



NOUS SOMMES OPPOSÉS À L'ACCORD DE SUBSTITUTION NON À TOUT REcul SOCIAL

Mercredi 18 novembre 2009

La direction a donc fixé son « ultimatum » pour la signature de l'accord de substitution au lundi 23 novembre. C'est finalement un peu plus tard que prévu. Mais devant l'hésitation de la majorité des syndicats, elle avait alors haussé le ton la semaine dernière. Après s'être donnée pendant un temps la posture d'un patron social, préoccupé des intérêts de l'ensemble des salariés, elle a vite retrouvé celle du patron qui n'accepte pas la discussion.

Nous avons eu droit à la menace comme quoi, si les syndicats ne validaient pas cet accord, elle se donnerait la possibilité de faire ce qu'elle veut d'ici un an, laissant planer la menace qu'elle pourrait appliquer un accord beaucoup plus mauvais.

Rappelons-nous tous les chantages exercés à l'occasion du blocage de l'usine (« à cause de vous, il n'y aura pas de repreneur ») ou du processus de reprise (« si vous ne validez pas de suite, HZ peut partir ») ou encore de l'accord de garantie (« si vous ne signez pas, vous partirez sans rien »).

Résultat, après la signature la semaine dernière du syndicat FO, voilà que les autres syndicats se prépareraient à faire de même. Reste qu'une nouvelle fois, le syndicat CGT-FAI, se retrouve seul à faire le choix contraire. Nous expliquons dans ce tract les raisons qui motivent notre position.

Il n'y a pas eu de réelles négociations

Pour commencer, nous critiquons la manière dont se sont déroulées ces « négociations ». La direction a manœuvré, comme elle le fait habituellement. Elle savait dès le début ce qu'elle voulait imposer. Elle n'a laissé aucune possibilité pour discuter sur le fond de la nouvelle grille des salaires, sur le re-calcul des RTT ou encore sur les primes. A chaque fois, les discussions n'ont pu avoir lieu que sur des aspects marginaux.

Sa tactique est toujours la même : elle fait comme si elle était à l'écoute en acceptant de donner des jours de congés supplémentaires pour les salariés qui se pacsent, en donnant plus de souplesse sur le Compte Epargne Temps ou encore en modifiant la règle pour le reliquat de RTT. Mais sur l'essentiel, il n'a jamais été question de « bouger » quoique ce soit.

En agissant ainsi, la direction veut laisser croire qu'il y a une « négociation ». En fait, elle agit en sorte que les délégués syndicaux aient l'illusion qu'ils négocient quand même quelque chose. Alors que la direction ne donne que du grain à moudre pour nous « amadouer ». Ce qui lui permet de faire passer ses mauvais coups.

Une situation particulière

Alors bien sûr, l'accord proposé par la direction ne comprend pas de reculs énormes. Comparé au contrat GFT, nous sommes plutôt épargnés. La direction ne se gêne d'ailleurs pas à le répéter. Mais si c'est effectivement le cas, ce n'est certainement pas parce que la direction de First-Ford est plus « sympa ». L'explication est ailleurs. Nous profitons encore aujourd'hui d'une situation particulière que nous avons su créer grâce à notre mobilisation.

C'est parce que la direction n'a pas digéré tout ce que nous avons fait ces dernières années et parce qu'elle ne veut surtout pas provoquer l'étincelle qui pourrait relancer la bataille, qu'elle « gère » la situation. La médiatisation de la reprise liée à notre mobilisation avait poussé le gouvernement, les élus et les directions de Ford/HZ à déclarer qu'il n'y aurait ni suppressions d'emplois, ni reculs sociaux.

Ces « promesses » ne sont donc pas respectées (même le nombre d'emplois diminue mois après mois) mais elles obligent la direction, à contre cœur sans aucun doute, de limiter ses pulsions patronales (recherche de gains de productivité).

Nous refusons tout recul social

Non, nous ne sommes pas d'accord avec le texte proposé par la direction. Nous en rappelons les points essentiels.

