

pas à négocier mais à imposer aux patrons les revendications que nous portons en la matière et pour tous :

- un jour travaillé = un jour payé, et bien payé.
- un jour chômé = un jour indemnisé.

Nous savons encore mieux après cette rencontre que nous ne devons compter que sur nos forces pour recouvrer nos droits et en conquérir de nouveaux. Demain sans doute sera-t-il encore plus difficile d'agir, serons-nous encore plus isolés ; le moment est venu d'entrer en action.

*Ne reste pas seul ;  
syndique-toi et lutte.*

SAM-CNT-Stics, secteur-Communication-Culture-Spectacle-Marseille.  
lis et fais passer.

### SOLIDARITÉ AVEC LA POPULATION RÉVOLTÉE DE OAXACA (MEXIQUE)

Cloches de la ville d'Ayala  
Pourquoi tinte-t-on si tristement ?  
C'est que Zapata est mort  
Et Zapata était un vaillant.

Une grenouille dans une flaque  
Chantait dans sa sérénade :  
«Où pourrait-on trouver meilleur cavalier  
Que mon général Zapata ?»

Il est né parmi les pauvres,  
il a vécu parmi les pauvres  
Pour les pauvres il combattait ;  
Je ne veux ni richesse ni honneur,

## LA CNT C'EST QUOI ?

**UN SYNDICAT !** Parce que c'est sur le terrain de la lutte des classes que se mènent les vraies batailles. **DE COMBAT !** Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation. **AUTOGESTIONNAIRE !** Parce que les décisions qui concernent la base doivent être prises à la base. **SOLIDAIRE !** Parce que les hiérarchies s'opposent à une société égalitaire et autogérée. **ANTICAPITALISTE !** Puisque c'est nous qui fabriquons, qui produisons, c'est à nous de distribuer les richesses, à nous de décider de la répartition du fruit de notre travail. C'est pourquoi le syndicat est porteur d'un projet de changement qui vise à la socialisation des moyens de production et à la gestion à la base de toute instance sociale... Un projet révolutionnaire !



Voilà ce qu'il disait à tous.  
Zapata est mort en héros  
Pour nous donner la Terre  
et la Liberté.

Sur le bord du chemin  
J'ai trouvé un lis blanc  
Je l'ai porté en offrande  
Sur la tombe de Zapata.



à Marseille  
collectif de soutien  
aux peuples de Oaxaca  
collectifsolidariteoaxaca@no-log.org



Syndicats Autogestionnaires de Marseille CNT

Syndicat des Travailleurs de l'Industrie du Commerce et des Services

SAM CNT STICS 12, Rue de l'évêché 13002 Marseille

tél : 04 91 90 99 68 stics.13@cnt-f.org http://tmp.lautre.net/sam/ permanences chaque 1er samedi du mois de 14h à 7h

# I N F L E X I B L E S !

« Agis dans ton lieu, pense avec le monde » Edouard Glissant

N°2

Journal de la CNT interco de Marseille SAM-CNT-STICS

## Gemplus-Axalto, chronique d'une fusion.

*Une année de fusion aura suffi à éteindre toute notion de solidarité chez les travailleurs.  
L'année 2007 à Gemalto risque donc d'être pire que celle de 2006...*



### L'annonce

Décembre 2005, les 11 000 salariés des deux leaders mondiaux de la carte à puce Gemplus et Axalto, apprennent par voie de presse la fusion de leurs entreprises. Ces deux champions de la sécurité et des télécom s'affrontent depuis 15 ans sur les mêmes marchés ; en Asie sur les produits à faible coût, en Europe et en Amérique du Nord sur des produits à haute valeur ajoutée. Mêmes clients, mêmes gammes de produits, mêmes pays de production, les actionnaires décident qu'une fusion arrangera leur portefeuille par une diminution des coûts de fonctionnement. Gemalto est né, au moins dans les esprits.

