

Beïersdorf a créé le site en 1981.
Le syndicat CGT- BDF est créé la même année.

Pour les salariés, la situation est en gros celle des salariés des grands groupes industriels des 40 dernières années.

Pour les moins qualifiés, le salaire d'embauche n'est pas beaucoup plus élevé que le salaire minimum. Mais il est plus facile de progresser en qualification et en salaire à cette époque. Les patrons se sentent encore contraints de lâcher quelques miettes.

Dès l'origine, le comité d'entreprise est doté d'un budget assez important. Par exemple, il gère deux appartements à la montagne, ce qui permet à des salariés qui n'auraient pas pu se le permettre d'y passer des vacances. La gestion de ce budget important consomme de l'énergie des militants du syndicat.

Pendant dix ans, le travail n'est qu'en horaire de journée, nettement moins pénible.

Durant ces années, même pour aggraver les conditions de vie, le patron donne encore des contreparties.

Le travail passe en 2x8 en 1991. Pour faire passer la pilule, une prime d'équipe est accordée. Cette prime d'équipe est intégrée au salaire des embauchés quelques années après. Ce qui permet au patron de la faire disparaître pour les nouveaux embauchés.

Une équipe de nuit est mise en place en 1991. Là aussi, à cette époque, le patron accorde une prime qui semble importante maintenant : 40 % pour chaque heure de nuit.

En 2003, cette prime de nuit est abaissée à 30 %.

Ceci dans le cadre d'un accord sur la durée du travail au moment du passage des entreprises au 35 heures.

Avant l'accord de 2003, les salariés en équipe travaillaient en moyenne moins de 35 heures par semaine. C'est pourquoi, l'accord de 2003 augmentant la durée du travail hebdomadaire moyenne prévoyait des jours de repos supplémentaires pour compenser.

A partir de l'an 2000, la politique de groupe Beïersdorf s'aligne sur la politique des grands groupes industriels : réorganisation incessantes, fermeture de certaines usines et passage d'autres usines en sous-traitance, tout cela pour les profits du patron.

C'est en 2006 que Beïersdorf fait construire un entrepôt tout neuf à proximité de l'usine pour stocker la production de l'usine mais aussi que l'atelier maquillage est mis à neuf pour produire de manière plus industrielle.

Une année après ces inaugurations en grande pompe, Beïersdorf annonce avoir décidé de se séparer de l'usine et du tout nouvel entrepôt.

C'est quand même un choc pour beaucoup de salariés même si depuis quelques années Beïersdorf faisait planer l'incertitude.

Même quand Beïersdorf a sorti de son chapeau un repreneur pour l'usine et un repreneur pour l'entrepôt logistique, les salariés n'avaient pas de quoi se réjouir.

La cession de l'usine allait elle précéder sa fermeture ? Fermeture sous-traité à un Bernard Tapie, comme cela s'était vu maintes fois.

De toute évidence, malgré toutes les promesses du futur patron et de Beïersdorf, cette cession avait au minimum pour objectif de diminuer la part revenant aux salariés, pour évidemment augmenter les profits de Beïersdorf.

C'est pourquoi, le syndicat CGT (suivi par le syndicat FO qui existait à l'époque) a organisé la résistance pour obtenir le maximum de compensations.

Un des moyens utilisé était de porter plainte pour vice de procédure et ainsi que soit retardé la cession. Cela pour faire pression sur le maître d'oeuvre, Beïersdorf.

Brutalement, sans en aviser les autres membres du syndicat, le secrétaire CGT de l'époque, habilité à représenter le syndicat en justice, a décidé à son initiative de retirer la plainte et ainsi de faire que la cession se déroule aux conditions définies par Beïersdorf.

Evidemment, cette trahison s'accompagnait de la diffusion de la propagande patronale habituelle : « il est raisonnable d'accepter l'offre du patron, sinon on risque pire, la fermeture. Il faut déjà être bien content de ce que l'on garde, ce qui arrive n'est pas grave, ce n'est pas la peine de se mobiliser, de se défendre. »

De ce fait, le secrétaire du syndicat n'avait plus rien à faire à la CGT. Il a quitté le syndicat avec quelques anciens syndiqués pensant comme lui. Il a reformé une équipe pour se présenter aux élections des représentants du personnel qui ont suivi la cession.

Cette équipe, sans étiquette, a eu comme principale préoccupation de maintenir la gestion du budget du Comité à l'identique, pour se donner et donner l'illusion aux salariés que rien n'avait vraiment changé.