- **La nouvelle grille des salaires** individualise encore plus les salaires, ce qui devrait compliquer et ralentir les suivis de carrières (ce qui est volontaire). La perte sur le long terme est impossible à chiffrer pour nous mais la direction, en changeant la grille, ne se trompe pas. Elle a fait son calcul et sait très bien ce qu'elle y gagne au bout du compte.
- **Le nouveau calcul des RTT** se traduit par un « grignotage » certes mais à un recul au niveau de la réduction du temps de travail. La direction nous avait fait payer la mise en place des RTT en 1999 (accord que nous avons signé) par un quasi blocage des salaires pendant 3 ans (+ 0,5 % par an), par la suppression du pont payé (ascension) et par plus de flexibilité. Aujourd'hui, après avoir supprimé un RTT (jour de solidarité), voilà qu'elle en reprend une quinzaine sur les 10 ans à venir. Nous refusons toute remise en cause des jours de repos.
- **Les primes d'équipes** sont maintenues, c'est vrai. Or le problème est que la direction nous promet le passage en 1x8 pour la fin mars. Ce qui signifie une baisse sensible des salaires. Nous avons proposé le maintien de la prime 2x8 pour éviter les pertes pour les salariés concernés (ceux de l'assemblage à coup sûr). Cela fait des années que nous proposons aussi l'intégration des primes d'équipes dans le salaire de base, de manière à éviter ces difficultés.

Il n'y a aucune raison pour qu'à nouveau, les salariés subissent une nouvelle baisse des salaires, trois ans après avoir perdu suite au passage de 3x8 aux 2x8. D'autant plus que nous ne serons pas tous logés à la même enseigne car certains resteront à 2x8 et d'autres non. Imaginez les problèmes que cela provoquera dans l'usine entre ceux qui maintiendront leur salaire et ceux qui y perdront. Cette situation est source de difficultés supplémentaires pour de nombreux collègues.

Nous refusons que ce soit toujours les mêmes qui trinquent. Car la direction et une partie de l'encadrement, eux n'y perdent jamais.

Nous avons écrit et nous l'écrivons à nouveau, si le nombre de RTT reste inchangé, si les primes 2x8 et « casse croûte » sont maintenues pour tous ceux qui passent en 1x8 alors le texte de l'accord devient à nos yeux signable. L'objectif étant qu'aucun collègue ne perde quoique ce soit.

Il y a pourtant une solution

Nous sommes persuadés que si l'ensemble des organisations syndicales s'opposait à cet accord, nous mettrions la direction dans l'embarras et provoquerions du même coup une situation particulière. La direction a besoin de la signature d'au moins quelques syndicats pour se vanter du soutien des « partenaire sociaux ». Elle serait contrainte d'améliorer quelque peu son texte. Oui, si nous étions tous unis, nous pensons que l'on pourrait faire avancer les points les plus importants.

Nous n'avons aucun intérêt à plier devant les « ultimatum » de la direction. Aucun intérêt à accepter les pertes de tel ou tel avantage car nous rentrons de fait dans une logique de remise en question progressive de nos acquis. Car la direction essaie de reprendre petit à petit des avantages concédés dans la période précédente. A l'image du patronat aujourd'hui, la direction se sert des difficultés actuelles (crise, avenir du site) pour exercer un chantage permanent.

Notre avenir ne sera pas plus garanti en acceptant la suppression d'un ou deux RTT ou des pertes de salaires. Car nombreux sont les salariés qui ont subi des chantages au nom du maintien des emplois et qui ont finalement vu leur usine fermer (Arena, Continental ...).

Aujourd'hui, les autres organisations syndicales semblent vouloir faire un autre choix. Elles disent le faire au nom du pire que pourrait nous imposer la direction demain. L'inquiétude est réelle dans le sens où nous pouvons craindre les choix d'une direction qui avoue dès maintenant vouloir réduire les coûts. Mais nous pensons que signer cet accord aujourd'hui est une erreur. Quoiqu'il arrive, c'est de notre résistance collective dont dépend le respect de nos conditions de travail et de vie. Cela signifie que la direction fera attention si elle nous craint. Dans le cas contraire, nous sommes tous en danger.

Voilà pourquoi nous sommes contre cet accord.