### L'attente

Il faudra 6 mois pour que le rêve devienne réalité. Six mois pendant lesquels du haut en bas de l'organisation chacun se prépare à intégrer une nouvelle entité, et si possible dans les meilleures conditions, c'est à dire en étant sûr de garder son poste. Les responsables de départements mettent la pres-



fusion sur leurs équipes afin qu'elles donnent le meilleur d'elles mêmes, en prévision des nécessaires arbitrages : élimination de la moitié des produits, choix d'un système unique de gestion, rationalisation des méthodes de travail. Dans le même temps circulent des estimations de réduction d'effectifs. La nouvelle structure pourrait faire l'économie de 30 à 40% de ses travailleurs. La plupart des postes étant en doublon. Chacun protège son environnement et fait preuve de ses bons et loyaux services. La tension monte dans les couloirs des deux entreprises, alors que sur le terrain, la compétition continue. Jusqu'en Juin 2006, légalement les deux entreprises sont distinctes et se doivent de respecter la loi des marchés et de la concurrence, sous peine d'être attaquées pour entente illicite. Les prix de vente chutent : les vendeurs des deux entreprises n'hésitent pas à faire des offres

à bas prix, afin de remporter les contrats nécessaires à démontrer leur excellence. Pendant ce temps là, la direction commune temporaire, met en place une politique de communication interne, où chaque salarié reçoit régulièrement des nouvelles rassurantes du processus de fusion, ainsi que sur son intention.

### La fusion

Juin 2006, Gemplus et Axalto fusionnent, les portes s'ouvrent. On rencontre l'ennemi de toujours, on apprend à le connaître. Un nouveau vocabulaire se crée, il y a des travailleurs de "alto", les autres sont de "gem", malgré la fusion, il y a toujours "nous" et "eux". Résultat d'une culture d'entreprise qui a longtemps désigné l'autre comme la cible à abattre. Pendant 4 longs mois la nouvelle organisation du travail se met en place, tous les organigrammes sont revus, les équipes exécutant des tâches similaires sont rapprochées, parfois fusionnées, parfois mises en compétition. Des semaines pendant lesquels les travailleurs subiront des pres-

sions psychologiques liées à l'incertitude de leur avenir, des situations de choix arbitraires, des changements de poste non souhaités, certains ne retrouvent pas leur nom dans l'organisation et resteront plusieurs semaines sans poste de travail. Le message des ressources humaines est un facteur aggravant de stress : «soyez content de ce que vous avez, et si vous n'avez pas de poste, trouvez-vous en un».

En Novembre 2006, la situation semble stabilisée. Personne n'est satisfait de son sort, mais personne ne se plaint. Chacun élabore une stratégie de survie, et tient bon en attendant un éventuel plan social dans le courant de l'année 2007. Une opportunité pour ceux qui souhaitent partir avec quelques mois de salaire, une chance de rester pour ceux qui le souhaitent, en espérant qu'ils ne feront pas partie des dommages collatéraux. Certains renouent le dialogue avec les ressources humaines, histoire de tâter le terrain, le message se répand rapidement : « Il n'y aura pas de plan social, nous comptons favoriser l'érosion naturelle des effectifs ». Comprenez, la guerre des nerfs a commencé.

### Que font les syndicats ?

Les deux entreprises présentent des paysages syndicaux très différents. Gemplus a

choisi la voie du syndicat maison : l'Union des Salariés de Gemplus (USG), syndicat majoritaire, conciliant, mais pas complaisant (c'est leur slogan), ignore volontairement les problématiques sociales nationales pour se concentrer sur les problématiques locales et satisfaire une demande forte de cogestion avec le patron. Axalto présente une diversité de représentation syndicale, menée en majorité par la CFDT, mais constituée des représentants des grandes centrales. La méthode de lutte est plus 'traditionnelle', avec un front inter-syndical en général uni. Mais au niveau de Gemalto, les forces syndicales restent séparées : les élections syndicales communes n'ont pas encore eu lieu, et les négociations liées à une harmonisation de l'application des conventions collectives n'ont pas commencé. Difficile donc de présenter un front uni à la direction. Surtout lorsque à quelques semaines de la date officielle de la fusion, l'USG, dans le cadre de son edito titre "Nous sommes des gemplusiens avant tout", sous-entendant que la protection des emplois dans le cadre de la fusion passera d'abord par la protection des salariés de Gemplus. De plus la multiplication des sites (au moins 5 en France) ne favorise pas le dialogue social, chaque site pré-

