

## OUTIL INDUSTRIEL, EMPLOI & UTILITÉ SOCIALE

SUD Industrie a publié, avec SUD-Rail, un communiqué d'alerte sur la situation critique du site Alstom de Crespin (où SUD industrie est majoritaire), pourtant premier site industriel du territoire. Cette prise de position commune dénonce l'absence totale de stratégie nationale permettant d'assurer un volume de commandes stable et prévisible. Alors que d'autres pays structurent leurs investissements ferroviaires, la France laisse ses usines naviguer à vue, mettant directement en cause l'emploi, les compétences et la pérennité d'un outil industriel majeur. Nous

dénonçons également les discriminations internes subies par les salariés de Crespin : aucune nouvelle commande de construction depuis des années, rumeurs non suivies d'effet, primes inférieures, conditions sociales dégradées par rapport aux autres sites du groupe. Crespin est traité comme un site « low-cost », sans justification, alors que le savoir-faire est reconnu et indispensable.

Avec SUD-Rail, SUD Industrie exige un plan clair : commandes fermes, sécurisation pluriannuelle de l'activité, clauses garantissant l'emploi sur le territoire, fin des inégalités internes et transparence complète de la direction sur les perspectives du site. Les salariés sont mobilisés et déterminés. Il appartient désormais à l'État, aux Régions et à Alstom d'assumer leurs responsabilités.



### REPRESSION A MCCAIN

Chez McCain Matougues, les accidents graves se multiplient. Pour avoir dénoncé les dangers, Abderrahmane, notre représentant syndical SUD industrie, est menacé de licenciement. Une attaque contre la sécurité et la liberté syndicale. Nous ne laisserons pas faire !



### ARABELLE SOLUTIONS

Depuis le passage Arabelle Solutions, l'entreprise n'a cessé de se transformer. SUD industrie Franche comté, implanté sur le site de Belfort, a lancé une campagne à Nanterre, pour créer une section. « Pour un vrai contre-pouvoir », rejoignez-nous !



### ANNIVERSAIRE LOI 1905

La loi de 1905 fête ses 120 ans de liberté et d'égalité. SUD Industrie réaffirme son attachement à une laïcité garante des droits et de l'émancipation, y compris dans l'entreprise. Face aux intégrismes religieux et aux tentations fascistes, la laïcité demeure un rempart essentiel.

## AUTOMOBILE : ORGANISER UNE MONTÉE NATIONALE ?

**L**ors de la visio-conférence du secteur automobile du 28 novembre 2025, les représentants de SUD Industrie ont dressé un constat sans détour : l'industrie automobile poursuit sa dégradation sociale et productive. Les salaires restent bloqués, les délocalisations s'intensifient, des usines ferment ou sont transformées en centres de réparation, et les conditions de travail se détériorent nettement. Les directions justifient ces choix par la productivité ou la concurrence chinoise, mais les profits demeurent élevés, les dirigeants augmentent leurs rémunérations et les actionnaires continuent d'être abondamment servis. La richesse

créée par les salariés ne leur revient plus.

La transition vers les motorisations hybrides et électriques, présentée comme un avenir industriel, ne compense pas les pertes d'emplois du thermique et accroît la dépendance envers la Chine pour les batteries et les matières premières. Même la politique de délocalisations vers l'Europe voient l'émergence de luttes locales, comme en Pologne chez Valeo, où les salariés refusent à leur tour d'être sacrifiés. L'ingénierie connaît les mêmes attaques : externalisations, suppressions de postes, intensification du travail. C'est toute la filière qui se fragilise, alimentant une désindustrialisation dont les

effets sont déjà visibles : chômage, précarité, perte de savoir-faire et affaiblissement des territoires. Des luttes persistent, notamment à Stellantis Poissy, mais elles restent isolées et insuffisantes pour peser nationalement. C'est pour dépasser cette dispersion que nous proposons une initiative d'ampleur : organiser, à partir de la base, une montée nationale rassemblant les sections SUD Industrie de l'automobile. Une telle démarche permettrait de rendre visibles les réalités du terrain, de rassembler les colères et d'ouvrir la voie à un mouvement plus large, susceptible d'entraîner d'autres secteurs. Cette proposition rompt avec les journées d'action ponc-



tuelles et sans lendemain décrétées d'en haut, qui démobilisent les salariés et épuisent les équipes militantes. La colère est réelle, mais elle a besoin de perspectives collectives pour se transformer en force. Dans un contexte où les multinationales restructurent sans égard pour l'emploi tout en accumulant des bénéfices records, reconstruire un rapport de force à partir du terrain devient indispensable. SUD Industrie entend contribuer à cette dynamique en donnant une expression commune aux luttes de l'automobile et d'autres secteurs.



