

UN TERME EST MIS AU CONFLIT

MAIS LE PROBLÈME DES SALAIRES RESTE POSÉ !

6 SEMAINES QUI TÉMOIGNENT DE LA PROFONDEUR DU MALAISE

Depuis le 10 avril et pendant 6 semaines complètes, un conflit portant sur les salaires chez STX a secoué des secteurs importants du chantier.

Démarré aux Panneaux-Plans à l'annonce du non versement de la prime d'intéressement annuelle, ce conflit trouve ses racines dans la politique salariale de la direction des chantiers qui nous a conduit, année après année, à voir les revenus de notre travail diminuer de manière importante. Au point de voir apparaître chez les jeunes embauchés des salaires proches des minimas légaux, voire même avec des taux horaires en dessous du taux horaire du SMIC.

(Un phénomène dénoncé publiquement par la CGT, ce qui a poussé la direction à corriger le tir artificiellement, en accordant des augmentations individuelles permettant d'atteindre un taux horaire au SMIC. A l'heure actuelle, des intérimaires en régie ont toujours des taux horaires en dessous du taux horaire du SMIC, ce qui démontre que la grille des salaires est toujours aussi basse).



C'est bien cette réalité sociale qui a conduit, au cours des débrayages quotidiens et des journées de grève effectuées dans certains secteurs, à l'élaboration de revendications salariales. Des salariés ont chiffré l'augmentation nécessaire pour chacun d'entre nous à au moins 2 euros de l'heure pour faire face à la hausse du coût de la vie de ces dernières années.

En parallèle, le premier des gestes demandé par les salariés en lutte à la direction était le versement d'une prime de livraison de navire pour le départ du E34, pour l'ensemble des salariés, intérimaires compris.

Cette exigence des salariés en conflit visait à faire reconnaître par la direction, à la fois le travail effectué ces derniers temps depuis la montée en charge de la production mais aussi les carences de sa politique salariale.

ENTRE BLUFF ET CONTRE-VERITÉ, **LES TENTATIVES DE MANIPULATION DE LA DIRECTION**

Au lieu de prendre la mesure du malaise sur le sujet des salaires qui s'est traduit par ce conflit, la direction a préféré, dans un premier temps, le nier et feindre de l'ignorer. Puis, lorsque ce conflit s'est ancré dans la durée et s'est durci, en particulier avec la grève totale de l'atelier UFU, la direction a commencé à manier le bluff et les contre-vérités pour tenter de diviser les salariés.

Cela a été notamment le cas quand elle a brandi la menace de mise en chômage partiel de certains secteurs, menace jamais réellement mise en pratique, même si des directions d'entreprises sous-traitantes ont tenté de faire supporter le poids de la grève sur le dos de leurs salariés, une méthode inacceptable.

Dans le même temps, la direction n'a cessé de répéter qu'elle n'avait aucune marge financière pour répondre favorablement aux exigences exprimées par les salariés en lutte !



Mais, finalement, elle a pu mettre 2 millions d'euros sur la table pour anticiper le remboursement des jours d'ARTT gelés de 2015 ! Cet argent provisionné aurait tout aussi bien pu servir à créer une ligne budgétaire « prime de fin de navire » disponible pour tous, intérimaires et jeunes embauchés compris !

Une autre contre-vérité a consisté à dire et écrire que le mouvement social en cours allait rompre l'équilibre économique de l'entreprise.

Une contre-vérité car durant toute la durée du conflit, nous avons, au contraire, vu une direction prête à perdre de la production et de l'argent sans aucun pragmatisme, plutôt que d'engager des discussions avec le personnel mobilisé dont les revendications n'avaient pourtant rien d'irréalistes.

Et il a fallu plus de 4 semaines de conflit et qu'un secteur se mette en grève totale pour que la direction daigne ouvrir un début de négociation.

Contre-vérité enfin quand la direction s'adresse à toute l'entreprise en parlant d'un conflit dans un atelier porté par 20 salariés alors que se rassemblaient environ 350 salariés aux débrayages journaliers qui se répartissaient dans les différents rassemblements le matin, l'après-midi, la nuit et à l'atelier cabines de Brais.

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

EN RAPPORT AVEC LES RÉSULTATS DE NOTRE TRAVAIL

Par sa durée, mais aussi par le nombre important de salariés qui y ont participé, en particulier chez les ouvriers, ce conflit témoigne de la profondeur du malaise existant au sujet des salaires.



