



# infos 14

2 FRONTS DE LUTTE DE 1<sup>ER</sup> ORDRE DANS NOS VALLÉES :  
"UN CHOIX DE SOCIÉTÉ EN QUESTION".

## 1/ ARC ALBAN LA BATHIE : SUITE... SUITE... SUITE

Ce mardi 6 avril le 1<sup>er</sup> intérimaire est arrivé à l'usine comme prévu.

Le personnel se met en grève pour 2 h 30 : **1 heure devant le portail d'entrée. Le restant dans les bureaux de la Direction avec la sono et... une bonne musique.**

La Direction, "droite dans ses bottes", tient bon : elle a prévu de faire rentrer 20 intérimaires pour répondre au



besoin de personnel par rapport à une remontée de la production.

Il n'y a jamais eu d'intérimaire à La Bathie : c'est une offensive programmée pour mettre en place ce système.

Le personnel n'en veut pas.

Alors le conflit se poursuit : d'autres intérimaires arrivent. Les postes où ils sont affectés se mettent en grève, le temps de leur présence (ils sont à

la journée).

La location de personnel pour ne pas augmenter les effectifs permanents ou en CDD (peut être pour rassurer les actionnaires de RIO TINTO), c'est en fait, réduire l'homme à un "outil", qu'on loue pour quelques jours.

**L'homme condamné à n'être qu'une marchandise. Non.**

Votre énorme combat nous impressionne.

Merci de nous rappeler l'essentiel :

**"L'homme est un être humain".**

## 2/ ED ALBERTVILLE... SUITE...SUITE... 27<sup>ÈME</sup> DIMANCHE

L'enjeu ?...

**La survie du repos du dimanche dans notre société, dans toute la société.**

Les jours ouvrables :  
7 jours sur 7 ?

Les géants du commerce en rêvent.

Les financiers, le CAC 40 en veulent toujours plus, prêt à tout pour assouvir leur soif d'asservissement.

**LES FEMMES D'ED ?**

**Toujours décidées à sauver leur dimanche : elles ne sont pas seules.**

Ce jour de Pâques..., 82 personnes présentes autour d'elles sur le par-

king. *Un jour de fête...*

Mr le Maire d'Albertville avec son Conseil, à l'œuvre pour construire un autre art de vivre sur Albertville sans shopping le dimanche, contacte chaque enseigne du bassin.

Pour ce dimanche, nouvelle manifestation départementale à l'appel de la CGT.

Un journaliste de la NVO sera là pour faire un grand article pour le journal.



**ALORS, À DIMANCHE... 10 HEURES**

# UGITECH (UGINE) : 1200 SALARIÉS

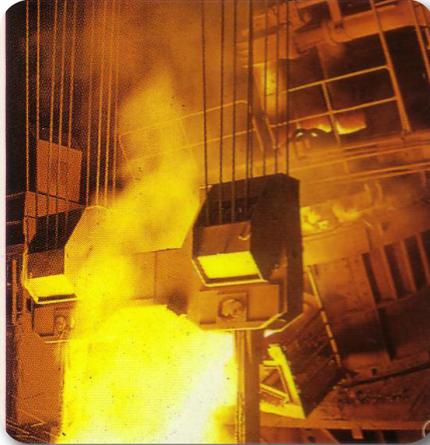
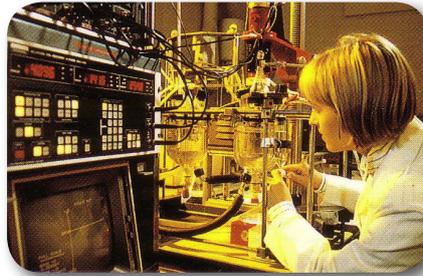
**LA DERIVE... à force de tirer sur la corde... un jour elle finira par se casser.**

Les commandes de métal arrivent. Les 2 plans de réduction d'effectif par départ volontaire ont vidé des services.

Le transfert des connaissances n'a pas été organisé à temps.

## Résultat ?

- ↪ Il manque du personnel formé pour répondre aux besoins.
- ↪ 2000 tonnes de métal de retard sur les commandes.
- ↪ On fait appel aux heures supplémentaires, on fait travailler 6 jours sur 7, les week-ends, au détriment de la santé, des chômeurs dans le bassin, de l'emploi des jeunes.



**LA CGT NE PEUT L'ACCEPTER :**

- ⊗ IL FAUT DE L'EMBAUCHE IMMÉDIATE DE PERSONNEL,
- ⊗ METTRE DES MOYENS CONSÉQUENTS POUR LA FORMATION, POUR ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES,
- ⊗ RECONNAÎTRE LE SAVOIR FAIRE.

**PAS QUESTION DE LAISSER DÉTRUIRE CE BEL OUTIL DE TRAVAIL.**

**LA RÉACTION SE MET EN PLACE.**

**A suivre...**

**CGT**  
UGITECH  
Site d'Ugine

Le 31 mars 2010

## A FORCE DE TIRER SUR LA CORDE ...UN JOUR ELLE FINIRA PAR SE CASSER

2009, un 2<sup>e</sup> semestre avec un lent retour des commandes, depuis le début 2010 le niveau d'enregistrement s'accélère. Les volumes de fil sont revenus au niveau d'avant la crise et depuis quelques semaines les volumes de barres et de gros produits remontent.

