

« Des milliers de travailleurs refusent le chantage dans lequel on voudrait les enfermer »

L'introduction à la discussion par un syndicaliste de la chimie

La semaine dernière, j'accompagnais à Bercy la délégation inter-syndicale d'une entreprise placée en redressement judiciaire pour rencontrer la délégation interministérielle aux restructurations d'entreprises – délégation qui rapporte directement aux ministres Le Maire et Borne. Quand ils ont présenté cette délégation, ils ont précisé qu'une de leur mission était d'accompagner les entreprises de plus de 500 salariés qui faisaient des bénéfices et engageaient un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Donc aider les entreprises qui font des bénéfices à licencier ou à mettre en place des accords de performance collective (APC) ou de l'activité partielle de longue durée (APLD). Ce n'est pas un jugement moral mais un état de fait.

POUR L'ESSENTIEL, LES PLANS QUI TOMBENT AUJOURD'HUI ÉTAIENT PRÊTS

Plusieurs camarades l'ont rapporté dans les contributions publiées par le journal *Informations ouvrières* ces dernières semaines : « *le Covid a bon dos* » et il n'est pas exagéré de dire que, dans leurs grandes lignes, pour l'essentiel, les plans qui tombent aujourd'hui étaient prêts.

En 2018, l'ex-vice-président du *New York Stock Exchange (Wall Street)* déclarait : « *Nous ne connaissons ni le jour ni l'heure mais nous ne pouvons plus ignorer le risque d'un tsunami qui va déferler sur nos économies au plus tard à la fin 2020.* » La crise n'avait pas besoin d'un coronavirus pour éclater. En revanche, l'épidémie leur a permis de mettre en œuvre, sous une certaine forme, une union nationale comme en temps de guerre et de présenter la destruction de centaines de milliers d'emplois et la baisse des salaires comme inéluctables.

Elle leur aura permis d'adopter des mesures d'exception restreignant les libertés publiques et syndicales assorties d'un arsenal répressif qu'ils n'hésitent pas à mettre en œuvre. Ainsi Castex vantait devant l'université d'été du Medef les vertus de cette crise et annonçait la pérennisation des mesures d'exception adoptées pendant l'état d'urgence, en parlant de la crise comme « *une opportunité* ».

Les vagues de licenciements, l'offensive pour tout déréglementer, pour liquider tous nos acquis collectifs, pour baisser les salaires, n'ont rien d'une fatalité. Derrière chacune de ces mesures, il y a une seule chose : la loi du capital, la recherche par tous les moyens d'augmenter les profits.

Le groupe Bridgestone a annoncé la fermeture de son usine de Béthune (Pas-de-Calais). Il délocalise en Pologne et en

Biélorussie, parce que son seul objectif, c'est la baisse du coût du travail. Et il en va de Bridgestone comme de tous les groupes. Et pourtant, en réaction à l'annonce brutale de Bridgestone, on a vu aussitôt les principales confédérations demander un encadrement du plan de relance. Comme si on ne savait pas que chaque annonce d'aide publique est immédiatement suivie de suppressions d'emplois. Comme si on ne savait pas que toutes les aides publiques dont ont été gavées les grandes entreprises par tous les gouvernements successifs n'ont bénéficié qu'aux seuls actionnaires !

« Peut-être qu'on va être obligé de négocier des PSE ou d'autres choses. Pas parce qu'on serait solidaire des patrons, mais parce que les directions des confédérations, au nom du moindre mal nous enferment dans un piège. »

Au même moment, les partis politiques, gauche et droite confondues, lancent de grandes déclarations qui vont toutes dans le même sens : demander une solution acceptable. Qu'est-ce qui serait acceptable ? Un APC, une baisse de salaires pour sauver des emplois ? La recette est connue : il y a plus de dix ans, en 2006, Bosch à Vénissieux remettait en cause les 35 heures pour soi-disant permettre des investissements et garantir des emplois. Déjà à l'époque, il y avait eu remise en cause des 35 heures et licenciements. Il n'y a pas eu depuis un seul contre-exemple. Et c'est aujourd'hui la même chanson avec les APC. On le voit chez Airbus : les APC ne sont pas une alternative aux licenciements. En réalité, c'est APC et licenciements.

Face à cette situation, il y a une colère énorme, une volonté de résister chez les travailleurs, chez quantité de milliers de militants ouvriers, de syndicalistes. En ce

moment même, il y a quantité de conflits. Mais dans chaque entreprise, dans chaque secteur, nous sommes tous confrontés à la même situation : aux chantages, aux pressions pour tenter de nous faire accepter les destructions d'emplois, la remise en cause de nos salaires, de nos acquis.

Peut-être qu'on va être obligé de négocier des PSE ou d'autres choses. Pas parce qu'on serait « responsable » et solidaire des patrons ou qu'on serait résigné, mais parce que les directions des confédérations, au nom du fait « qu'avec la crise, on ne peut pas faire autrement », qu'il n'y a pas d'autre solution que de discuter du « moins mauvais scénario possible », du « moindre mal », nous laissent nous débrouiller seuls, boîte par boîte, face au chantage ignoble à l'emploi du capital et de l'État.

Et nous savons tous qu'entreprise par entreprise, nous nous ferons désober les uns après les autres alors même que la combativité des salariés ne demande qu'à s'exprimer et que les délégués cherchent des points d'appui dans les bagarres engagées.

NOTRE RENCONTRE PEUT ÊTRE UN POINT D'APPUI

Personne n'a de baguette ou de solution magique. Mais il y a une chose sur laquelle je crois que nous serons tous d'accord : la colère dans ce pays est énorme, et malgré les obstacles, elle s'étend. Des milliers et des milliers de travailleurs, de militants ouvriers n'acceptent pas : ils refusent les pressions, ils n'en peuvent plus des mensonges, du chantage dans lequel on voudrait les enfermer, pour faire passer les licenciements, la remise en cause de tous leurs acquis.