Cette mobilisation témoigne aussi de la détermination des salariés qui y ont participé, à faire entendre raison à une direction qui reste sourde depuis bien trop longtemps à nos demandes légitimes à ce que nos salaires évoluent au moins aussi vite que l'évolution des prix, ce qui est loin d'être le cas.

Notre pouvoir d'achat en témoigne chaque jour d'une manière bien plus édifiante que les courbes comparatives d'évolution prix-salaires de la direction.

LE RÔLE DE LA CGT

La direction, a tenté, là aussi, la désinformation pour jouer la division.

Notamment avec ses messages, dignes du patronat du 19^{ème} siècle, affirmant que les grévistes étaient les jouets d'une « CGT manipulatrice » et avec ses informations de coursives laissant entendre à quelques oreilles, malheureusement complaisantes, qu'elle ne céderait rien (vraiment rien ?) à ce conflit à la veille des élections professionnelles...

C'est avec ces méthodes peu glorieuses que la direction a cherché à détourner, voire occulter, le problème qui trouve un écho et la sympathie dans les plus larges secteurs de l'entreprise : l'insuffisance des salaires.

Ce conflit a débuté à l'initiative de salariés qui ont collectivement fait valoir leur droit au respect qui leur est dû et à des salaires dignes.

Du début à la fin de ce mouvement, l'intervention de la CGT a été d'y apporter son soutien, de l'organiser, de s'y engager avec ses compétences, son expérience et son point de vue, d'en être le porte-parole auprès de la direction, en respectant au mieux l'avis et les décisions votés lors des multiples Assemblées Générales qui ont structuré le mouvement.

N'est-ce pas là le rôle d'un syndicat, lors d'un conflit ?

LES RÉSULTATS DE CE CONFLIT

Le résultat visible de ce conflit pour l'ensemble des salariés STX sera donc le versement anticipé de leurs jours ARTP de 2015 (anticipation de 18 mois selon la direction qui comptait donc ne nous les rendre qu'à la fin de l'année 2018). Cela devrait prendre effet sur la paie du mois de juillet, versée en août, avec au choix le paiement, la prise de repos ou le versement au CET. La CGT signera donc cet avenant car c'est bien la lutte et la mobilisation qui ont permis cette restitution.

Pour les salariés en grève et en débrayage, ce résultat n'est pas celui attendu. D'autant plus qu'il ne rapporte rien, ni aux plus jeunes embauchés, ni aux intérimaires en régie qui ne sont pas concernés par la restitution des jours ARTP. Pourtant, nombre d'entre eux étaient présents dans ce conflit.

C'est bien la direction qui porte à elle seule la responsabilité de les écarter totalement du dénouement du conflit, en n'apportant aucune réponse face à la faiblesse des tarifs horaires pratiqués à la fois pour les jeunes embauchés et pour les intérimaires.

Les autres mesures concédées par la direction permettront que les heures et les jours de grève ne soient pas défalqués du calcul du 13^{ème} mois et du décompte des jours ARTP.

Quoi qu'il en soit, la direction n'a pu faire autrement que de prendre la mesure de la colère et de la détermination d'une partie des salariés du chantier.

Pour une bonne part, en plus du mouvement de débrayages collectifs, c'est bien la détermination et la cohésion des salariés de l'UFU, qui ont choisi collectivement et démocratiquement de se mettre en grève totale, qui a contraint la direction à accepter la discussion.

Cette démonstration nous fait entrevoir les possibilités que nous aurions tous ensemble, en utilisant les mêmes moyens et sans doute en bien moins de temps, d'entamer avec la direction une véritable négociation nous permettant d'aboutir enfin à une revalorisation sérieuse de nos salaires.

Contrairement à ce que la direction dit, nul n'est besoin d'attendre que la direction mette en place des NAO ou bien des discussions autour d'un accord d'intéressement pour pouvoir revendiquer.

Cette lutte est un avertissement sérieux pour la direction et indique que la machine sociale a un niveau d'huile très bas, avec des risques de surchauffes.

D'autres avertissements peuvent être envoyés par l'ensemble des salariés à la direction, indiquant cette volonté de ne pas être les laissés pour compte d'une période de plan de charge inédite.

A nous toutes et tous d'en saisir les enjeux pour la période à venir.