

Déclaration de la CGT à la réunion extraordinaire du lundi 6 avril 2009

Lors de la réunion extraordinaire du CE du 21 novembre 2008, vous avez informé le CE sur les répercussions de la baisse d'activité qui se sont traduites concrètement par l'arrêt immédiat des contrats intérimaires.

Lors de la réunion ordinaire du CE du 26 novembre 2008 vous avez présenté une nouvelle version du calendrier collectif 2009 construite à partir d'un plan annuel fixé à 38 000 tonnes par le ligne produit.

Vous avez informé le CE de la diminution du nombre de jours d'ouverture sur les trois premiers mois de l'année et notamment la reprise de l'activité fixée au 5 janvier ainsi qu'un arrêt de la production semaine 7.

Lors de cette réunion, vous avez également informé le CE sur l'augmentation pour 2009 de 1000 enveloppes 49' supplémentaires par rapport à 2008.

L'orientation actuelle de la production nous laisse à penser qu'en fait ce surplus de production est toujours d'actualité et que la demande clients dont vous nous faites état actuellement était programmée depuis le dernier trimestre 2008.

A la réunion ordinaire du 18 décembre 2008, suite aux questions des élus vous avez précisé que l'ensemble des contrats CDD arrivaient à expiration courant 2009, et que l'accroissement des chantiers bib standard s'inscrivait entre autre, comme un critère important vis-à-vis de l'intéressement collectif de l'usine.

A la réunion ordinaire du 31 janvier 2009 vous avez laconiquement informé le CE sur les prévisions pour le 1^{er} trimestre 2009. Suite aux questions des élus vous avez précisé que 300 enveloppes environ avaient été transférées dans d'autres magasins.

Lors de la réunion extraordinaire du lundi 2 février 2009, vous avez informé le CE sur les mesures que vous entendiez mettre en place vis-à-vis de la réduction d'activité de l'usine jusqu'à avril 2009.

L'ensemble de ces mesures a mis à contribution les salariés par le positionnement imposé de la 5^{ème} semaine de congés, mesure illégale, mais aussi par une baisse de rémunération du fait de chômage partiel, dont le nombre de jours varie en fonction des horaires de travail.

Les deux organisations syndicales du site ont par ailleurs exprimé leur désaccord vis-à-vis des mesures que vous aviez présenté et envisagé de mettre en place.

Lors de la réunion ordinaire du 26 février 2009, nous vous avons fait remarquer que vous n'aviez pas consulté le CE à la réunion du 2 février et qu'à ce titre vous n'étiez pas fondé de vous tourner vers l'administration pour une demande de convention de chômage partiel.

Nous vous rappelons qu'une consultation doit être formalisée par un vote.

Malgré l'intensité des débats à cette réunion, nous n'avons rien appris de nouveau notamment du fait de votre volonté à ne pas donner de réponses à des questions soulevées concernant votre présentation du 2 février.

Lors de la réunion extraordinaire du 9 mars 2009, réunion tenue à la demande de la majorité des membres titulaires du CE, en l'occurrence les représentants du collège ouvriers et employés, vous avez été dans l'incapacité à fournir aux membres du CE la photocopie de l'acceptation de la convention de chômage par la DDTEFP, et avez apporté des réponses pour le moins évasives aux questions soulevées.

Vous avez expliqué que vous vous fixiez comme objectif de donner à la réunion ordinaire de fin mars des informations sur le niveau de production et l'organisation de l'usine jusqu'à fin juin. Vous aviez également fait part de votre volonté de donner des informations sur la période d'été.

Lors de ce CE extraordinaire, les élus se sont prononcés par vote, majoritairement contre les mesures associées au plan de réduction d'activité présentées au CE du 2 février.

Enfin lors de la réunion ordinaire du 30 mars, vous avez présenté pour consultation de l'instance, la situation actuelle et les mesures envisagées accompagnant la baisse de production, ou une nouvelle fois les salariés sont mis à contribution.

Par contre vous n'avez pas donné d'informations sur la période d'été malgré votre engagement lors de la réunion du 9 mars.

Si on fait un bilan de l'ensemble des mesures que vous avez mise en place unilatéralement depuis décembre 2008, on se rend compte que la majorité de ces mesures ne fait supporter qu'aux seuls salariés, et particulièrement pour ceux et celles placés au bas de l'échelle sociale, les effets d'une crise dont ils ne sont en rien responsables, bien au contraire.

