

SalonsCE La Marseillaise

Olivier Leberquier : « Le CE permet un suivi économique permanent »

Écrit par S. Madau

lundi 30 mars 2015 18:07



En interne, le dialogue a été tendu entre le PDG de Fralib et les salariés.

Photo archives Sebastien Madau

Les salariés ont réussi à faire invalider le plan social à trois reprises par la justice.

Photo archives Robert Terzian Fed photo - Robert Terzian / Fed photo - TERZIAN

Rencontre avec Olivier Leberquier, délégué syndical de l'usine de Gémenos (ex-Fralib, devenue Scop-TI), qui revient sur l'utilité des instances représentatives de salariés. Il sera cette semaine sur le salon CE.

Certes, les trois ans de lutte des Fralib, que la maison mère Unilever voulait rayer de la carte, ont été marqués par des opérations coups de poing, des manifestations. On sait moins que c'est tout autant grâce à l'action des instances représentatives -CE et CHSCT- que les salariés ont pu éviter la fermeture. L'action juridique a en effet permis d'invalider, sur le fond, le plan social à trois reprises. Jusqu'à contraindre la direction à jeter l'éponge. Aujourd'hui,

'Fralib s'appelle Scop-TI. On y produira toujours de l'infusion, mais cette fois sous contrôle des salariés, en coopérative.

Les Rencontres du Dialogue Social lors du Salon CE de Marseille

« On a utilisé toutes les armes disponibles dans le code du travail. Tout ce qui nous permettait d'étudier l'aspect économique de la vie de l'entreprise » résume Olivier Leberquier, délégué syndical CGT.

L'action juridique a permis de gagner du temps pour décortiquer, décrypter et contester les arguments du géant de l'agro-alimentaire. Pas certain, en revanche que l'action du CE ait pu être aussi efficace si les élus n'avaient pas eu l'habitude de se pencher sur les livres comptables de l'entreprise. Et pas uniquement en temps de lutte. « Nous étudions chaque année les comptes de l'entreprise, en sollicitant des experts. C'est pour cela que quand la lutte a commencé, nous étions déjà habitués à traiter ce type de questions » soutient Olivier Leberquier que l'on croisait souvent à l'époque avec de gros dossiers sous le bras. « Nous avons utilisé le CHSCT pour des droits d'alerte, pour des expertises ergonomiques, sur les risques psycho-sociaux... ».

Des démarches pas toujours bien vues par la hiérarchie, surtout pour des unités de production appartenant à des multinationales dont on rencontre rarement les dirigeants. « Les employeurs pouvaient faire du chantage en disant qu'ils mettraient plus d'argent pour financer les œuvres sociales à condition que nous en mettions moins pour les formalités juridiques ».

Les élus du personnel ont réussi à tenir les deux bouts. « A notre arrivée, nous avons perpétué une pratique qui existait avec nos aînés élus. On n'a rien inventé » explique le délégué. « Notre CE a été très utile. Bien loin de l'image péjorative qu'il peut avoir parfois, ou certains disent que ça ne sert à rien et le résumant aux œuvres sociales : places de cinéma ou de l'OM, sorties au ski, arbres de Noël ». A Gémenos, « on a passé du temps à assurer les missions d'œuvres sociales mais on a aussi mis beaucoup d'efforts pour le volet économique ». Avec les résultats que l'on connaît.

Les menaces de la loi Macron

Un autre aspect fondamental est d'avoir des élus préparés. « Nous avons acquis une grosse expérience grâce à la formation, notamment effectuée par notre syndicat, que ce soit au niveau local, départemental ou fédéral ».

Attentifs à l'actualité, les salariés de Scop-TI voient d'un mauvais œil la future loi Macron qui « valide l'idée qu'une société puisse fermer un site sans regarder la situation financière globale du groupe. Unilever voulait fermer l'usine de Gémenos alors qu'Unilever faisait plus de 4 milliards de bénéfices dans le monde ». Au cours de la lutte, ils avaient pu éviter l'entrée en vigueur de l'ANI réduisant déjà le champ d'action des CE.

Aujourd'hui, la forme coopérative donne-t-elle toujours autant d'importance au CE? Olivier Leberquier en est persuadé. « Il faut toujours rester aux côtés des travailleurs et porter des propositions et des contributions pour que le salarié puisse s'émanciper et que l'entreprise fonctionne ».

Sans oublier, « les enjeux extérieurs à l'entreprise même: Sécu, retraites, convergences des luttes... Car si on a pris le contrôle de notre entreprise, le système, lui, capitaliste reste-le même ! ». Cela valait la peine de le rappeler.

Sébastien Madau