou Renault et qui en ce printemps fleurissent un peu partout. Répondre aux sirènes du patronat en s'attaquant au prix du travail « made in Medef », s'est ancrer toujours un peu plus les salariés dans l'austérité et dans les craintes du lendemain.

Maintenant, regardons la route et l'horizon et nous pourrions apercevoir le panneau « attention ». L'an II du quinquennat Hollande pourrait être fortement marqué autour d'une énième réforme des retraites se traduisant encore et toujours par un allongement de l'âge de départ. Car augmenter la durée de cotisation, c'est partir toujours plus tard et aligner le régime général sur celui des complémentaires qui poserait la désindexation des pensions par rapport aux prix.

Face à ce contexte antisocial, il n'y a pas le choix, il faut que les salariés s'en mêlent. Il est de notre responsabilité de militants CGT d'engager le débat partout pour dépasser le fardeau et la fatalité pour ouvrir des perspectives aux salariés.

Face aux arguments mensongers des directions d'entreprises, la Fédération a publié plusieurs documents sur les filières industrielles et les salaires avec le document sur l'indice INSEE réalisé en commun avec la Fédération des finances et le syndicat de l'INSEE. Tous ses documents sont toujours disponibles à la Fédération.

L'argent existe, la bourse est revigorée. En 2012, les groupes du CAC40 ont réalisé 53 milliards d'euros

de bénéfices et les évasions fiscales se chiffrent entre 30 et 50 milliards d'euros de recettes manquantes sur l'Etat français.

Il y a donc **des moyens pour répondre aux besoins et aux revendications des salariés.** Le travail n'est pas un coût, mais il est créateur de richesses.

Pour apporter ses diverses réflexions au plus près du terrain, la Fédération, dans son plan de travail, ambitionne **1000 débats avant les congés, avec les militants, les syndiqués et les salariés.** Nous avons tous une place pour être acteur dans la mise en mouvement de celui-ci. Les membres de la direction fédérale s'engagent pour être à vos côtés, si vous le souhaitez, afin tenir ces assemblées générales, congrès ou réunions publiques.

Faire vivre dans nos débats notre triptyque à quatre branches, **emplois, salaires, conditions de travail et retraite, c'est se donner les moyens de mettre en mouvement les salariés de la métallurgie.**

Pas une minute à perdre, car pour réussir une journée d'action en septembre comme le propose notre Fédération, il faut commencer à la construire maintenant en la mettant aux débats avant de partir en congés.

D'ici là, plusieurs initiatives sont annoncées au niveau national dans le cadre de la **semaine d'actions à l'appel de la CES, avec comme mot d'ordre « changer de cap et rompre avec les politiques d'austérité ».** Ainsi, la CGT a décidé d'organiser une journée de mobilisation le 19 juin prochain alors que la secrétaire de la CES doit rencontrer François Hollande.

Avoir une CGT et une Fédération à l'offensive, c'est se donner les moyens d'atteindre les 70 000 syndiqués à l'ouverture de notre prochain congrès dans tout juste un an.

EXPANSION MONDIALE DES GROUPES INDUSTRIELS A BASE FRANCAISE : POSITION FTM-CGT

Parmi les 100 plus grandes Sociétés TransNationales (STN) non financières recensées par la CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le Commerce Et le Développement), les Etats-Unis dominent avec 22 STN, suivies du Royaume-Uni (16) et de la France¹ (15), de l'Allemagne (12) et du Japon (6). Les 15 STN françaises comptent pour 14% des actifs mondiaux, soit 1 656 368 millions de \$, 12% des ventes mondiales, représentant 938 953 millions de \$ et 15% des effectifs des 100 premières STN mondiales, c'est-à-dire 5 156 474 salariés dans le monde. Tout indique que la forte internationalisation des grands groupes français va de pair avec la désindustrialisation de l'économie française. Louis Gallois, lui-même dans son rapport mentionne la responsabilité des stratégies internationales et le type d'insertion dans la mondialisation des grands groupes français dans cette détérioration.

Ce déploiement mondial des grands groupes a deux objectifs. Le premier est la prise de part de marché dans les zones géographiques où ils s'implantent, le second, qui avant tout prédomine dans la stratégie du patronat français, est la mise en concurrence des travailleurs en jouant sur les différences de niveau économique et social pour tirer l'ensemble vers le bas. Ce qu'ils nomment la compétitivité. C'est la course au moins disant social qui est organisée au sein même des groupes dans le seul objectif de maximiser les profits.

