

ÉLECTROMÉNAGER

Modulation du temps

Après sa déconvenue judiciaire sur le dossier Moulinex en 2006 pour défaut de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le groupe SEB a retenu la leçon et prépare les restructurations de ses autres filiales. Pour arriver à ses fins, la direction multiplie les pressions tout en proposant des conditions de travail inacceptables. Reportage, chez Calor en Isère, où 95 emplois vont être supprimés. ► Par Olivier Perriraz

LE RENDEZ-VOUS EST DONNÉ pour une réunion d'information ce 23 février dans l'usine Calor à Pont-Évêque, à l'initiative du syndicat CGT. Une cinquantaine de salariés se retrouvent au bout d'un couloir qui mène aux ateliers. La plupart sont des femmes. L'ambiance est bon enfant, on papote, on profite de cette « pause » pour se détendre en attendant les déléguées syndicales qui peaufinent leurs interventions.

Pourtant les raisons de ce rassemblement rappellent l'inquiétude qui règne dans l'usine. Chaque personne présente a débrayé une demi-heure entre 10 h 30 et 11 h 00, pour connaître la position du syndicat CGT. Celui-ci se retrouve confronté au dilemme d'une négociation dans laquelle il faudrait choisir entre peste et choléra. Calor vient d'annoncer la suppression de 95 emplois et propose de troquer le temps et les conditions de travail, contre l'assurance d'une simple restructuration sans licenciements. Le tout sous la pression de la lointaine direction du groupe SEB, qui est le véritable propriétaire et décideur de la gestion des usines Calor. La coupe sombre dans les effectifs devrait se répartir sur les deux usines iséroises de

Saint-Jean-de-Bournay et de Pont-Évêque s'ajoutant ainsi aux 119 suppressions prévues en Allemagne.

■ Pas assez rentable

Dans l'usine de Pont-Évêque, près de 800 ouvrières produisent cinq millions de fers à repasser chaque année.

Pour la direction du groupe SEB, la production de 1,5 million de fers en entrée de gamme ne serait pas rentable. « Notre direction nous parle du groupe SEB quand ça l'arrange ! », s'étonne Florence, déléguée syndicale CGT. « Tout est flou. Nous n'avons aucune prévision industrielle pour l'année 2009. Quant à la répartition des suppressions d'emplois entre Saint-Jean-de-Bournay et nous, rien ne nous a été communiqué », précise Ouria, également déléguée CGT. Dans l'assistance, les visages se ferment. L'inquiétude est perceptible. « Mais qu'est ce qu'on peut faire ? », demande une dame. « Mais ont-ils le droit de faire un plan social quand ils font des bénéfices ? », demande une autre. Questions légitimes, qui prouvent que les salariés suivent les évolutions de l'entreprise et entendent les arguments de justice sociale.

Chez Calor, il n'y a pas de plan

social à proprement parler. La direction du groupe SEB cherche la rentabilité maximale et s'attaque à ce qu'elle trouve de plus coûteux, la masse salariale. La méthode employée consiste à proposer une négociation qui repose essentiellement sur la peur du chômage et l'effet « crise économique ».

Dans un premier temps, le numéro un mondial du petit électroménager annonce, à grand renfort de communication, que l'année 2009 sera difficile, malgré une hausse de ses ventes 2008 de 12,6 %. Dans un second temps, il estime que la rentabilité des produits bas de gamme est quasi nulle, alors qu'elle ne représente que moins d'un tiers des cinq millions d'unités produites chaque année.

■ Revenir à l'usine de temps en temps

Difficile pour SEB aujourd'hui de parler de délocalisation sans être montré du doigt. Il faudra donc trouver d'autres recettes en utilisant, tant qu'à faire, une conjoncture économique qui favorise tout et n'importe quoi, mais toujours dans la légalité. La grande trouvaille du groupe, c'est la modulation. Tout en réclamant des départs volontai-



L'inquiétude est palpable. Le 23 février les salariées de l'usine de Pont-Évêque ont débrayé une demi-heure.

res pour les salariés les plus âgés, la direction des ressources humaines du groupe propose à ces derniers de revenir à l'usine de temps en temps pour les périodes de haute activité entre juin et novembre, pour un salaire net de 1 065 euros. « Si ça continue comme ça, nous ne pourrions plus prendre nos congés en été. Il faudra partir en vacances au mois de janvier », ironise Marie-Claire.

Déjà mise en place depuis longtemps, l'annualisation du temps de travail a permis à l'entreprise de se passer des heures supplémentaires. En lieu et place, pendant les périodes de hautes productions, un système de travail