

Mairie de Journal La Mée Châteaubriant

<http://journal-la-mee.org/573-ufm-la-vindicte-d-un-patron>

UFM : la vindicte d'un patron

- Thèmes généraux - Société -

Date de mise en ligne : jeudi 23 février 2006

Mise à jour le : samedi 24 mars 2007

Journal La Mée Châteaubriant

Sommaire

- [UFM : salariés et cadres souhaitent une \(...\)](#)
- [Des créances non mobilisées](#)
- [Ramifications et secret familial](#)
- [Vers Martigné ?](#)
- [Cession ou liquidation](#)
- [L'avenir](#)
- [Un expert très attendu](#)
- [29 licenciements chez UFM Marie : La \(...\)](#)
- [Les patrons d'UFM cèdent ... un peu grâce à la \(...\)](#)
- [Deux mois](#)
- [Vous prendrez bien un peu de CRP ?](#)
- [La Fête sauvage](#)
- [UFM : je refuse !!](#)
- [Accordé refusé](#)
- [PATATRAS](#)
- [Promis ... refusé](#)
- [Situation incertaine](#)
- [Doigt d'honneur](#)
- [Abusés](#)
- [L'avenir](#)
- [Vocabulaire : Coc.. ou laissés pour compte \(...\)](#)
- [Culpabilisation](#)

[UFM Marie : la vindicte du patron](#)

[Licenciements pour cause de syndicats](#)

[La fête sauvage](#)

[Je refuse ce que j'ai promis](#)

[16 février 2006 : l'usine occupée](#)

[16 février 2006 : l'usine occupée](#)

[Le dernier jour](#)

[Des garanties pour les salariés](#)

[UFM : fin de l'occupation. Nous sommes sortis debout](#)

[Une table ronde et des espoirs](#)

[Et la justice ?](#)

[UFM : le soutien du Parti Communiste](#)

[... et des militants socialistes](#)

[Des pistes pour la création d'entreprise](#)

Ecrit le 30 novembre 2005 :

UFM : salariés et cadres souhaitent une cession

Pour l'entreprise UFM Marie, de Châteaubriant, le représentant des salariés, M. Alain OHEIX, CFDT, est intervenu lors de l'audience du Tribunal de Commerce de Nantes le 23 novembre 2005

Il a rappelé que, après le dépôt de bilan du 11 août dernier, le tribunal de commerce a décidé la mise en redressement judiciaire d'UFM avec une période d'observation de 6 mois.

« Cette période d'observation nous l'avons fortement souhaitée à l'audience du 24 août : pour que Maître DOLLEY puisse apporter un éclairage sur la situation réelle de l'entreprise, mais aussi pour s'interroger sur l'organisation de l'entreprise, ses points forts et ses points faibles, ses besoins, ceci afin de dégager les meilleures options possibles à la poursuite de l'activité et au maintien du potentiel et des compétences de l'entreprise. »

Des créances non mobilisées

A l'audience du 24 août, le représentant des salariés avait précisé le contexte économique et social de l'entreprise et s'était interrogé sur les réelles motivations qui avaient amené les dirigeants d'UFM à déclarer l'entreprise en état de cessation de paiement.

« Nous nous sommes aperçus, depuis, que cette déclaration de cessation de paiement a été effectuée sans chercher à mobiliser des créances qui auraient permis de disposer d'une trésorerie disponible » dit-il.

Ramifications et secret familial

Les salariés ont de fortes interrogations sur le groupe MARIE. Celui-ci « est composé de deux holding et d'une société soeur IST, créée en 1999 pour loger le service commercial. Bien que juridiquement distinctes, ces deux sociétés ne forment qu'une seule entité économique. Outre l'unité de lieux, de dirigeants, d'actionnaires et de services administratifs, on retrouve toutes les relations normales de fonctionnement entre le service commercial et les autres services d'une entreprise »

« Ces modalités de gestion des deux sociétés se sont traduites par des résultats légèrement positifs pour UFM et exceptionnellement élevés pour IST. »

« Dans tous les cas, le cumul des deux sociétés permet de constater que l'entreprise a dégagé une rentabilité très élevée au cours des dernières années, y compris au regard des autres entreprises du secteur d'activités qui nous concerne ».

Le groupe Marie possède une autre entreprise « ITC » basée en Tunisie : « Depuis toujours les salariés se posent des questions sur cette société de production tunisienne, sur ses réelles capacités et son rôle dans le groupe. Selon certaines informations, des investissements en machines ont été récemment effectués. »

Vers Martigné ?

