

Déclaration CGT à la réunion CHSCT du 18 décembre 2008

L'entrée explicite du terme gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le Code du Travail qui date de la loi Borloo du 18 janvier 2005, prévoit une négociation triennale au niveau des entreprises ou groupes employant au moins 300 salariés.

Depuis quelque temps, cette GPEC se répand dans le paysage social avec au centre des débats les relations entre la GPEC, les restructurations et les plans de sauvegarde de l'emploi qui les accompagnent.

Comme la plupart des mesures soient dites d'ordre social, édictées ces dernières années, les règles de la GPEC sont complexes voire obscures sur certains aspects.

En théorie aborder la GPEC pour en faire un outil d'intervention des salariés dans les choix économiques des entreprises mais également l'utiliser comme un levier d'action efficace notamment pour la défense de l'emploi, la sécurisation réelle des parcours professionnels, l'augmentation des salaires par la valorisation des compétences et bien évidemment l'amélioration des conditions de travail et de vie serait un choix novateur intéressant.

Ce n'est pas la voie décidée par Michelin.

Tout au long de la négociation au niveau de la manufacture, la CGT a alerté sur les dangers concernant la tournure que prenait cette GPEC, et au final la direction Michelin a présenté un projet édulcoré des GPEC précédentes qui avaient en leur temps permis de fermer Poitiers, Orléans, et de nombreux autres ateliers dans d'autres sites.

Alors que le terme de dialogue social est employé à tout va dans l'entreprise, dans les faits, la majeure partie des réunions appelées négociations, se limitent à voir nos dirigeants, nos responsables, exposer leurs décisions arbitraires et en appeler aux syndicats pour les mettre en œuvre, si possible en douceur.

Pour ce qui est du domaine spécifique des conditions de travail, de l'hygiène, la sécurité, cet accord est aux antipodes des aspirations de l'ensemble des salariés et particulièrement de celles et ceux qui sont astreints à travailler dans des conditions de travail dégradées, tant du fait des horaires, que de la charge de travail, que de la pression psychologique intense exercée par l'ensemble des responsables et qui pour l'immense majorité sont aussi frappée par une peine supplémentaire, à savoir des salaires très bas.

Dans cet accord, rien n'est mentionné vis-à-vis des risques psychosociaux et pourtant l'impact de ceux-ci en terme de santé au travail est considérable, à court et long terme, et peut occasionner des lésions irréversibles causant des préjudices importants particulièrement en terme d'emploi.

De même, il aurait été bon d'acter dans cet accord ce qui au demeurant est transcrit dans la loi aux articles L 4121-1, L 4121-2, L 4121-3, L 4121-4, L 4121-5, L 4141-1, L 4141-2, en terme d'obligations pour l'employeur, vis-à-vis des conditions de travail, hygiène et sécurité, ne serait ce que pour assurer le respect de celles-ci.

D'autre part, sur l'aspect ergonomie et prévention, l'importance des CHSCT comme acteur incontournable sur ces domaines de compétences entre autre, est totalement passé sous silence.

Concernant les fins de carrière, cet accord est une négation même de la reconnaissance de la pénibilité, et par là même annihile tout espoir de pouvoir prétendre à une retraite anticipée à taux plein dès 55 ans, revendication mise en avant par la CGT.

La signature de cet accord GPEC, permettra à la direction de légitimer des décisions dont les conséquences seront lourdes de conséquences tout en s'appuyant sur les signataires pour les mettre en œuvre.

En refusant de signer l'accord GPEC, la CGT a dit notamment :

- NON aux plans sociaux déguisés
- NON à la cogestion des restructurations et des conséquences d'une stratégie d'entreprise décidée par les seuls gros actionnaires
- NON à l'intensification de la mobilité et flexibilité
- NON à la gestion souveraine de notre avenir par la direction
- NON au dictat du manager sur toute action personnelle visant à une formation, à une mobilité ou à une évolution professionnelle imposée
- NON à la culpabilisation des parcours professionnels
- NON à une formation professionnelle au rabais
- NON à une reconnaissance de la pénibilité du travail au rabais

C'est pourquoi, les membres CGT au CHSCT de l'usine de Blavozy se prononcent contre cet accord GPEC.