Et cela se relie à la colère, à la rage qu'on sent de plus en plus, qui est celle de millions de travailleurs, de jeunes qui n'en peuvent plus de la régression sur tous les plans qu'un gouvernement de plus en plus rejeté et discrédité cherche à imposer, qui n'en peuvent plus du confinement social, syndical, politique, du confinement de toutes les libertés. Ce mouvement, ce refus, je crois qu'il nous revient de les nourrir, d'aider à les organiser. Nous sommes une centaine de militants d'appartenances, d'expériences différentes, venant de différents secteurs du privé, de dizaines et dizaines d'entreprises. La libre discussion, à égalité, entre nous, est nécessaire dans la situation parce que personne n'a de solution toute faite. Et notre rencontre peut être un point d'appui pour aider à briser le carcan dans lequel on voudrait nous enfermer, un levier pour faire sauter le couvercle. ■

« On s'est constitué en comité de défense, c'est devenu le comité de grève »

Un syndicaliste de Fibre Excellence (Bouches-du-Rhône)

Je suis un peu fatigué car ça fait depuis lundi matin 5 heures que nous sommes en grève dans notre usine Seveso de fabrication de pâte à papier, la dernière usine en France, qui a d'ailleurs été déclarée par M. Macron comme usine d'intérêt national pendant le Covid. Depuis lundi donc, le piquet de grève a été instauré, la grève est majoritaire, 75 % de grévistes.

La production a été stoppée. Ça fait 6 jours que nous sommes en grève reconductible. Vendredi soir, il y a eu une assemblée générale où une centaine de grévistes étaient présents et ont appelé à la reconduction de la grève jusqu'à mercredi face au chantage de la direction de l'entreprise.

Il y a quelques mois, la direction de l'entreprise nous a présenté un plan de survie présentant une coupe dans la masse salariale de 25 % : c'est 5 millions d'euros en moins pour les salaires. En quelques années, quatre accords de destruction totale ont remis en cause de manière progressive quasiment toutes nos conquêtes historiques obtenues par les luttes des camarades depuis 1954, date de création de l'usine.

Dans mon syndicat, nous avons tout de suite dit qu'il s'agissait d'un plan de destruction de l'entreprise. Mais nous avons été confrontés à certains représentants du personnel qui nous disaient que les salariés étaient prêts à accepter des concessions, qu'il fallait être raisonnable, etc. Vous connaissez le discours, qui est toujours le même.

Mais en nous appuyant sur les experts du CSE, on a essayé de décortiquer tout ça pour rester sur le terrain des faits. Le groupe avait empêché 20 millions d'euros en 2018. Il était à l'équilibre financier en 2019. On s'est aperçu que le groupe venait de toucher 12 millions



d'euros de prêt garanti par l'État au titre de la période du Covid. C'est énorme ! Sans compter toutes les mesures qui ont permis à l'employeur, via le télétravail, la garde des enfants, les arrêts maladie, etc., pendant la période du Covid d'économiser encore des centaines de milliers d'euros sur la masse salariale. Ils profitent de la situation, bien aidés par le gouvernement, pour attaquer tous les droits des travailleurs pour baisser le coût du travail de manière totalement scandaleuse.

On tient les piquets de grève, les braseros, on bloque la production à l'entrée et à la sortie – parce qu'on a un stock de 10 millions d'euros de pâte à papier, donc rien ne sort non plus. Bien sûr, on est soumis au chan-

tage... Avec le comité local de Tarascon et les comités locaux qui ont été montés durant la dernière période un peu partout en France, nous devons assumer la responsabilité qui

« Organiser la résistance face à ces plans qui ne sont ni plus ni moins que des plans de destruction »

est la nôtre aujourd'hui : nous aider les uns les autres, organiser la résistance face à ces plans qui ne sont ni plus ni moins que des plans de destruction. Alors face à cela, on a convoqué une réunion, très large, dans l'union locale, avec l'aide du syndicat FO, et on a invité des adhérents de FO et de la CGT, de la CFDT et des salariés pas syndiqués,

tous ceux qui veulent résister. On s'est constitué en comité de défense (voir appel en page 3). C'est aujourd'hui un comité de grève. Nous avons monté une caisse de grève, donc tous ceux qui veulent y contribuer par solidarité peuvent le faire, ce sera bien vu. ■

« À nous de rompre le chantage entreprise par entreprise et d'engager la résistance »

Un syndicaliste à Continental (Yvelines)

Je suis syndicaliste Force ouvrière chez Continental pour la partie équipementier automobile. Le groupe Continental vient d'annoncer un plan de suppressions mondiales de 30 000 postes. Sur un groupe qui compte 200 000 salariés, il vient de frapper très fort !

En France, dans les sites d'électronique, la direction vient d'annoncer son intention d'inviter les organisations syndicales à négocier sur un accord de performance collective (APC) afin d'éviter les licenciements. Rappe-

lons que les APC, ces accords qui permettent de baisser les salaires, sont issus des ordonnances Macron. Ce que la direction veut faire, c'est exactement le même chantage à l'emploi qu'avait subi Continental Clairoix en 2007. À l'époque, les organisations syndicales avaient signé un accord d'augmentation du temps de travail sans augmentation de la rémunération. Un an plus tard, en 2008, cela n'avait pas empêché la direction de convoquer les 1 200 salariés dans un hangar pour leur annoncer : « Vous êtes licenciés. » Je

rejoins donc complètement l'introduction sur ce sujet-là : les APC ne permettent absolument pas d'éviter les licenciements !

LA COMPÉTITIVITÉ SERT À METTRE LES SALARIÉS EN CONCURRENCE, CE N'EST PAS UNE REVENDICATION SYNDICALE

On pourrait s'interroger sur la situation de Continental. Mais cette entreprise va très bien : elle doit disposer d'environ un milliard de trésorerie, et ce, malgré la crise. >>>

»»» Donc leur rentabilité est exceptionnelle. Mais ça ne leur suffit pas. Pourquoi ? Parce que leur action qui a longtemps été cotée à 130 euros est redescendue à 90 euros. Et c'est bien ça qui leur pose problème : faire toujours plus de profits ! Et leur solution : faire pression sur les salaires pour baisser le coût du travail. Voilà la situation. En France, rien qu'entre le 1^{er} mars et le 5 juillet 2020, il y a eu 193 PSE, ce qui représente 27 000 emplois touchés. C'est le double par rapport à 2019 sur la même période ! On ne peut pas accepter cette situation, ça suffit ! Mais c'est difficile, on se retrouve entreprise par entreprise, on n'est pas forcément aidé par notre fédération, notre confédération. On lit certains communiqués confédéraux en

« Dans nos organisations syndicales, nous devons intervenir pour dire : "Non, c'est terminé, on n'est pas d'accord." »

ce moment qui sont inquiétants : il y aurait une forme « d'intérêt général ». Ce serait aux organisations syndicales de cogérer cette situation de crise. Mais nous ne sommes pas là pour cogérer cette situation de crise ! Le mandat du syndicat, c'est de défendre l'intérêt particulier des salariés, ni plus ni moins. Dans une déclaration de ma fédération de la métallurgie, il y a un passage qui m'a fait bondir où notre fédération apporte tout son soutien au plan de relance du gouvernement pour une « industrie compétitive ». C'est absolument hallucinant. Mais c'est quoi la compétitivité ? La compétitivité sert à mettre en concurrence les salariés, les uns contre les autres, et toujours en leur défaveur. C'est un mécanisme qui a pour but d'améliorer la rentabilité de

l'entreprise. Ce n'est pas une revendication syndicale.