« Nous avons appris également qu'une SCI a été récemment créée et a déposé un permis de construire à MARTIGNE FERCHAUD pour la construction d'un local de 600 m2. Là aussi, les salariés se posent des questions. Quelles sont les véritables intentions de la Direction ? »

Le Comité d'Entreprise (du 24 octobre 2005) a émis un avis défavorable sur le plan de restructuration tel qu'il lui a été présenté. Le 25 octobre les salariés ont été reçus au Tribunal de Commerce, pour dire « qu'un espace existait, que la période d'observation devait se poursuivre pour qu'un réel plan de redressement soit envisagé d'autant que la trésorerie le permet au moins jusqu'en fin d'année et que des commandes restent à honorer ».



UFM-2 Alain Oheix
Olivier Gauchet

Depuis cette date, et conformément à leurs engagements, les salariés travaillent normalement. Ils constatent seulement que les époux des deux « patronnes » de l'entreprise, brillent par leur absence, l'un d'eux ne venant plus travailler, l'autre travaillant par intermittence.

Alors, des licenciements ? Ceux-ci ont été gelés par l'administrateur judiciaire, Me Dolley, mais ils peuvent être effectifs à tout moment . « Plusieurs salariés se sont portés volontaires pour être licenciés. La Direction a aussitôt refusé ces départs volontaires alors même que certains de ces salariés occupent des postes de travail en prévision d'être supprimés. »

Les salariés, ils l'ont dit au Tribunal de Commerce, ont de plus en plus de mal à percevoir la stratégie de la Direction. « Si cette dernière souhaite faire traîner les affaires au risque de conduire l'entreprise à la liquidation, les salariés eux, s'inscrivent dans une démarche positive où toutes les opportunités sont étudiées, y compris celle d'un repreneur. »

Cession ou liquidation

La cession paraît aujourd'hui incontournable pour maintenir le potentiel et les compétences de UFM, et les principaux cadres de l'entreprise s'inscrivent dans cette perspective. Actuellement 5 ou 6 personnes ont retiré les dossiers nécessaires mais la Direction se montre très peu coopérative pour fournir des documents ou faire visiter la boîte.

L'avenir

L'avenir peut être sombre : la liquidation peut intervenir à la fin du mois si le chiffre d'affaires chute trop vite. « Nous sommes inquiets, parce que nous constatons que les commandes sont à nouveau bloquées. Et aussi parce qu'il y a une distorsion entre les chiffres donnés par la Direction, et la réalité » dit le délégué syndical CFDT, Roger Corvé.

Un expert très attendu

Les salariés, en effet, savent très bien quels sont les moules vendus, et à quel prix. Ils peuvent donc calculer le chiffre d'affaires du mois. « Or la Direction déclare un chiffre trois fois moins élevé que nous. Encore une fois y a-t-il volonté de couler l'entreprise ? » disent-ils. C'est pourquoi Me Dolley, a demandé un expert « pour analyser le fonctionnement du groupe et les divers flux financiers entre les sociétés ». Sa nomination devait intervenir sous huitaine. Il y a urgence.

Dans cette entreprise, comme l'a reconnu le Procureur de la République lors de l'audience du 23 novembre, le climat social, dégradé, est dû à la Direction. Mais la Justice, qui se hâte lentement, ne va traiter les plaintes pour harcèlement, qu'au milieu de l'année 2006.

Ecrit le 14 décembre 2005 :

29 licenciements chez UFM Marie : La vindicte du patron

Tout. Tout pour faire « ch... » le peuple ! Un salarié de 59,5 ans, non licencié Trois salariés, qui demandent à partir, non licenciés

Les 16 premières lettres de licenciement sont tombées le 8 décembre 2005 chez les salariés de UFM Marie. Cinq autres devaient suivre. Quant aux 8 personnes qui ont accepté des responsabilités de délégués du personnel, membre du comité d'entreprise et délégués hygiène et sécurité, elles savent qu'elles seront aussi toutes licenciées. L'Inspecteur du Travail décidera à leur sujet. Dommage que la guillotine n'existe plus, la solution serait tranchée plus rapidement.

Vingt-neuf licenciements, sur 60 : une fois de plus, cette affaire manifeste la vindicte d'un patronat rétrograde, vis à vis de son personnel.

Le patron, il y a quelques années, avait été élu par ses pairs au Conseil de Prud'hommes mais pas repris par la suite car son attitude, vraiment, était « trop ... ».

Pendant des années, les salariés de l'entreprise ont accepté humiliations, injures, vexations, brimades, harcèlement, coups. Et puis ils ont dit « assez » et se sont organisés avec la CFDT pour se défendre. C'en était trop pour le patron qui n'a qu'une envie : casser la boîte pour finir de casser les salariés. L'expert désigné par le Tribunal de Commerce va-t-il pouvoir voir clair dans ce jeu ?

