

## Nous sommes tous des Fenwick-Lindé

### Fenwick-Lindé impose par la force la fin des 35h ...

Le choix que la direction de Fenwick-Lindé a imposé à ses salariés est le suivant : « Vous acceptez la fin des 35 heures ou nous délocalisons l'usine de Cenon-sur-Vienne. » Devant une telle alternative, les salariés de Fenwick-Lindé « ont choisi » la remise en cause des 35 heures. Qui n'aurait pas fait le même choix dans de telles conditions ? La situation nationale et européenne de suppression d'emplois et de fermetures d'usines n'incite pas à la lutte. La multinationale Linde use et abuse de cette situation en Allemagne comme en France.

L'absence de SMIC européen, l'intégration de 10 nouveaux états sans aucune harmonisation sociale, la politique ultra-libérale conduite en Europe avec la complicité du gouvernement français ne peuvent que conduire à la remise en cause et à un nivellement par le bas de nos acquis sociaux. Le retour de la directive Bolkestein en est l'exemple vivant. Pourtant cette politique de l'Europe ultra-libérale a été battue lors du référendum d'avril dernier sur la constitution européenne, ne l'oublions pas !!!

### Nous sommes tous concernés par ce qui se passe à Fenwick-Lindé !

Dans ce contexte politique, les salariés de Fenwick-Lindé ne peuvent pas seuls inverser le cours des choses. Aujourd'hui, ce sont les salariés de Fenwick-Lindé qui sont confrontés à cette remise en cause des 35 heures. Ailleurs, dans les autres usines, on fait le gros dos « pour l'instant, je ne suis pas concerné ». Demain, si nous ne faisons rien, ce sera le tour d'une autre entreprise, et encore d'une autre. Nous devons briser cet isolement. Seuls, les salariés de Fenwick-Lindé ont perdu ; ensemble, le rapport de force sera différent et nous pouvons gagner. Encore faut-il en avoir la volonté.

### Remettre en cause cet accord volé au détriment des salariés

Ce projet de travail gratuit vise avant toute chose à augmenter les profits des actionnaires de 10 à 15%. Le prolongement de ces choix ultra-libéraux c'est la fermeture du site de Cenon, alors que l'usine est viable et pérenne. L'histoire nous le montre (un exemple). Aussi, Solidaires 86 a décidé d'explorer toutes les voies possibles pour casser ce pseudo accord collectif extirpé par la direction de Fenwick (Plaintes, pétition, rencontres avec les salariés, les élus, les représentants syndicalistes, associatifs, etc). Notre rôle de syndicat est de défendre les droits et acquis des salariés face au Patronat. De plus, nous ne pouvons laisser les patrons extirper des accords sous la menace, en instrumentalisant certains salariés. **Ce ne sont pas les syndicalistes qui licencient, ce sont bien les actionnaires** de Fenwick-Lindé. Ces sangsues engrangent les dividendes alors que les salariés triment. Faire croire le contraire est un mensonge et une manœuvre pour diviser les salariés donc amoindrir les luttes. Les syndicats CFTC, CGC et FO, signataires sans contrainte, devraient se raviser car participer à cette campagne d'accompagnement de la politique patronale est une honte et un affront au monde du salariat.

## Aller vers un tous ensemble !

Face à la politique du MEDEF et du gouvernement, nous devons créer les conditions d'élargissement de la lutte. Isolé dans les usines, nous perdrons ; ensemble nous pouvons renverser la vapeur. En conséquence, pour contrecarrer cette offensive du patronat, nous devons mettre en place un travail interentreprises pour la défense des 35 heures, de nos emplois, de nos salaires et de tous nos acquis sociaux. En 1936, nos grands-parents ont lutté pour la réduction du temps de travail pour les congés payés, etc. En mémoire, et pour le futur, mobilisons-nous.

### Tous ensemble contre la remise en cause des 35 heures à Fenwick-Lindé et contre le « travail gratuit » au profit des actionnaires

#### Fenwick-Lindé impose par la force le travail gratuit et la fin des 35h : le retour des esclavagistes à Cenon sur Vienne. Le récit des événements.

