



# GRILLE DE SALAIRES, EXTERNALISATIONS ... LES ATTAQUES COMMENCENT

Jeudi 18 juin 2009

Cela fait des semaines que la direction essaie de faire croire à sa belle histoire. « *Nous avons sauvé tous les emplois et il y a du boulot pour des années* » nous lance t'elle. Nous savons bien que cela ne sera pas aussi simple et c'est pour cette raison que nous n'avons pas donné d'avis favorable lors de la consultation. Aujourd'hui, le problème reste le même, la direction est toujours aussi peu transparente. Elle ne communique rien de concret.

De fait, notre situation est particulière. Alors que l'industrie automobile est frappée de plein fouet par la « crise mondiale », alors que les plans de licenciements se multiplient, que les mesures de chômage partiel touchent presque toutes les usines (constructeurs + équipementiers), ici nous passons au travers sans dégât apparent, à part quelques jours de congés forcés. Tant mieux pour nous mais il faut bien comprendre que nous vivons encore sur les acquis de notre mobilisation.

## *Les premières complications arrivent*

Mais cet « état de grâce » n'est pas du fait de la direction. Elle a toujours dans la tête la mobilisation récente des salariés. Une mobilisation qui l'a ébranlée et qui du coup a fait bouger les choses. Le processus de reprise reste avant tout la « victoire » des salariés qui reste relative bien sûr car nous sommes encore loin d'avoir une garantie pour l'avenir de nos emplois.

**La direction gère donc l'après mobilisation avec beaucoup de prudence. Elle semble vouloir éviter les occasions de risquer l'étincelle qui pourrait relancer la contestation. Elle sait bien que nous sommes pour la plupart très sceptiques sur la reprise et que nous ne lui faisons pas confiance. Mais il ne faut pas croire qu'elle dort pour autant.**

La re-négociation des accords collectifs est révélatrice de l'état d'esprit du patron. Certes avec le transfert des contrats, il y a une obligation de revoir les accords collectifs. Mais cela pourrait aller très vite. Il suffirait de se mettre d'accord en une réunion pour dire que rien ne change. Mais ce n'est pas le cas. Qu'elle dise vouloir abandonner tout le vocabulaire anglo-saxon, c'est anecdotique, là n'est pas le problème. Et on s'en moque complètement.

## *La nouvelle grille : c'est du flanc !*

Elle veut autre chose. Mais elle y va doucement. En proposant sa nouvelle grille des salaires, elle a un objectif qui est celui de tous les patrons : profiter des années de « crise » pour revoir les salaires à la baisse. C'est ce qui se fait partout : l'UIMM comme l'ensemble des patrons défendent la rigueur salariale. Alors la direction essaie d'ouvrir une brèche avec une grille « moins rigide », marquée par la suppression des indices, ne laissant que les mini-maxi pour chaque coefficient.

Cela a l'air inoffensif. Mieux même puisque la direction affirme sans gêne que c'est pour le bien des salariés. « *Vous pourrez avoir ainsi plus d'augmentation, vous pourrez aller plus loin dans l'évolution de carrière* ». Ben voyons ! Ce serait donc l'ancienne grille qui bloquait l'évolution de carrière et qui limitait les augmentations à la fois individuelles et générales. Un exemple d'argument farfelu : « *avec l'ajout de coefficients 335, 365 et 395, c'est l'espoir d'aller plus haut dans la grille* ». Non elle ne blague pas ! C'est quand même pousser le bouchon un peu loin.

**La nouvelle grille ne devrait pas se traduire par des baisses de salaires dans l'immédiat mais elle posera des problèmes quoiqu'en dise la direction qui veut nous la faire avaler. D'abord, c'est un pas vers une individualisation plus importante des salaires car il n'y aura plus de repaire dans la grille proposée. En fait, c'est plus de « souplesse » oui, mais pour la maîtrise (qui ne le veut pas forcément) qui pourra donner encore plus « à la tête du client ». Les règles qu'elle veut instaurer ne seront là que pour maquiller la chose.**

**En fait, la direction nous fait un numéro d'illusionniste. Tout repose sur l'espoir d'avoir mieux un jour. Comme si le problème était la structure même de la grille. En réalité, la question, c'est le budget alloué aux augmentations. Pour une même enveloppe l'année prochaine, ce n'est pas la nouvelle grille qui va nous donner plus.**

La direction dit ne pas vouloir aller plus loin dans les changements sur les salaires. Elle pensait proposer dans un premier temps la formule GFT qui se traduit par des pertes de salaires avec les reculs sur les primes (ancienneté, équipes). Visiblement, elle ne veut pas prendre le risque d'un conflit.