Vendredi matin, 9 décembre, des salariés, licenciés ou non, ont débrayé toute la matinée avant de rejoindre l'après-midi , la cellule « C3 Consultants » qui va les aider à retrouver un travail.

Jusqu'au bout la Direction s'est montrée désagréable. « Les responsables CFDT ne sont pas licenciés » a dit la patronne aux autres salariés ! Tentative de division alors même que les élus CFDT ont reçu leur lettre de licenciement !!

Des cadres de l'entreprise vont se voir proposer des salaires en baisse. S'ils refusent : licenciement. Des salariés vont se voir proposer d'autres postes de travail : s'ils refusent, licenciement. A la porte ! du balai !

Un salarié, qui finissait sa journée de travail à 16h30, le jeudi 8 décembre, et qui savait que, du fait de son licenciement, il quittait définitivement l'entreprise, a été prié de reprendre son travail ... pour 10 minutes. L'humiliation jusqu'au bout.



UFM - 9 décembre Dans le feu de la colère

« Aujourd'hui nous manifestons contre les licenciements qui sont dus à une volonté de supprimer le syndicat afin de continuer à faire de super-profits sans que l'on puisse contrôler la gestion » disent les grévistes du 9 décembre « Cette politique anti-sociale est soutenue par quatre adeptes de la famille MARIE », les autres sont écœurés de la situation.

Sandrine LEBRIGAND, fille de M. Marie, quand elle prit la direction de l'entreprise, a confirmé les dires de son père « Vous avez voulu un Comité d'Entreprise donc j'appliquerai la loi rien que la loi, quitte à faire couler l'entreprise »

Plus aucune commande n'arrive actuellement à l'entreprise : la filiale commerciale peut très bien les faire filer vers ITC, l'usine de Tunisie !

C'est un vrai gâchis humain disent les salariés dont certains ont 25 ans de boîte, 25 ans de bons et loyaux services, 25 ans de silence. Et un coup de pied au c.. en guise de récompense.

Ecrit le 4 janvier 2006

Les UFM souhaitent une bonne année

A UFM Marie, la Direction poursuit son entreprise de décapitation du syndicat. Après les 16 premiers licenciements, en voici 8 autres, tous responsables syndicaux, à un titre ou à un autre (Comité d'entreprise, comité hygiène-sécurité). « Pas de syndicat chez moi » avait dit le Patron, qui se croyait tout permis au point de harceler sans cesse ses salariés, depuis des années.

Lors du Comité d'entreprise du 19 décembre 2005, les salariés CFDT ont déclaré :

« Nous ne sommes pas surpris de voir que l'ensemble des élus CFDT sont aujourd'hui menacés par les « licenciements économiques ». Lors de l'intervention du représentant des salariés au tribunal de commerce le 24 août, nous avons tenté d'alerter ce dernier sur les réelles motivations de la direction d'UFM dans ce dépôt de bilan. Nous avons réitéré nos inquiétudes auprès du Procureur de la République sur l'acharnement de la direction d'UFM à vouloir supprimer toute représentation syndicale. Enfin, lors de nos différentes rencontres avec l'administrateur judiciaire Maître DOLLEY, nous avons largement évoqué ce sujet.

Ces mises en garde manifestement n'ont pas été prises en compte. Devrions-nous en conclure qu'une entreprise sous administration judiciaire peut faire tout ce qu'elle veut, y compris solliciter les deniers publics pour mener à bien la

suppression de toutes formes de représentation qui aurait un caractère de contre pouvoir ?

L'ensemble des élus CFDT seraient-ils victimes, sans exception, de leur engagement syndical pour la défense de l'intérêt général des salariés d'UFM ? Nous sommes intimement convaincus que notre engagement syndical est le seul critère qui a été retenu par la direction d'UFM.

Par votre acharnement à l'encontre de la CFDT vous avez conduit l'entreprise dans une impasse. Tout au long de cette procédure, vous avez préféré l'affrontement plutôt qu'un dialogue social constructif. Bien entendu, nous alerterons l'inspection du travail sur ces licenciements qui sont, selon nous, discriminatoires. »

Les patrons d'UFM cèdent ... un peu grâce à la mobilisation de TOUS !

Lundi 19 décembre 2005 avait lieu un rassemblement à la porte de l'entreprise, avec l'appui de l'interpro CFDT pour soutenir les délégués CFDT reçus par la Direction.

