

## Nous reproduisons une Info parue le 28 février dans la presse

Ceci montre comment la direction de Becton Dickinson (Pont-de-Claix - Isère), planifie et applique une stratégie pour affaiblir « certains syndicats ».

En effet les salariés de Pont-de-Claix ont « trouvé » et diffusé un document « *strictement confidentiel à la diffusion limitée aux membres de la direction de l'entreprise* »...

**Toute ressemblance avec la stratégie sociale appliquée aujourd'hui  
par la Direction du Dauphiné Libéré...**

**NE SERAIT QUE PURE COÏNCIDENCE !**

« ...

## Comment museler les syndicats

**Une « nouvelle politique de relations sociales » chez un fabricant de matériel médical installé à Pont-de-Claix vise à contourner des syndicats jugés trop contestataires. Nous reproduisons les extraits du document.**

« Contourner les syndicats actuels, modifier les rapports de forces, réduire le pouvoir de nuisance industrielle des élus », ce sont les « objectifs stratégiques » d'une « nouvelle politique de relations sociales » que Becton Dickinson (BD), 1 300 salariés, fabricant de seringues à la santé florissante, entend mettre dans son établissement du Pont-de-Claix, près de Grenoble. Ils figurent dans un document « strictement confidentiel », à la diffusion limitée aux membres de la direction de l'entreprise, et que s'est procuré l'Humanité. Version moderne et aseptisée de l'entrave à l'action des élus du personnel, ce texte ne serait qu'un ensemble de « pistes de réflexion », a assuré vendredi la direction au personnel après des fuites dans la presse. « Pour nous, c'est une stratégie », conteste un salarié. Il constate depuis deux ans une « crispation » de Becton Dickinson, pourtant vantée pendant des années comme un exemple de dialogue social réussi. « Ce document explique certaines choses, affirme-t-il. Depuis quelque temps, les syndicats ont le sentiment pendant les réunions que la direction veut les zapper. »

### LE DOCUMENT :

#### Réduire la voilure syndicale

« Depuis 2001, un fort investissement temps-énergie » est « passé sur la relation syndicale », constate l'auteur du document, qui calcule : « En 2004 notamment, près de 110 réunions et 300 heures passées avec les élus », avec lesquels les relations sont « toujours très tendues », et pour qui le mode de règlement des différends reste « la grève ». En résumé, « la relation entre avantages sociaux-augmentations de salaire » et « la conflictualité » n'est plus acceptable. Les coupables ? Les syndicats, déconnectés de la « réalité du terrain », suscitant des conflits « dans un schéma de lutte des classes, sans relativisation de la situation privilégiée de BD », et « surreprésentés » à la production (ouvriers). Il s'agit donc de « créer du changement » chez BD. Pour cela, l'année 2005 est une occasion rêvée : en plus des négociations sur les salaires et sur la mutuelle, la campagne électorale pour les élections professionnelles prévues fin mai est une source potentielle d'« exacerbation des tensions (tous les coups bas syndicaux seront permis) » (sic), mais aussi une « opportunité » de faire émerger de « nouvelles forces dans le paysage actuel ».

## Créer le doute au sein des syndicats

Le premier « axe stratégique » consistera donc à cibler les efforts « sur la relation collaborateurs management », autrement dit zapper le rôle des représentants du personnel dans l'information des salariés. Logiquement, le second axe réside dans le « contournement des syndicats actuels ». Pour « réduire la voilure syndicale », l'auteur du document préconise de passer « moins de temps » avec les élus, de réduire le nombre de CE extraordinaires tout en maintenant le « format timing des CE » - chez BD, chaque sujet abordé en comité d'entreprise fait l'objet d'un minutage préalable. Il est également question de « réduire le temps » des délégués du personnel.

Il ne suffit pas de réduire l'influence des syndicats en limitant leur terrain d'intervention. Pour être efficace, la direction doit opérer des « pressions externes » sur les syndicats : « Créer l'incertitude, le doute au sein même des syndicats actuels », mais aussi informer « les politiques locaux », le maire, le préfet, ou l'Inspecteur du travail, voire, comme « option future », les « politiques et les confédérations syndicales en cas de crise majeure ». S'agit-il de décrédibiliser les syndicats aux yeux de leurs instances nationales, ou d'un simple « travail sur le climat social », comme l'explique la direction vendredi au journal Libération ? En tout cas, la voie serait libre pour promouvoir un « alter-syndicalisme », en aidant à « la représentativité du personnel des bureaux », à « l'émergence d'un syndicalisme plus constructif », et en informant les salariés qu'il est possible de présenter des candidats libres au second tour des élections professionnelles si le quorum n'est pas atteint au premier.

## Chantage aux investissements

Ce n'est pas tout : il y a un troisième axe stratégique, qualifié de « stratégie industrielle de sourcing ». Ce n'est rien moins que du chantage, puisqu'il y est question de « poursuivre la politique d'emploi et d'investissement sous conditions », en montrant que Le Pont-de-Claix « n'est plus le coeur de la production » et « qu'en interne il y a des compétiteurs ». Traduction : si les salariés français ne se montrent pas assez dociles, Becton Dickinson fera jouer la concurrence avec ses deux sites, au Mexique et aux États-Unis. Mais attention, prévient le document, la manipulation est un art délicat : « C'est paradoxal, mais ne pas tuer l'espoir du changement social. Si les élus et le personnel sont convaincus que le site n'a plus d'avenir, leurs réactions seront jusqu'au-boutistes. »

Ce document rappelle une autre affaire de discrimination syndicale en col blanc : Nextira One, ancienne filiale d'Alcatel, avait commandé fin 2002 à un cabinet de conseil un « plan d'action » pour faire baisser l'influence de la CGT. Le consultant y proposait, parmi d'autres pistes, de « comprendre le ou les problèmes à résoudre du noyau dur de la CGT », « informer les personnels sur la vacuité des actions de la CGT », « prendre à contre-pied la CGT », « faciliter l'émergence d'une représentativité syndicale constructive » en soutenant « les vocations auprès de la CGC ». Dans cette affaire, explique Paul Michel, secrétaire général de la CGT, le procureur a entamé des poursuites contre la direction de Nextira pour discrimination syndicale, sur la base d'un procès-verbal de l'inspection du travail. Chez Becton Dickinson, les syndicats envisageaient vendredi une riposte judiciaire.

Par Lucy Bateman



**A réfléchir...**