



Saint-Nazaire, le 19 octobre 2021

UN AUTRE SON DE CLOCHE...

Alors que la direction présente son plan d'entreprise et son bilan du précédent, la CGT ouvriers, techniciens et cadres des Chantiers de l'Atlantique tenaient à vous présenter un certain nombre de sujets (non-exhaustifs !) qui font notre quotidien à toutes et tous, nous les salariés. En bref...un autre son de cloche !

Pourquoi ici ? Depuis de nombreuses années, la CGT fait des « assemblées du personnel », un droit à 2 heures d'infos syndicales par an prévu par la convention collective et payé sur le temps de travail.

Nous tenions et nous tenons toujours à cette forme de discussion collective mais avec la destruction de la salle Normandie, la direction nous propose des salles trop petites pour donner un aspect collectif, d'autant que leur jauge est divisée par deux avec la Covid.

Nous verrons à l'avenir si la direction palliera à ce problème mais votre présence aujourd'hui indique que c'est possible matériellement pour peu qu'on y mette les moyens !

LES SALAIRES AUX CHANTIERS AU REGARD DE L'ARGENT ENGRANGÉ PAR L'ENTREPRISE

Les salaires aux chantiers de l'Atlantique sont bas. Et ce n'est pas juste une appréciation subjective, il suffit de regarder les entreprises de métallurgie autour de nous et de comparer.

- Les augmentations annuelles sont bien en dessous de l'augmentation des prix réellement constatés dans notre quotidien.

C'est un sujet encore plus tendu aujourd'hui alors que le gaz a augmenté de 60% depuis janvier (carburant +20%, légumes + 6.2%). L'inflation Insee sur laquelle se base la direction n'est que de 1.8 %, cherchez l'erreur ! En fait cet indice inclut l'électroménager, les ordinateurs, des consommations qui ne sont pas quotidiennes, cet indicateur n'est pas pertinent concernant la question des salaires.

Il serait juste que les salaires augmentent en fonction des prix, et sur la base d'un panier de consommation courante dont nous pourrions contrôler l'augmentation.

- Les augmentations sont souvent en dessous de l'augmentation du SMIC. Comme la NAO de l'année dernière, à 1% d'AG alors que le SMIC avait augmenté de 1.2%.

Cette pratique avait abouti, souvenons-nous, au scandale des taux horaires de base en dessous du SMIC, que nous avons dénoncé, corrigé par la direction fin 2017, d'ailleurs certainement poussée par le contexte récent à l'époque de la grève des ouvriers des secteurs sud, PPR, logistique, usinage.

Pour compenser ces pratiques de bas taux horaires, la direction mise sur les primes, qui ne sont pas du « salaire » mais peuvent panser les plaies temporairement, au moins pour certains.

- L'objectif de la direction est clairement affiché : maîtriser au plus bas la masse salariale. Ne donner que quand elle le juge nécessaire.

Car même sur ce sujet des primes, que la direction utilise pour masquer tant qu'elle peut le problème des bas salaires, la direction ne fait pas ce qu'il serait possible de faire !

Le calcul de l'intéressement récemment renégocié, et non-signé par la CGT, aurait largement pu être différent et sans écorner les comptes de l'entreprise. On parle quand même de plusieurs milliers d'euros de pertes potentielles pour chaque salarié sur les 3 ans que dure l'accord!

- Mais il y a un autre objectif au sujet des primes, beaucoup moins affiché, mais compris par toutes et tous, qui est de donner une rémunération individualisée, et avec des critères qui arrangent la direction et à son bon vouloir. La prime de présentisme ouvrière en est la parfaite illustration. Nous demandons, à la CGT, son intégration au taux horaire de base pour toutes et tous.

Tout cela se fait dans un contexte où la santé financière de l'entreprise est particulièrement bonne, avec notamment une trésorerie qui monte vertigineusement chaque année. Alors où est le problème ? **Quel type de nuages gris à l'horizon va invoquer la direction cette année pour ne pas augmenter les salaires ?**

Les prochaines NAO approchent à grand pas (première réunion prévue le 24 novembre, avec début des négo le 4 décembre), mais dans ce domaine l'expérience montre que seule une mobilisation massive et déterminée peut faire avancer les choses.

INVESTISSEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Ces dernières années, le chantier a bien évolué...nouvelles infrastructures, nouveaux logiciels, nouvelles machines, nouveaux ateliers, plusieurs dizaines de millions d'euros ont été investis...c'est indéniable. On peut alors encore s'étonner qu'aujourd'hui il soit difficile de prendre une douche, qui plus est dans des conditions insalubres, après le travail pour un ou une salariée. Ou bien difficile de se garer facilement. Ou bien difficile d'aller aux sanitaires notamment au PM (mais c'est aussi vrai dans certains ateliers) dans des conditions de salubrité digne de ce nom. C'est pourtant le cas !

C'est une illustration de ce que les investissements sont regardés à l'aune de ce qu'ils rapportent.

Si nous prenons l'exemple de Cabines, il est frappant de voir pour certains bâtiments tout neufs, des machines toutes neuves sur des lignes d'assemblages toutes neuves...et des salariés qui ne bénéficient pas de conditions améliorées puisque chaque progrès est l'occasion de diminution de postes et de cadences augmentées ! Et encore faut-il se changer dans un vestiaire qui prend l'eau, avec des douches sans mitigeurs, aux pommeaux entartrés et bacs de douches moisissés car trop vieux et impossibles à nettoyer ! Cet exemple vaut pour tous les secteurs de l'entreprise, pour tous les corps de métiers et tous les statuts. Aux BE, SM3D, le nouveau logiciel censé remplacer Tribon se met en place sur le dos des salariés. Dans chaque secteur, le poids du travail repose sur moins d'épaules.

Au tableau de bord social d'août, le verdict est sans appel :

- 8% des ouvriers (84 sur 1079) sont en absence longue durée contre 0.4% des cadres (4 sur 944).
- Par contre la pression est telle qu'il y a eu depuis le début de l'année 44 ruptures ou démissions chez les techniciens et cadres contre 8 chez les ouvriers.

NOUS AUSSI, ON DOIT POSER LE PROBLÈME DE NOTRE AVENIR

Il est évident que nous ne ressentons pas tous les choses de la même manière. Un cadre se pose (peut-être !) la question de la retraite différemment qu'un ouvrier qui ne s'imagine pas à 65 ans dans un atelier de production en 3*8, ou à bord à grimper 15 ponts avec son matériel ! La question des salaires est (peut-être !) moins tendue pour certains qui ont de l'ancienneté que pour un jeune embauché ouvrier qui parfois ne dépasse même pas 1500€ en 3*8 !

Mais en tant que travailleurs nous vivons tous sous une double peine que veut imposer le patronat pour augmenter les profits : baisse de la masse salariale et augmentation de la productivité.

Alors autant poser le problème le plus collectivement possible, un problème qui ne concerne pas que les chantiers, maison mère, intérimaires ou sous-traitants, mais l'ensemble du monde du travail.

Bien des attaques d'ailleurs sont en préparation, notamment au travers des renégociations de la convention collective. Déjà au groupe Renault, la direction propose de faire disparaître la prime d'ancienneté, des « discussions » similaires ont lieu à Airbus. Les grilles de coefficients seraient amenées à disparaître pour des grilles de salaires en fonction du poste occupé. (bonjour l'angoisse si vous changez de poste et qu'il est moins bien noté !)

Vous l'avez compris on ne pourra pas tout dire dans ce tract, c'est pourquoi la CGT Navale continuera à vous informer, à la hauteur de ses moyens, à porter un autre son de cloche, un autre regard.

En tout cas il faut se saisir de toutes les occasions pour imposer nos revendications qui nous sont propres en tant que travailleur et nous organiser en conséquence. Nous devons avoir un plan de combats collectifs, car on l'a bien vu, les directions d'entreprises ont un tout autre plan pour notre avenir !