



Devant les grilles de Philips, un brasero improvisé au petit matin. Deux jours après l'annonce brutale de la fermeture du site, les ouvriers, encore sous le choc, se mobilisent.



DE NOTRE
ENVOYÉ SPÉCIAL,
ANTOINE DHULSTER
PHOTOS :
LAURENT HAZGUI

Le sursaut d' des PHILIPS

La justice a tranché en leur faveur. Après une semaine de mobilisation, les ouvriers de l'usine Philips, à Dreux (Eure-et-Loir), ont obtenu l'annulation du plan social qui les privait de leur emploi et se verront proposer de nouvelles conditions de départ. Car pour le reste, la fermeture du site est maintenue. Récit de 48 heures avec ces salariés qui se sont battus « pour le principe ».

Le jour n'est pas encore levé, mais il règne déjà une ambiance étrange sur l'immense parking du site industriel, aux abords de Dreux (Eure-et-Loir). Sur la grille de l'usine, obstinément fermée, les drapeaux de confédérations syndicales signalent l'occupation du terrain tandis que des ombres tapent

du pied autour de deux braseros improvisés. Ce mercredi 17 février, malgré la pluie glacée qui s'abat sur la ville, ils sont tous là, ou presque, les 212 salariés de Philips, mobilisés comme au premier jour contre la fermeture de leur usine. Tout a commencé quarante-huit heures plus tôt, date fixée par la direction pour l'arrêt d'une acti-



À la permanence syndicale, heure après heure, le personnel, syndiqué ou non, est informé de l'avancée des négociations.



Dans le local de la CGT, même mot d'ordre que pour l'ensemble des salariés : « Non à la fermeture de l'usine. »

orgueil

vitée jugée trop peu compétitive. Selon elle, l'usine d'assemblage d'écrans plats aurait occasionné 20 millions d'euros de pertes en 2009. Dès le mois d'octobre, un plan social avait d'ailleurs été annoncé, mais les discussions entre partenaires sociaux traînaient en longueur. Aussi la direction a-t-elle décidé de prendre tout le monde de court en précipitant les choses. Les ouvriers en seront informés le week-end, certains par lettre recommandée, d'autres par un simple coup de téléphone. Une procédure jugée illégale et surtout révoltante par les salariés qui font valoir des années de bons et loyaux services. Aussi,

lorsqu'ils se présentent, ce lundi 15 février au matin, pour trouver le site cadenassé et surveillé par des vigiles, la révolte gronde. Rapidement, la mobilisation s'organise contre ce coup de force. Deux jours plus tard, la colère n'est toujours pas retombée. « Nous ne sommes pas ici pour un piquet de grève, mais pour un piquet de travail ! Nous voulons rouvrir les portes de l'usine et relancer la production ! » martèle un salarié. À quelques mètres de là, un bâtiment abrite la permanence syndicale, centre névralgique de la mobilisation. Les salariés, syndiqués ou non, s'y relaient pour se réchauffer autour d'un café ►

Axelle Champagne

Directrice du pôle développement économique à la communauté d'agglomération

“C'est la fin d'une époque”

“D

epuis des années, la fermeture de l'usine était inévitable. Le site de Dreux était le dernier en Europe occidentale à assembler des écrans LCD. Comment lutter contre les niveaux de salaires des ouvriers d'Asie du Sud-Est ou de Hongrie ? Pour notre ville, c'est la fin d'une époque, commencée après la guerre avec l'implantation de plusieurs usines. Les conséquences sont lourdes, car il va être très difficile de compenser tous ces emplois supprimés. Surtout, c'est un rapport particulier au travail qui disparaît, presque familial. Tous les vrais Drouais sont passés par Philips. Les salariés avaient des avantages sociaux importants et une relation affective avec leur entreprise. Aujourd'hui, ils perdent bien plus que leur emploi. »

RECUEILLI PAR A. D.

