

**DECLARATION CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC du 26 octobre 2016, relative
au PROJET de la Direction d'un ACCORD GROUPE**

« Evolution de la Croissance et l'Emploi »

Les organisations syndicales, CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC, ont bien compris les exigences dans lesquelles la direction entend inscrire ses choix stratégiques, qui subordonnent la croissance potentielle et avérée du Groupe à un critère premier de rentabilité, axe majeur de la communication et des promesses faites aux marchés financiers et aux actionnaires. Un résultat d'exploitation (EBIT) à deux chiffres (> à 10%), la restitution de plus de la moitié du résultat net aux actionnaires, une forte valorisation boursière (> à 70 euros par action) sont présentés comme la garantie de l'intégrité du Groupe.

La traduction pressante de ses objectifs en exigence de compétitivité ,de performance accrues, fait privilégier, à la Direction, les leviers de l'intensification du travail, au travers de la promotion de nouvelles organisations du travail qualifiées d' « atypiques » et de l'accroissement du temps de travail, par le recours à un forfait à 214 jours pour les nouvelles embauches, engageant ainsi la dévitalisation des accords 35 h en vigueur dans le Groupe.

La seule journée du 11 mars 2016 consacrée à la présentation au pas de charge par les directions des opérations des six GBU des enjeux industriels et besoins de flexibilité n'a pas permis d'éclairer et d'objectiver la question de la compétitivité.

Notre lecture syndicale de la compétitivité relève d'une toute autre démarche que la direction serait bien inspirée de prendre en compte.

Les expertises économiques et industrielles, liées aux démarches d'anticipation, ont permis d'établir :

- que la méthodologie et la construction des données concourant à l'établissement du plan de charges des activités, avaient pour conséquence une sous-évaluation structurelle des charges de travail se traduisant dans les faits par une surcharge qui pèse sur les salariés et entraîne le recours massif à des organisations du travail non adaptée pour l'entreprise
- que les plans de charges ne sont pas les seuls éléments à prendre en compte dans l'évaluation des effectifs.

Aussi, les organisations syndicales considèrent que la recherche d'une compétitivité structurelle et durable relève principalement d'une amélioration globale des facteurs concourant à l'activité, dont les déterminants sont :

- le rôle et la contribution en termes de valeur ajoutée dans l'économie et l'organisation du Groupe avec son réseau d'entreprises (filiales, JV's, etc) mis en place pour adresser les marchés qui lui sont dévolus,
- la qualité des organisations du travail et le degré d'adhésion des salariés aux changements organisationnels
- les objectifs de rentabilité et de profitabilité retenus et la contribution aux résultats financiers exigée
- les choix stratégiques et d'organisation de la fonction commerciale
- les axes définis en matière de R&T, de R&D et les projets d'innovations mis en œuvre
- les choix de politique achat intra-groupe ou hors Groupe et le réseau de fournisseurs qui en résulte
- les choix de politiques industrielle et qualité, notamment en matière :
 - o de « make or buy » et de qualité du réseau de coopération et sous-traitance qui en découle
 - o d'organisation industrielle et de conduite du changement induit par les évolutions technologiques, méthodes et outils industriels
 - o de localisation et de répartition des activités et investissements industriels structurants, entre les différents sites du fait d'une politique territoriale,
- la politique de Ressources Humaines, définie comme s'inscrivant dans un principe d'entreprise « apprenante » et relevant du « concept de développement professionnel » (accord européen IDEA du 17 juin 2009), et sa capacité à maîtriser les besoins en volume et qualifications des personnels pour couvrir l'activité et s'assurer dans le même temps de préserver et développer les compétences sur le moyen et long terme.

Pour les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CGT et CFTC, un autre chemin de négociations était et reste possible pour faire face aux enjeux de croissance du Groupe, et cela par l'enrichissement de l'accord Anticipation Groupe, dont l'objet même, est la maîtrise des questions d'emplois et qualifications par l'anticipation sur le devenir des métiers. Ce n'est pas la voie qu'a souhaitée retenir la Direction.

Force est de constater qu'avec un carnet de commandes étoffé, les conditions de contractualisation prises avec les clients en matière de qualité et complexité des produits ainsi que de dates de livraison, entrent en contradiction avec les politiques opérationnelles d'une gestion des volumes d'emploi et besoins en qualification étroitement pilotés par des outils d'évaluation court-termiste de la charge de travail, censée remplir les contraintes de rentabilité exigée en interne. La gestion des affaires et des projets sur le mode « stop and go », calée sur des priorités de génération de cash, prend l'ascendant sur les réalités techniques et les exigences de bonne gestion industrielle, heurte frontalement les demandes d'efficacité et

d'efficience des managements, au point de générer de fortes tensions contre-productives au sein du corps social de l'entreprise.