sentant une spécificité, une histoire syndicale. Enfin la direction adopte depuis le début une position ferme de refus de négociation, la dernière négociation sur l'enveloppe salariale tourne court et se termine par une déclaration unilatérale de la direction annonçant que les augmentations de l'année 2007 seront effectives à partir de avril 2007, sans effet rétroactif, permettant ainsi une économie de 250 000 euros sur le dos des salariés, une goutte d'eau dans la masse de dépenses de l'entreprise.

A cette désorganisation syndicale s'ajoute le fait que les attaques portées contre les travailleurs sont multiples, et se placent essentiellement dans le registre de la souffrance psychologique, c'est à dire une souffrance difficile à exprimer. Cet état d'esprit ne favorise donc pas la prise en main par les travailleurs de leurs conditions de travail.

Une année de fusion aura suffi à éteindre toute notion de solidarité chez les travailleurs. L'année 2007 à Gemalto risque donc d'être pire que celle de 2006...

CNT Stios janvier 07



## SYNDICALISME : négociations ou action directe ?

Le 24 novembre 2006, des travailleurs du spectacle qui avaient auparavant occupé l'UD CFDT de Marseille pour dénoncer la position de cette centrale sur la question du chômage des intermittents du spectacle, ont rencontré un des négociateurs nationaux de la CFDT.

À l'issue de cette rencontre, ceux qui avaient encore quelques illusions sur la capacité et la justesse de leurs arguments à convaincre un négociateur de la CFDT de revenir sur la signature, par son syndicat, d'une nouvelle mesure de régression sociale concoctée par le MEDEF, en ont été pour leurs frais. Le long débat que nous avons eu n'aura pas permis que les deux "camps" trouvent un terrain d'entente : la CFDT signera bien le protocole 2006 définissant les nouvelles règles d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle : durcissement des conditions d'accès, baisse des allocations, baisse du nombre de jours indemnisés dans le mois... c'est dans la boîte!

Au cours de cette rencontre nous avons eût la nette impression que le délégué de la CFDT ne répondait à aucune de nos questions, n'entendait aucun de nos arguments, était sourd à nos difficultés ; et cela a mis en lumière le gouffre qui sépare le terrain de la lutte de celui de la "négociation paritaire". La chose est maintenant bien établie : ceux qui négocient en notre

nom, permanents du compromis, de la formule ou du protocole, artistes du stylo-plume, ne parlent pas notre langue ; la langue de ceux qui subissent directement les conséquences des négociations et des décisions prises au sein de l'UNEDIC, et les traduisent en termes concrets de paiement du loyer, d'accès à la santé, aux transports... de possibilité même d'exercer son métier.

Pour autant, cela ne doit pas nous amener à remettre en question la représentativité de la CFDT et des autres uniquement à propos de la négociation du chômage des intermittents du spectacle, mais bien à contester plus profondément la délégation permanente dont bénéficient ces représentants syndicaux, coupés du terrain du travail, immergés dans une sphère de chiffres, de calculs, de tractations, de compromis, où les logiques d'appareil (je défends ma centrale, ses prérogatives, ses instances, ses employés...) prennent le pas sur la défense des intérêts des salariés qu'ils sont censés représenter.

Cette illégitimité à négocier, il n'y a qu'un moyen de la dénoncer et de la renverser; construire par la grève, par nos actions directes, par notre mobilisation, un rapport de force qui nous conduira non