L'essentiel des militants fidèles à la CGT étant caristes en logistique, ils ont été transférés dans la société Norbert Dentressangle reprenant l'entrepôt de stockage.

Avec les démissions et départs consécutifs à la cession, la petite poignée de militants CGT restant à l'usine a décidé malgré tout de maintenir un syndicat CGT.

Dès 2007, la CGT-Cosmeva a pris la suite de la CGT- Beïersdorf pour essayer de défendre les salariés.

Le nouveau patron prétendait être partis de rien et avoir construit une entreprise familiale.

Très vite, l'avenir radieux promis par ce nouveau patron s'assombrit.

Dès 2008, le bilan est devenu déficitaire de manière chronique.

Dès 2010, Beïersdorf remettait soi-disant en cause les termes de l'accord de cession.

Bref, le nouveau patron pleurait misère et difficultés pour faire admettre aux salariés que le temps de la sous-traitance était venu.

Les salaires ont été gelé deux années de suite, ce qui était une première.

Heureusement qu'un petit débrayage improvisé et soutenu par la CGT a adouci ce gel.

En 2011, la légitime inquiétude des salariés s'est traduit par la majorité pour la CGT aux élections professionnelles.

En janvier 2012, le patron décide de baser le salaire d'embauche sur la grille 35 heures ce qui lui permet de le diminuer de 70 €.

En 2013, le patron annonce la suppression des derniers « avantages » datant des années BDF : primes diverses, semaine 55 ans, heure de nuit majorée de 30 %, 9 jours de repos supplémentaires.

Bien sûr, la CGT refuse tout compromis avec le patron sur ces reculs. La CGT essaie de mobiliser pour tout garder.

Grâce à la vigilance de la CGT, les 9 jours de repos supplémentaires supprimés sont transférés dans le salaire de base. Sans cela, perte sèche pour les salariés concernés.

La CGT est au côté des salariés qui au dernier moment se mobilisent pour 3 jours de grève.

Ces 3 jours de grève ne sont pas suffisant pour faire reculer le patron.

Néanmoins, les deux jours de compensation pour l'habillage et les horaires actuels du vendredi sont quand même obtenu

Surtout, ces 3 jours sont la preuve que la résistance peut commencer à tout moment.

Le 8 septembre 2014 se produit l'explosion du compacteur à déchet qui blesse très grièvement un cariste sous-traitant.

Le CHSCT désigné par les élus CGT rend un rapport d'enquête détaillé pour expliquer l'origine de l'accident. Ce rapport tranche avec le rapport de Cosmeva de seulement deux feuilles.

La victime n'a pas choisi de s'appuyer sur la CGT pour se défendre mais la CGT a mis son rapport d'enquête à la disposition de la justice.

Aux élections professionnelles de 2015, les candidats libres ont cette fois-ci décidé de se présenter sous une étiquette syndicale. La CFTC est devenue majoritaire.

Après des années de demande de la CGT, fin 2017, le patron a finalement reconnu devoir verser aux intérimaires la prime d'implication et leur compenser le temps d'habillage comme aux embauchés.

Peu avant, le syndicat CFTC signait l'accord « qualifications et coefficients » très défavorable aux salariés alors que le patron n'a même pas besoin d'une signature syndicale pour appliquer ce genre d'attaque.

La CGT a aidé quinze salariés à aller aux prud'hommes pour réclamer le paiement en heure de nuit l'heure de 21 h à 22 h. Car depuis 2014, le patron faisait semblant de ne rien comprendre à son obligation.

Les prud'hommes ont donné raison à la CGT en janvier 2019.

Début 2019, la CFTC a de nouveau gagné les élections professionnelles.

BILAN

Au bilan, depuis 2007, la situation des salariés du site s'est nettement dégradée.

Même s'il n'y a pas eu la fermeture (toujours possible), les salariés subissent un lent ou parfois plus rapide grignotage des « avantages » antérieurs.

Le propriétaire originel, Beiersdorf, a continué pendant ces années à distribuer plusieurs dizaines de millions d'euros par an aux actionnaires.

Si la production pour l'ancien propriétaire diminue au fil des années, d'autres grandes marques sont produites à l'usine. Notre travail contribue ainsi à la rentabilité de géants tels que L'Oréal, LVMH, WBA ou Coty.

Quand au nouveau propriétaire, FAREVA, depuis 2007 son chiffre d'affaire a été multiplié par plus que deux.

Le nombre d'usines contrôlées par FAREVA augmente de plus d'une unité par an en moyenne.

Le moins pour les salariés, le mieux pour les différents patrons.

Ce n'est vraiment pas le moment de baisser les bras.