Alors oui, dans nos organisations syndicales, nous devons intervenir pour dire : « Non, c'est terminé, on n'est pas d'accord. » Et effectivement, mener la bataille entreprise par entreprise ne nous permettra pas de gagner sur nos revendications. Bien sûr, sur le terrain, partout où les délégués sont engagés, ils font le boulot et on peut saluer leur engagement. Mais simplement, on ne va pas s'en sortir comme ça. Il s'agit d'être capable de sortir de cette situation de chantage et rompre l'isolement entreprise par entreprise. Ce que nous permet le cadre qui nous est fourni, là, aujourd'hui. C'est une bonne initiative que je partage complètement, c'est pour ça que j'ai répondu présent à cet appel. À nous d'essayer de construire cette unité, bassin d'emploi par bassin d'emploi, quel que soit le secteur d'activité, et pour l'élargir au maximum.

Voilà, engageons cette résistance, c'est pour nous la seule issue. ■

« On ne veut pas être complices de la direction pour faire les poches des salariés »

Un syndicaliste de Laroche industries (Somme)

Dans ma société, Laroche industries, à la suite de la crise du Covid, la direction a souhaité nous rencontrer, nous syndiqués. Réunion extraordinaire : le PDG de la boîte nous explique que nous devons faire 14 millions de chiffre. Sur les 14 millions réalisés, la boîte perd 1 million. Suite à cela, ils font une demande de PGE (prêt garanti par l'État) de 6 millions, qui est acceptée. Pour les salariés, il y avait un petit peu de travail, des gens qui travaillaient dans la boîte, ce n'était pas trop inquiétant, on s'est dit : ça va aller, on fait de l'outillage. L'année dernière, on a perdu l'aérostructure puisque le dirigeant de Stelia a délocalisé, au Portugal, en Tunisie, au Maroc... Moi, d'ajusteur-monteur je suis passé outilleur. C'était l'année dernière, on avait déjà perdu quand même une trentaine d'emplois. Et là, le 8 septembre, on entre en négociation annuelle obligatoire (NAO). On a vu le dirigeant, avec les 4 syndicats. On lui a dit : « On ne veut pas d'augmentation individuelle, pas d'augmentation générale vu le contexte. » Nous avons eu tort. Je pensais que ça allait bien se passer. Eh bien non, ça ne suffisait pas ! Donc on leur avait donné nos congés payés, des RTT, des heures supplémentaires, des heures bloquées, on leur avait donné tout ce qu'on pouvait mais ça ne suffisait pas, ils voulaient encore plus.

« On a donné au patron des congés payés, des RTT, des heures supplémentaires, des heures bloquées, mais ça ne suffisait pas, ils voulaient encore plus »

avez cédé ça, c'est très bien, mais on voudrait mettre en place un premier accord avec un appel au volontariat, une négociation qui ferait une rupture conventionnelle collective, mais il nous faudrait un minimum de 40 personnes.

« – Mais vous ne vous rendez pas compte : 40 sur 118 ?

– Oui, mais si on peut avoir 50 ou 60 ce serait mieux. »

Je trouve cela pitoyable.

Mais, après, le patron en vient à dire : « *Par contre, si c'est une personne sur un poste clé, la rupture conventionnelle pour lui, ce n'est pas la peine d'y penser.* »

Donc là, la CGT, on dit que c'est de la discrimination. On n'en veut pas.

« – De toute façon la CGT, vous refusez tout.

– On n'a pas tout refusé ! Mais vous nous reproposez un APC derrière, avec un deuxième accord : diminution du 13^e mois, diminution des salaires, stagnation de l'ancienneté pour revenir à la convention collective, 32 heures payées 32 ! »

Nous, on a refusé. On a discuté avec les autres syndicats. CGC, FO et CFDT étaient en réflexion. On leur a expliqué que c'était une magouille.

La direction a fait une nouvelle réunion où nous nous n'étions pas là. Donc là on a fait une réunion pour prévenir tous les salariés de ce qui se passe. Ça n'a pas plu aux autres syndicats qui ont refusé totale-

ment. La RCC (rupture conventionnelle collective) l'APC, c'est non, mais ils ont autorisé l'APLD. Mais là, la direction a dit : « Non, hors de question, c'est les trois ou rien.

– Mais si vous ne voulez dépensez que 800 000 euros sur les 6 millions que l'État vous file, le reste vous allez en faire quoi ?

– On veut repositionner notre activité sur d'autres sociétés, donc on ne prendra que 800 000 euros pour la rupture conventionnelle, mais pas 1,2 million pour un PSE. »

Donc on a dit et bien écouté. Nous, on n'accepte rien. Donc là, ils ont arrêté les négociations.

On va prendre un expert, analyser les comptes de la boîte, on avait déjà fait une grève, mais là, on va faire un appel à la population albertaine. On ne laissera pas faire, on va repartir au combat. On ne veut pas être complice de la direction pour faire les poches des salariés et leur permettre de les envoyer dehors avec un surendettement. Les laisser avec rien, au chômage. ■



« 5 000 suppressions de poste annoncées chez Airbus alors que les carnets de commandes sont pleins »

Un syndicaliste à Airbus (Loire-Atlantique)

Je travaille à Airbus, je suis venu avec deux copains de ma boîte. Les effets de la crise en cours s'expriment fortement dans le secteur de l'aéronautique puisque les avions ne volent quasiment plus, les commandes des compagnies aériennes sont décalées ou annulées. Rappelons quand même que les actionnaires de ce secteur se sont gavés de milliards d'euros durant des décennies et que dans la crise actuelle ils n'ont pas encore versé un euro de soutien, en tout cas à Airbus.

Il faudrait croire que tout cela s'est envolé en quelques semaines. Pourtant, les carnets de commandes sont toujours pleins pour Airbus : 7 500 avions en commande, ce qui doit correspondre à 8 ou 9 ans de production d'avance. Peu de secteurs de l'industrie peuvent se targuer de telles perspectives.

Tout le secteur a été mis sous coupe réglée d'un vaste plan de licenciements et de remise en cause des acquis, le plus vaste qui a eu lieu dans son histoire.

En France, 5 000 suppressions de poste sont programmées. Et dès le début de la crise, ce sont les intérimaires qui ont payé brutalement l'addition puisque des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés.

C'EST LA REMISE EN CAUSE DE CINQUANTE ANS D'ACQUIS SOCIAUX CHEZ AIRBUS QUI EST À L'ORDRE DU JOUR

Dans cette optique, le directeur d'Airbus a récemment envoyé un courrier à ses employés pour les informer de la mise en place d'un plan de départs volontaires. Mais il n'a pas eu les résultats escomptés. Qui voudrait dans cette situation abandonner son boulot pour partir à l'aventure ? Quelques jours avant l'ouverture de la négociation d'un accord de performance collective, il annonce donc que les plans de départs volontaires ne suffisant pas ; les licenciements secs vont être obligatoires. Et ça met une pression considérable sur les organisations syndicales qui sont impliquées là-dedans. Et ça génère la peur chez les salariés.

Les propositions du patron à l'issue de cette première réunion ? Le gel des salaires sur deux ans, la remise en cause des dispositions sur le temps de travail, la remise en place des jours de carence en cas d'arrêt maladie, la réduction des subventions au comité d'entreprise, etc. Comme le souligne le dernier tract FO Airbus, il s'agit réellement de la remise en cause de cinquante ans d'acquis sociaux dans cette entreprise.

C'est à cela que servent les milliards des prêts garantis, des subventions mis à disposition des entreprises par Macron : à déréglementer pour mettre à terre les acquis sociaux, pour augmenter les marges.

On retrouve cette situation partout. Comme disait Churchill, « *il ne faut jamais gaspiller une bonne crise* ». Ils utilisent la crise pour tout faire passer, tout justifier ; l'occasion est trop belle !

Mais l'état d'esprit de la classe n'est pas à la résignation. Quand il y a des AG dans les boîtes de sous-traitance en ce moment, elles réunissent 80 % des salariés. Même si la pression est forte et entraîne parfois les salariés à la prudence, par crainte des licenciements. À Airbus, pour sélectionner qui devra partir et qui pourra rester, ils mettent en place une notation qui repose à la fois sur des critères objectifs (ancienneté, situation familiale, etc.) et sur des critères totalement subjectifs ! Tout le monde se demande comment cela va se passer dans le contexte de répression organisée par l'État.

Avec le prétexte des masques, ils essaient d'isoler les postes de travail pour éviter les contacts entre les salariés. Mais, malgré tout cela, il n'y a pas d'acceptation du sort réservé. Alors combien de temps tout cela va-t-il encore tenir ? On est dans cette situation de tension incroyable où tout peut se produire. Il faudra une mobilisation commune mais elle ne sera pas organisée par en haut, du moins pas de façon volontaire. Comme au moment de la grève des urgences ou contre la réforme des retraites, il va falloir déborder.

C'est à cela que nous devons nous préparer dans les discussions que nous avons ici, en regroupant dans les comités locaux de résistance et de reconquête les militants qui se posent ces questions, qui cherchent à y aller ensemble, qui n'attendent pas l'autorisation pour le faire, qui cherchent à sortir du cadre imposé par ce gouvernement avec ses mensonges consistant à dire que la situation est inévitable, qu'il n'y a pas d'autre solution. J'ai entendu ce qu'ont fait les camarades de Tarascon avec le comité de défense.

C'est une bonne idée. ■



DR

« La direction nous ment mais on résiste, on lutte »

Un syndicaliste à la Fonderie de Bretagne (Morbihan)

Je viens de Bretagne. Je suis militant CGT et aussi Gilet jaune. Sur la Fonderie de Bretagne, pendant le confinement, on nous a baladé dans tous les sens. La semaine du déconfinement, on a entendu que des boîtes devaient fermer. En février, c'était déjà prévu qu'ils licencient 4 500 personnes mais on nous avait dit que notre boîte n'était pas concernée. On nous a menti depuis le début en fait ! Mais on n'a pas attendu, on a arrêté le boulot dès le mercredi après le déconfinement. Le vendredi, on nous annonce que notre boîte ne ferme pas. Mais deux jours plus tard, le PDG de Renault fait savoir qu'il ne connaît pas la Fonderie de Bretagne, que ça ne l'intéresse pas de la garder.

Si on avait attendu, je ne serais pas là aujourd'hui à vous dire le combat qu'on a mené. Mais rien n'est acquis. Tout le boulot qui devait rester chez nous avec Renault est en train de partir en Turquie, en Espagne. À Lorient, ça commence à devenir catastrophique. Et tous les petits commerçants vont en pâtir. On est 400 dans la boîte mais avec les sous-traitants, ça fait plus de 1 200 emplois qui sont menacés. Il n'y a que par la lutte qu'on peut garder la Fonderie. ■

« Télé travail, chantage à l'objectif : on n'est pas d'accord »

Un syndicaliste dans un centre d'appels

Je suis manager dans une plate-forme téléphonique de 500 personnes. Au début du confinement, on s'est vite interrogé sur les risques sanitaires puisqu'à l'époque il n'y avait pas de lingette, pas de poste attitré, pas de gel hydroalcoolique. Et comme nous travaillons les uns sur les autres...

Nous avons interpellé la direction qui n'a pas souhaité nous recevoir. À midi, avec mon codélégué syndical, on est allés interpellier la DRH dans son bureau. Au même moment, la gendarmerie est arrivée pour fermer le site sur injonction de la préfète. On a attendu que ça se passe et deux heures après, la DRH revient nous voir pour nous annoncer : « *En fait c'est une erreur, le site ne ferme pas, vous retournez à votre poste.* »

Des coups de fil ont dû être passés. Je précise que notre entreprise, sur la France entière, c'est 5 000 salariés... Du coup, branle-bas de combat ! J'ai envie de vous dire

que nous partîmes à 7 et par un prompt renfort, le lendemain, à l'occasion d'un droit de retrait, nous nous vîmes 5 000 en arrivant au port. En effet, à notre initiative, 95 % des salariés exerçaient leur droit de retrait sur le parking. On prévient les médias, ça fait boule de neige sur les autres centres d'appels et 48 heures

« C'est l'ubérisation : en fonction des flux d'appels, on donnerait aux salariés des heures à faire chez eux, entretemps, ils iront livrer des sandwiches. »

après, la boîte décidait de permettre aux salariés de ne pas venir travailler sur site (soit 5 % des salariés au final). Ce droit de retrait nous a été contesté d'ailleurs. S'il n'y a pas de droit de retrait possible pendant une pandémie mondiale, je ne vois pas trop quand est-ce que c'est possible !

