



## Du chômage partiel au PSE déguisé

Au-delà des plans sociaux mis en place en interne, le secteur de l'automobile s'est aussi débarrassé de plusieurs milliers de prestataires. L'impact sur les sociétés de prestation ne s'est pas fait attendre. Comme pour le patronat des donneurs d'ordre, celui du Syntec entend bien faire payer la crise aux salariés.

De plus en plus d'entreprises ont recours au chômage partiel. Ainsi, chez Alten la direction envisage d'y recourir pour **400 salariés**, chez Polymont, **180 salariés** environ sont déjà concernés, **160 chez Assystem**, **70 chez Magna Steyr**, **43 chez Ligeron**... Outre le fait que dans la majeure partie des cas les salariés se voient amputer une partie de leur salaire, ce sont bien les méthodes employées par les directions qui sont choquantes. Ainsi, la plupart entendent bien s'affranchir de tout ou partie de la procédure, comme Alten par exemple.

Si le chômage partiel ainsi imposé permet aux entreprises de réduire leurs coûts en attendant une éventuelle reprise dont personne ne peut dire quand elle interviendra, aucune garantie en terme de maintien de l'emploi n'est prévue. D'ailleurs, les directions n'ont pas attendu pour se débarrasser de leurs salariés. **Licenciements individuels, ruptures conventionnelles, pressions en tout genre et harcèlement moral sont devenus des méthodes de gestion du personnel.** Ainsi, rien qu'à Polymont, 135 postes ont été supprimés en 4 mois. Et le pire est à craindre... En effet, le patronat n'a d'autres perspectives que de maintenir ses marges au détriment de toute politique qui permettrait aux salariés de garder leur poste.

Ainsi, le peu de formations mises en place se bornent trop souvent au secteur même de l'automobile et semble là encore n'être qu'un moyen de limiter ses

**coûts en faisant payer l'inter contrat au FAFIEC**, organisme paritaire de la branche.

Si aujourd'hui dans de nombreuses sociétés, des restructurations organisationnelles sont prévues au travers de nouveaux découpages en pôle, ces derniers ressemblent bien d'avantage à la préparation d'éventuels plans sociaux qu'à une réelle volonté de modifier l'organisation du travail, en diversifiant l'activité par exemple. Ainsi, ce montage se traduit chez Assystem par la composition de 3 pôles : énergie, aéronautique et... le reste : l'automobile, l'industrie... Alors, quel avenir pour les salariés de ce 3<sup>e</sup> pôle ?

Une autre politique qui viserait à garantir les intérêts propres des salariés serait pourtant possible. Elle se traduit dans les propositions élaborées par la CGT, conjointement avec la CFDT. Pour l'instant le patronat refuse d'en entendre parler, mais les salariés de la branche pourraient bien s'en emparer et les imposer eux-mêmes dans leurs entreprises !

Les pratiques des directions, tant du côté des prestataires que des donneurs d'ordre, n'ont rien de bien différentes. Elles relèvent toutes de la même recette. **Face au mépris et à l'arrogance de leurs exploités, l'ensemble des travailleurs de ces entreprises pourraient bien ajouter leur grain de sel au travers de nouvelles journées d'action !**

### Les propositions de la CGT

#### 1/ Le chômage partiel :

→ Rappel du cadre légal et notamment le processus collectif et les salariés concernés.

→ Indemnisation à 100%, et rappel sur l'absence de cotisations sociales et des points de retraite.

→ Période de professionnalisation avec des mesures particulières tant du point de vue du financement que du contenu des formations.

→ Interdiction des licenciements économiques

#### 2/ Dispositifs de formation professionnelle

→ Ces dispositifs sont réservés aux entreprises qui n'ont pas fait de PSE ou mis en place de chômage partiel.

→ Périodes de professionnalisation ou soutien au plan de formation avec des mesures de financement et des modalités spécifiques

→ Interdiction des licenciements