► et se tenir au courant de l'avancée de leurs revendications. Très vite, la discussion s'anime autour de la dernière édition de *L'Écho républicain*, le journal local. Une employée quinquagenaire fait la lecture de l'interview accordée par Richard Woods, le patron de l'usine. Les visages se crispent lorsque celui-ci évoque les indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : rien moins que 100 000 euros par personne... « Le chiffre a été gonflé », s'emporte un ouvrier. En réalité, cette somme ne sera pas touchée par tous, loin s'en faut. Car la somme avancée par la direction inclut des enveloppes conditionnelles incluant des crédits de formation et une allocation perçue uniquement en cas de retour à l'emploi sous deux ans... En fin de compte, la « prime » touchée par une majorité de salariés avoisinera plutôt les 50 000 euros. Tout juste le temps de se retourner... Dans une petite salle qui jouxte la pièce principale, le débat se poursuit justement sur les rapports de confiance qui prévalaient jusque-là entre



M^e Zoran Ilic (à d.), représentant du Comité central d'entreprise, à la sortie du tribunal administratif de Chartres : « Ce combat est une question de dignité ! »

les ouvriers de Philips et leur patron. « Il était très proche de nous. Quand j'ai eu besoin de changer mes horaires pour élever mon fils, la direction a été conciliante. En vingt-huit ans de travail ici, je n'ai que de bons souvenirs », témoigne Pascale, la cinquantaine. Du coup, personne ne s'explique vraiment la

brutalité dont on a fait preuve à leur égard. « Philips est un groupe mondial. Les ordres ont dû venir d'en haut. La décision était prise depuis longtemps, avance Viviane, 55 ans, dont trente-huit passés chez Philips. Depuis la fin des années 1990, tout le monde ici savait déjà que le site n'avait pas d'avenir. »



ARNAUD LOUBARD

Gérard Hamel
Député et maire UMP de Dreux

“**Les méthodes de la direction sont inadmissibles**”

“**L**es fermetures d'usines, à Dreux, nous y sommes habitués depuis des années... Mais ce qui est choquant avec les événements de Philips, c'est la méthode choisie par la direction. Je la condamne fermement : on ne peut pas bloquer un site de production en postant des vigiles. Et que dire de cette proposition, faite aux salariés, de reclassement en Hongrie pour 450 € mensuels ! Une véritable provoca-

tion que je ne m'explique pas car cette usine était réputée pour le respect existant entre la direction et les salariés. Pour tous ces gens, l'enjeu, désormais, c'est de se reconverter après avoir travaillé pendant des années au même poste. Ce ne sera pas chose aisée même si c'est une adaptation nécessaire et vitale car l'avenir de Dreux n'est pas dans l'industrie, mais dans l'emploi tertiaire. » **RECUEILLI PAR A. D.**

Travailler en Hongrie pour 450 € mensuels ?

Mais alors, pourquoi se battre aujourd'hui ? « Pour le principe ! » répondent Pascale et Viviane en chœur. « Comment ont-ils pu oser nous proposer, en fait de reclassement, d'aller travailler en Hongrie pour un salaire mensuel de 450 euros ? Ils auraient voulu nous humilier qu'ils ne s'y seraient pas pris autrement ! » Pour les délégués syndicaux et les représentants du personnel, cette proposition est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Aussi ont-ils saisi la justice en urgence pour casser le PSE proposé par la direction et la contraindre à rouvrir les portes de l'usine.

P. Patrick Popot

Prêtre de la paroisse Saint-Étienne-en-Drouais

« Tout le tissu social est touché »

« L'impératif économique ne suffit pas à justifier cette fermeture. A-t-on pensé à ce qu'allaient devenir des gens qui ont passé plusieurs décennies à travailler dans l'usine ? Ils se sentent dépouillés. L'arrêt du site est un drame pour toute la ville, et c'est un drame qui dure depuis le début de la désindustrialisation. Tout le tissu social a été durement touché. Dans ma paroisse, j'anime une équipe de

la Jeunesse ouvrière chrétienne et je vois venir à moi de plus en plus de gens en situation de grande précarité. Il y a de la souffrance, et elle ne se limite pas au milieu ouvrier ! Je connaissais de nombreux cadres et ingénieurs dans toutes ces usines qui ont fermé, dont celles de Philips. Aujourd'hui, ils ont tous quitté la ville avec femme et enfants... »

RECUEILLI PAR A. D.