Pour toutes ces raisons, nous ne sommes pas d'accord avec la nouvelle grise proposée. Nous ne pouvons pas soutenir une modification que ne se traduit pas par une amélioration concrète.

### ***Le processus d'externalisation commence***

Lundi 22 juin aura lieu une réunion extraordinaire du CE pour consultation en vue du projet d'externaliser le Traitement des eaux. Cela fait des mois que la direction parle d'externaliser plusieurs services. Là encore, c'est présenté comme un avantage pour les salariés concernés. Il s'agirait ainsi d'assurer la pérennité des emplois.

Le gardiennage, les pompiers, la logistique, les Utilités, ne constituent pas le cœur du métier nous dit-on. Depuis 30 ans, ces services font partie d'un tout mais là, ce ne serait plus possible ? Pour les 5 salariés du traitement des eaux, la reprise de l'activité par Veolia serait une véritable opportunité pour leur carrière car c'est un « grand groupe », ce qui bizarrement garantirait l'emploi. Comme si des grands groupes comme Continental, Sony, Caterpillar ne licenciaient jamais.

Au passage, Ford fait un gros cadeau à Veolia en bradant les équipements pour 1000 euros ! Donc Veolia ne prend aucun risque, ce qui ne donne vraiment pas confiance.

**La direction vend son produit avec conviction. L'externalisation aurait toutes les vertus. D'abord cela pérenniserait les emplois car les activités seraient reprises par des sociétés expertes dans les domaines concernés. C'est évidemment du baratin.**

La sous-traitance existe déjà pour le nettoyage, le ramassage des copeaux ou encore pour certaines activités de maintenance. Dans la plupart des cas, cela correspond pour le patron donneur d'ordre à une volonté de réduire les coûts. Et bien souvent, les salaires et les conditions de travail sont inférieurs chez les sous-traitants qui font la plupart du temps des tâches ingrates.

Dans le cas des services supports externalisés, il n'y a pas d'illusion à se faire. Outre le danger sur la remise en question du niveau des salaires, il y a la division des salariés par la multiplication des statuts. En contribuant à isoler des salariés, c'est la pression qui augmente et qui peut se traduire par une dégradation des conditions de travail. Il est plus difficile de se défendre ensemble car n'ayant plus le même patron. Demain, pour les collègues du traitement des eaux comme pour les pompiers ou la logistiques, il n'y a aucune garantie que par la suite, les « repreneurs » ne s'attaquent pas séparément aux conditions sociales. Les promesses contraires de la direction ne valent rien.

**L'objectif de la direction n'est pas seulement de réduire les coûts mais aussi de fragmenter l'effectif pour casser les solidarités. Le processus d'externalisation contribue à démanteler le site, ce qui pourrait faciliter demain les attaques contre telle ou telle partie des salariés. C'est un danger qui peut avoir pour conséquence une désorganisation du travail et de la sécurité.**

Nous sommes donc opposés à toute externalisation. C'est de l'intérêt de tous.

### ***Une situation de plus en plus inquiétante***

Les patrons, en général, se sentent le vent en poupe pour remettre en question les « acquis ». Que ce soit les emplois, les salaires, les conditions de travail, tout est en ligne de mire. La défense de nos intérêts passe par l'unité des salariés, par la solidarité pour faire face à la stratégie de la direction qui cherche à « diviser pour mieux régner ».

**Et les dernières nouvelles venant de Ascoforge (qui a le même patron que nous) sont plutôt inquiétantes. Ce qui est à l'ordre du jour, ce n'est pas de subir les reculs et les attaques mais bien de nous défendre collectivement au quotidien. La direction semble jouer la montre. Nous ne devons pas attendre, par contre nous devons nous préparer clairement à reprendre l'offensive avant que la direction nous mette au pied du mur.**