Mardi 20 décembre. Nouvelle mobilisation des salariés qui obtiennent une réouverture immédiate des négociations sur :

- – le versement de 30 000 Euros à la cellule de reclassement ;
- – le paiement du 13e mois pour l'ensemble des salariés licenciés ;
- – le maintien des salariés licenciés dans la mutuelle d'entreprise durant 3 mois après la fin du préavis
- – le paiement du cabinet d'expertise comptable commandité par le Comité d'entreprise ;
- – la libre circulation des délégués dans et hors de l'entreprise sans contrainte de travail pour une période minimum de 2 mois.

Une heure de négociation aura suffi pour que la direction d'UFM cède sur tous ces points.

Après avoir subi des pressions patronales dignes d'un autre siècle, les salariés, par leur détermination, ont montré que l'action collective, solidaire, l'a emporté sur l'intransigeance de la famille MARIE.

Les salariés restent toujours attentifs aux suites... (Travaux d'expertise en cours sur les flux financiers au niveau du groupe MARIE, participation au comité de suivi de la cellule de reclassement, suivi de la période d'observation suite au dépôt de bilan. Dans le cadre du plan de continuation, suivi de l'évolution économique et industrielle...).

Deux mois

NDLR : l'Inspection du Travail a deux mois pour se prononcer sur le licenciement des 8 salariés marqués syndicalement. Rappelons que cette entreprise n'avait connu aucune implantation syndicale jusqu'à maintenant. Il a fallu le harcèlement stupide de la Direction pour faire sortir les salariés de leurs gonds !

La Direction demandait le départ immédiat des 8 délégués. Elle a dû leur accorder une libre circulation pendant 2 mois.

En ce qui concerne l'analyse économique, les salariés mettent beaucoup d'espoir dans le rapport de l'expert désigné par le Tribunal de Commerce. Ils notent que la filiale tunisienne ITC, vient de bénéficier d'investissements importants tandis que, à Châteaubriant, le plan de charge est très insuffisant. Ils se demandent aussi quelle sera la viabilité de l'entreprise, sachant que les bâtiments actuels, prévus pour une centaine de salariés, n'en accueilleront bientôt plus qu'une trentaine !



Le 19 décembre 2005 à la porte de

Oh Marie, si tu savais
Tout le mal
Que tu m'as fait

chantait J. Halliday

Ecrit le 4 janvier 2006 :

Vous prendrez bien un peu de CRP ?

Les salariés licenciés de UFM Marie ont été reçus le 9 décembre 2005 par une « cellule de reclassement ». Il leur a été expliqué ce qu'est « la convention de reclassement personnalisé ». Doivent-ils la prendre ? ou non ? Nul n'est capable de le leur dire car le choix peut comporter des risques et seul le salarié peut prendre ce risque.

Notons plusieurs éléments :

Un salarié qui choisit la CRP a le statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». C'est à la fin de la période de 8 mois qu'il pourra s'inscrire comme demandeur d'emploi. Ainsi les salariés licenciés d'UFM n'augmentent pas les chiffres du chômage à Châteaubriant !!

La CRP est destinée à un retour rapide à l'emploi. De ce fait, elle est incompatible avec des formations de longue durée.

Le chômeur peut donc faire une formation de courte durée ... sauf que, du côté de l'AFPA, il y a souvent un délai d'attente d'un an avant de pouvoir aller en formation.

Mais le salarié en CRP est prioritaire pour une formation ou du moins pour avoir un rendez-vous pour passer les tests psycho-techniques. La formation attendra. C'est la réponse qui a été donnée à ceux qui désirent faire une formation.

Un salarié en CRP doit être im-mé-dia-te-ment-dis-po-ni-ble ! Ceux qui sont entrés en décembre 2005 seront donc en

CRP jusqu'en août 2006. Mais pas question de s'absenter de Châteaubriant, d'aller prendre huit jours de vacances !
Au pied les chômeurs ! Pas quitter !

Un salarié en CRP doit bénéficier d'un suivi poussé. Sauf qu'on connaît des CRPistes qui, en 4 mois, n'ont jamais eu de rendez-vous .

Bref, la CRP c'est du flou personnalisé, mais cela présente l'avantage de dégonfler les chiffres du chômage !

Ecrit le 11 janvier 2006

La Fête sauvage

Champagne
Pour la fin de l'année.
La patronne offre le champagne
A une quinzaine de salariés.

Champagne
24 salariés déjà licenciés.
D'autres suivront.
La boîte peut-être sera sacrifiée .
Le champagne coule à flots.
Quinze salariés fêtent le gâchis.

Champagne
Veille de Noël
La fête est sauvage.
Chez UFM Marie.