Pour la CGT, avant d'être chinois, indiens, marocains, tunisiens ou français, nous sommes des travailleurs qui faisons face au même patronat. Nous avons les mêmes intérêts à défendre face à nos employeurs. La première nécessité est donc de nous organiser. C'est pourquoi la CGT participe activement aux fédérations syndicales européennes et internationales d'industrie et développe des relations bi-latérales avec tous nos homologues respectueux de la démocratie et de l'indépendance vis-à-vis des gouvernements, des employeurs et des partis politiques. Nous portons l'ambition d'organiser les salariés d'un même groupe multinational en réseau syndical afin de faire front commun face à l'employeur.

Cela nous amène à préciser nos orientations et propositions pour mondialiser le progrès social, pour solidariser les travailleurs du monde entier.

Nous considérons que la recherche et le développement, la fabrication et le recyclage des produits industriels sont intimement liés et doivent donc s'effectuer à proximité les uns des autres. Nous affirmons qu'il est économiquement inefficace de séparer dans l'espace la R&D et la fabrication. De plus, dans tous les pays vivent des personnes de tout niveau de qualification, du plus faible jusqu'au plus élevé. Tous doivent pouvoir trouver un travail qui leur permette de vivre dignement et à proximité de leur domicile.

Nous ne sommes donc pas opposés à l'implantation à l'étranger de sites de conception et de fabrication de nos entreprises sous conditions de respect des priorités suivantes.

Répondre aux besoins sociaux des populations

Les produits et services, conçus et fabriqués par une entreprise qui s'implantent dans un pays étranger, doivent répondre prioritairement aux besoins économiques, culturels et sociaux des populations locales. Nous sommes donc opposés aux zones d'exportations, aux zones économiques spéciales dans les pays en développement dans leur conception actuelle.

Respecter les droits humains, sociaux, syndicaux

Les droits humains, sociaux, syndicaux, les normes fondamentales du travail et les principes directeurs de l'OCDE, doivent être respectés. Cela relève de la responsabilité de l'employeur, de la Direction Générale ici en France pour nos entreprises. C'est pour cela que nous revendiquons l'ouverture de négociations et la signature d'Accord Cadre Mondial qui contraint l'employeur à respecter les droits so-



ciaux des travailleurs dans le monde entier, même si les lois et usages locaux sont inférieurs en droits. Le principe de la clause la plus favorable doit se généraliser.

Ne pas délocaliser des emplois de France

Ces sites de R&D et de production ne doivent pas se faire au détriment de l'emploi de toute catégorie en France. Nous revendiquons le développement de l'emploi ici et ailleurs, sans opposer les choses. En effet l'ensemble des besoins humains à couvrir sur la planète est tel que pour y répondre, il y a du travail dans des conditions humaines pour tous. C'est pourquoi nous demandons que des représentants élus par les salariés siègent en nombre dans les conseils d'administration et des droits économiques nouveaux pour les Comité d'Entreprise pour intervenir sur la stratégie des entreprises. Nous sommes les créateurs de richesses, nous avons notre mot à dire, nous devons être entendus. La France s'honorerait à promouvoir la mise en place de comités mondiaux d'entreprise dotés de droits et de moyens correspondant au niveau d'internationalisation de l'économie.

Etre localement utile

Pour servir les intérêts de tous les peuples, pour être utile localement, nous sommes favorables aux partages de technologie. Par exemple, il ne peut y avoir d'amélioration des conditions de travail, des conditions écologiques de productions, donc de la santé des travailleurs et des populations environnantes, sans une utilisation des technologies les plus avancées. Toujours dans le même objectif, les implants des entreprises françaises à l'étranger doivent payer taxes et impôts dans les pays d'accueil et réinvestir la plus grande partie des bénéfices retirés localement.

En résumé, nous cherchons à construire des coopérations entre les peuples, entre les salariés d'un même groupe, entre organisations syndicales au travers de réseaux syndicaux et nous nous opposons aux logiques financières actuelles de mises en concurrence, porteuses de racisme, xénophobie, de haine, voire de guerre.

La généralisation de droits économiques, sociaux, culturels de hauts niveaux partout dans le monde est seule garante du développement de l'emploi de qualité dans tous les pays dans le monde. Telle est notre ambition, tel est notre combat.

