



Solidaires, **Unitaires**, **Démocratiques**

Syndicat **Sud** du Groupe SAFRAN



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

Le 3 juin 2008

## VISION D'UN CONFLIT

**Durant presque trois mois, SPS a été secouée par un conflit social sur les salaires qui restera probablement inscrit dans « l'histoire » de l'entreprise. L'implication et le rôle de SUD n'auront échappé à personne. Nous vous proposons dans ce tract notre vision du conflit et chacun pourra s'en faire une opinion. S'il faut être résolument tourné vers le futur, la lecture du passé, fût-il récent, apporte souvent de nombreux enseignements.**

Il paraissait difficile d'exprimer même de façon concise les tenants et les aboutissants du conflit. De multiples questions concernent les attitudes de la direction et des organisations syndicales. Mais il y en a d'autres venant à l'esprit. Par exemple pourquoi ce conflit sur les salaires a-t-il tenu sur une durée aussi longue avec un nombre élevé de salariés en grève ? Pourquoi ce mouvement social a-t-il été compris et même partagé par beaucoup de non grévistes ? Ce sont autant d'interrogations auxquelles on peut proposer des réponses. Cette vision critique (au sens large) ne sera sans doute pas consensuelle. Disons que ce sera plutôt mieux ainsi !

### **Le contexte national**

Personne n'a pu passer à côté de l'évolution des prix en fin d'année 2007. Que dire des prévisions d'inflation pour 2008 si ce n'est qu'elles s'annonçaient plutôt inquiétantes. **Depuis plusieurs années, les salariés font le constat que vivre décemment de son travail devient de plus en plus difficile.** Quand les experts calculent et affichent les augmentations de prix en %, pour Madame et Monsieur Tout-Le-Monde leurs factures grimpent par dizaines voire centaines d'euros. Malgré ce que prétendent certains, il s'agit bien d'un fait indiscutable et non pas d'une fausse impression. L'addition devient extrêmement lourde pour la majorité des citoyens (salariés, retraités, chômeurs, etc.) car la part de leur budget réservée aux dépenses incontournables est prépondérante. Depuis plusieurs années, le pouvoir d'achat est en berne mais ces derniers mois la situation est devenue critique. Alors que le nouveau Président de la République avait fait du pouvoir d'achat un des principaux arguments de sa campagne électorale, la machine inflationniste s'est emballée mais les porte-monnaie restent vides.

### **Le contexte Safran**

Quand s'ouvre la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires dans un groupe comme Safran, les grandes orientations en matière de politique salariale ne sont pas totalement étrangères aux préconisations politiques. Le n°2 du groupe Safran en charge des affaires sociales et institutionnelles se nomme Dominique-Jean Chertier. Ce directeur adjoint, ancien conseiller social de M.Raffarin, est l'auteur du rapport sur la « modernisation du dialogue social » remis à M.Villepin lorsque ce dernier était 1<sup>er</sup> ministre. Ce rapport, entre autres, sert de support aux réformes actuelles du duo Sarkozy-Fillon. A Safran, un accord du « développement du dialogue social », accord attribuant des moyens financiers et matériels aux syndicats « représentatifs » a été signé en 2006. Dans ces conditions **l'indépendance des syndicats devient très discutable, on peut craindre que les dés soient pipés et la défense des intérêts des salariés s'en trouve fortement compromise.**

L'an dernier, nous avons tous pu lire des tracts expliquant que seule une action groupe et intersyndicale pouvait influencer sur les décisions de la direction générale et, par répercussion, sur celles déclinées au niveau de chaque entreprise.

Ensuite, les négociations 2007 ayant beaucoup déçues de part l'attitude rigide de la direction générale, pour 2008 il n'en serait pas de même car les organisations syndicales ne s'en laisseraient pas compter. **Fin 2007, à l'heure où s'ouvre la NAO 2008, rien ne se passe dans le monde syndical de Safran pour organiser une riposte à la hauteur de l'attente des salariés !** Pourtant au niveau national la CFDT et la CGT appelaient à des actions communes sur les salaires. On constate même la signature précipitée d'accords, ici et là dans le groupe, créant ainsi les premières brèches d'une hypothétique réponse unitaire. La boucle est bouclée, trop d'écrits de certaines organisations syndicales n'ont été que de la poudre aux yeux et les annonces revendicatives sont retombées aussi vite qu'un soufflet. **L'accord sur le développement du dialogue social a un prix ! Les salariés le payent cash.** A coup de ticket CESU, d'abonnement pour les transports en commun, d'ignobles chantages à l'embauche de personnes handicapées et de quelques autres mesurées, tout est bon pour justifier la signature d'accord de la NAO sur les salaires. Mais tout le monde ne s'en satisfait pas et heureusement des luttes s'organisent, souvent indépendamment des étiquettes syndicales. **Ce qui compte principalement c'est la revendication accompagnée de la sincérité, la détermination et l'implication de ceux qui organisent la contestation.**