Aujourd'hui, nous sommes revenus travailler sur site. On passe 8 heures par jour au téléphone avec des masques, y a du gel hydroalcoolique, y a des lingettes. Mais une grande partie des salariés se retrouve en télétravail. La plupart des salariés font à peu près 50 km aller-retour pour venir au travail, ce qui représente un coût pour l'essence, l'entretien

du véhicule que je vous laisse imaginer, sur un salaire de 1 200 euros.

Donc les gars qui sont en télétravail aujourd'hui, ils sont heureux : en plus des économies sur les déplacements, ils ne portent pas le masque. Mais on les appelle pour leur mettre la pression : « *Si tu n'es pas aux objectifs, tu reviens sur site.* » Et les retours sur site se font du jour au lendemain. Or, pour changer les horaires, c'est 8 jours de délai de prévenance. On appelle des salariés le soir à 18 heures pour leur dire : « *Demain, on te met sur site, tu n'es pas aux objectifs parce que tu as besoin d'accompagnement.* » Un exemple ubuesque qui illustre bien cette situation : une salariée revient sur site parce qu'elle n'était pas aux objectifs.

En guise d'accompagnement, elle découvre que son encadrante est elle-même en télétravail ! Et les salariés en télétravail touchent 20 euros brut de dédommagement. Alors ce chantage à l'objectif, demain c'est quoi ? C'est l'ubérisation : demain, en fonction des flux d'appels, on donnera aux salariés 3, 4, 5 heures de travail à faire chez eux, puis, entre-temps, ils pourront aller livrer des sandwiches. Voilà ce qui se prépare chez nous. Et on n'est pas d'accord. Qu'est-ce qu'il nous reste à faire ? À résister. ■

« Le Covid est utilisé pour empêcher l'action syndicale »

Un syndicaliste dans la Somme

Je voudrais insister sur une autre dimension dans la situation : certes, il y a une chape de plomb, il y a les obstacles, et je vais y revenir, mais il y a un fait : tous les

jours dans ce pays il y a des grèves, dans des boîtes où les salariés sont confrontés à des PSE, des accords de performance collective (APC). Sur le secteur du bassin d'emploi de l'aéronautique à Albert, cette semaine, tous les jours, il y avait au moins un sous-traitant en grève. Il y a une recherche de la résistance que notre discussion d'aujourd'hui incarne.

Les camarades rappellent qu'ils sont isolés boîte par boîte. Qu'est-ce qui fait que nous sommes isolés boîte par boîte ? Des camarades l'ont dit : il y a l'instrumentalisation du Covid par le gouvernement au compte du patronat.

Il y a une pression forte. Par exemple, à l'AG de Valeo d'Amiens, l'APC qui est proposé avec les 100 millions d'euros en jeu. Les camarades

de la CGT avaient décidé de convoquer cette AG. Le patron envoie un mail dans lequel il dit qu'il n'y aura pas d'AG pour des raisons sanitaires et de risque de Covid. Les camarades lui

répondent qu'ils ne comprennent pas très bien pourquoi il y aurait risque de Covid en AG sur le parking. L'AG s'est tenue. Le camarade était déçu, parce qu'ils étaient 40. Au contraire, cela veut dire que ces 40-là sont venus pour dire non à l'APC, malgré la pression du patron.

La résistance s'incarne de manière diverse et pas mécanique. Non, ce n'est pas la grève partout qui s'impose dans toutes les boîtes, ce serait trop facile justement parce qu'il y a des obstacles.

Entre autres, l'instrumentalisation de la crise du Covid, pour interdire de se réunir dans les locaux, dans les locaux syndicaux, pour interdire les heures de délégation syndicale. Est-ce que les directions des confédérations organisent quoi que soit sur cette question ? Est-ce qu'elles organisent la riposte ? Ça fait partie des problèmes.

Le Comité confédéral national (CCN) de la

CGT s'est réuni. Je ne partage pas l'axe développé dans le rapport introductif : toute l'orientation était axée sur l'écologie, il faut préparer des propositions alternatives sur le terrain de l'écologie. Dans l'automobile, les gars sont confrontés à des milliers de licenciements, mais il faut travailler avec le patron sur la voiture électrique et accepter les licenciements. Et ça, ce n'est pas le terrain syndical, c'est tout sauf le terrain syndical.

Par ailleurs, au niveau de la CGT, on signe avec des ONG écolos toutes une série de propositions dont la dernière c'est l'interdiction des vols intérieurs. Qu'est-ce que ça veut dire au moment où des milliers d'emplois sont menacés dans l'aérien ? Où pour des milliers de familles, la question urgente c'est le maintien de l'emploi ?

Cela fait partie des problèmes auxquels nous sommes confrontés, de la chape de plomb qui pèse sur nos délégués syndicaux. Cela pèse sur les travailleurs qui se retrouvent isolés, boîte par boîte.

Notre responsabilité et la discussion que nous avons le démontrent, c'est d'aider les travailleurs à faire sauter cette chape de plomb qu'on est en train de nous mettre sur la tête. Et la responsabilité de ce réseau militant que nous construisons c'est la poursuite de la discussion pour réussir à faire sauter le couvercle. ■

Aides d'État : le bal des hypocrites

Billet transmis
par un participant
à la suite de la rencontre

A l'annonce de la fermeture de l'usine Bridgestone de Béthune, le gouvernement a évoqué « une trahison ». L'ineffable ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, jamais avare de déclarations tonitrueuses, a parlé « d'une décision révoltante, avec une méthode révoltante et des conséquences révoltantes ». De toutes parts et dans une admirable unanimité, les responsables politiques et syndicaux ont réclamé le remboursement des aides publiques versées aux dirigeants de Bridgestone. Comme si le remboursement des aides publiques allait sauver les emplois. Comme si personne ne savait qu'au fond, les patrons n'acceptent les aides publiques qu'à la seule condition qu'ils n'aient aucun compte à rendre à l'État.

L'État « protecteur » et défenseur de « l'intérêt général » est l'illusion des rêveurs et des charlatans qui oublient – ou qui veulent nous faire oublier – que sous le régime de la propriété privée des moyens de production et d'échange, l'intérêt de l'État se confond avec celui des gigantesques trusts industriels et financiers qui régissent la vie économique et sociale.

