



LES MOYENS ELECTORAUX D'UN BILAN POSITIF



L'ENJEU DES ELECTIONS EN 2006

Il y a deux ans à la même époque, la direction et les syndicats présents au siège social ont négocié et finalement signé un protocole d'accord électoral, en vue d'organiser les élections professionnelles de juin 2006. Les discussions avaient été âpres. Globe démarrait et le projet Avenir était déjà dans les cartons. La direction ne voulait pas d'une majorité CGT pour négocier les conséquences sociales du projet Avenir et pour cela, elle eut l'idée de proposer un neuvième siège au CE alors que la loi disait huit. Pour justifier son choix, elle disait que le collège cadres était sous représentée et qu'il fallait un 5^{ème} siège dans ce collège contre 3 chez les maîtrises et 1 chez les employés. Bien évidemment, elle avait fait quelques calculs préalables et souhaitait ainsi mettre la CGT en difficulté, au profit d'un syndicat plus collaborationniste. Cependant, les manœuvres ont beau être très bien préparées et bien ficelées, il n'en demeure pas moins vrai que c'est toujours le personnel et son vote qui donne une majorité au CE. La CGT remportait le poste supplémentaire cadre et obtenait la majorité absolue.

ELECTIONS, LUTTES ET CONSEQUENCES SOCIALES

La suite, vous la connaissez. La CGT, dès la présentation du plan social, s'est prononcée favorablement pour une négociation de la préretraite, tout en précisant qu'elle ne succomberait pas aux sirènes, en oubliant la situation dramatique engendrée par le chèque-valise des pseudos départs « volontaires ». La CGT a maintenu le cap et c'est finalement par la signature d'un accord de fin de conflit au début juillet 2006 que la direction renonçait aux chèques-valises et mettait en œuvre les structures nécessaires au maintien de l'emploi à Noisiel. L'intérêt général du personnel était préservé, mais sans la majorité et sans le poids que vous aviez donné à la CGT, la direction aurait eu un chèque en blanc pour indiquer le nombre de postes supprimés et aujourd'hui on ne parlerait plus de reclassements. La direction aurait eu les mains libres pour faire le tri, et aujourd'hui, il y aurait, au moins, cent à cent cinquante personnes de plus dehors.

L'ENJEU DES ELECTIONS 2008

Cette année, les élections professionnelles sont prévues pour le 12 juin. Cela sera un moment important et vraisemblablement crucial à l'aune des échéances à venir en matière de restructurations dans les sièges sociaux de NESTLE en France. Les perspectives de ce côté là ne sont pas réjouissantes. Globe sera bientôt définitivement installé dans toutes les entreprises du groupe. Depuis le mois de novembre, Vevey a créé deux comités de direction générale regroupant les dirigeants de NESTLE-France, de WATERS et de PURINA. L'objectif est de mettre en place des structures unifiées nommées centres partagés. Quel que soit le scénario envisagé, c'est l'emploi qui est visé. Soit sous forme d'un plan drastique, soit sous la forme de regroupements ou d'éclatements des structures, soit encore sous forme d'externalisation des structures. Pire ! la solution retenue pourrait être un mélange de regroupements, d'éclatements, d'externalisations. Dans tous les cas le changement du statut collectif sera de mise. Il importe finalement peu de savoir si un G.I.E ou une autre structure

juridique va être à nouveau activé pour effectuer le sale boulot. Dans tous les cas, le personnel aura à payer le prix de la restructuration...et à terme le déménagement hors de Noisiel, car ne nous trompons pas, le déménagement est inéluctable même si le déménagement devient surtout une conséquence de la restructuration et n'est plus un préalable.

LA MANŒUVRE DE LA DIRECTION

Pour mener à bien de tels projets, sans vague et sans résistance d'aucune sorte, la direction a besoin d'affaiblir la CGT. Le personnel a lui besoin d'une CGT renforcée pour limiter la casse, et d'une CGT plébiscitée pour empêcher les mauvais coups. Les intentions de la direction sont cependant sans équivoque. Dès la négociation du protocole d'accord électoral, elle a annoncé la couleur : réduction à 8 du nombre de postes au CE. Ceci entraîne mathématiquement la perte d'un poste pour la CGT et en plus une restructuration de la répartition des postes, en supprimant le poste employés, et en fusionnant les employés avec la maîtrise dans un collège unique. Pire ! au niveau des délégués du personnel, la direction supprime, là encore, le collège des employés pour fusionner les trois collèges dans un collège unique. C'est l'abandon de toute reconnaissance de statut professionnel, c'est la négation de toute spécificité, c'est encore la volonté de nier les classifications et les qualifications des individus.

ACCORD ET OPPOSITION

Pour ce qui la concerne, la CGT avait proposé la reconduite de l'accord de 2006 qui donnait satisfaction à tout le monde. FO a soutenu ce point de vue, la CFE/CGC était absente des réunions et la CFDT n'a fait aucune proposition...sauf d'accepter ce que demandait la direction. Et pour cause, la direction lui offre la majorité avant les élections.

ARGUMENTAIRE DERISOIRE

La direction veut changer les règles électorales pour tenter de changer la majorité et pour revenir à 8 postes invoque une chute des effectifs d'une centaine de personnes. L'argument est fallacieux. Rien ne permettait en effet à la direction de passer à 9 sièges en 2006 et surtout pas les effectifs. Le code du travail disait 8. Alors pourquoi aujourd'hui revenir en arrière ? Si ce n'est pour une dérisoire et minable petite manœuvre électorale, qui n'a pour objectifs que de restructurer sans obstacle, de réduire les emplois, et ceci au moindre coût.

LUTTER POUR L'EMPLOI ET LES STATUTS

La CGT n'accepte pas un tel diktat parce qu'il touche par ses conséquences à l'intérêt général du personnel du siège social et à l'emploi. Le vote aux élections permet aux salariés de se donner les moyens de lutter et d'empêcher la fatalité des décisions mortifères de la direction. C'est cela et rien d'autre.

Le 12 juin, défendez votre statut, vos classifications, vos qualifications et vos revenus.

VOTEZ CGT

Le 23 avril 2008