Ecrit le 8 février 2006 :

UFM : je refuse !!

Chez UFM Marie, à Châteaubriant, tout a commencé par une méchante histoire de harcèlement, continu, que les salariés ont subi pendant des années. Un jour ils se sont révoltés, au point de porter plainte à la gendarmerie et de monter un syndicat dans la boîte . Ah malheureux ! il ne suffit pas de subir ! il faut encore subir en silence !

Pour punir ces malotrus qui ont osé braver son pouvoir patronal, la Direction a décidé de procéder à des licenciements (24 salariés jusqu'à maintenant) et de faire payer la collectivité. Elle demandait que ce soit l'Etat (donc nous, les contribuables) qui prenne en charge, en totalité, les départs anticipés en retraite (FNE), la cellule de

reclassement et les allocations d'aide au reclassement. La Direction du travail (DDTEFP) a refusé car elle estime que l'entreprise continue et a les moyens de payer.

Accordé refusé

De ce fait, le licenciement des 24 salariés va coûter 80 000 Euros à UFM.

« Non, nous ne paierons pas ! » a trépigné la responsable de l'entreprise lors du Comité d'entreprise du 27 janvier 2006. Il a fallu que l'administrateur judiciaire, Me Doley, intervienne pour lui expliquer que ... la loi ... etc. Donc la direction a fini par accepter de payer les 80 000 Euros mais y met trois conditions :

- – 1.- que le plan social soit intégralement mené à son terme (cela veut dire que la patronne exerce une pression sur l'inspection du travail pour qu'il ne refuse pas les licenciements de délégués CFDT)
- – 2.- que la société puisse poursuivre son activité
- – 3.- qu'elle ait les moyens financiers de payer.

Elle ne se demande pas si les salariés ont les moyens financiers d'être au chômage et s'ils ne préféreraient pas continuer à travailler !

PATATRAS

Me Doley croyait bien avoir été utilement persuasif. Mais la patronne, le 31 janvier, sans doute (mal) conseillée par son papa (l'ancien patron) a refusé d'examiner le projet de compte-rendu du Comité d'Entreprise et refuse donc de le signer. Donc refusera de payer ! C'est l'impasse.

Promis ... refusé

En plus des 80 000 Euros précédents, la Direction s'était engagée sur 30 000 Euros d'aide à la formation (mais à la condition que le plan de licenciement soit intégralement accepté). Mais elle se refuse à les verser.

Elle s'était engagée à payer aussi le 13e mois à tout le monde. Mais elle le refuse maintenant.



UFM-30.01.06 Délégués CFDT-UFM

Situation incertaine

Pour les délégués CFDT, la situation de l'entreprise est toujours incertaine :

- – a.- un permis de construire a bien été obtenu sur Martigné-Ferchaud, pour une petite unité de finition. Les travaux de construction sont commencés.
- – b.- l'usine tunisienne appartenant au groupe Marie fonctionne bien. Des clients américains ont été invités à la

visiter. La société cherche des sous-traitants tunisiens.

– c.- la société Marie a désormais des commandes d'avance. Etrangement, quand les salariés licenciés ont été partis, les commandes sont revenues. Au point que les ajusteurs et les tourneurs font des heures supplémentaires et reviennent même travailler le samedi

Dans l'usine de Châteaubriant, c'est comme dans l'armée mexicaine : ya plein de commandous et peu de faisous

En effet sur 60 salariés, 24 ont été licenciés + la femme de ménage + 2 démissions + 1 longue maladie. Il reste donc 34 personnes ;

Sur ces 34 personnes, il y a 3 personnes de la famille du patron et 11 cadres. Ca ne faut plus beaucoup de salariés de base !

Doigt d'honneur

Dans l'entreprise, c'est l'hystérie.

Après le champagne payé à la moitié des salariés non licenciés, la patronne s'est permis de danser dans le hall de l'entreprise, devant les salariés licenciés, en dressant « deux doigts d'honneur » et en chantant La Marseillaise ! N'y aurait-il pas là une atteinte caractérisée à l'honneur de la France. Oh Sarko quèque tu en penses !

Oh Marie, si tu savais

Tout le mal que tu as fait

Ecrit le 17 février 2005 :

(article pas encore publié dans l'édition papier de La Mée)

UFM : l'occupation

[Voir ici l'opinion de Danièle Catala](#)

Eh bien ça y est : les dés sont jetés. Le patron de l'entreprise UFM de Châteaubriant avait promis : « je coulerai la boîte » : le Tribunal de Commerce de Nantes, le 15 février 2006, a prononcé la liquidation. Mais le 16 février les salariés ont occupé les lieux.