Nombreux sont les individus qui, par ambition, par avidité des honneurs ou cupidité, se pressent au grand bal des hypocrites. La ministre du Travail, Élisabeth Borne, en bonne place, regrette qu'il n'y ait « malheureusement » pas de « contrepartie » obligatoire aux aides publiques. Non seulement il n'y en a pas, mais il n'y en aura jamais.

En revanche, la ministre, qui a le sens des réalités et des intérêts de ses riches et influents commanditaires, invite la direction de Bridgestone à « étudier tous les scénarios », vantant « les outils très puissants qui sont mis en place par l'État », par exemple « l'activité partielle de longue durée qui permet de protéger les emplois ». Vraiment ? Un décret très court, daté du 29 septembre et signé de sa main, vient de modifier deux dispositions de l'activité partielle de longue durée.

La première consiste à augmenter les subventions publiques aux entreprises. Contrairement au décret du 28 juillet, le niveau de l'allocation versée aux employeurs dans le cadre de l'APLD n'est pas réduit au 1^{er} octobre 2020 comme prévu initialement. Il est maintenu à 60 %.

La seconde consiste à assouplir les conditions de remboursement des aides publiques pour non-respect des engagements pris par les employeurs en matière de maintien de l'emploi. Désormais, « le remboursement dû par l'employeur (n'est plus) exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles (initialement) prévues » (article 1^{er} du décret n° 2020-1188 du 29 septembre).

Derrière les rideaux comme sur la scène, l'État joue son rôle au service du capital. Le courtiser n'y changera rien. Comme dit la chanson : « L'État opprime et la loi triche (...) il n'est pas de sauveur suprême. Ni Dieu, ni César ni Tribun. Producteurs, sauvons-nous nous-mêmes. » ■

« Incompréhension et colère chez les salariés »

Un syndicaliste de la métallurgie en Loire-Atlantique

Après avoir analysé la mécanique des accords de performance collective (APC), véritable machine de guerre pour broyer les acquis sociaux, le camarade venant de la métallurgie d'Ancenis, en Loire-Atlantique, explique la situation dans les entreprises du secteur.

Chez Manitou, sur les 3 dernières années, il y a eu une croissance du chiffre d'affaires de 30 % et un résultat 2019 historique de 149 millions d'euros. Manitou a perçu, sur le 1^{er} semestre 2020, 15 millions d'aides de l'État à travers l'activité partielle et les allègements de cotisations qui en découlent. Cette entreprise a retrouvé très rapidement après le « confinement » un bon niveau d'activité et sur le principal site de production à Ancenis, les cadences sur les lignes de production sont celles d'avant la crise et 240 intérimaires ont été réembauchés. La direction estime atteindre en 2020 un résultat, certes en retrait, mais néan-

moins positif, aux alentours de 52 millions !

Eh bien, malgré cette situation relativement bonne, la direction vient d'annoncer un PSE (« plan de sauvegarde de l'emploi » - NDLR) de 63 suppressions de poste. En plus de ces licenciements, la direction annonce une première attaque contre les salaires avec un gel des rémunérations sur 2021 et 2022 et on s'attend à une probable négociation d'un APC. Cette situation génère beaucoup d'incompréhension et de colère chez les salariés.

Actuellement, les patrons se sentent très forts et dans les entreprises le rapport de force est pour l'instant difficile à construire. Sur le terrain, les délégués ne manquent pas de combativité et ils ont besoin de soutien et de toutes les initiatives qui peuvent unir les salariés dans les combats qu'ils mènent. Et c'est sur cette détermination que nous nous appuyons. ■

« Se saisir de toutes les occasions qui ne vont pas tarder à arriver »

Un syndicaliste de la chimie dans le Rhône

Lorsque le mouvement des Gilets jaunes a fait irruption à la fin de 2018, une forme de défiance a été impulsée au sein même des organisations syndicales. Certains demandaient : à qui ce mouvement va-t-il profiter ? Les militants qui souhaitaient faire la jonction avec les Gilets jaunes se voyaient rétorquer que ceux-ci n'étaient pas des syndicalistes, et que seuls les militants syndicalistes défendent les acquis de la classe ouvrière.

Puis il y a eu l'appel à la grève à partir du 5 décembre 2019, imposé par les machinistes de la RATP, pour le retrait de la réforme des retraites. Quel bol d'air !

Nous sommes nombreux à avoir préparé cette grève. Dans un premier temps, nous avons été en grève 4 heures par jour. Mais dans notre zone industrielle, nous étions isolés. Nous avons donc diffusé dans les entreprises autour de nous, puis participé au blocage du port pétrolier « Édouard-Herriot ».

Lorsque les confédérations ont appelé à une trêve pour Noël, cela a été un coup de massue. Il ne faut pas l'oublier, car il y a une continuité avec ceux qui nous parlent aujourd'hui du « jour d'après ».

Cette première réunion doit nous permettre d'échanger sur les obstacles auxquels

nous sommes confrontés et comment mener ensemble ce combat, nous mettre en relation, élargir autour de nous et développer ce mouvement pour ne plus être dans la situation où nous sommes suspendus aux décisions des directions d'appeler ou de ne pas appeler, pour pouvoir avec efficacité se saisir de toutes les occasions qui ne vont pas tarder à arriver. ■



« C'est le quatrième plan de licenciement depuis le rachat par Nokia »

Un délégué syndical à Nokia et Gilet Jaune

Je suis en colère et révolté. C'est le quatrième plan de licenciement (PSE) depuis que l'entreprise a été rachetée par Nokia. L'accord au moment de ce rachat comprenait le maintien du service de recherche et développement (R&D), 700 embauches, et le maintien de 2500 salariés sur le site. Mais en fin de compte, les 700 salariés qui ont été embauchés pour développer la 5G doivent maintenant partir ! Nokia se sépare des salariés qui ont permis de développer et tester la 5G, dont les activités sont devenues délocalisables.

La 5G fait partie des technologies utilisées pour maintenir les gens chez eux, loin de leur travail. Cela permet d'augmenter le débit d'informations, de contrôler des robots et d'aller vite. Il nous faut être très vigilants, car tous les métiers, et notamment dans les transports, sont menacés. Un projet de véhicule autonome est actuellement en cours entre Nokia et la RATP. Un prochain essai va être mis en place à Paris au cours duquel il est demandé de permettre la « détection d'atrouppements sur les trottoirs »...

Tout cela est commandé par les responsables du « Grand Paris », parmi lesquels Valérie Pécresse, qui indiquait : « le problème, c'est les grèves, les gens doivent pouvoir aller travailler,

ce qui implique l'automatisation ». Ce ne sont pas que des mots, une nouvelle ligne automatisée est actuellement en service.