L'audience est prévue dans l'après-midi, au tribunal de grande instance de Chartres. Les salariés ont décidé de s'y rendre en bloc. Dans la salle du TGI, l'atmosphère est lourde. La joute s'engage entre les avocats autour de la régularité des méthodes de la direction. « Les salariés n'ont pas été régulièrement consultés. Pour eux, ce combat est une question de dignité ! » résume M^e Zoran Ilic, représentant du Comité central d'entreprise. « Depuis le mois d'octobre, il y a eu seize réunions de consultations alors que la loi n'en prévoit que huit, lui réplique M^e André-Luc Jeannot, avocat de Philips. En bloquant le site, la direction a fait usage de son droit de propriété. » Le jugement est mis en délibéré tandis que les salariés, quelque peu assommés, quittent la salle. Au détour d'une ruelle, un attroupelement se forme sous l'enseigne d'une boutique de mode. Plus

« La direction nous doit des choses élémentaires, à commencer par le respect ! »

sieurs « Philips » ont reconnu Érika, une ancienne collègue licenciée en 2008 lors d'un précédent plan social. Avec ses indemnités de départ, elle s'est lancée dans un vieux rêve : ouvrir un magasin de bijoux et d'accessoires de mode. Sa reconversion réussie ne prouve-t-elle pas, aux autres salariés, qu'il y a une vie après des années de travail en usine ? « J'ai eu la chance d'avoir un projet que j'ai réussi à concrétiser, explique-t-elle. Mais pour tous ceux à qui il manque des compétences, une formation, le reclassement ne va pas être simple. » Jean-Pierre, 52 ans, approuve. « On va tous devoir changer de métier, mais pour quoi faire ? Tu me vois devenir maçon, à mon âge ? La fermeture du site était inévitable, d'accord. Mais la direction nous doit des choses élémentaires, à commencer par le respect ! » Deux jours plus tard, la justice lui a donné raison. ●

Olivier Labarre

Spécialiste en ressources humaines*

« Une entreprise qui ferme doit accompagner chaque salarié »

3 QUESTIONS À



Quels sont les devoirs d'une entreprise qui ferme un site industriel ?

D'abord, l'employeur est tenu d'offrir des solutions de reclassement en interne. C'est

pourquoi, dans le cas de Philips, la direction a proposé aux ouvriers d'aller travailler en Hongrie. Les entreprises de plus de 1 000 salariés ont également l'obligation de signer avec l'État une « convention de revitalisation », destinée à financer la création d'emplois afin de ne pas trop affaiblir le tissu économique local. Enfin, elles doivent accompagner chaque salarié pour l'aider à retrouver une solution professionnelle.

C'est souvent là que vous intervenez. Concrètement, comment travaillez-vous ?

Durant six à douze mois, nous détachons des consultants sur le site, un pour une trentaine de personnes en moyenne. Ils accompagnent les salariés dans leur projet de reclassement. Le dispositif est financé par l'ancien employeur, selon la taille et la santé de l'entreprise. Nous pouvons financer des formations, des bilans de compétence, mais aussi aider les entreprises existantes sur le territoire à se développer afin qu'elles soient en mesure de recruter.

Quels résultats obtenez-vous ?

Difficile de donner des chiffres, parce que cela dépend de l'âge et du niveau de formation des personnes licenciées, de leur mobilité, du dynamisme du bassin d'emploi... Cela dit, nous avons des objectifs à remplir : trouver pour un maximum de personnes un CDI, un CDD de plus de six mois, un programme de formation longue, une création d'entreprise ou un projet personnel validé par le comité d'entreprise. Dans les cas les moins favorables, on y parvient tout de même pour 60 % des personnes licenciées. ●

RECUEILLI PAR SEVERIN HUSSON

* Directeur général adjoint de BPI, cabinet de management et ressources humaines.