**« LES PROLÉTAIRES N'ONT POUR FÊTES QUE CELLES QU'ILS CONQUIÈRENT ».**  
**PAUL LAFARGUE (1842 - 1911), MILITANT DU MOUVEMENT OUVRIER.**

## CONSEIL SYNDICAL DES 2 ET 3 DECEMBRE 2025 : DES PERSPECTIVES IMPORTANTES EN VUE



**C**e Conseil aura tenu ses promesses, au moment même où SUD Industrie frôle les 4 000 adhérents. Outre la formation sur les PSE, véritable réussite, les délégations ont réaffirmé la volonté de construire un mouvement social

fondé sur une grève reconductible, refusant la stratégie perdante des journées de 24 heures. L'aspect revendicatif a mis en avant l'investissement fort des syndicats dans la défense de l'emploi. En parallèle, un débat-formation sur la discrimina-

tion syndicale, animé par Inès Meftah, a permis d'apporter des leviers concrets aux équipes. Un point important a également été consacré à nos outils de syndicalisation et à la structuration des *Fêtes du Brasero*, confiée à Zak. Place au travail !



# L'ENTRETIEN AVEC AOÛT '80 (POLOGNE)



## SYNDICAT AOÛT '80 [EN POLONAIS WZZ « SIERPIEN '80 »]

En juin 1993, le Tribunal régional de Varsovie enregistre le Wolny Związek Zawodowy « Sierpień 80 » – Syndicat libre « Août 80 ». Son nom affirme son ancrage direct dans les luttes ouvrières d'août 1980. Le syndicat naît en réaction aux orientations prises par les autres organisations issues de ces grèves, jugées éloignées des promesses et des attentes des travailleurs. Face à ce constat, un groupe de salariés fait le choix de créer « Août 80 », décision dont la pertinence s'est confirmée. À ses débuts, le syndicat rassemble principalement des mineurs et des sidérurgistes, avant d'élargir progressivement son action à de nombreux secteurs, dont l'enseignement, les services de l'eau, l'automobile, la santé et les services municipaux. Depuis 2019, « Août '80 » est implanté chez Valeo Lighting Systems à Chrzanów.



### SYNDICAT AOÛT '80

**CRÉATION : 1993**

**PAYS : POLOGNE**

**REPRESENTANT : KATARZYNA  
JAMRÓZ (PRÉSIDENTE)**

**SITE INTERNET : [HTTPS://  
WWW.WZZ.ORG.PL/](https://www.wzz.org.pl/)**

## « PLUS DE 95 % DES SALARIÉS ONT VOTÉ POUR LA GRÈVE À VALEO »

### Pourquoi avez créé Août '80 à Valeo ?

**Katarzyna Jamróz :** Avant que notre syndicat ne s'étende à Valeo à Chrzanów, une autre organisation syndicale, Solidarność [Solidarité], était présente depuis des années dans cette usine. En raison des nombreuses réserves émises à l'égard des activités de ce syndicat, qui se traduisaient notamment par le sentiment croissant des salariés que cette organisation défendait davantage les intérêts de l'employeur que les leurs, la décision a été prise de créer notre syndicat, Août '80. Au cours des six années de notre action, il est apparu que nous ne « jouions pas dans la même équipe ». Cela a été confirmé par le fait que Solidarność n'a pas participé à la mobilisation concernant

les augmentations salariales pour l'année 2025. Au début, nous étions peu nombreux. Les salariés observaient attentivement nos activités. Avec le temps, notre nombre a commencé à augmenter. Malgré les difficultés rencontrées avec la direction, nous avons continué à agir et à nous développer. Les salariés ont remarqué que nos paroles n'étaient pas que des mots, mais qu'elles étaient suivies d'actes. Notre tâche principale a toujours été de faire appliquer le Code du travail, d'améliorer les conditions de travail et la sécurité. Nous avons transmis aux salariés de nombreuses informations, sous forme de tracts ou d'enregistrements sur les réseaux sociaux. C'est grâce à nous que les gens ont appris que l'entreprise

se développait, percevait des subventions et remportait des prix pour son développement et la création d'emplois. Cette communication s'adressait à tous les salariés.

### Comment la grève a-t-elle éclaté ?

À la fin de l'année dernière, nous avons adressé à l'employeur une lettre demandant l'ouverture de négociations sur les salaires pour l'année 2025. Le syndicat Solidarność l'a fait séparément, en acceptant ce que l'employeur proposait. Les salariés n'ont pas apprécié. Nous avons fait un pas de plus en engageant un conflit collectif avec la direction au sujet des salaires, en appliquant étape par étape la loi sur le règlement des conflits collectifs. Un médiateur du ministère du

# L'ENTRETIEN AVEC AOÛT '80 (POLOGNE)



du Travail et de la Politique sociale est venu sur place. Les discussions ont abouti à la rédaction d'un procès-verbal de désaccord, ce qui nous a ouvert la voie à la tenue d'un référendum sur la grève. Plus de 95 % des salariés habilités à voter se sont prononcés pour. Après l'annonce des résultats, l'employeur a tenté de contester nous informant qu'il le soumettrait à l'appréciation des autorités étatiques. Du 12 au 14 novembre, nous avons fait une grève « d'avertissement » pendant deux heures à chaque quart de travail, pour que l'employeur accepte de discuter. Ce ne fut pas le cas. Depuis le 20 novembre, nous sommes en grève illimitée. Entre-temps, la direction de l'usine a tenté d'intimider les salariés en diffusant des informations selon lesquelles la grève conduirait à la faillite de l'usine et qu'il faudrait la délocaliser en Roumanie. Le personnel d'encadrement a cru à cette polémique, qui a trouvé son dénouement le 24 novembre. Une centaine d'entre eux ont attaqué les grévistes devant le bâtiment de l'usine. La direction de l'usine n'a pas réagi. À la suite de cette situation, nous nous sommes réunis devant le voïvode [équivalent du gouverneur] de la région de Petite-Pologne. Des accords y ont été conclus, notamment sur le lancement de négociations salariales, le retrait par l'employeur de sa décision de licencier les grévistes, la suspension de la grève et la création d'une équipe chargée de veiller au respect du droit du travail, de la sécurité et de la santé au travail.

## **Vous êtes venus en France fin novembre 2025, pourquoi ?**

Lors des négociations salariales, la direction de l'usine nous a caché beaucoup de choses. Nous avons demandé à plusieurs reprises des données financières. Nous n'avons reçu que des informations fragmentaires, voire aucune. Nous avons également beaucoup discuté avec les salariés. Ils ne nous ont pas caché comment ils étaient traités dans l'entreprise. Après plus de 15 heures de voyage, nous sommes arrivés en France le 26 novembre. Nous avons pu nous rassembler devant le siège de Valeo grâce à l'aide de SUD Industrie qui a déposé le rassemblement. Grâce aux syndicats français (SUD Industrie, CGT, FO et CFE-CGC), nous avons pu rencontrer la direction centrale. Vers 10h30, nous avons été reçus. Deux directeurs et notamment une stagiaire polonaise nous attendaient à la porte. Au début, l'atmosphère était tendue, mais les discussions se sont déroulées dans le calme. Nous y avons abordé les problèmes clés suivants : salaires trop bas, traitement inégal par rapport aux autres usines Valeo en Pologne, mauvaises conditions de santé et de sécurité, non-respect du droit du travail, pression et mauvais traitement des employés par la direction, manque de soutien de la part des supérieurs hiérarchiques, manque de transparence de la part de la direction en Pologne, manque de prise en compte de l'ancienneté, favoritisme parmi les employés, le recours massif à une main-d'œuvre dite bon marché provenant d'Afrique et

d'Asie, au détriment des travailleurs vivant en Pologne. La salariée qui a présenté toute cette situation racontait cela les larmes aux yeux. Nous avons eu l'impression que la direction française ne savait pas où porter son regard en l'écoutant. Les syndicats français ont déclaré que de telles situations ne devraient pas se produire et qu'il était plus rentable d'investir dans des salariés expérimentés. Le directeur a dit avoir pris en compte nos revendications et s'est engagé à agir.

## **Comment se sont déroulées les discussions à la préfecture ?**

Le 8 décembre, les représentants des salariés ont rencontré l'employeur en présence du gouverneur, du maire et du préfet. Dès le début, l'attitude de la direction de l'usine a posé problème. Elle ne nous a pas communiqué toutes les données financières que nous avons demandées. La réunion a duré plus de deux heures, mais la direction n'a présenté aucune offre concrète valable. Nous sentions bien que pour elle, nous devrions travailler pour un salaire de misère, afin que Valeo puisse générer le plus possible de profits exportés en France, au détriment des salariés. Or, le coût de la vie en Pologne ne cesse d'augmenter. Pour conclure, "Août '80" souligne qu'il est ouvert au dialogue, mais qu'il attend une transparence totale et une approche sérieuse en matière de rémunération et de conditions de travail. L'objectif du syndicat est d'obtenir un salaire équitable, la sécurité et le respect pour tous les salariés de Valeo à Chrzanów.

## FORMATION SYNDICALE : INSCRIVEZ-VOUS !



### FORMATIONS CSE

Pour toutes les formations liées à la délégation du personnel en **CSE économique** (5 jours) ou **CSE Santé-Travail** (entre 3 et 5 jours suivant la situation), contactez-nous directement pour recevoir le calendrier des sessions prévues.