Dans le même temps les postes supplémentaires s'accumulent dans tous les services et malgré cela nos retards sont à un niveau élevé (dixit Mr Bletton). Que peut-on en déduire ?

Les salariés et Ugitech subissent les conséquences du PDV1 qui a vu un départ rapide des salariés sans organiser les transferts des connaissances et de l'expérience. Le PDV2 aura les mêmes effets et les dommages seront sensibles. Mais il fallait que la direction démontre aux actionnaires la réactivité d'Ugitech en espérant que celle-ci ne fragilise pas trop la société. Aujourd'hui, les manques sont importants ; compétences, expérience, organisation...

Il est urgent de renforcer les effectifs pour répondre à la remontée du carnet de commande. Depuis le début de la crise, Les élus CGT ont demandé à la direction de faire de la formation et courant 2009 d'embaucher du personnel afin de pouvoir faire fonctionner les services dans de bonnes conditions. Comme lors du plan 2003/2005, la direction tarde à embaucher et les compétences, les savoirs faire ne sont pas acquis normalement et sont fait dans la précipitation.

Un plan de formation doit être mis en place pour retrouver un niveau de savoir faire et de compétences qui font qu'Ugitech est un des fleurons dans le domaine de l'inox. Les clients commandent car Ugitech est riche des compétences et des savoirs des salariés, ce qu'il faut conforter. Pour cela il faut anticiper, se donner les moyens et avoir les effectifs pour assurer l'avenir. La direction se doit d'être consciente et dynamique pour faire fonctionner la société.

Depuis plusieurs années la direction fragilise Ugitech et aujourd'hui la réponse de celle-ci est la mise en place de postes supplémentaires pour satisfaire les commandes des clients. Une réponse dans l'urgence... la flexibilité, solution adoptée par la direction qui n'est pas la panacée. Nous devons avoir des effectifs et des régimes de travail adaptés pour permettre de répondre à une remontée du carnet de fabrication.

Mais la direction a fait le choix de 2 PDV ...la troisième charrette en 7 ans de stratégies défensives qui chaque fois créent des difficultés de fonctionnement de notre usine. L'avenir, il se complique comme le quotidien de chacun.

La direction décide. Aujourd'hui, les conséquences sont 2000T de retard (flash info) alors que depuis 2 mois les salariés travaillent 6 jours sur 7, les week-ends et ont en plus à faire des tâches dues au PDV. Les salariés n'ont pas envie d'entendre de tels propos qui ne sont pas motivants et ne font pas évoluer l'état d'esprit de tous.

«CE SONT NOS CLIENTS QUI NOUS FONT VIVRE » dixit le comité de direction. Mais ce n'est pas suffisant.

**Sans les compétences, l'expérience et l'investissement de chaque salarié, Ugitech est une coquille vide.**

Les clients nous font vivre et enrichissent nos actionnaires mais pas à n'importe quel prix.

Pas au prix d'une mauvaise gestion dû au manque de personnel, ni par manque de formation et de reconnaissance du métier via le savoir faire.

Pas au prix d'un plan de départ faisant partir du personnel compétent et non remplacé.

Pas au prix de nos salaires qui ont régressé et les salariés compensent pour une part avec des postes supplémentaires.

Pas au prix de notre vie de famille pénalisée par une organisation du travail et des postes supplémentaires difficiles à vivre et en nous privant de moments de joie, de repos, de liberté.

Pas au prix de notre santé physique et morale.

« Cerise sur le gâteau » aux ateliers finisseurs, le chef de service demande aux salariés volontaires de travailler le dimanche de nuit à une condition, de faire le poste supplémentaire du samedi matin. Voilà comment ce « chef zélé » respecte les salariés, malgré les efforts consentis... Ce bon caporal veut de la chair à produire ...pendant que d'autres parlent de bien être au travail !! Belle usine n'est ce pas !

Vendredi 19 mars, les élus CGT ont interpellé le comité de direction sur les actes de Mr Marticou, qui de plus, occulte le temps de repos hebdomadaire de 35h. Les élus CGT ont fait la proposition que le poste du samedi matin se termine à 10h30 au lieu de 13h30 (payé 8h). La seule réponse de la direction a été de supprimer le poste de travail du dimanche de nuit. Alors se pose la question du réel besoin de faire des postes supplémentaires.

Ce n'est pas en pleurant dans un flash info sur la qualité et les délais que les problèmes se régleront. Il faut que des décisions soient prises rapidement pour mettre les moyens en embauchant du personnel pour l'immédiat et aussi pour l'avenir. Des moyens doivent être mis en formation pour acquérir des connaissances, communiquer, transmettre les savoirs... Cela permettra un bon fonctionnement de l'entreprise et de manière durable.