- Suspension du versement des primes de performance
- arrêt anticipés des contrats intérimaires
- arrêt de l'ensemble des contrats CDD dans l'année 2009
- fermeture imposée début janvier et février ce qui équivaut à la programmation déguisée de 6 à 8 jours de JDR en fonction des horaires
- positionnement imposé de la 5^{ème} semaine de CA, malgré l'illégalité de cette disposition
- de 4 à 13 jours de chômage partiel jusqu'à la semaine 17
- 9 JDR supplémentaires à positionner jusqu'à fin juin
- 12 jours de chômage partiel supplémentaires en moyenne jusqu'à fin juin en fonction des horaires et des JDR individuellement déjà programmés
- incitation de prise de congés annuels sur les trois premières semaines du mois d'août.

A titre d'exemple pour un salarié en horaire 3x8 avec samedis, depuis le début de l'année et jusqu'à fin juin ce sont en moyenne 46 journées non travaillées que vous entendez imposer.

En parallèle, vous développez un certain nombre de mesures d'atténuation comme vous les appelez, à travers des actions de formation dont nous avons toutes les raisons de penser que celles-ci seront financées par l'argent public, et qui malheureusement ne vont pas développer les qualifications et par voie de conséquence n'auront aucune traduction à l'avenir en terme de rémunération, si bien sur il y a encore un avenir pour le site de Blavozy.

Vous avez fait référence à l'accord MFPM du 19 décembre 2000, concernant la programmation des jours de repos (JDR), et les modalités prévues à l'article 3.2.2.

Dans cet article il est énoncé :

- Le privilège de l'entente entre le salarié et la hiérarchie pour construire le calendrier individuel.
- La référence aux articles du Code du Travail en ce qui concerne les congés payés annuels, articles dont la numérotation a d'ailleurs été modifiée
- La souplesse d'aménagement du temps de travail permise dans la programmation des jours de repos au fur et à mesure de l'année
- Ensuite sont expliquées des règles applicables en cas de désaccord.

A ce jour nous n'avons pas connaissance de l'existence effective de désaccord individuel et vous ne disposez, de par l'accord, d'aucune prérogative quant aux JDR. Quoi qu'il en soit cet article se situe dans la construction de calendriers individuels et ne peut de fait s'appliquer à titre collectif.

Suite à cette présentation, et à la demande des élus du CE formulée à la réunion du 30 mars, vous nous avez convoqué à cette réunion extraordinaire pour une consultation sur votre projet de baisse d'activité et la mise en place de mesures de chômage partiel nécessitant une demande de convention auprès de l'administration.

Votre projet de baisse d'activité est un tout indissociable mêlant diverses mesures dont en outre le chômage partiel.

Comme nous l'avons déjà dit, le chômage partiel est une mesure qui pénalise exclusivement les salariés, et particulièrement ceux et celles qui ont les plus bas salaires. Si le chômage partiel devient inévitable, celui-ci ne doit pas générer de perte de salaires.

La pose imposée de jours de repos s'inscrit comme une mesure de financement de la baisse d'activité à la charge exclusive des salariés.

Pour la CGT, nous condamnons cette réalité qui pour satisfaire aux exigences des actionnaires en cette période, met les salariés à contribution.

Nous vous rappelons que ce sont ces mêmes salariés qui dans des conditions de travail difficiles, soumis à des horaires astreignants et des salaires ridiculement bas, ont permis et permettent encore aujourd'hui que cette usine soit viable.

Aussi par la voix de ses élus, la CGT émet un avis négatif à votre projet.

Pour la CGT, dans la situation actuelle, il y a urgence à revaloriser les salaires sur une base minimum de 200€ mensuels, de mettre en place des retraites anticipées à taux

plein dans le cadre de la pénibilité avec embauches équivalentes, de rémunérer le chômage à 100%, de développer de façon générale les qualifications et classifications à travers les formations et autres mesures mises en place.

Ces revendications doivent être satisfaites au vu des excellents résultats financiers dégagés par l'entreprise, et au regard du salaire exorbitant de pratiquement 8 millions d'euros, perçu par le gérant principal pour ces deux dernières années, sans parler des 3 400 000 stocks options détenus par les cadres de l'entreprise .

D'autre part, au vu de la dégradation de la situation actuelle sur le court terme, et du manque de perspectives de votre part sur le moyen et long terme, et d'un ensemble de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique ainsi que la pérennité même du site, les élus CGT au comité d'établissement demandent que soit soumis au vote lors de cette réunion du lundi 6 avril 2009, le déclenchement du droit d'alerte.

Ce déclenchement du droit d'alerte serait présenté à la réunion du CCE de fin avril par les membres du comité d'établissement de l'usine siégeant à cette instance.

Nous vous demandons également de nous fournir rapidement le détail des heures chômées par catégorie professionnelle pour les mois de février, mars et avril.