

TRAVAIL POSTÉ ET HORAIRES ATYPIQUES

Pourquoi la CGT veut des négociations loyales !

Il est plus simple de marquer les esprits à grands coups de slogans du style « 150€/mois de prime de posté en moins ! » que de s'expliquer avec les personnels sur les éléments positifs, les dangers et les reculs sociaux contenus dans un projet d'accord !

Nous laisserons donc pour ce qu'ils sont ceux qui s'amuse à réduire aujourd'hui les enjeux aussi importants pour les conditions de travail et de vie au travail des personnels, en particuliers ceux à la production, à un slogan aussi puéril et caricatural !

Les syndicats CGT, UNSA et CFE-CGC ont exercé leur droit d'opposition face à l'avenant n°11 à l'accord d'entreprise portant sur le travail posté et les horaires atypiques, signé uniquement par le syndicat CFDT. Ce droit d'opposition a comme conséquence que l'avenant n°11 est décrété « non écrit ». Il exige de plus que l'entreprise ouvre enfin des négociations sur le volet « Primes et indemnités des salariés DCN (article 3.2.6 de l'AE) », négociations énoncées dans le préambule de ce chapitre (article 3.2.6.1 de l'AE) et jamais mises en œuvre depuis maintenant presque 9 ans.

Que ceux qui crient aujourd'hui à la trahison nous expliquent pourquoi, en tant que signataires de l'accord d'entreprise, depuis mai 2004, ils n'ont pas fait valoir leur droit de révision à cet article alors qu'ils en avaient parfaitement la possibilité ?

De son côté, la CGT, non signataire de l'accord d'entreprise et donc ne pouvant faire valoir ce droit de révision, a cependant revendiqué systématiquement depuis le début des NAO à DCNS la revalorisation des primes et indemnités, dont font partie les travaux postés et les horaires atypiques. Malheureusement, pas un mot, pas une phrase sur ce thème ne sont sortis des accords NAO. Là encore, cela fait partie des raisons qui expliquent pourquoi la CGT de DCNS n'est signataire d'aucun accord NAO depuis 2005.

Il convient donc de se méfier des déclarations trop spectaculaires et à « l'emporte pièce » ! C'est bien souvent pour mieux éviter d'aborder le fond du débat.

Pour rappel, la DRH de DCNS propose fin 2012 le début d'une séance de négociations sur le thème des travaux postés, plus particulièrement le 3x8 et notamment la situation d'Indret où un accord local spécifique arrive à expiration.

Ce sujet est jugé par la CGT comme important pour bon nombre de personnels à la production ; nous nous y sommes résolument engagés dans le but de pouvoir obtenir des garanties collectives améliorées et des compensations, dont des compensations financières, à la hauteur des contraintes générées.

Malheureusement, très vite, nous avons constaté que cette négociation se transformait en une forme de chantage : « Vous acceptez l'introduction de types d'horaires jusqu'alors inconnus et en contrepartie l'entreprise fait un effort sur le volet des compensations financières » (voir compte-rendu CGT de la réunion du 12 décembre 2012).

C'est cette forme de chantage qui est jugé par la CGT comme déloyal, car la négociation dérape et n'est plus seulement sur le volet initial de la révision des indemnités.

L'enjeu ? Rendre les personnels de production corvéables et flexibles, à la merci des aléas et des exigences industrielles. Et quand on voit aujourd'hui ce que sont les aléas et les dysfonctionnements industriels, on imagine aisément le niveau de flexibilité dans l'organisation du temps de travail ! Modulation-flexibilisation du temps de travail des personnels de production, mobilité interne imposée, remise en cause des notions de temps de travail effectif, chasse aux « temps morts », ... Et tout ça pour quelques dizaines d'euros de plus !

Croyez-vous que la CGT n'est pas consciente des énormes besoins de pouvoir d'achat de la plupart des personnels, principalement ceux qui gagnent le moins, c'est-à-dire en

majorité ceux qui produisent de leurs mains ? La CGT est la seule organisation syndicale de DCNS à ne pas avoir signé l'accord NAO 2013, particulièrement parce que les questions de rémunérations ne répondaient pas aux besoins de revalorisation de pouvoir d'achat des personnels, notamment pour les moins bien payés et dans une entreprise qui dégage des marges financières qui le permettent.