Ces modes opératoires et principes de gestion des activités du Groupe ont fortement handicapé l'anticipation du rajeunissement de la pyramide des âges et les transferts de connaissances et savoir-faire.

Si pour les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC, la capacité à réaliser l'activité en carnet est primordiale pour assurer l'avenir des emplois du Groupe et la maîtrise des technologies associées, la construction d'une compétitivité saine de long terme exige que soit mis en œuvre un plan de ralliement en volume d'embauches et structure de qualifications équilibrée, autrement plus étoffé qu'un engagement formel à trois ans d'une progression de l'ordre de 2 % des effectifs France du Groupe. Le palliatif d'augmentation du temps de travail des nouvelles générations, dans une période où cinq à six mille postes seront à renouveler, est de notre point de vue irrecevable, et la « contrepartie » proposée du maintien des départs anticipés pour pénibilité en échange, est à la limite de la décence.

De même, si nos organisations sont ouvertes à des négociations permettant de moduler les charges de travail en partant de l'analyse des réalités de terrain dûment objectivées, toutes les études épidémiologiques, notamment les plus récentes, convergent pour dire la nocivité pour la santé psychique et physique des salariés et le coût exorbitant pour la collectivité, d'organisation du travail « atypiques ». La proposition d'accord de la direction fait l'impasse sur le champ des conditions de travail et l'implication des CHSCT.

Force est de constater, au moment où l'accord Groupe Qualité de vie au travail arrive à échéance et devrait déjà faire l'objet d'une renégociation, que la construction de conditions de travail en respect avec les engagements, et l'établissement d'organisations du travail partagées, assurant la sérénité nécessaire à l'accomplissement des salariés dans leurs métiers et à la pérennité des activités du Groupe, reste un chantier en déshérence .

D'autre part, pour nos organisations, la question de la maîtrise de la croissance du Groupe et de l'emploi, mérite mieux qu'un accord « patchwork », mettant en balance l'accroissement du temps de travail et son intensification, avec :

- des mesures revendiquées de longues dates adressant la convention sociale Groupe (subrogation),
- le maintien des dispositions de l'accord « Contrats de générations » et plus particulièrement en matière de pénibilité
- le déplafonnement du pourcentage de la masse salariale ouvrant droit à un éventuel intéressement aux bénéfices des salariés, qui relève d'une négociation sur les modalités et critères de partage de la valeur ajoutée créée par les salariés, en refusant à la partie syndicale les moyens d'expertise nécessaires

- la constitution d'un Compte Epargne Temps Groupe, n'ayant de sens qu'à durée indéterminée, ayant vocation à répondre aux questions de modulation conjoncturelle de la charge et se substituant à des mesures de départs anticipés à la retraite.

De plus, cette négociation prônée par la Direction, fait écran et obstacle à des demandes pressantes de nos organisations d'ouvrir les discussions sur :

- Le 21 septembre dernier, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont adressé un courrier à la direction afin d'ouvrir, dès début octobre, les négociations sur la politique de rémunération, sa construction, ses processus et outils de mise en œuvre au niveau groupe. A ce jour, la direction n'a apporté aucune réponse à cette demande intersyndicale.
- Le 15 septembre, les organisations syndicales signataires demandaient, sans attendre la fin d'effet de l'accord « Contrat de génération », d'ouvrir des négociations spécifiques à ce sujet. En lieu et place, d'avenant en avenant, la direction entend se servir des mesures de départs anticipés pour cause de pénibilité qu'il contient, comme monnaie d'échange.
- L'accord « Qualité de vie au travail » prend fin le 3 février prochain et a montré toutes ses limites dans sa mise en œuvre concrète et son effectivité. Là aussi, de sérieuses renégociations sont nécessaires.
- La dégradation des conditions de déplacements et missions des salariés et leurs traitements à la main des opérations nécessitent d'urgence l'ouverture de négociations, que la direction se refuse à engager malgré la demande récurrente de nos organisations.

En conséquence, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC rejettent fermement toutes mesures générales systématisant l'intensification du travail ou l'accroissement du temps de travail, qui plus est, s'il s'agit de le faire porter par les jeunes générations. A notre sens, la négociation actuelle doit maintenant et urgemment porter sur les volumes d'emplois et les qualifications aptes à assurer l'activité en carnet et l'avenir du Groupe, ainsi que les conditions de travail associées. Nous exigeons la pérennisation de l'accord contrat de génération. Nous restons ouverts à la discussion sur un accord CET Groupe, un accord d'intéressement mutualisé au niveau du Groupe et aux mesures d'enrichissement de la convention sociale (dons de jours, subrogation, ...).