### **Le contexte SPS**

SPS n'échappe pas au simulacre de négociation. Un retour sur la NAO 2007 s'impose. Pour des raisons qui les regardent, toutes les organisations syndicales de SPS, à l'exception de SUD, avaient décidé de former une intersyndicale (de la CGC jusqu'à la CGT). SUD a été tenu à l'écart et s'est tenu à l'écart. Notre organisation syndicale n'a pas l'habitude de faire le grand écart ni même d'adapter son discours à des fins électoralistes. Il ne faut pas comprendre ici que nous soyons fermés à tout et arque boutés dans une attitude dogmatique. Cette image est colportée par nos détracteurs afin de tenter de détourner toutes celles et ceux qui ne sont pas fermés aux idées défendues par notre syndicat. **Le groupe des réformateurs a donc mené le bal en 2007** en opposant à la direction une pétition accompagnée de quelques minutes de grève. L'intersyndicale version 2007 explosait après la signature de CGC et FO. La CGT se retrouvait seule puisque aussi abandonnée par la CFDT et la CFTC qui se refusaient de rentrer dans un conflit. **Pendant ce temps, SUD a tenu son cap et continué d'expliquer. Nous avons assumé cette position difficile.** En mars 2007, SUD écrivait un tract intitulé « Ce n'est pas perdu pour tout le monde ! ».

***En mars 2007, SUD écrivait un tract intitulé « Ce n'est pas perdu pour tout le monde ! »***

***. . . et mettait sur la place publique les 575 000 de primes à l'objectif pour 60 « hauts » cadres .***

SUD mettait sur la place publique le fait que 60 « haut-cadres » se distribuaient des primes d'objectif pour **un montant total de 575 000 ( l'équivalent de 1% de la masse salariale ! )**. Cette information était connue par toutes les organisations syndicales de SPS. Comment expliquer un tel silence ? Le mutisme de la CGC se comprend bien puisque l'un de ses délégués, qui négocie la politique salariale, croque une part du gâteau des primes d'objectif. Mais les autres, toutes les autres ? Quand SUD a divulgué cette information, elle n'a pas eu d'effet immédiat. Peut-être que de nombreux salariés pensaient qu'il s'agissait d'une grossière erreur de notre part . . . En revanche quelques mois plus tard, le sujet des primes d'objectif était dans tous les esprits au moment des négociations de la NAO 2008.

Dès le début de la « négociation » 2008, la direction faisait des propositions dont le niveau n'avait jamais été aussi bas. Dans le même temps SPS confirme sa bonne santé financière en dégageant des bénéfices qui vont au delà des prévisions. Beaucoup de salariés rament pendant que quelques autres et les actionnaires s'enrichissent. **La course à la signature par certaines organisations syndicales, la langue de bois et le tour d'équilibriste d'une autre, l'incroyable mépris de la direction et ses magouilles (avec la complicité de 60 « responsables d'équipes ») au sujet des primes d'objectifs, la perte continue du pouvoir d'achat accrue par les dernières évolutions des prix, tout ceci représentait bien plus d'éléments qu'il n'en faut pour voir les salariés relever la tête. Il manquait simplement à leur en donner les moyens.**

## Une revendication, des salariés en lutte et une intersyndicale durable

Plutôt que de lutter pour une meilleure équité, certaines organisations syndicales vont dans le sens de la direction et bricolent la mise en place de mesurètes « négociées » au niveau groupe par les «super-délégués», mesurètes proliférant dans les multiples accords du groupe. Certaines organisations syndicales en arrivent à oublier que la contre partie du travail effectué pour un employeur s'appelle le salaire. Le 16 janvier 2008, SUD et CGT appelaient à un premier débrayage. Les grévistes répondant à ces deux appels ne retenaient qu'une seule revendication : une augmentation générale uniforme pour tous à 125,26 . La revendication est simple, fédératrice et équitable. Cette année la CGT décide de rejoindre SUD pour former une intersyndicale. Le mouvement social rassemble en moyenne plus de 300 salariés depuis qu'il est engagé (mais près de 600 auront participé tout au long du conflit aux multiples débrayages).