UFM-4

A l'audience du 15 février, le représentant des salariés a déclaré : « Nous sommes aujourd'hui au terme de la période d'observation de 6 mois qui avait été décidée par ce Tribunal le 24 août 2005. Cette période qui devait être mise à profit pour trouver les meilleures options possibles à la poursuite de l'activité. A-t-elle réellement été exploitée ? Pour ma part, j'émettrai quelques doutes, non pas que le Tribunal ou l'administrateur aurait mal appréhendé la situation et les mesures nécessaires à prendre pour trouver les bonnes solutions, je ne le pense pas. Je crois au contraire, que le manque de coopération, de transparence, de stratégie de notre Direction est l'élément déterminant qui nous amène aujourd'hui à ce gâchis ».

Le 23 novembre 2005 devant le même Tribunal, le Représentant des salariés s'inquiétait du comportement de la Direction, qui souhaitait faire traîner les affaires.

Dans l'entreprise UFM, les choses ne sont pas claires ; notamment sur les relations entre UFM (unité de fabrication) et IST (unité de commercialisation) : « Nous nous interrogeons sur les résultats financiers d'UFM et ceux de la Société commerciale IST. Alors que UFM est en difficulté, les actionnaires du Groupe MARIE investissent en Tunisie ou encore créent une SCI et construisent un bâtiment de 600 m² à quelques kilomètres de Châteaubriant ».

Le Tribunal de Commerce avait demandé une expertise sur les flux financiers entre les Sociétés. Les salariés cherchent, en vain jusqu'à maintenant, de connaître les conclusions de l'expert.

Le Représentant des salariés a poursuivi : « Depuis le 23 novembre, plusieurs réunions de CE se sont tenues avec, à l'issue, des engagements de la Direction sur :

- – la prime de 13e mois qui devait être versée au mois de janvier 2006 à l'ensemble des salariés licenciés.
- – des mesures financières pour accompagner le volet social (départs ASFNE, cellule de reclassement et éventuelles allocations dégressives).

Nous constatons encore une fois, que ces engagements n'ont pas été suivis d'actes. La cellule de reclassement fonctionne donc aujourd'hui sans les moyens prévus. Après cela, il ne faut pas s'étonner de voir la dernière période ponctuée par 2 ou 3 mouvements d'humeur des salariés. ».

Abusés

« Je voudrais aussi attirer l'attention du Tribunal sur quelques faits troublants

Alors que certains secteurs de l'entreprise sont en sous-charge, certaines affaires sont sous-traitées, certaines d'entre elles reviennent d'ailleurs chez UFM pour des malfaçons que nous devons ensuite réparer.

J'affirme aussi qu'un moule a été réalisé après les heures de travail, le soir, et que celui-ci sans numéro serait, selon nos informations, actuellement utilisé par la société SOCAT, entreprise qui ferait partie du groupe DELMONT.

J'ai aussi en ma possession un exemplaire d'une lettre qui a été envoyée à M. Le Procureur de la République avec copie à vous M. le Président. Il semblerait que l'auteur de ce courrier, qui était responsable de l'entreprise tunisienne ITC, confirme des méthodes peu scrupuleuses des actionnaires du Groupe MARI E.

Alors bien sûr, inutile de vous dire qu'aujourd'hui les salariés que je représente sont totalement désabusés et très inquiets pour leur avenir, avec la conviction d'avoir été trompés, que leurs compétences et leur savoir-faire, qui avaient fait la réputation et la prospérité de leur entreprise, ont été sacrifiés au profit d'intérêts et de méthodes dignes d'un autre siècle. »

Selon nos informations, M. Dhia AZOUZI, responsable de l'entreprise ITC à Sousse (Tunisie) a été poussé à la démission début décembre 2005. Dans une lettre au procureur de la République, il dénonce des pratiques étonnantes :

– Des électrodes en cuivre, fabriquées à Châteaubriant par UFM, envoyées en Tunisie à ITC et facturées par ITC à UFM.

– Un prêt-bidon, de 2,5 millions de francs, figurant sur un document anti-daté de 2001. ITC s'engageait à rembourser ce prêt fictif

L'avenir

Lors de l'audience du 16 février, deux cadres de UFM, très liés à la Direction, ont proposé de reprendre l'entreprise avec 20 salariés. Le Tribunal de Commerce n'a pas pu accepter un « plan » simplement verbal, ne s'appuyant sur rien et a prononcé la liquidation de UFM ... sans prononcer celle de IST ce qui ne manque pas d'interroger les salariés étant donné que « IST est étroitement liée à UFM par l'unité des lieux, de dirigeants, d'actionnaires et de services administratifs ».

