

C.E.T. : Placement sans aucun intérêt

Vendredi 10 novembre 2006, nouvelle réunion de négociation entre les organisations syndicales et la direction sur la mise en place d'un accord « Compte Épargne Temps ».

Principe de cet accord : Cet accord a pour unique but de permettre à tous les salariés de SPS d'épargner des journées de repos (JRTTS, 5^{ème} semaine de congés payés, journée d'ancienneté, ...) sur un compte bloqué.

Avant toute chose, notre pensée va vers ces Syndicalistes qui, dans un passé tout récent se sont battus pour avoir droit à des congés payés. Ils n'étaient sûrement pas de la même trempe que ceux qui, aujourd'hui, négocient avec des patrons pour épargner leur temps de repos. Il ne faut pas oublier que les journées de congés ne sont pas la résultante de largesses du patronat, mais elles ont été gagnées par nos « anciens ». Quel triste spectacle, de voir ces soi-disant syndicalistes négocier et, de ce fait, laisser croire aux patrons que les salariés ont trop de journées de repos et leur offrir la possibilité de les placer sur un compte épargne.

La direction de SPS ne cache en rien ses intentions ; elle avoue être contrainte par le Code du Travail de devoir respecter une durée légale du temps de travail journalier (10 heures/jour), hebdomadaire (48 heures/semaine) et trimestrielle (42 heures/12 semaines). Mais le Code du Travail ne fixe aucun cadre sur la durée annuelle et c'est là que le patronat compte tirer avantage du CET. Sous ses airs de prendre soins de la santé de ses salariés, la direction leur propose un dispositif pour permettre de travailler plus sans la moindre compensation. Le simple fait de vouloir renoncer à ces journées de repos annuel va obligatoirement faire accroître la durée annuelle du temps de travail. Le seul bénéficiaire est la direction de SPS ; nous bloquons des journées de repos donc nous travaillons plus.

Notre établissement traverse un malaise social sans précédent. De nombreuses enquêtes ou consultations auprès des salariés de SPS, toutes catégories confondues, ont fait apparaître une souffrance mentale due en partie à une surcharge de travail. Ces salariés reconnaissent ne pas pouvoir respecter les délais fixés. Pour répondre à cela, la direction proposera (ou imposera) aux salariés en difficultés, de placer leur JRTTS, 5^{ème} semaine et autres jours de repos. En clair, plutôt que d'augmenter les effectifs pour répartir la charge de travail, la direction préfère faire travailler plus.

Le fait qu'un accord de branche soit déjà signé place cette négociation dans un contexte bien particulier. En cas de non signature d'un accord d'entreprise, l'accord de branche est applicable. Mais cette situation ne doit en rien obliger de négocier au rabais. Et pourtant, nous vous laisserons apprécier à quoi consiste une négociation entre direction et « partenaires sociaux » :

* CFE/CGC : considère que comme nous travaillons dans la même entreprise, il est primordial que tous les salariés soient traités avec la même attention. Il est surprenant de voir la CFE/CGC se soucier des techniciens et employés. En fera t'elle de même pour la politique salariale ? Pourrons nous compter sur la CFE/CGC pour dénoncer tous les écarts de rémunérations au sein de SPS ? De toute façon, la CFE/CGC n'a pas d'autres objectifs que d'obtenir la rémunération des jours placés sur le CET.

* CFDT : nous ne pouvons pas oublier que la CFDT, dans un passé tout récent et en ne tenant pas compte d'un référendum, avait signé un accord d'étape pour une Réduction du Temps de Travail. Aujourd'hui, nous sommes toujours dans l'obligation de faire une 36^{ème} supplémentaire par semaine. Revendiquer une réduction du temps de travail pour aujourd'hui

une augmentation annuelle du temps de travail, quel paradoxe ! Ne devrait-elle pas s'occuper de conclure cet accord RTT pour nous permettre de bénéficier des 35 heures plutôt que de négocier un accord CET ?

* CFTC : elle participe aux négociations en montrant son intérêt à un tel accord.

* FO : ne répond même plus présent aux réunions de négociations. Absent au débat, il ne manquerait plus qu'il signe l'accord CET.

A de multiples reprises, en réponse à nos observations, ces partenaires sociaux nous ont reproché de vouloir nuire à la liberté des salariés. SUD reste convaincu que ce CET n'est pas la réponse attendue par les salariés de SPS. Au delà de l'initiative laissée d'adhérer ou non au CET, chaque salarié sera exposé, dans l'avenir, à des pressions. Le parallèle est vite trouvé avec l'accord sur l'Horaire Individualisé. SUD n'a jamais remis en cause l'Horaire Individualisé mais nous contestons l'absence d'un cadre défini. Au fil du temps, certaines hiérarchies ont appliqué des moyens de pression pour contraindre des salariés à enfreindre la loi.

SUD craint que certains salariés soient amenés, par la contrainte et dans un contexte

qui pousse à l'individualisme, à placer des jours de congés dans le CET pour arriver à conclure leur travail dans le temps imparti.

Il est évident que nous n'avons pas à faire à des syndicats (définition Larousse: groupement constitué pour la défense d'intérêts communs) mais bien à des partenaires sociaux tels que le conçoit le patronat. La direction, comme le gouvernement à un autre niveau, met en place des négociations avec « ses partenaires sociaux ». Mais tout est joué d'avance. Signer un accord comme celui du CET est une atteinte aux libertés de chaque salarié. Accepter l'instauration d'un accord CET revient à accepter un allongement du temps de travail annuel ou, en d'autres termes, la remise en cause des 35 heures.

Quant à SUD, nous restons et resterons présent à ces réunions pour vous rendre compte de la situation. Nous pensons qu'une signature d'accord est imminente. Il ne restera plus qu'à chaque salarié d'adhérer ou non au CET.

Prochaine réunion programmée le lundi 20 novembre à 8 heures 30'.

A large, bold, black, stylized signature of the word "SUD" in a cursive, handwritten font.

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr