



NOVEMBER
27

Chers collègues,

Au cours de la journée du 27 novembre s'est déroulée une nouvelle séance, non pas de négociation, mais disons plutôt de préparation toujours et encore à cette négociation.



Depuis le mois d'avril dernier, la Direction des Ressources Humaines nous promène sur le long chemin du diagnostic démographique.



Chaque service est présenté par le nombre de salariés qui le compose, la répartition de ces salariés par classes d'âges, son taux d'absentéisme, son taux de Turn over, ses différents métiers et leur criticité, etc...

Certes, une somme importante d'informations intéressantes mais nous considérons que la phase de diagnostics aurait fort bien pu être menée différemment.



Nous aurions voulu recevoir l'ensemble des documents et les examiner en dehors des temps dédiés à la négociation.



Finalement, nous restons persuadés que l'esprit qui a présidé cette négociation n'a, jusqu'alors, pas eu d'autre visée pour la direction des Ressources Humaines que de gagner du temps et l'évidence de sa stratégie dilatoire en atteste.



Bien sûr, nous sommes conscients que la proportion de près de 50% de salariés "Séniors" constitue une condition majeure à influencer la négociation en objet.

QUELLE
DROLE
D'IDEE

Cependant et contrairement à l'expression surprenante de l'une des organisations syndicales représentatives que nous ne citons pas (mais qui d'ailleurs n'en fait pas mention dans sa communication), nous sommes absolument opposés à cette drôle d'idée de retenir un âge supérieur (au-delà de 55 ans) au motif, selon son principal représentant, de "vendre du rêve" à retenir un âge inférieur.



Pour nous, Force Ouvrière, il est totalement exclu d'admettre que les salariés souffrent les conséquences démographiques liées à la politique d'embauche et d'emploi menée depuis longtemps par la direction d'entreprise.



Elle a fait le choix de souvent préférer l'emploi intérimaire, lequel représente entre 35 et 40 milles heures chaque mois (soit l'équivalent de 250 emplois temps plein).



La pyramide des âges à Eurotunnel est connue depuis tout aussi longtemps pour son profond déséquilibre.



Il n'a jamais été anticipé la situation à laquelle nous sommes à présent confrontés. L'embauche plus régulière dans le temps de jeunes salariés aurait permis de réduire le déséquilibre démographique de la pyramide des âges.



Quant à l'âge à partir duquel nous sommes "Sénior" à Eurotunnel, la question semble toujours aussi difficile de réponse pour la Direction des Ressources Humaines.

Nous l'affirmons une nouvelle fois, nous sommes séniors à partir de 50 ans, Supra-séniors à 55 ans et Extra-séniors à partir de 60 ans.



Soyez certains, chers collègues, que nous serons investis sans ne jamais trahir les principes fondamentaux d'un syndicalisme à défendre fidèlement vos droits et intérêts.



Vos élus de Force Ouvrière.



Force Ouvrière, 1ère Force syndicale à Eurotunnel.

