

# Les patrons exercent un chantage permanent à l'emploi : quand les salariés l'acceptent, ils se sacrifient pour rien !

A General Motors, à Strasbourg

Ils ont sacrifié leurs RTT pour sauver leur emploi et le gel de leur salaire

**POUR RIEN !**

Les patrons veulent aller plus loin !



Carlos Barria / Reuters

Les salariés de General Motors Strasbourg ne sont pas les premiers à être victimes d'un chantage à l'emploi. Avant eux, d'autres s'y sont soumis. De Continental à Bosch, sans oublier Hewlett-Packard et Peugeot Motocycles...

## ***General Motors Strasbourg (19 juillet 2010)***

Le nouveau GM propriété à 60% de l'État fédéral américain fait du chantage à l'emploi à Strasbourg. Le constructeur accepte de reprendre l'usine de Strasbourg à condition que les salariés du site consentent à réduire de 10% le coût de la main d'œuvre. Concrètement, il s'agirait pour l'usine de conserver son effectif, mais de

consentir à un gel des salaires pour une période de deux ans et de [sacrifier plus d'un tiers des 17 jours de RTT](#). Les 1150 salariés sont appelés à voter sur cette proposition.

Résultats de ce vote consultatif, ce mardi, 20 juillet :

Par vote, la majorité des ouvriers a accepté le chantage, à l'appel de la CFDT, et contre l'avis de la CGT.

Peine perdue : la direction de GM annule l'accord et demande de nouveaux « sacrifices » aux salariés.

Unanimes, la colère de ces derniers les pousse à réagir

### ***Continental (19 juillet 2010)***

Le groupe allemand estime que ses trois sites français (Toulouse, Foix et Boussens) vont voir leur carnet de commande se tarir dès l'an prochain.

En échange du maintien de l'emploi, la direction souhaite réaliser une économie de 13,7 millions d'euros par an à partir de 2011 et réduire de 8% les coûts salariaux. Pour atteindre cet objectif, l'employeur explore plusieurs pistes : l'allongement du temps de travail, la réduction de la prime d'intéressement, les augmentations de salaires limitées à 1,2% en 2010 et le non-remplacement des départs. Les syndicats se refusent pour l'instant à signer la remise à plat des accords salariaux. En septembre 2007, les salariés du site de Clairis avaient accepté par référendum de passer de 37h30 à 40h. Ce sacrifice n'a pas suffi à sauver leur emploi.

En mars 2009, ils avaient appris [la fermeture de leur usine](#) que leur [spectaculaire mobilisation](#) n'avait pu empêcher.

### ***Nexter (septembre 2008)***

Dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise (ex-Giat), Nexter dénonce l'accord sur la réduction de temps de travail. Le groupe craint que son « plan de charge » ne soit pas atteint en raison des économies souhaitées par le gouvernement dans le Livre Blanc sur la défense.

D'abord opposés à l'augmentation du temps de travail, les syndicats ont avalisé le nouveau texte, supprimant ainsi 13 jours de RTT pour les cadres.

À la publication, au mois de mars 2010, de résultats annuels record pour l'année 2009, l'entreprise affichait un carnet de commandes complet jusqu'en 2013.

### ***Goodyear France (juillet 2008)***

Le fabricant américain de pneumatiques juge que ses coûts de production dans les deux sites d'Amiens sont trop élevés. Pour sauvegarder l'emploi, il propose au personnel deux plans sociaux comprenant [un nouvel aménagement du temps de travail](#).

Les salariés d'Amiens Sud acceptent de passer à une organisation de la production en quatre-huit sur six jours pour une même équipe, alors qu'auparavant la production était assurée par deux équipes distinctes pour la semaine et le week-end.

Les salariés d'Amiens Sud acceptent de passer à une organisation de la production en quatre-huit sur six jours pour une même équipe, alors qu'auparavant la production était assurée par deux équipes distinctes pour la semaine et le week-end.

Par contre, les salariés du site d'Amiens Nord s'y refusent. Ils vivent toujours sous la menace d'un plan social.

### ***Peugeot Motocycles (avril 2008)***

Sous la menace d'une délocalisation à Taiwan, les salariés du dernier fabricant français de scooters consentent à renégocier l'accord sur le temps de travail signé en 1999. En acceptant de passer de 22 jours de RTT à 11, les syndicats obtiennent de la direction la promesse de confier aux sites français la production d'un nouveau modèle....

### ***Hewlett-Packard (décembre 2005)***

Pour limiter les effets dévastateurs d'un sévère plan social, les salariés de HP renégocient leur accord sur [la réduction du temps de travail](#). Ils renoncent à 12 jours de RTT, et sauvent alors 250 emplois. Le plan de restructuration a été mis en place dans le courant de l'année 2006.

Et trois ans plus tard, les sites français sont frappés par deux nouveaux plans, soit un total de 1 120 emplois.

### ***Bosch Vénissieux (juillet 2004)***

En 2004, pour sauver 300 emplois, les salariés de Bosch France, avaient soutenu [le passage aux 36 heures](#). Sans compensation financière, ils tiraient ainsi un trait sur 6 jours de RTT sur un total de 20. Et, en plus de l'allongement de la durée du travail, la prime d'intéressement était supprimée pour trois ans et la majoration des heures de nuit réduite. L'usine avait alors attiré à elle un investissement de 25 millions d'euros destiné à la République tchèque.

*Mais aujourd'hui, le site est à nouveau menacé.*

La production du produit phare de l'usine doit décroître à partir de 2011 pour cesser totalement en 2013. Et, aux dires des syndicats, le marché de son successeur, adapté aux nouvelles normes antipollution, risque d'échapper à l'usine.

### ***Doux (juillet 2004)***

Pour faire face à une baisse d'activité sensible, la direction du volailler français dénonce l'accord de réduction du temps de travail signé en 1999. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, les 23 jours de RTT sont supprimés, ramenant la durée du travail de 33 à 35 heures, et les pauses quotidiennes obligatoires de 30 minutes ne sont plus payées, soit une perte de 500 euros par an.

*Depuis, le groupe a enchaîné les plans sociaux et fermé trois usines en Bretagne et dans le Cher*

### ***À l'étranger aussi...***

Fiat (juin - juillet 2010)

À condition d'augmenter la productivité et la flexibilité de son site napolitain le patron de Fiat serait prêt à rapatrier la production de la nouvelle Panda fabriquée en Pologne. Pour réduire ses coûts, la direction exige 18 rotations d'équipes sur six jours au lieu de 10 rotations sur cinq jours, l'augmentation des heures supplémentaires et la réduction des pauses.

Les ouvriers se prononcent par vote sur la proposition de la direction.

Mais, le texte n'obtient pas le plébiscite escompté par les dirigeants du groupe ; [le projet est approuvé à 62,2%](#), alors que la direction avait fixé le seuil à 70%. Pourtant, le 9 juillet, plus de deux semaines après le référendum, Fiat valide tout de même le [transfert de la Panda](#).