**Les salariés grévistes, mais pas seulement eux, constatent une fois de plus qu'ils sont bafoués par la direction et ses « partenaires » sociaux privilégiés.**

**Le 5 février 2008, le Comité d'Entreprise rend un avis majoritaire et négatif sur le projet d'accord salarial. Pourtant, les « partenaires » sociaux CFDT, CFTC, FO et CGC signent l'accord de la politique salariale 2008, cautionnant les primes d'objectifs et n'apportant aucune attention aux salariés en lutte.** Cette attitude inacceptable égale le mépris de la direction. Les salariés grévistes, mais pas seulement eux, constatent une fois de plus qu'ils sont bafoués par la direction et ses « partenaires » sociaux privilégiés. Il faudra attendre 6 semaines (05/03/08) pour voir une première proposition répondant dans son principe à la revendication des grévistes. Pour ne pas l'appeler augmentation générale uniforme, **la direction choisira la dénomination ASTE et fixera le soi-disant montant définitif à 20** . Les grévistes décideront de rejeter le niveau de 20 de l'ASTE et écarteront toutes les mesures pièges avancées par la direction (plan emploi 2008, chantier primes exceptionnelles et non-statutaires, journée de RTT « monétisable », évolution des carrières des ouvriers techniciens et employés (GPEC), Engagement du Président, Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) ). **Les grévistes exigent une évolution du montant de l'ASTE, affaire de principe et de dignité face à une direction dont le mépris écœure.** Voyant que la contestation ne montrait pas le moindre signe de fléchissement et **dans l'incapacité de gérer la situation, la direction prend la décision d'assigner devant le tribunal 9 militants syndicaux dont 7 militants SUD.** Elle reproche la mise en place de barrages et déplore la présence de banderoles ayant des caractères diffamatoires. Cette nouvelle attaque de la direction renforcera, bien au-delà des seuls grévistes, le sentiment de rejet à son égard. **Le 2 avril 2008 le TGI de Bordeaux donnera raison à la direction.** Le 3 avril le vote des grévistes écarte à 60% la proposition d'ASTE à 25 . En tenant compte du contexte (vote sanction en réaction à l'assignation au TGI, durée du conflit, volonté de cohésion des grévistes, menaces de sanctions, rigidité inouïe de la direction) **le résultat de ce vote impose aux organisations syndicales SUD et CGT de prendre leurs responsabilités. L'intersyndicale proposera la négociation d'un protocole de fin de grève.** Le mouvement prend fin le 9 avril 2008 avec la signature de ce protocole.

## Acquis de la lutte : Deux nouveaux accords d'entreprise

Il serait malhonnête de crier victoire de façon démesurée. Cependant on ne peut pas nier l'existence de deux nouveaux acquis issus de ce conflit.

- **Le refus d'accorder une augmentation générale pour tous a sauté.** Avec la mise en place d'une ASTE de 25 . (allocation spécifique Transport/Energie), tous les salariés, cadres et non cadres, vont avoir une augmentation générale uniforme de 25 . En comparaison des sommes versées pour les primes d'objectif, **nous pouvons être insatisfaits du montant de 25 . Mais qu'avons-nous à nous reprocher ? Qui cautionne les 575 000 pour 60 cadres, qui les empêche et qui les donne ?**

- **Une journée de RTTs supplémentaire** : Nous sommes dans un contexte national où il est de bon ton d'exiger de travailler plus, alors un JRTT de plus est le bienvenu. C'est par l'existence des mouvements revendicatifs que la direction générale a octroyé ce JRTT. Le mouvement engagé à SPS a été l'un des plus forts dans le groupe (voire le plus fort). Alors il était juste que nous acceptions ce jour de RTTs supplémentaire.