### NOTRE HISTOIRE

Créé en 2015, l'Institut de Formation et d'Études des Secteurs Industriels de Solidaires (**IFESIS**) est issu de la volonté du secteur formation d'avoir son propre outil. Adapté aux spécificités du secteur, l'IFESIS développe une politique de formation ambitieuse.

Vous pourrez retrouver l'intégralité des formations dans le **mémo IFESIS 2025**, disponible en version numérique et papier, sur demande auprès de la permanence nationale.

### LE CADRE LEGAL

La formation syndicale est un droit dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES, Art.L.2145-1 et suivants ET L.2145-5 et suivants du code du travail). Cette autorisation spéciale d'absence s'effectue sans aucune perte de salaire et constitue du temps de travail, rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. **Chaque salarié a le droit jusqu'à 12 jours/an.** Lors du dépôt en bonne et due forme, l'employeur a 8 jours pour éventuellement contester, délai après lequel le congé est automatiquement accepté. En cas de refus, une procédure spécifique oblige à consulter le CSE. Il est très difficile pour un employeur d'empêcher le dépôt de CFESES.

## BOUTIQUE MILITANTE : PASSEZ COMMANDE

La visibilité de notre organisation, toute l'année et encore plus lors des différentes mobilisations, est essentielle pour faire progresser nos idées. La boutique militante de SUD Industrie est accessible à tous les syndicats SUD Industrie territoriaux pour passer leurs commandes via notre site internet. **Autocollants, drapeaux, sweats, chasubles, pin's, casquettes, calendriers**

**et de nombreux autres accessoires originaux sont disponibles.** La boutique s'est étoffée de manière significative ces dernières années. Elle existe grâce à l'implication militante des camarades (Zakaria, Damien, Jérôme, Bernard, Laurent) mais aussi aux commandes des syndicats, ce qui permet de mutualiser les coûts et d'avoir du matériel commun.



www.sudindustrie.org



Ce bulletin est **RÉDIGÉ PAR LES MILITANT-E-S** de SUD Industrie et animé par un **COMITÉ DE RÉDACTION** : Bernard, Francis, Julien, Marc. Sous la responsabilité du Collectif d'Animation de SUD Industrie (CASI). *Pour toutes questions : permanence@sudindustrie.org*. Le comité de rédaction est ouvert aux camarades qui souhaiteraient nous rejoindre : pour cela, votre syndicat SUD Industrie doit vous mandater et faire part de cette proposition directement au CASI pour validation.



**Union Fédérale  
SUD industrie**  
10, Avenue Rachel  
75018 Paris

[permanence@sudindustrie.org](mailto:permanence@sudindustrie.org)

[www.sudindustrie.org](http://www.sudindustrie.org)

**01.42.94.98.86**

**Co-secrétaires :**

**Francky Poiriez & Jérôme Massin**

### Secteur Trésorerie

Laurent Volonté 06.29.62.43.33

Marc Tzwangue 06.82.55.83.16

[tresorerie@sudindustrie.org](mailto:tresorerie@sudindustrie.org)

### Secteur Coordination - Vie interne

Julien - 06.51.00.95.52

[coordination@sudindustrie.org](mailto:coordination@sudindustrie.org)

### Secteur Formation / IFESIS

Francis Fontana 06.30.71.78.22

Bernard Guillerey 06.70.93.61.51

[formation@sudindustrie.org](mailto:formation@sudindustrie.org)

### Secteur Juridique

Mohamed Khenniche 06.66.61.04.12

Sami Hamida 06.31.84.54.09

[juridique@sudindustrie.org](mailto:juridique@sudindustrie.org)

### Secteur Laïcité & lutte contre les discriminations

Francky & Julien

[laicite@sudindustrie.org](mailto:laicite@sudindustrie.org)

### Secteur International

Sami et Marc

[international@sudindustrie.org](mailto:international@sudindustrie.org)

### Secteur Boutique militante

Zakaria Mortaji 06.50.32.68.06

Jérôme Massin 06.70.27.78.35

Damien Raillard 06.15.42.53.45

[boutique@sudindustrie.org](mailto:boutique@sudindustrie.org)

### Secteur Luttes

Florent Cariou 07.86.15.86.84

[luttes@sudindustrie.org](mailto:luttes@sudindustrie.org)

### Secteur Communication

Janète Pereira 06.40.14.61.91

Bernard, Florent & Damien

[communication@sudindustrie.org](mailto:communication@sudindustrie.org)

### Liaisons d'activité

Auto (Marc), Caoutchouc (Nicolas), Agro-alimentaire (Mickael) : contactez directement la **permanence@**