

La Chapelle le 14 janvier 2007

Durée du travail : Construire le rapport de force pour équilibrer la négociation !

Après la période des fêtes, il paraît nécessaire de refaire le point sur les propositions de départ de la direction, lors de la réunion du 19 décembre, et en particulier sur la situation de La Chapelle. La direction n'a pas présenté d'avancées notables par rapport à la réunion précédente sur la durée du travail toujours aussi inacceptable. Elle a par contre affiché ses principes en matière d'organisation du travail avec des horaires qui peuvent être fixes pour certains salariés ou de moins en moins variables pour les autres. On assiste même à une véritable remise en cause déguisée des 35h00 puisque la direction va au delà de la convention collective de la métallurgie avec plus de 1700 heures de travail par an, en intégrant plusieurs dizaines d'heures supplémentaires.

De 13 à 17 jours de travail en plus par an et !

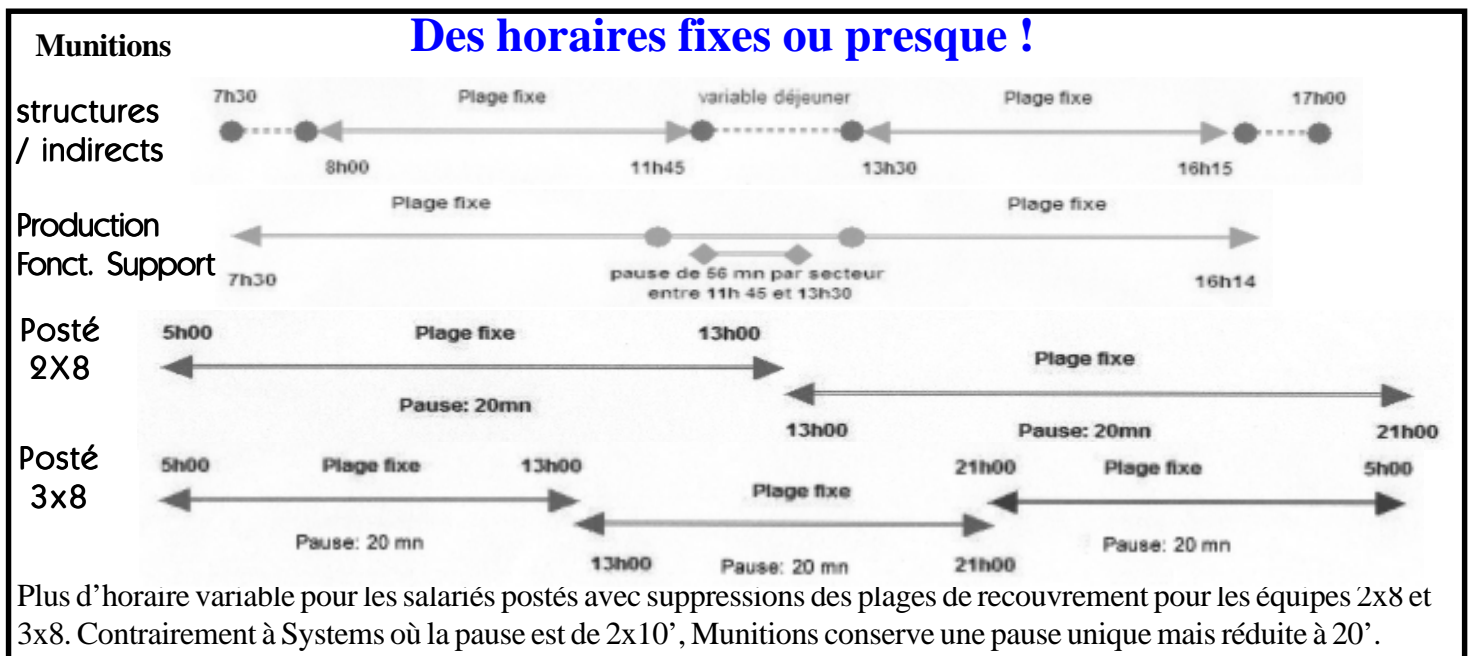
218 jours pour tous au lieu de 210⁽¹⁾ pour les cadres et 206⁽¹⁾ pour les mensuels dans l'accord actuel, c'est ce que propose la direction. Si elle ne veut pas partir des bases de l'accord RTT actuel, elle ne peut empêcher les salariés de comparer la situation qu'ils connaissent aujourd'hui avec ce qu'elle propose : **Ce sont 8 à 10 jours de moins de RTT et x jours de congés qui passent à la trappe**. A cela, il faut ajouter la suppression des capitalisations hebdomadaires (crédit d'heures), le compteur en fin de semaine devant être inférieur à 1 heure.

(1) : en intégrant le lundi de Pentecôte.

Jusqu'où la direction ira-t-elle ?

Munitions	journée			semaine		annuel
	affichée	effective	pause	affichée	effective	
normal	7H48'	7H48'		39H00	39H00	1700H
2x8	8H00	7h40' *	2x10'	40H00	38H20'	1670H
3x8	8H00	7H40' *	2x10'	40H00	38H20'	1670H
NUIT	8H00	7h40' *	2x10'	40H00	38H20'	1670h
(*) 7h30' à la pyrotechnie						

C'est un véritable recul des conditions de travail et un coup porté aux avancées sociales de ces dernières années. La direction n'hésite pas à aller au delà de la convention collective et à franchir la barre des 39h00 par semaine, qui plus est, pour des salariés en équipe ou de nuit !



