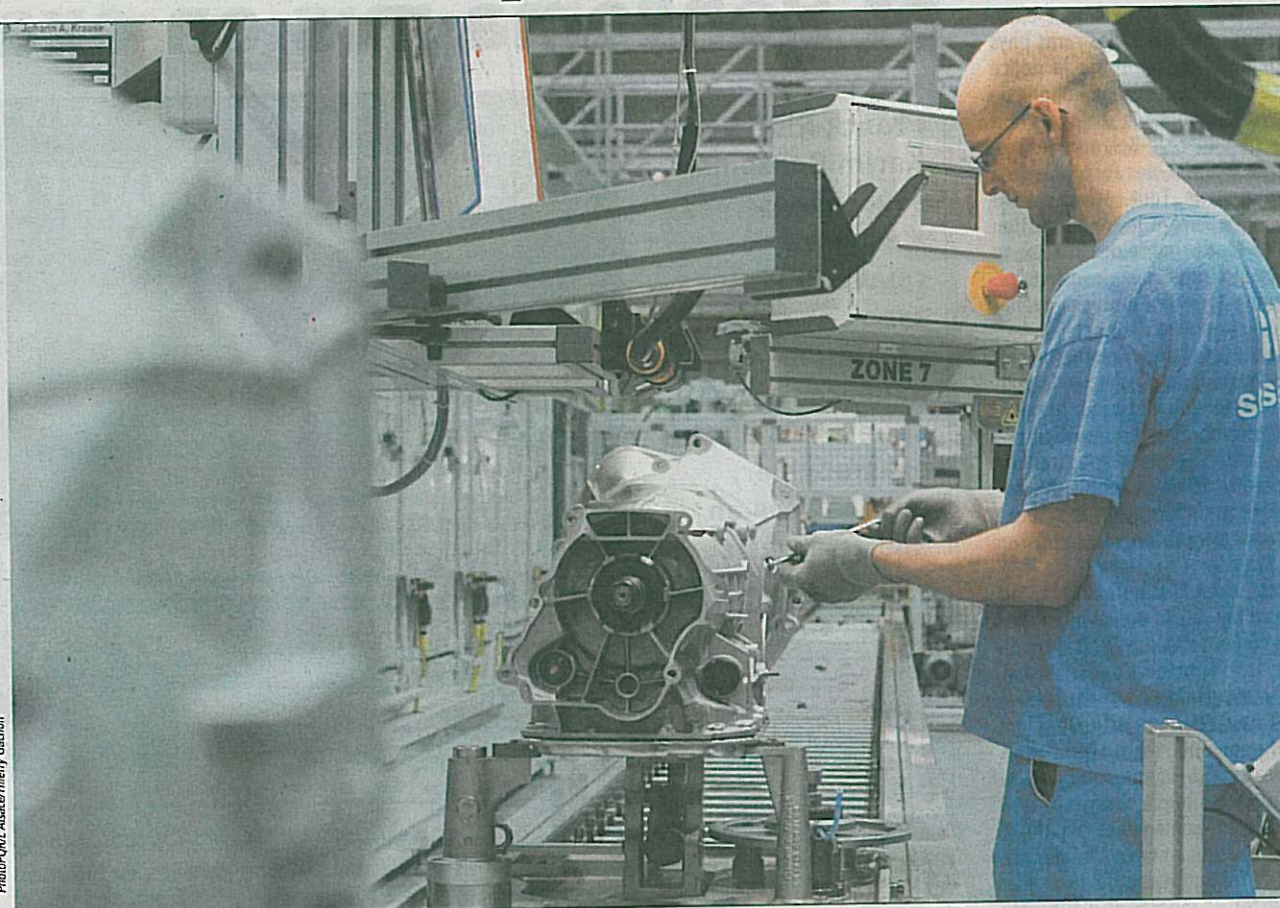


Emploi. Des acquis dans la balance

Faut-il être prêt à sacrifier plusieurs acquis sociaux pour sauver son emploi? Alors que les salariés de General Motors de Strasbourg ont fait leur choix, la question suscite un vif débat en Bretagne.

Les salariés de General Motors Strasbourg ont accepté de tirer un trait sur un certain nombre d'avantages sociaux en échange d'une reprise de leur usine par le groupe américain.

Photo: RZL-Alain/Frédéric Guehen



Plus de 70 % des 929 votants (97 % du personnel) ont accepté les conditions imposées par Général Motors pour reprendre l'usine de Strasbourg : gel des salaires sur deux ans, pas d'intéressement jusqu'en 2013, renonciation à plus d'un tiers des 16 jours de RTT. En Bretagne, les syndicats dénoncent « ce chantage à l'emploi », mais les avis divergent parfois sur le vote des salariés alsaciens. Le patronat breton reste prudent, soulignant que « la

pérennité de l'entreprise doit être la première préoccupation des partenaires sociaux ».

« Refuser le chantage »

Pierre Le Ménahes, le secrétaire général de la CGT de l'équipementier automobile SBFM à Caudan (56), reste ferme sur ses positions. « C'est une erreur d'accepter le chantage de la direction de General Motors, les salariés doivent tirer les enseignements de ce qui s'est passé ailleurs avec

En Bretagne, les syndicats dénoncent « ce chantage à l'emploi », mais les avis divergent parfois sur le vote des salariés alsaciens.

une démarche identique, chez Continental à Toulouse ou chez Bosch à Vénissieux, où ils ont été finalement les dindons de la farce », explique le syndicaliste. Il leur conseille de suivre la même démarche qu'à la SBFM l'an passé. « Notre refus du plan social à Caudan a permis d'éviter le licenciement de 250 personnes, poursuit Pierre Le Ménahes. Le redressement judiciaire a abouti à la reprise de l'entreprise par Renault avec le maintien de la totalité des

emplois et des acquis sociaux ».

La peur au ventre

Chez Doux, où les salariés ont perdu 23 jours de RTT en 2004, Christiane Le Gouesbe, déléguée centrale CFDT de l'entreprise, fustige des méthodes « qui lèsent les classes ouvrières, notamment en période de crise où la vie est déjà difficile ». La responsable syndicale comprend toutefois l'attitude des salariés alsaciens « qui ont voté avec la peur au ventre, la

peur de perdre leur emploi ». Elle se pose des questions sur la pérennité de l'usine alsacienne « car le carnet de commandes n'est étoffé que jusqu'en 2014 ».

En Bretagne aussi

Pierre Contesse, le secrétaire-adjoint de Force Ouvrière à PSA Peugeot-Citroën à Rennes-La Janais et délégué syndical national adjoint FO du groupe, comprend que les salariés « n'ont pas voulu prendre le risque de voir l'entreprise fermer ses portes ». Le délégué syndical constate que ce genre de problème se rencontre surtout dans des groupes étrangers implantés en France. « Je suis inquiet de voir des fonds de pension étrangers prendre le contrôle d'entreprises bretonnes, il faut se battre pour garder les centres de décision dans la région et dans le pays ».

Renégocier les accords

Le patronat breton est-il choqué par la proposition de GM ? Christian Guyader, vice-président du Medef régional, se refuse à prendre position. Il explique que « les accords dans une entreprise sont faits pour être renégociés en tenant compte des circonstances du moment, dans un sens comme dans l'autre ». Il faut, selon le cas, « savoir remettre en cause les règles de fonctionnement de l'entreprise ». Quant aux modalités de transmission, Christian Guyader estime que « l'essentiel est d'avoir un reprenneur qui présente un projet de développement pour pérenniser l'entreprise, qu'il soit familial, français ou étranger ».

Yves Drévilion