La 5G, c'est donc pour les drones, les robots, les voitures et les trains autonomes. Des sommes gigantesques sont injectées dans la 5G pour supprimer des emplois. Il faut se mettre en résistance, sans attendre. Le PDG de Nokia avait annoncé devant l'Assemblée nationale

« Des sommes gigantesques sont injectées dans la 5G pour supprimer des emplois. »

« les achats, je n'en ai plus besoin ! » Deux ans après, les achats étaient effectivement liquidés, les collègues ont été licenciés. C'est à nouveau ce qui est en train de se passer, alors il nous faut prendre une longueur d'avance.

Il faut aller au-delà des constats. Le Covid a bon dos, il permet de tenir les gens à distance, alors même que les

attaques pleuvent.

Le Covid, c'est pour eux l'occasion de casser le Code du travail. Les conditions (même sanitaires) de restauration sont dégradées. Pour ceux qui travaillent de chez eux, rien n'est prévu : électricité, téléphone, etc. Cela se traduit par une économie de 600 euros par mois et par poste, que l'employeur se met dans la poche.

Sur notre site, il nous a été dit : « On ne vous augmente pas avant octobre à cause du Covid parce qu'il y a un coût. » Nous avons donc

demandé d'où vient le coût et combien ça coûte ? La réponse fut : « on ne saurait pas vous le dire. Ce n'est pas nous ici qui payons les masques, le gel, etc., c'est le groupe. Puisque vous êtes remboursés ici en France, le groupe nous le facturera, mais on ne sait pas combien. » En attendant, Nokia n'a absolument rien dépensé et a reporté les augmentations.

Le Covid est aussi utilisé pour restreindre les libertés syndicales. Dans le Code du travail, par exemple, un délégué syndical peut faire rentrer un salarié sur le site, sans être obligé de s'inscrire sur une liste. Cela s'est pourtant généralisé. C'est le manager qui décidait quel salarié pouvait aller voir les syndicats. Il nous a fallu trois mois pour stopper cette dérive dangereuse !

Lorsque l'entreprise a imposé le télétravail, ils ont mis tout le monde à la maison d'un coup, sans fournir le matériel adapté (siège, écran, etc.). Certains collègues sont sujets aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Nous avons donc exigé que du matériel professionnel soit expédié au domicile des salariés, mais les frais de prise en charge ont été refusés par Nokia. La médecine préventive est aussi plus difficile à mettre en œuvre. Les questions relatives à la santé prennent des mois pour être étudiées. Ce sont les conséquences de l'isolement des collègues, qui sont devenus invisibles. Tout ce que j'entends ici me conforte : je pense qu'il faut vraiment se battre en amont. ■



Alain Aufferil

Les décisions de la rencontre

À l'issue de la discussion qui s'est menée le 26 septembre, tous les participants ont décidé d'organiser des réunions de compte rendu, de rester en contact pour poursuivre la discussion sur les problèmes politiques auxquels ils sont tous confrontés, pour échanger les expériences, les combats engagés, pour s'appuyer mutuellement, regrouper une force pour aider à organiser la résistance. Cette rencontre du 26 septembre s'inscrivait dans le cadre de la préparation de la convention nationale des délégués des comités de résistance et de reconquête, qui aura lieu le 21 novembre prochain, à Paris.

Interview, correspondance parues dans *Informations ouvrières* n° 625 et 626

■ TOYOTA ANCENIS (LOIRE-ATLANTIQUE)

« Grève pour l'augmentation générale des salaires »

Correspondance d'un délégué syndical

Dans notre usine, nous fabriquons des chariots élévateurs industriels. Il y a actuellement 390 salariés en CDI et 30 intérimaires. Mais ces derniers vont augmenter : en novembre, ils devraient être 60-70. Le carnet de commandes est rempli jusqu'en février 2021. D'après la direction, la charge de travail devrait atteindre le même niveau avant Covid dès février prochain, c'est-à-dire 42 chariots par jour.

Début mars, les négociations salariales ont commencé avec deux rencontres avec les organisations syndicales mais elles ont été rompues en cours de route avec la pandémie. Déjà à cette époque, la direction n'avait pas l'intention de négocier les salaires, donc pensez bien qu'aujourd'hui, cela est encore plus impensable.

Pour la direction, les ouvriers sont irresponsables de demander une augmentation salariale !

La dernière réunion de négo a eu lieu début septembre. Alors que la demande des organisations syndicales était de 1,5 % d'augmentation générale des salaires, la direction a bloqué la discussion à 0,8 %.

200 SALARIÉS DE TOYOTA RÉUNIS EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE PAR LA CGT ET PAR FO VOTENT LA GRÈVE

Le syndicat FO, majoritaire, a décidé de ne pas signer l'accord sur les salaires. De façon



Correspondant

Assemblée générale des salariés de Toyota Ancenis sur le parking de l'usine.

unilatérale, la direction a décidé de geler les salaires sur l'année en cours.

Les organisations syndicales FO et CGT ont décidé en intersyndicale d'organiser une assemblée générale.

Le 24 septembre, 200 salariés étaient réunis sur le parking et réaffirmaient la revendication de 1,5 % d'augmentation générale. L'assemblée générale a voté à la grande majorité (160 salariés) la grève le jeudi 24, vendredi 25 et samedi 26 septembre. 100 % de la production a été bloquée, aucun chariot n'a été fabriqué.

Le 25 septembre, les salariés ont adopté une résolution avec leurs organisations syndicales, une résolution qui « met en garde la direction et lui demande de bien réfléchir (...). Une grève d'un tel succès renforcera le rapport de force dans les négociations futures ».

Le 28 septembre, les salariés ont repris le travail mais ont bien indiqué que « le mouvement est seulement suspendu ».

Le 5 octobre, FO et CGT ont été réunis par la direction : c'est toujours l'impasse. Avec leurs syndicats, les salariés préparent la suite. ■

■ FIBRE EXCELLENCE TARASCON (BOUCHES-DU-RHÔNE)

« On a tenu bon ! »

Retour sur dix jours de grève (du 21 septembre au 1^{er} octobre), et sur les perspectives, avec un membre du comité de défense de l'usine Fibre Excellence (usine de pâte à papier) et délégué des grévistes.

Bonjour, peux-tu te présenter ?

J'ai été embauché en 2014 à l'usine en tant que cariste, puis je suis passé à la production.

Tu as participé dès le mois de janvier 2020 à la constitution du comité de défense de l'usine. Tu peux nous le raconter ?