Deux exemples illustrent notre combat

Aéroliia est une filiale créée par Airbus dans le cadre de son plan de « réduction des coûts », c'est-à-dire de baisse du prix du travail. Il s'agit de transférer la production de pièces d'aluminium dans une nouvelle usine à construire en Tunisie. Dans un premier temps, en pleine accord avec la fédération syndicale tunisienne de la métallurgie (FGME UGTT) une lutte contre les délocalisations est menée à partir de nos exigences lors d'implantation de sites à l'étranger.

Des initiatives en direction de EADS pour que tout soit fait afin que sa filiales Airbus impose à son sous traitant Aéroliia le respect des droits sociaux et syndicaux. Puis, une fois l'usine construite, des séminaires communs CGT/UGTT sur les qualifications, la grille de classifications existante chez Aéroliia France, la hiérarchie des salaires ont permis aux camarades de lancer leurs initiatives de syndicalisation qui ont été fructueuses et de continuer ces échanges d'expérience entre syndicalistes d'Aéroliia France et Aéroliia Tunisie.

Alors que 75% de la production est vendue en Europe, Schneider Electric (SE) délocalise sa production de pièces en Zamac (alliage de zinc et d'aluminium nécessitant un traitement chimique avec des produits très dangereux) vers le Brésil en 2005. Puis dès 2009 cette production est transférée en Malaisie et en Indonésie. Dans le même temps le site où s'effectuaient cette production subit un PSE qui amène les camarades à se battre contre la fermeture du site et à faire des propositions alternatives, dont le rapatriement des productions de Zamac en utilisant des procédés répondant aux exigences écologiques et de santé publique. Pour étayer nos arguments, une étude est lancée afin de vérifier nos hypothèses sur les raisons profondes des délocalisations. Il apparaît rapidement que, plus que le prix du travail, c'est d'abord l'absence de règles contraignantes sur l'environnement qui amène SE à transférer sa production au Brésil afin d'échapper aux contraintes de la directive REACH et au règlement RoHS, puis en Asie dès lors que le Brésil se dote de lois sur l'environnement. Une mission de la fédération se rend à Batam (Indonésie) pour rencontrer les syndicalistes présents chez SE, les informer de la situation relative à l'utilisation des 20 produits dangereux entrant dans le processus du Zamac et des démarches juridiques que nous lançons en France contre SE, construire avec eux un séminaire sur les questions de santé/sécurité au travail. Un dossier est réalisé, distribué aux salariés pour aider à construire le rapport de force. Il est présenté aux camarades d'Indonésie qui appuient nos initiatives. Une plainte est déposée au Tribunal de Nanterre pour « publicité mensongère » au regard des affirmations figurant sur le site de SE, qui affirme respecter REACH et mettre en œuvre RoHS dans toutes ses usines dans le monde et le constat fait dans les sites en Asie.

En résumé, nous combinons des actions d'information et de mobilisations des salariés en France, voire des actions juridiques, pour contraindre les entreprises à changer de stratégie et à négocier avec la Fédération Syndicale Internationale (IndustriALL GU) un accord sur le respect des droits économiques et sociaux pour tous les travailleurs (Accord Cadre Mondial), des actions d'information et d'échanges avec les organisations syndicales des pays d'accueil, via les réseaux syndicaux ou via des réunions bilatérales, pouvant aller jusqu'à des mobilisations communes dans le but de mondialiser le progrès social.

¹ Les 15 sont Total SA, EDF SA, GDF SUEZ, EADS N.V, France Telecom SA, Lafarge SA, Veolia Environnement SA, Compagnie de Saint Gobain SA, Carrefour SA, Vivendi SA, Schneider Electric SA, Sanofi-Aventis SA, Renault SA, Alstom SA, Pernod-Ricard SA. Les chiffres sont ceux de 2010, source CNUCED.

STRATÉGIE INDUSTRIELLE DU PATRONAT

COMPÉTITIVITÉ OU EFFICACITÉ ?

En ce joli mois de mai, alors que les constructeurs français sont à la une des journaux avec les fermetures de site chez PSA ou l'accord compétitivité chez Renault, Toyota fait sa pub pour le lancement du modèle «Origine France» qui va être exporté vers les États-Unis. Tous les journaux et les politiques s'en félicitent. L'implantation de Toyota en France est présentée aujourd'hui comme une réussite. Mais une réussite pour qui?; à quel prix?