Fenwick-Lindé table sur une hausse du bénéfice d'exploitation de 10% à 15% en 2005, pour le bonheur des actionnaires. Pour cela, la direction imagine un plan de «réduction des coûts de production » dont les salariés ne seront que les « bénéficiaires » : passage de 35 à 37,5 heures par semaine, sans hausse de salaire ; suppression de 9 à 12 jours de RTT ; minoration de 0,5% de l'éventuelle augmentation salariale négociée pour les deux années à venir ; aucune garantie du maintien des emplois ; etc. Ce « plan 15% » est rejeté massivement par l'ensemble des salariés de l'usine de Cenon-sur-Vienne (Vienne, 86), à 63% lors d'un vote à bulletin secret en juillet.

Est-ce légal de faire travailler plus longtemps les salariés sans augmentation de salaire, ici 17 jours annuels travaillés en plus pour zéro euro ? La réponse est malheureusement oui. La direction le sait et use de son droit : elle a envoyé courant novembre à chacun des salariés un avenant au contrat de travail qui reprend les mêmes propositions inacceptables du « plan 15% » avec, à la clé de cette lettre individuelle, une menace de licenciement pour ceux qui refuseraient de signer ! Ce chantage à l'emploi utilisé de plus en plus par les Patrons (voir l'équipementier Bosh) est légal et, de plus, l'accord d'entreprise prime sur le Droit du Travail – remercions ce gouvernement libéral.

Le couteau sous la gorge, face au chantage à l'emploi dans une région minée par les licenciements et fermetures - situation emblématique de Michelin - une majorité de salariés ont répondu positivement. Fort de cette consultation - où les salariés de plus de 56 ans ont été écartés (!) suite à une proposition de la section FO nouvellement créée, la direction exige des partenaires sociaux de signer cet accord. Dans un premier temps, les syndicats CGC, CFTC (non présents sur le site) et FO minoritaires signent, seuls SUD et la CGT refusent de participer à la perte irrémédiable d'acquis sans contrepartie.

Colère patronale et de leurs suppôts : une signature plus large leur est nécessaire. Aussi, la direction avec l'aide des syndiqués FO mobilisent le personnel de bureaux – l'administration – pour aller accueillir les huit délégués du personnel en réunion officielle avec le chef du personnel ce jeudi 22 décembre 2005. En pleine réunion, un agent de maîtrise somme le délégué CGT de venir s'expliquer devant « ses gars ». Et là, en sortant de la salle, les représentants élus du personnel s'aperçoivent du traquenard. Derrière la porte de la salle, environ 150 personnels sont massés, les injures fusent, des menaces de mort sont proférées à l'encontre du délégué CGT, « leur signature » à l'accord d'entreprise est exigée. La pression est énorme. Des membres de la direction ont participé à ce climat exécrationnel et violent, indigne d'une entreprise prompte à miser sur le dialogue social. La direction rappelle les chiffres de la consultation (« acceptez nos conditions ou prenez la porte ! »), les syndiqués non élus FO chauffent les salariés. La pression monte et devient intenable.

Devant cette situation de surchauffe, les huit délégués demandent à pouvoir se consulter dans leur local syndical. Aucune réunion officielle n'est convoquée pour une éventuelle signature de l'accord « plan 15% » et pourtant, la direction demande aux délégués CGT de venir de suite signer l'accord et ceci sous bonne escorte. « Nous avons signé sous la contrainte. Il était question de licenciements fin 2006, début 2007 et d'une mort de l'usine à plus ou moins long terme en l'absence d'accord » déclare le délégué CGT. Nous dénonçons cette « contrainte » inadmissible évoquée par ce délégué et ressentie par nos camarades de SUD Fenwick et par de nombreux salariés. Notez que la direction ne viendra pas chercher les délégués syndicaux SUD à leur local comme ils l'ont fait pour la CGT car ils ont obtenu la signature majoritaire, honteusement et illégalement. Aussi apparaît-il dans la presse que SUD n'a pas signé l'accord ; néanmoins la CGT a-t-elle signée quand on connaît l'histoire scandaleuse de cet accord (En droit public, cette violence verbale et physique lors d'un accord collectif constitue un vice de consentement) ? Nous apportons notre soutien aux représentants syndicaux « piégés » par la Direction car il est difficile dans un tel climat de ne pas céder aux injonctions.

**L'Union syndicale Solidaires 86** dénonce ce simulacre de négociation et condamne les pressions physiques et morales exercées sur les représentants du personnel.

**Solidaires** demande à qui de droit que cet accord d'entreprise ne soit pas validé vue l'illégalité des conditions d'obtention.