



Propositions et revendications communes des Unions Départementales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FSU et UNSA.

Ce qui est généralement présenté comme une crise économique est en réalité une profonde mutation de notre économie : avec le développement des pays émergents, les zones de production de masse quittent l'Europe. Localement, certains secteurs d'activité de notre département sont ainsi touchés de plein fouet, d'autant que la crise financière a bloqué les investissements. Les banques, se dédouanant de toute responsabilité sociale, n'ont plus pour objectif le financement de l'économie au plus près de nos territoires. De plus en plus d'entreprises sont ainsi en difficulté et, au-delà des seuls salariés, cette situation menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités, tandis que les inégalités et la précarité se développent.

Nous, Unions Départementales de l'Aube, refusons cette fatalité et considérons qu'il est de notre responsabilité d'agir en commun, c'est pourquoi nous avons décidé d'interpeller les représentants de l'Etat, les élus (députés, sénateurs, conseillers généraux, maires des grandes villes) et les organisations patronales.

Nous aborderons ici essentiellement les dispositifs locaux, les situations des salariés et demandeurs d'emploi de notre département, sans oublier pour autant le contexte social et économique qui pénalise nos entreprises.

1 - Les entreprises auboises : situations et pistes de progrès.

Sans établir une liste exhaustive des entreprises en difficulté, les situations résumées ci-dessous doivent nous amener à construire des stratégies pour maintenir les emplois, ou à défaut, pour permettre aux salariés de reconstruire une carrière professionnelle.

- Groupe SIMPA (ESCAO, ARBAT) : Le groupe n'a pas réussi sa mutation industrielle, il a misé ces dernières années sur les productions de masse à bas coût, là où la concurrence internationale est forte. La délocalisation d'une partie de la production en Roumanie n'a pas apporté un supplément de qualité et une meilleure image qui auraient permis au groupe de se démarquer sur ce marché. Le client quasi exclusif de

SIMPA était Brico Dépôt, cette dépendance ne pouvait qu'affaiblir SIMPA, ce qui a été mainte fois dénoncé par les instances représentatives du personnel. Celles-ci ont d'ailleurs trop souvent été écartées des décisions et maintenues dans l'ignorance, alors que la gestion de groupe a été très discutable. Elles ont cependant fait de nombreuses propositions pour réorienter la production et les ventes, sans pour autant être entendues. Le groupe Brico dépôt a imposé des prix excessivement bas, ne permettant pas de rendre cette production économiquement fiable, malgré de nombreux sacrifices subis par les salariés. Aujourd'hui, la quasi-totalité des salariés sont licenciés après plusieurs dizaines années de travail dans cette entreprise, sans évolution de carrière, sans avoir reçu de formation, ils sont en grande difficulté pour retrouver du travail. Dans des bassins d'emploi déjà en forte récession, il est impératif de prendre des mesures fortes, y compris pour les salariés des emplois induits, dans le commerce, les transports, les services qui seront eux aussi touchés.

- CAUVAL : Le numéro un de la literie et des banquettes de salon, avec 1800 salariés en France, dont 430 à Bar sur Aube, est asphyxié sous le poids de ses dettes. Déjà fin 2012, une réorganisation importante du site de Bar et une vague de licenciements, limitée sous la pression des syndicats, avaient déstabilisé la ville entière. En juillet dernier, une partie des salaires ont été versés en retard, avant que soit négocié un énième plan d'échelonnement de la dette sociale. Le chômage partiel est maintenant en place à raison de plusieurs jours par semaine et malgré les sommes importantes d'argent public qui ont été injectées ces dernières années. Les tensions entre CAUVAL et leur principal client BUT démontrent une fois de plus la faiblesse des entreprises qui ont un client quasi exclusif.

Il est impératif d'anticiper les futures reconversions du groupe et de permettre aux salariés de se former, d'acquérir de nouvelles compétences et de reconstruire un projet professionnel dans ou en dehors de l'entreprise. Un projet de recyclage des anciens matelas n'a pas abouti. D'autres projets de ce type, orienté vers la récupération, l'utilisation de matériaux nouveaux et l'innovation doivent être à l'étude pour pérenniser l'activité du site.

- PETITJEAN : Les repreneurs qui se sont succédé ces dernières décennies n'ont jamais eu de véritables perspectives industrielles, diminuant les effectifs à chaque reprise. Le PSE qui vient d'être homologué, prévoyant 129 licenciements (192 suppressions de postes parmi les 420 salariés) et l'éclatement annoncé de l'entreprise en 5 entités distinctes constituent un exemple flagrant de démantèlement d'une société, dans le but de générer de meilleurs profits, d'exporter les brevets, de produire là où les coûts sont les plus bas, en gardant l'image de marque et le catalogue de vente de l'entreprise. La baisse des commandes des collectivités locales n'a pas été anticipée. Les investissements du groupe Al Babtein, entre autre pour moderniser l'atelier de galvanisation n'étaient-ils qu'un miroir aux alouettes ?

Une alternative à ce plan, élaborée avec l'aide d'experts à la demande du CE, démontre qu'il existe d'autres solutions face aux difficultés actuelles. Mais l'actionnaire, le groupe saoudien Al-Babtein, a refusé ne serait-ce que de répondre aux demandes de rendez-vous. L'impossibilité de contester le PSE pour cause économique réelle et sérieuse devant les tribunaux pose une question cruciale, comment faire respecter le droit des salariés sans recours possible devant les tribunaux ?