La direction nous demandait de perdre de la masse salariale, des avantages, sous peine de fermer l'usine. En plus, il y a eu une sorte de guerre qui me fait complètement vomir, où un syndicat, FO, a été écarté, alors que, de mon point de vue d'ouvrier, il faut qu'on soit tous unis. J'ai très mal vécu tout ça.

Alors un responsable FO de l'usine a proposé de mettre en place un comité de défense de l'usine en janvier dernier. J'avais déjà été licencié de l'aéronautique et je me suis dit que cette fois, je ne lâcherai pas l'affaire, que je me battrais jusqu'au bout.

J'ai trouvé cette idée de comité de défense très bonne. On pouvait rejoindre ce comité, qu'on soit à un syndicat (quel qu'il soit) ou pas. C'est une sorte d'union des ouvriers, pour sauver l'entreprise. On communiquait très régulièrement entre nous.

Puis, le 21 septembre, la grève a commencé. Le copain de FO a proposé qu'il y ait des représentants de grévistes. Alors je me suis présenté : je me suis dit qu'il ne fallait pas lâcher, qu'il fallait savoir ce qui se passait. Je ne supporte pas ce que font les gouvernements depuis des années, à fusiller des emplois, des vies...

Cette grève a été très dure... Qu'avez-vous gagné ?

Ça a été un combat de malades. L'attitude de la direction a été détestable. Un syndicat est sorti du mouvement quelques jours après le début de la grève, à un très mauvais moment.

On a tout fait pour garder une grève « propre ». Le but, ce n'était pas de mettre le bazar. Et on y est arrivé. Il y a eu une énorme solidarité entre nous, et du soutien d'un peu partout, à tel point que les forestiers, que la direction avait montés contre nous, étaient un peu avec nous sur la fin.

Et les projets d'accords de diminution de la masse salariale ont été retirés. On a obtenu que ce soit écrit noir sur blanc dans le protocole de fin de grève. La direction a voulu l'enlever, en sous-entendant qu'il fallait renégocier pour aboutir au même résultat. On a tenu bon. Dès que le protocole a été signé, on a fêté ça sur le parking. Le DRH est sorti, en disant qu'il voulait modifier le paragraphe qui disait qu'il n'y aurait pas cessation de paiement. Je lui ai dit : « Vous nous avez fait perdre une semaine de grève, sans parler de l'argent que vous avez fait perdre à l'usine. Et maintenant, vous voulez

qu'on modifie le protocole que vous venez de signer ? »

Finalement, le patron s'est mis en cessation de paiement. Un administrateur provisoire a été désigné... Comment vois-tu la suite ?

On a gagné une bataille, mais on est loin d'avoir gagné la guerre. Certains disent qu'on sera soulagés quand le financement de la nouvelle turbine (de production d'électricité verte) sera trouvé. Une chose est sûre : j'ai bientôt 50 ans, je ne me vois pas retourner au chômage. Je vais me battre jusqu'au bout et je ne serai rassuré qu'une fois que cette turbine sera en marche, c'est la clé de tout selon moi. C'est une usine qui n'a pas été modernisée depuis des années, alors que ce sont des équipements qui tournent 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, donc il y a un gros boulot à faire dessus.

Il nous faut impérativement un financement. Je ne fais pas confiance au gouvernement, mais sur ce coup-là, j'espère qu'il fera ce qui faut ; on va se battre pour ça.

Quelles conclusions très provisoires tirez-vous de tout ça ?

Le comité de défense a fait sauter des barrières. Ça a uni et c'est vraiment une très bonne chose. Ça a permis la solidarité entre nous. Je suis confiant. Je ne vois pas pourquoi elle fermerait, cette usine. Depuis le début de l'année, elle tourne à nouveau à plein. On a passé le Covid avec une équipe en moins et on a



Piquet de grève à l'usine Fibre Excellence de Tarascon le 26 septembre.

quand même tourné. Le DRH lui-même a dit que fin 2019, on était avant-dernier dans le groupe question rentabilité, et on est passé deuxième juste avant la grève.

On l'a dit au DRH pendant la grève : « Vous nous critiquez mais, voyez, nous, tous les ouvriers, on est dehors et vous êtes dedans, et l'usine ne tourne pas. Si on rentre et que vous sortez, l'usine, elle tournera ! » C'est la vérité, non ? Moi, le dimanche, à 3 heures du matin, je pars bosser, pendant que lui est avec sa petite famille en train de dormir. Et il voulait qu'on nous ampute de nos acquis ? J'ai eu un

accident du travail, et au lieu d'avoir 1 000 euros de prime Covid, je n'en ai eu que 500. Et ce serait à nous de faire des efforts ? J'ai dit non.

Et j'aimerais bien avoir les comptes. Car selon des bruits qui courent, sur une tonne de pâte à papier, il y a près de la moitié du prix, on ne sait pas où ça part... Et on serait en déficit ? Alors, c'est bien beau qu'ils prennent de la « thune », qu'ils tapent sur les ouvriers, mais c'est les ouvriers qui la font tourner l'usine, non ?

Chaque semaine, lisez **Informations ouvrières**.

Abonnez-vous !

Je m'abonne à **INFORMATIONS OUVRIÈRES**

Par prélèvement mensuel : 5,80 euros 9,50 euros pour les plis clos

Pour consulter l'édition numérique d'IO (offre réservée aux abonnés par prélèvement mensuel), indiquez LISIBLEMENT votre adresse e-mail en CAPITALES

.....@.....

(Les prélèvements ont lieu en fin de mois. Dater et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre en joignant un relevé d'identité bancaire ou postale. Vous pourrez suspendre à tout moment ces prélèvements par simple lettre.)

5 numéros "découverte" : 7 euros 12 numéros : 17 euros 4 mois (17 numéros) : 24 euros

6 mois (25 numéros) : 33 euros 1 an (51 numéros) : 65 euros 1 an, pli clos : 110 euros

12 numéros : 10 euros pour tout premier abonnement

Remplir lisiblement et en lettres CAPITALES

Comité : Département :

Nom, prénom :

N° : Rue, bd, av., etc. : Nom de la voie :

Code postal : Ville :

Mandat

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez *Informations ouvrières* à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions d'*Informations ouvrières*. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée : dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé, et vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Date :

Signature (obligatoire) :

.....

IMPORTANT : n'oubliez pas de joindre un relevé d'identité bancaire ou postale, de dater et signer votre autorisation de prélèvement.

Numéro ICS : FR69ZZ442543

Cadre réservé à l'administration du journal