En conclusion, le représentant des salariés a déclaré que cet épilogue « n'est que le résultat de méthodes d'acharnement avec une volonté délibérée d'élimination et de nuisance ».

« Serait-il moral aujourd'hui de déclarer la liquidation d'UFM et de faire payer la collectivité ? Nous pensons, pour notre part, que la lumière doit être faite sur cette affaire et que les actionnaires du groupe MARIE doivent être mis devant leurs responsabilités ».



UFM-1b Usine Marie ... avant

UFM-2-2 Usine Marie ... après

Après avoir appris la liquidation de leur usine, les salariés se sont rendus sur place et ont appris, par les voisins, que la Direction a déménagé une partie de l'usine. Ils ont donc décidé d'occuper les lieux pour éviter la poursuite de ce pillage. En entrant dans l'usine ils ont constaté la disparition d'une partie des archives, la destruction de documents, une tentative pour vider les ordinateurs de leurs programmes. Par ailleurs HUIT moules ont disparu, par exemple un moule permettant de faire des soufflets de cardan. Coût du moule : 100 000 Euros environ.

La visite du bureau d'études (32 postes informatique) et des ateliers, a permis aux salariés d'expliquer leurs conditions de travail. « Il y a toujours eu une grande tension dans l'entreprise, les salariés, sur les machines, n'avaient pas le droit de parler à leurs voisins. Toujours la surveillance du patron qui vous tombait sur le dos sans qu'on sache pourquoi il éprouvait le besoin d'insulter les salariés ». Des salariés qui, pourtant, ne ménageaient pas leur peine, acceptant même de revenir le dimanche pour relancer les machines. « Moi je consacrais 90 min tous les dimanches. Mais le patron a refusé de me payer mon déplacement et se contentait de me payer 15 minutes ! ».

Les salariés acceptaient les heures supplémentaires, celles-ci leur étaient payées tous les trimestres. « Mais un jour la patronne est venue dire que nous ne serions pas payés. Les cadres, les jours suivants, ont essayé de rattraper notre déception, nous avons fait de nouvelles heures supplémentairestoujours pas payées ». Petits détails : pas de temps de pause, pas de machine à café, et des reproches sur la trop grande quantité d'eau que buvaient les salariés.



Harcèlement :
les salariés UFM
en avaient
plein le dos
ils ont dit
NON

UFM-plein-le-dos_texte

L'entreprise assurait le salaire du patron, de son épouse (qui ne travaillait pas dans l'usine !), de ses deux filles et de leurs époux (qui venaient travailler quand ça les arrangeait) et des deux petits-enfants. Tout s'est aggravé quand le marché du moule est devenu plus tendu. Le patron a convoqué les salariés, un à un, pour leur proposer des baisses de salaire : 25 à 30 % à l'un, 250 Euros par mois à un autre, 400 Euros par mois à un troisième. « *Réfléchis bien : tous ceux qui refusent, je les inscris en rouge sur ma liste, je vais les faire chier* » disait le patron. Malgré ces menaces, des salariés ont refusé.

Alors ce fut pire qu'avant. Un état de tension tel que des salariés vomissaient avant de venir au boulot le matin. Quand le patron s'en prenait à un salarié, il passait la demi-journée sur son dos. Un jour un salarié a fait une crise et est tombé au pied de sa machine. La direction a refusé d'appeler les pompiers. A l'arrivée de son remplaçant le patron lui a déclaré : « *ton collègue est en train de crever, dépêche-toi de te mettre au travail* »



UFM-3 UFM... dans le lac

C'est alors que les salariés ont dit « ça suffit » . Ils ont prévenu la gendarmerie (14 plaintes enregistrées), la médecine du travail et l'inspection du travail qui leur ont conseillé de monter une section syndicale. « *Depuis que nous l'avons fait, nous nous sentons plus forts, nous avons découvert des amis. La création de la section syndicale est le prétexte des licenciements massifs prononcés par la direction mais, sans cela, le harcèlement aurait continué, détruisant les salariés et leur famille, un à un* » disent-ils.

On est en là, dans un conflit qui date d'un autre âge mais qui, malheureusement, va se reproduire dans les années à venir. Les salariés-licenciés sont inquiets pour leur avenir et plus encore pour celui des jeunes générations qui vont en baver davantage encore.

Ecrit le 26 novembre 2003 :

Vocabulaire : Coc.. ou laissés pour compte ?

Un proverbe dit qu'il vaut toujours mieux être du côté du manche

En France, les « petits » (petits paysans, petits ouvriers, petits retraités, etc), sont plutôt du côté des « cognés ». Ils ramassent les coups que d'autres ne se privent pas de donner.