- ASSA ABLOY et la marque VACHETTE: les salariés demandent l'arrêt de tous les projets de délocalisations, la santé financière du groupe et des sites de Sainte Savine le permet. Cet exemple est édifiant pour démontrer les conséquences d'une logique financière sur l'économie d'un territoire et ses salariés.
- La situation des entreprises de travaux publics est "catastrophique" selon leurs représentants patronaux, qui redoutent un nouveau recul d'activité en 2015. Les entreprises du Bâtiment ne sont guère mieux loties, leur nombre a progressé au-delà de ce que la demande pouvait absorber alors que le chiffre d'affaire de ce secteur baissait. Or le secteur de la construction est l'un des principaux acteurs de notre économie locale et l'un des principaux employeurs. L'apprentissage reste une filière d'intégration efficace. Une politique d'investissement des collectivités en dans de scie déstructurent les emplois dans les entreprises du BTP.

La liste des entreprises et des secteurs d'activité dont l'avenir paraît incertain, qui devront s'adapter ou gagner des marchés, ne s'arrête pas ainsi. Les quelques exemples cités ici sont emblématiques de la situation de notre département et tous les acteurs économiques et sociaux de notre département doivent agir conjointement pour faire évoluer favorablement l'emploi.

2 - Accompagner les salariés, les chômeurs et les entreprises.

2 - 1 L'accord régional sur la formation continue

Pour aider les entreprises de notre département à faire face à ces mutations, il faut les accompagner pour qu'elles développent les compétences de leurs salariés.

C'est dans ce sens qu'en janvier 2014 l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales, l'Etat et le Conseil Régional de Champagne Ardenne ont signé un accord pour sécuriser l'emploi et l'activité des entreprises.

Outre les dispositifs nationaux, cet accord permet une mobilisation coordonnée des moyens des partenaires sociaux, de l'Etat et du conseil Régional pour accompagner des actions de

formation d'entreprises en situation de faible activité ou qui connaissent des mutations économique et technologiques. Cela constitue une excellente opportunité pour les entreprises, avec l'appui de leur OPCA, de porter une réflexion sur leur stratégie, leur positionnement et apporter les moyens nécessaires aux salariés pour suivre cette évolution. Cet accord reste encore trop méconnu dans notre département et mérite d'être mis en lumière auprès des entreprises.

2 - 2 Les outils de veille, d'anticipation, d'aide à la décision sur un territoire (CE d'entreprises, POE, GTEC, veille économique, ...)

Trop souvent malheureusement, maintenus dans l'ignorance délibérément, nos élus en entreprise sont réduits à gérer des drames sociaux dans des territoires déjà en difficultés.

Les Unions Départementales pensent qu'il est possible de pouvoir répondre aux problématiques de l'emploi, si certaines conditions sont remplies.

L'implication de l'ensemble des acteurs locaux que sont les partenaires sociaux, chambres consulaires, services de l'Etat, élus politique ... doivent contribuer à anticiper les situations que nous connaissons aujourd'hui. Le partage des informations des uns et autres est crucial et doit permettre de construire une réflexion et trouver des solutions alternatives aux problèmes qui sont posés.

Les GTEC vont dans ce sens, mais elles ne donneront de bons résultats que si elles donnent la parole aussi aux représentants des salariés et si les actions sont décidées collectivement.

Les fonds de revitalisation doivent être attribués à des entreprises locales, en priorité à celles qui ont soufferts de délocalisation, et qui s'engagent vers des emplois pérennes. C'est valable pour tout euro public

De l'entreprise aux différentes instances départementales, la place faite aux élus et mandatés syndicaux n'est pas suffisante. Ce déficit porte préjudice à leur fonctionnement. Il faut articuler la modernisation du travail et la démocratie sociale sur notre territoire.

3 - Conclusion

La captation des richesses au profit d'une minorité est l'une des raisons de la profonde mutation libérale de notre économie.

Alors que l'industrie perd de plus en plus de salariés, les secteurs des services aux entreprises (y compris les transports) progressent sans réellement compenser les pertes. De nouveaux secteurs (haute technologie, tertiaire, enseignement supérieur) ont créé des postes demandant un haut niveau de qualification, mais n'offrent pas de solution aux personnes licenciées du textile et de l'industrie. Il est donc nécessaire de s'orienter aussi vers d'autres domaines (exploitation des ressources forestières et agricoles, économie d'énergie, développement soutenable et filières courtes, etc.). Privilégier l'économie sociale et solidaire

peut constituer un axe de développement non négligeable pour notre département. Dans le même temps, il nous faut tout tenter pour conserver nos savoir-faire, nos compétences et par conséquent un maximum de nos emplois industriels.

Les organisations syndicales et l'intersyndicale sont prêtes à négocier pour faire évoluer les entreprises vers une plus grande sécurité de l'emploi, vers un meilleur pouvoir d'achat pour les salariés et aussi, dans l'intérêt de tous, vers une plus grande anticipation. Notre département doit être réindustrialisé. La responsabilité sociale des entreprises doit être engagée là où elles sont implantées. ... Préserver, reconquérir et développer l'outil industriel nécessite d'avoir aussi sur notre Département une présence des Services Publics forte en ordre de marche qui facilite l'action des entreprises et accompagne au cas par cas leurs préoccupations.

Ces mutations ne seront réussies qu'avec le concours des salariés. Faut-il le rappeler, les organisations syndicales sont les interlocuteurs incontournables pour les représenter.

Face à l'urgence, les services de l'Etat doivent organiser des rencontres entre les parties prenantes, créer une synergie et réunir les conditions d'un dialogue pour que des mesures soient prises, à la hauteur des enjeux de notre département.