



Une attaque en règle contre les salariés où la crise a bon dos.

Retrouvez toutes ces infos et d'autres sur : www.cgt-gems.fr

Le 25 février 2009

Vendredi dernier, la direction a réuni les syndicats pour les informer qu'elle met à l'ordre du jour la remise en cause des horaires actuels du personnel de production. Des réunions d'ateliers menées par la hiérarchie ont relayé cette annonce (parfois même en dehors des horaires de travail. Tout un symbole !)

Après avoir sciemment atomisé les horaires par service lors de la mise en place des « 35 Heures » afin d'affaiblir les références collectives, la direction dit aujourd'hui qu'il lui faut les « harmoniser » car c'est plus simple et plus efficace. Mais derrière ce discours c'est en réalité l'annualisation du temps de travail qu'elle souhaite instituer, c'est-à-dire faire dépendre l'horaire, la durée du travail et la vie des salariés de ses propres exigences et contraintes de production.

Les grandes lignes du projet de la direction ne seront connues que jeudi après-midi, mais d'ores et déjà des constats s'imposent.

Un ralentissement momentané mais pas une baisse abyssale sans fin !

La direction met en avant la baisse du nombre de machines à produire. Mais le prétexte est douteux car il contredit ses propres informations chiffrées qu'elle a donnée au même moment aux syndicats. Selon ses chiffres, il y aurait 16 personnes de plus que nécessaire pour le second trimestre mais 9 postes à pourvoir au 3^{ème} trimestre et 21 au 4^{ème} trimestre.

Circonscrire sa vision au seul 2^{ème} trimestre lui permet d'étayer sa thèse. En un mot, qui veut tuer son chien l'accuse de la rage !

De plus, depuis le début de l'année 2009, les contrats de la plupart des intérimaires n'ont pas été renouvelés. Et c'est plusieurs dizaines de salariés en moins. Alors où est le problème des sureffectifs ?

C'est la direction qui est responsable de cette situation.

Si la quantité à produire est plus faible que prévu au 2^{ème} trimestre, c'est parce qu'il y a un stock de machines à écouler et que la direction a décidé de le diminuer au cours de ce seul trimestre.

Qui a alimenté ce stock ? Qui pouvait limiter la production en temps et en heure (rappelons que le travail du samedi, par exemple, était une banalité à l'atelier Mammographie en 2008) ? Qui n'a rien fait ?

Si les casseurs doivent être les payeurs, il ne faut pas porter son regard sur les salariés de production !

16 salariés, c'est ne pas trop pour tout le travail à faire.

Accroître la formation générale, au poste occupé, sur les nouveaux produits, améliorer les conditions de travail et d'exécution du travail (outillage, procédures, etc.) est un besoin ressenti en permanence.

Ce ralentissement de production est aussi l'occasion de faire tout ce qui n'est pas fait en temps habituel ou fait en catastrophe à la veille d'un audit.

Sans parler de la préparation nécessaire à l'accueil rapide des salariés pour le second semestre de l'année.

Une tentative de mise en condition pour faire accepter son projet.

On le voit, aucun fait objectif, aucune prévision de la direction, ne justifie une dramatisation de la situation tel que le recours aux licenciements ou au chômage partiel sur lesquels elle dit avoir réfléchi.

Mais la dramatisation a sa justification. La direction espère que cela lui permettra de faire accepter les remises en cause qu'elle entend mettre en place sous prétexte d'éviter une solution pire. C'est une ficelle classique utilisée bien des fois à GEMS ou dans d'autres entreprises.

Mais les faits sont les faits ! La production va augmenter et les effectifs seront insuffisants dès juillet. Et c'est de cela qu'il faudrait parler dès aujourd'hui.

Des efforts à faire... mais toujours du même côté

C'est ce que la hiérarchie affirme depuis quelques temps. Mais à qui ces efforts sont-ils demandés ? Où sont ceux de la direction ?

Une dramatisation outrancière mal venue.

Si ces modifications horaires sont mises en avant, selon la direction, c'est pour éviter les licenciements et le chômage technique. C'est le procédé bien connu qui consiste à noircir la situation pour mieux faire accepter une solution qui n'aurait pas rencontré l'adhésion en situation normale.

Mais le constat est là. Aucun plan de licenciements n'est à l'ordre du jour.

D'ailleurs imaginons, pour l'exemple, la situation où il y en aurait un. Dans ce cas, la direction devrait informer et consulter le comité d'entreprise. Cette procédure possède un calendrier légal incompressible d'environ 2 mois. Ensuite viendrait l'annonce des licenciements et les périodes de préavis (2 à 3 mois selon les classifications). Soit un délai total de 4 à 5 mois. Ce qui implique qu'une procédure de licenciements initiée au 1^{er} mars verrait les premiers licenciements début juillet. C'est à dire au moment précis où la direction va manquer de personnel.

Et si les licenciements avaient lieu, ce n'est plus 9 personnes qui manqueraient au 1^{er} juillet mais 9 plus le nombre de ceux qu'elle a licencié.

Alors l'argument ne tient pas !

Une situation momentanée mais une volonté de recul social permanent :

La direction a fait savoir qu'elle veut mettre en place les nouveaux horaires pour une durée minimale de 3 ans alors que le problème qu'elle avance n'existe que durant 3 mois. Pourquoi donc ? C'est parce que la solution qu'elle envisage n'a rien à voir avec la raison avancée. Ce qu'elle veut, c'est un recul social permanent où les horaires seraient fonction de ses volontés, les heures supplémentaires ne seraient plus payées et les emplois réduits au minimum.

La CGT ne cautionnera pas les reculs sociaux

Rien ne justifie que les conditions de vie et de travail des salariés soient dégradées. Au contraire ! Tel est le point de vue que défendra la CGT au cours des rencontres avec la direction.

**Les salariés ne doivent pas payer la crise ...
ni ce qu'on lui attribue faussement**