Quelques exemples :

Les agriculteurs :

Ceux qui ont eu la chance d'avoir des subventions les années 2000-2001-2002, continueront à avoir cette chance jusqu'en 2013, même s'ils ne produisent rien (relire La Mée du 12 novembre 2003). Les petits paysans, eux, ceux qui n'avaient déjà rien, n'auront rien. Après tout, ils sont habitués, n'est-ce pas ?

Les buralistes :

Ca c'est nouveau : en raison de la hausse des prix du tabac, décidée par le gouvernement, les buralistes vont recevoir une indemnisation. Les aides gouvernementales vont permettre à la plupart des 32.000 buralistes d'augmenter leur revenu lié au tabac pendant plusieurs années de suite par rapport à 2002, quel que soit le niveau de leurs ventes de tabac, a indiqué mardi 18 novembre 2003, le Secrétaire d'Etat au Commerce Renaud Dutreil.

Les aides comprennent plusieurs volets : une indemnité compensatrice en cas de baisse du chiffre d'affaires, et une hausse de la commission sur les ventes de tabac.

M. Dutreil a présenté douze cas de figure, selon la taille du bureau de tabac et l'évolution de ses ventes en 2003. Dans onze cas sur douze, le revenu-tabac du buraliste, une fois les aides versées, augmentera par rapport à 2002. Ces aides resteront maintenues « plusieurs années », avec toujours 2002 comme année de référence, « tant que cela sera nécessaire pour que les buralistes réussissent leur mutation en augmentant leurs ventes hors tabac », a expliqué M. Dutreil.

Le douzième cas : Dans un seul cas, celui du petit buraliste dont les ventes auraient baissé de moitié en 2003, le revenu lié au tabac, aides comprises, baisse de 3,5%.

On remarquera que les petits buralistes, comme les petits paysans, ne sont pas à la fête. Ils demandent à vivre de leur travail et non pas d'assistance par la voie de subventions

Les petits retraités ne sont pas particulièrement avantagés par les mesures gouvernementales.

Les petits commerçants (ceux qui font le commerce de proximité) souffrent les premiers de la baisse de moral des Français et du rognage à répétition de leur pouvoir d'achat.

Mais les « petits », qui s'en soucie ?

Les ouvriers :

Les cocus de l'affaire, ce sont les ouvriers. Ceux qui subissent des jours de chômage partiel, ceux qui vont perdre leur emploi, on ne leur donne rien « pour accompagner leur mutation ». Le chômage se traduit, pour eux, par une baisse importante de leur rémunération. Pire, on les culpabilise, on les accuse de rester, exprès, au RMI ou au chômage.

Certains patrons :

Il faut mettre en parallèle les rémunérations faramineuses de certains grands patrons : au salaire fixe s'ajoutent des primes variables, des stock-options, des gratifications d'arrivée et de départ ; des jetons de présence ; des assurances-retraite ; des couvertures sociales et médicales ; et des avantages divers en nature : voitures avec chauffeur, appartements de fonction, voyages, adhésions à des clubs privés, etc.

Il y a donc des injustices flagrantes en France.

26 novembre 2003 : _

Culpabilisation

De plus en plus les salariés sont culpabilisés dans notre société. Dernière attaque en date : celle portant sur les arrêts de travail que l'on dit largement « abusifs ».



Pour la CFTC (communiqué du 19 novembre 2003) : « La source première de l'augmentation du nombre d'arrêts n'est rien d'autre que la dégradation des conditions de travail dans les entreprises et plus largement sur les lieux du travail. L'accroissement du nombre d'arrêts n'est que la mise en lumière de la souffrance tant physique que morale des salariés. Trop de stress, de troubles musculo-squelettiques (TMS), de harcèlement, de cancers professionnels (amiante)... Pourquoi un tel développement de maladies professionnelles ? Il est essentiel de se rappeler que parfois le travail use, détruit, voire tue.. » (relire à ce sujet La Mée du 12 novembre 2003).

La CFTC n'est pas opposée au contrôle des assurés sociaux, à l'instauration d'un dialogue constructif entre les médecins prescripteurs et les médecins conseils. Mais elle considère qu'il est urgent que les signataires du protocole santé au travail s'impliquent pour pallier ce problème. « Il nous faut des solutions concertées, adaptées aux situations concrètes de la vie de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et de vie de ces millions de salariés, dont la santé est mise à mal par leur travail »

« Oui à la responsabilisation de chacun. Non à la culpabilisation de tous »

(communiqué)