Implanté depuis 2001 à Onnaing près de Valenciennes (Nord), Toyota emploie 4000 salariés qui produisent 270 000 voitures par an. Pour cette région durement touchée par les fermetures des mines, l'implantation de l'usine Toyota a été une aubaine. La production de Toyota a augmenté de 30% en France. Dans le marasme économique actuel, elle est même aujourd'hui présentée comme «un exemple type de l'amélioration en continue à la japonaise » se félicite le journal les échos le 6 mai dernier.

Pour optimiser au maximum sa production, depuis le début de l'année, le groupe produit autant avec deux équipes qu'avec trois. En fait, les salariés de l'équipe de nuit ont été redéployés sur celles de la journée avec une hausse des cadences de 35%. Au passage, la direction économise sur les heures de nuit majorées. Le « takt time », l'une des clés du nouveau système de production, permet l'accélération de la vitesse de la ligne de production. Ainsi, la durée séparant deux véhicules sur la ligne de production, est passée à 60 secondes, contre 90 secondes l'année dernière. D'ailleurs en août, le constructeur ambitionne de diminuer encore de deux secondes la cadence. Autre dispositif de la méthode Toyota «l'overtime» qui prévoit dans le contrat de travail de chaque salarié, de demander aux opérateurs jusqu'à 55 minutes de travail supplémentaire à la fin de chaque équipe, si le volume du jour n'est pas atteint. On retrouve ce système dans les accords compétitivité de PSA à Sevelnord depuis l'été dernier. C'est avec ce même objectif, que la direction de Renault, après la signature (sauf la CGT) de l'accord compétitivité en mars dernier, convoque les CHSCT des différents sites français pour s'attaquer aux horaires de travail.

Partout, les salariés entendent le même refrain justifiant ces réorganisations du travail pour permettre de maintenir l'emploi dans un contexte difficile. Mais garder son emploi à quel prix ? La diminution du nombre de salariés du site d'Onnaing, qui est passé de 3300 Cdi en 2008 à 3100 en 2013, ainsi que l'augmentation des cadences ne sont pas

sans conséquences pour les travailleurs. Alors que l'usine vient à peine de souffler ses 10 bougies, de nombreux salariés sont démolis par les TMS. Même les plus jeunes en souffrent. L'absentéisme augmente ainsi que les accidents du travail. Et les salaires ne suivent pas les cadences infernales.

Mais cette situation n'est pas nouvelle chez le constructeur japonais qui a donné son nom à son système d'optimisation de la fabrication. En 1973 déjà les conséquences de celle-ci étaient dévoilées

au grand public après la publication d'une enquête d'un journaliste japonais, qui avait partagé pendant plusieurs mois le quotidien des ouvriers sur les chaînes de montage automobile de Toyota, à l'usine de Nagoya. Il a ainsi décrit l'augmentation sans fin des cadences, la polyvalence bouche-trou, la mise en concurrence et à l'endoctrinement des salariés au nom de l'esprit d'entreprise... Son journal « Toyota, l'usine du désespoir » revient sur les souffrances et le désespoir générés par un mode de production déshumanisant : « Cette semaine, je suis du soir. Après 22 h, je titube, la tête vide. Ce n'est pas l'homme qui utilise la chaîne, c'est la chaîne qui utilise l'homme comme une machine. On est sûr de perdre dans cette lutte avec elle. »

Un récit toujours d'actualité, qui a d'ailleurs été réédité en 2008, alors que les méthodes du constructeur nippon servent toujours de référence et sont appliquées dans un grand nombre de sites industriels européens... avec les mêmes effets.

Pourtant ce système a montré ces limites alors qu'entre 2000 et 2005, plus de 5 millions de voitures Toyota ont été rappelées et 8 à 9 millions pour l'exercice 2009-2010. Dans d'autres entreprises, de la conception à la fabrication, la chasse aux « surcoûts » entraînent des situations similaires. Pour accroître toujours plus la rentabilité, la qualité mais aussi la sécurité des produits sont remis en cause. Cette situation est souvent dénoncée par les salariés. C'est dans ce contexte que la recherche action réalisée chez Renault avec la CGT a mis en évidence les gâchis de l'entreprise au détriment de la santé des salariés et de l'efficacité de l'entreprise...