La direction veut moduler le rachat des heures de travail des cadres !

On atteint des sommets dans le traitement des cadres lorsque la direction veut passer ceux-ci de 210 jours à 218 en payant partiellement la différence et avec une variable en fonction du service rendu. **Pour la CFDT c'est une mesure discriminatoire, subjective et totalement irrecevable.** La direction demande à cette catégorie de pratiquer les mêmes horaires de prises de postes, mais lorsqu'elle est interrogée sur la fin de poste, elle ne cache pas qu'elle souhaite disposer des cadres plus longtemps. Dans de telles conditions, les cadres seraient alors corvéables à merci et la CFDT pose la question de mesurer les heures passées au travail et du paiement des heures supplémentaires. Les cadres ont déjà fortement exprimé leur réaction auprès des représentants CFDT et nous les encourageons à interpeller les dirigeants de l'entreprise sur ce sujet.

Des inégalités qui se creusent !

Nous connaissons déjà des écarts importants entre salariés de La Chapelle et ceux de Giat industries, nous pouvons craindre que les propositions de la direction générale ne permettent pas de prendre en compte ceux-ci. Pour exemple, le paiement aux mensuels des 119 heures supplémentaires prévus à l'année, compte tenu du niveau des salaires des salariés de La Chapelle, creusera l'écart de rémunérations entre salariés au sein même de la filiale Munitions. La direction doit réaliser qu'elle est en négociation sur des sujets importants qui conditionnent la vie future des salariés dans l'entreprise, mais aussi dans leur quotidien hors de l'entreprise.

Verrouillage des congés et des RTT !

La direction souhaite pouvoir disposer de l'ensemble des salariés au même moment, dans tous les centres ??? Elle a donc fixé les fermetures, la grande majorité des congés restant et 8 jours sur les 10 de RTT qu'elle propose : belle preuve de son envie de négocier !!!

Fermeture d'été : 3 semaines de congés fixes en août .

Fermeture d'hiver : une semaine.

4^{ème} semaine posée d'office entre le 1^{er} mai et 31 octobre.

Il ne reste que la 5^{ème} semaine de libre pour la période de novembre à fin mai de l'année suivante. La troisième semaine d'été est imposée à toute la filiale Munitions, ce qui n'est pas le cas de Systems. Avec un tel dispositif, nombreux sont les mécontents ! Parmi les 10 jours de RTT proposés, seuls 2 sont au choix du salarié. **Faites le bilan, entre les jours de congés bloqués, de RTT bloqués, les possibilités pour les salariés de disposer de temps a fondu comme neige au soleil.** A vouloir tout maîtriser, la direction en vient à remettre en cause les conditions de vie des salariés qui, s'ils ont moins de temps

pour récupérer, seront d'autant plus fragiles à une période où le stress dû à la culture de l'objectif, ne cesse d'augmenter. Le recours aux arrêts de travail n'en sera que plus important. Le message des salariés est clair, ils ne laisseront pas une direction disposer à son bon gré de la grande partie de ses jours de congés et RTT. Ils peuvent compter sur une CFDT déterminée.

Une vie de famille totalement bouleversée !

Avec les modifications annoncées, beaucoup de salariés vont subir de nouvelles contraintes et devront pour certains recourir à des garde d'enfants, décalage des horaires avec les écoles oblige ! Cet aspect qui ne soucie certainement pas nos dirigeants, pose d'une part le problème de l'organisation des mesures à prendre et d'autre part du coût supplémentaire pour les salariés. L'horaire souhaité à midi va immanquablement causer des perturbations au restaurant d'entreprise par le fait que la plage de prise des repas sera réduite, qui plus est en même temps que des entreprises extérieures. Que restera-t-il à disposition du salarié pour se rendre dans certaines administrations qui sont fermées en dehors de nos plages horaires, de pouvoir assumer une fonction dans une association sportive auprès des jeunes par exemple, d'emmener les enfants ou son conjoint chez le médecin. C'est donc tout cet équilibre social qui risque d'être rompu.

La direction doit revenir à de meilleurs sentiments !

La position de départ de la direction n'est pas innocente. Elle fait également souvent référence aux négociations nationales destinées à alimenter la réflexion du Ministère du travail sur la refonte des règles régissant les conditions de travail. Elle ajoute même *«les évolutions à venir seront naturellement prises en considération»*. Certains dirigeants de l'entreprise n'ont d'ailleurs pas caché leur «espoir d'évolutions» des textes qui pourraient encore aggraver la situation et leur permettre d'aller plus loin ! Sans doute n'est-elle pas pressée de clore la négociation espérant du nouveau sur le sujet ? Les salariés doivent faire savoir qu'ils ne sont pas prêts à se laisser dépouiller de leurs acquis sociaux. **Il veulent également obtenir de nouvelles garanties sociales, sans que celles-ci leurs soient imposées par la politique de M. Sarkozy !**

Cette semaine, la CFDT engagera le débat avec les salariés du centre de La Chapelle pour analyser avec eux les actions qu'ils souhaitent engager dans les prochaines semaines, **la CFDT estimant nécessaire de créer le rapport de force permettant d'équilibrer la négociation.** Parallèlement, elle exige, de la part de la direction, un agenda des négociations à venir. Il faudra du temps pour les mener et sans doute, comme le réclame la CFDT, reporter la date de septembre... A bon entendeur !