Une chose est sûre cependant, malgré les quelques avancées, les risques et les dangers contenus dans cet avenant étaient sans communes mesures avec les points allant dans un sens plus positif. Nous le disons clairement, il y a même certaines situations où les personnels auraient pu connaître une perte financière par rapport à l'existant actuel. Ceux qui laissent entendre que cet accord était « gagnant-gagnant », propos à la mode aujourd'hui dans notre pays, prennent une lourde responsabilité vis-à-vis des personnels, car ce n'est pas vrai !

Dire aussi que les Comités d'établissement auraient pu mieux maîtriser le recours à ces types d'organisation du travail, c'est mentir aux personnels. Il n'y a qu'à voir comment les directions se comportent déjà aujourd'hui face aux élus lorsque ces sujets sont abordés ... et ils le sont souvent ! On se « fiche » vraiment de nous et de vous !

Lorsque l'on veut s'amuser à communiquer sur la paternité de telle ou telle mesure contenue dans l'avenant, il faut au minimum faire preuve d'honnêteté.

Nous affirmons que : Les horaires de nuit entre 21h00 et 6h00, la réduction de la durée de faction du 1x8 de nuit, l'indemnisation forfaitaire en cas de passage en 3x8, la restriction du cumul du travail posté et des heures supplémentaires, c'est la CGT qui en est à l'origine.

C'est d'ailleurs sur la base des points positifs acquis lors des négociations de cet avenant, et peu importe par qui ils ont été mis en avant initialement, que la CGT abordera la révision du chapitre 3.2.6 de l'accord d'entreprise. Encore faut-il que certains signataires de cet accord fassent enfin valoir leur droit de révision.

En retournant à la table des négociations dans une posture, nous l'espérons, loyale ce coup-ci, c'est-à-dire avec une Direction Générale abandonnant toute forme de chantage et prête à reconnaître équitablement les contraintes que ses choix stratégiques et industriels font peser sur les personnels, la CGT aura comme ambition d'entamer les débats à partir de certaines avancées enregistrées comme par exemple les nouveaux taux d'indemnisation des travaux postés.

Cependant, dans ces conditions, le « jeu des discussions » risque d'être beaucoup plus figé et il sera alors absolument nécessaire qu'il puisse être établi un rapport de force d'un autre niveau que celui qui a existé jusque là sur ce sujet. La CGT, comme à son habitude, cherchera à instaurer cette situation. Peut-être sera-t-elle accompagnée dans cette démarche par d'autres organisations ? On verra bien ! Mais on le sait depuis longtemps, chez certains, pour appeler à établir un rapport de force favorable aux salariés et peser sur les discussions avec les employeurs, il faut qu'ils y soient poussés par ces mêmes salariés, et parfois fortement ...

Mais c'est aussi cela le dialogue social, surtout face à une Direction sourde aux vraies revendications et plus prompt à utiliser la manipulation des esprits par sa communication tendancieuse.

L'idée de ce papier n'est donc pas de donner des leçons à qui que ce soit. Ce n'est pas non plus une mise en accusation d'untel ou d'untel. Nous-mêmes ne sommes pas irréprochables et commettons certaines erreurs. L'idée de ce papier est bien remettre la vérité au cœur des enjeux et de susciter le débat des personnels sur le terrain, dans les ateliers, les chantiers et services, surtout auprès de ceux qui sont directement concernés par ces sujets.

Il est indispensable que ces débats existent, que des convergences et des aspirations collectives se créent. Pour justement, au moment où l'on aura besoin que ces exigences collectives s'expriment, nous puissions nous appuyer dessus pour faire progresser la prise en compte des revendications des personnels portées par la CGT.

Pensez-y et débattiez-en collectivement. C'est tout ce que souhaite la CGT !