LOI D'AMNISTIE SOCIALE

RASSEMBLEMENT DEVANT L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 16 MAI

Extrait du discours de Thierry Lepaon

« Nous voulons simplement vivre, travailler, défendre les droits pour nous et nos semblables et une machine implacable nous broie et quelquefois déchire nos vies. L'expression de notre solidarité est d'abord une réaction humaine et la conséquence d'un sentiment d'injustice. La loi est dure pour les salariés. En revanche, elle est bien douce pour le patronat en général et les patrons les plus indécents en particulier. Elle est impitoyable pour celles et ceux qui défendent leur emploi et leurs droits, elle est bien indulgente pour celles et ceux qui dissimulent leur fortune, utilisent abondamment le droit pour mieux le contourner. Des lois sont votées, quelquefois avec des procédures expéditives, pour imposer encore plus de flexibilité aux salariés, sécuriser les employeurs et distribuer 20 milliards de crédit d'impôt aux entreprises, par exemple. A l'inverse, les salariés attendent toujours une loi pour imposer une reprise des sites en cas de repreneur crédible, d'autres rapports donneurs d'ordres sous-traitants, l'interdiction des licenciements boursiers, arrêter l'évasion fiscale, le moins-disant social. Ils attendent aussi une loi d'amnistie sociale. Le rapprochement de ces faits, en ce lieu, révoltent nos consciences. Notre solidarité est cependant beaucoup plus qu'une réaction morale.

Nous sommes soudés et liés depuis le début puisque l'action de nos camarades s'exerçait dans un cadre collectif. Ce n'est pas en leur nom propre qu'ils agissaient mais pour répondre à une décision prise en commun. Ce n'est pas pour eux-mêmes qu'ils agissaient mais pour défendre le bien commun. C'est pourquoi les condamner, c'est nous condamner. Les rejeter une seconde fois en refusant l'amnistie sociale, c'est nous rejeter. Les traiter comme des délinquants, c'est nous insulter. Toucher à un adhérent, un élu, un dirigeant de la CGT, c'est toucher à toute la CGT.

D'ailleurs, en France et dans d'autres pays, le seul droit à l'organisation collective contesté et jamais définitivement acquis, c'est le droit syndical. Les différents ordres professionnels, les organisations patronales et d'entreprise sont bienvenus et souvent souhaités par les pouvoirs, mais le droit syndical est juste toléré et toujours à défendre. Une loi d'amnistie sociale est donc une exigence syndicale. C'est notre exigence et cela a été rappelé de nombreuses fois lors de notre congrès confédéral. La refuser serait un signe désastreux envoyé au monde du travail.[...]

Toutes les périodes de progrès ont été marquées par une avancée des droits pour les salariés. A l'inverse, les périodes de régression commencent par une limitation, une diminution des droits syndicaux et des droits des salariés. C'est d'ailleurs ce qui se passe actuellement dans de nombreux pays européens où les

politiques d'austérité sont imposées aux peuples en même temps que la diminution des libertés publiques et des droits sociaux.

C'est pourquoi, au-delà même de la réparation d'une injustice par une loi d'amnistie sociale, les salariés veulent de nouveaux droits pour agir et permettre le progrès social.[...]

D'ailleurs, la loi proposée, [répond] à la politique brutale menée conjointement par le MEDEF et le patronat durant ce mandat, les salariés ont été contraints de se défendre. Les français ont rejeté et condamné cette politique et décidé d'une autre majorité. Ce qui se joue aussi derrière l'amnistie, c'est la condamnation de la politique précédente. Refuser une loi d'amnistie sociale serait donc accepter la politique précédente, renier les thèmes de campagne et alimenter l'idée « ça ne valait pas la peine ». [...] C'est Nicolas Sarkozy qui a rompu avec la loi d'amnistie prévue dans la constitution. Ce n'est pas neutre.

L'ensemble est révélateur de formes d'intolérance, d'une volonté de stigmatiser, d'un retour d'une pensée réactionnaire, voire très archaïque, même sous un vernis de modernité, même en 2013, même de la part de personnes en apparence éduquées.

Pour notre part, fidèles à nos valeurs, à l'esprit des Lumières et aux principes démocratiques, nous vous demandons de voter une loi d'amnistie sociale. Il n'y a pas d'autre solution. Renvoyer à une commission mixte serait ajouter une faute à une autre faute, la fuite à la capitulation devant le MEDEF, le manque de courage à une politique anti-sociale.

Cette question revêt donc à la fois des aspects humains, syndicaux, sociaux, politiques et idéologiques. Vous avez le choix entre les forces de progrès et de la réaction. Nous, nous avons choisi notre camp, nous étions aux côtés de nos camarades, nous le sommes aujourd'hui.»





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

