MENIER MARIE-JEANNE

Coordinatrice Syndicale CFDT

Courrier adressé à M. Emmanuel Commault DIRECTEUR GENERAL,

M. Luc Duville COORDINATEUR SYNDICAL CFTC COOPERL,

M. Christophe Goinguenet COORDINATEUR SYNDICAL CGC COOPERL,

M. Noël Carré, COORDINATEUR SYNDICAL CGT COOPERL

M. François Florenty, INSPECTEUR DU TRAVAIL,

Mme Catherine Ollivier, INSPECTRICE DU TRAVAIL.

Copie à M. Bruno Lanoé, COORDINATEUR SYNDICAL FO COOPERL.

A Lamballe, le 24 juillet 2015

LETTRE RECOMMANDEE AVEC A.R.

Monsieur,

Par la présente, nous venons faire valoir notre droit d’opposition à la signature de « l’accord d’intéressement groupe ».

La signature de cet accord a eu lieu le 16 juillet 2015 par les organisations syndicales CGT, CGC et CFTC.

Nous avons reçu cet accord par lettre recommandée le 18 juillet 2015.

Vous trouverez ci-dessous les raisons pour lesquelles nous faisons opposition à cet accord.

La CFDT demande l’annulation de cet accord et la réouverture des négociations.

Notre organisation considère que la négociation n’a pas été loyale sur ce point. En effet, il s’agit d’un accord de groupe, mais les négociations ont eu lieu à part dans les entreprises Cooperl Arc Atlantique et Brocéliande.

Ce thème avait déjà été abordé à la réunion du 19 mai. La direction nous avait alors informés que le corps du texte restait inchangé sur toute la partie intéressement mais sur la partie IPRU, elle nous a cependant informés du changement de quelques indicateurs sur les sites, ainsi que la suppression de quelques autres, tout en n’étant pas en mesure de nous dire lesquels. Le document écrit n’a été remis aux organisations syndicales qu’en dernière séance de négociation le 5 juin.

Aucune de nos demandes n’a été prise en compte, et le texte n’a pas évolué, hormis des ajustements *« techniques et comptables* », du propre aveu de la direction. On peut douter de la sincérité de l’employeur à négocier, quand on constate que dans les deux négos distinctes (Cooperl et Brocéliande), aucune avancée n’a été faite. Aussi, nous avons du recul sur les conséquences de la rémunération à la prime.

Ce qui nous pose problème également, c’est le manque de transparence. Ni au CCE, et encore moins en CE, nous n’avons accès aux comptes de l’entreprise et du groupe. Pourtant, l’organe décisionnel, notamment sur la partie GPEC, stratégie de l’entreprise… ce n’est pas le comité de groupe.

Le but de l’Ipru est de faire des économies : de main d’œuvre, pour gagner en compétitivité, de matières, pour dépenser moins, sur les accidents du travail et maladies professionnelles, pour économiser encore. Nous n’avons aucun détail des calculs qui permet de savoir combien ont été économisés, ni combien ont été redistribués aux salariés.

Mais une certitude, les indicateurs sont l’image de la recherche effrénée de gains de productivité, une pression pour les salariés et l’encadrement intermédiaire. Il faut sans cesse tout justifier, sans cesse « progresser » tout en augmentant la charge de travail des opérateurs, et sans cesse les points noirs (rouges dans le calcul) sont montrés du doigt, il faut trouver un fautif.

Les pannes, les modifications d’organisations, les changements d’organisation, les modes dégradés… ne sont pas pris en compte. Ne compte que l’indicateur. Mais le travail, ce n’est pas juste de la production. La reconnaissance de l’investissement des salariés de la Cooperl dans leur travail mérite vraiment mieux.

L’accord « *doit participer à concrétiser l’appartenance de chaque salarié à son unité de travail ou au groupe, en l’impliquant plus directement dans la bonne marche de l’atelier ou du service au sein duquel il est affecté…* ». Pourtant l’organisation du travail qui a été mise en place avec une multiplication des niveaux hiérarchiques, empêche toute marche de manœuvre au salarié/ouvrier. Toute la journée, il subit son poste, sans pouvoir influencer ni sur son rythme, ni sur son organisation au fil de la journée. C’est la machine ou le tapis qui impose le rythme, c’est la sonnerie qui indique la pause, ce sont les cahiers des charges et règles d’hygiène/sécurité qui imposent la méthode de travail.

La volonté d’être dans « le vert », le nez sur les indicateurs, empêche de voir le travail dans sa globalité, dans toute la complexité des relations inter lignes, inter ateliers, inter sites… Avec le risque que lors des prises de décision, ce ne soit pas l’intérêt du + grand nombre qui soit pris en compte, mais le résultat de tel ou tel indicateur. Pour la CFDT, se pose ainsi la question du « sens » que le salarié donne à son travail

De même, nous pouvons comprendre que les indicateurs soient différents selon chaque unité de travail. La direction avait à la base présenté l’IPRU reposant sur 3 thèmes : économique, social, environnemental. La partie économique (voire financière) pèse pour au moins 50% de la prime dans certaines unités et 70% dans d’autres. Hormis le caractère injuste du poids différent selon les unités, il est à noter que la partie économique pèse, et de loin, le plus dans l’équation. Le thème « social » n’est quand à lui basé que sur le calcul des taux de gravité AT/MP. Nous pensons que ce thème n’est choisi que pour la partie « économie »,

Il existe des injustices au sein même du calcul pyramidal. P8, *« s’il existe deux indicateurs, il faut que les deux soient validés … pour enregistrer un progrès au sens de l’intéressement* », auquel cas, il faut 100% de réussite ! Notre organisation considère que ce serait + juste de cumuler ces 2 indicateurs et de voir si la moyenne a progressé. (ex : eau pour l’usine de Lamballe). Et c’est le cas aussi lorsqu’il y a 3 indicateurs, 5 indicateurs…

Nous regrettons également que la commission de l’intéressement, malgré l’engagement des parties signataires de l’accord, n’existe pas et ne remplit pas son rôle de recueil d’informations et de communication envers les salariés.

Nous vous prions d’agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT groupe Cooperl

Marie-Jeanne Menier