## Et demain ?

L'unité peut fonctionner sur une base revendicative équitable, solidaire, simple, clairement définie et avec un engagement sans équivoque des organisations syndicales adhérentes à l'intersyndicale. Les salariés attendent une réelle implication des organisations syndicales pour participer à la lutte. **Nous devons réaffirmer que seule la mobilisation est en capacité de faire échec aux décisions de nos dirigeants** et cette mobilisation n'existe pas sans les salariés. Le patronat redoute la grève et fait tout ce qu'il peut pour affaiblir cette forme de contestation. L'actualité est riche d'exemples en apportant la démonstration. Les pitoyables « négociations » auxquelles s'adonnent directions et « partenaires » sociaux ne constituent pas une bonne alternative puisqu'il n'y a pas un rapport de force favorable aux salariés.

Ce conflit de plus de trois mois va sûrement laisser des traces dans le climat social de l'entreprise. Est-ce que la direction et ses « partenaires » sociaux privilégiés auront pris la réelle mesure des attentes des salariés ? **L'action syndicale ne doit pas se résumer à devoir toujours accepter le moins pire pour justifier son existence.**

Quant à la direction, il paraîtrait qu'elle s'affaire sur plusieurs chantiers. **Le PDG exhorte sa garde rapprochée à venir au contact ! Où étaient-ils tous durant les trois mois de conflit ?**

Et les quelques uns venus prendre la température, étaient-ils là pour écouter et comprendre ou pour convaincre ? Toutes ces semaines ont plus que suffi à la grande majorité des salariés pour confirmer les pratiques et le vrai visage de nos principaux dirigeants. Pour eux, le dialogue social se résume à imposer leurs choix. **L'affaire des primes à l'objectif est particulièrement révélatrice de leur l'état d'esprit. Distribuer depuis trois ans de l'ordre de 500 000 à 60 bénéficiaires sans en parler à personne, comment doit-on appeler cela ?** Qu'est-ce qui explique pourquoi, à ce jour, pas le moindre document officiel n'a été présenté aux instances représentatives du personnel afin de connaître les modalités d'attribution des primes à part variable (quels objectifs, montant attribués, personnels concernés, etc.). Entendre dire que c'est parce que ces 60 ne sont pas assez bien payés, c'est entendre que l'entreprise rémunère mal ses salariés et dans ce cas il faut augmenter le salaire. Si leurs salaires sont trop bas, alors que dire des nôtres? **Si l'entreprise n'a pas les moyens financiers pour améliorer sa politique salariale concernant 1100 personnes pourquoi arrive-t-elle à en arroser 60 ?**

**SUD continuera à mener ses combats sans la moindre ambiguïté**

**Lors des futures politiques salariales, notre base revendicative sera à nouveau une augmentation générale uniforme pour tous.**

Au delà de la problématique du pouvoir d'achat, **le malaise est plus profond.** Depuis plusieurs années, les « hauts » dirigeants de SPS ont perdu toute notion d'humanité et nié le caractère social de l'entreprise. La règle qu'ils appliquent est simple et consiste à abaisser autant que faire se peut la masse salariale avec deux corollaires : le moins de personnel possible et payer le moins possible la grande majorité des salariés. Cette logique a des conséquences sur les conditions de travail (surcharge de travail, augmentation du temps de travail, stress, précarité, accidents, etc.). **Figés sur leurs indicateurs, nos dirigeants ne voient plus la réalité du terrain et s'obstinent dans leur choix quelles que soient les conséquences.**

SUD continuera à mener ses combats sans la moindre ambiguïté. Nous continuerons à dénoncer les injustices et à porter au grand jour tous les problèmes et toutes les vérités. Lors des futures politiques salariales, **notre base revendicative sera à nouveau une augmentation générale uniforme pour tous** (cadres et non-cadres). **C'est la seule revendication qu'une organisation syndicale soit en mesure de défendre. En plus de l'équité, cette revendication est fédératrice.** Dès que la notion « d'individuelle » rentre en jeu, plus aucune garantie n'existe. Cela revient à revendiquer de l'arbitraire et la direction en use à son profit. L'idée d'être parmi les heureux élus de la progression de carrière fait souvent tourner des têtes. Beaucoup de salariés en oublient la raison de leur activité professionnelle. **Avant tout, ne sommes-nous pas des femmes et des hommes simplement désireux de vivre dignement de notre travail ?**