



L'AUTOÉVALUATION : UN PIÈGE

Une partie du personnel a été sollicitée pour remplir des matrices de compétences avant l'entretien individuel à mi-année.

Notre position donnée en réunion de CSE le 17/12/2019 : « L'outil ressemble au livret de compétences instauré dans certaines écoles primaires, à savoir quelque chose de très compliqué qui ne correspond pas vraiment à une évaluation de la qualification de la personne. On ne peut pas évaluer une qualification en plaçant des chiffres dans des cases. Cela est trop réducteur et il s'agit souvent d'une appréciation arbitraire. Par ailleurs, cela est piégeant pour le salarié. »

Réponse de la Direction : « Il [l'outil] est mis à disposition des salariés et des managers pour permettre de connaître les compétences attendues et mettre en place un plan d'action menant au développement de ces compétences. » (...) « Les documents présentés aux managers indiquent que l'outil est facultatif. La communication a été effectuée en ce sens. »

En outre, ce procédé d'autoévaluation n'a jamais fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel (CHSCT, CE, CSE), alors qu'il peut avoir des conséquences importantes en termes de relations de travail.

Par conséquent, rien ne vous oblige à renseigner ces matrices de compétences avant votre entretien individuel.

Le salarié doit garder la possibilité de contester les appréciations portées par son manager.

FO demande que ce dispositif de matrices de compétences soit retiré.

PROJET D'ACQUISITION DE BOMBARDIER TRANSPORT PAR ALSTOM : LA POSITION DE FO ALSTOM

« Le 17 février 2020, Alstom a déclaré avoir signé un protocole d'accord avec Bombardier en vue d'une acquisition de Bombardier Transport par Alstom ...

C'est Bombardier qui est manifestement demandeur essentiellement à cause de sa situation financière très difficile. A ce jour rien n'est fait ; tout reste possible.

Il nous semble important de rappeler certains points :

- Le feu vert officiel de la Commission européenne reste nécessaire : si ce rapprochement est présenté par certains comme acceptable par celle-ci, rien ne dit à ce jour que certaines cessions d'activités ne soient pas demandées ...
- Cette opération pose les mêmes questions de fond pour les salariés : quel sera l'impact social ? Quel serait le projet industriel ?
- L'opération avortée avec Siemens avait coûté à Alstom la « bagatelle » de 130M€. FO appréhende également le coût de cette nouvelle opération en sachant qu'une grande partie de la trésorerie d'Alstom a été distribuée en dividendes exceptionnels (1,2 milliard d'euros).

Pour FO, il est clair qu'un tel regroupement est lourd de menaces en termes de suppressions d'emplois tant pour les salariés de Bombardier que pour ceux d'Alstom. Nous n'oublions pas non plus les salariés des fournisseurs et sous-traitants qui peuvent être, eux aussi, impactés par ce type

« d'opération » ... Dans de telles opérations, un plus un n'a jamais fait deux pour les salariés.

La vigilance reste de mise !

Pour FORCE OUVRIERE la priorité doit être le maintien de tous les sites et de tous les emplois sur chaque site, chez Alstom, chez Bombardier ainsi que chez nos sous-traitants et fournisseurs. Force ouvrière continuera à porter cette exigence. »

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA MÉTALLURGIE ET LE STATUT CADRE MENACÉS

Depuis 2016 une négociation est en cours entre l'UIMM (organisation patronale de la métallurgie) et les fédérations syndicales de la métallurgie en vue de définir un nouveau dispositif conventionnel qui serait national et s'appliquerait à toutes les catégories socio-professionnelles. Rappelons qu'actuellement, dans la métallurgie, pour les ouvriers et les ATAM, ce sont 76 conventions collectives territoriales qui s'appliquent et que pour les ingénieurs et cadres, c'est une convention collective nationale qui s'applique.

Les 9 thèmes que cette négociation est censée traiter sont, dans l'ordre : principes et architecture, classification, temps de travail, santé/conditions de travail, relation individuelle de travail, emploi/formation, protection sociale, rémunération, dialogue social en entreprise.

La négociation en est actuellement au thème de la rémunération.

Très clairement, cette négociation, qui découle de la loi El Khomri et des ordonnances Macron contre le Code du travail, a été l'occasion pour le patronat de remettre en cause toute une série d'acquis conventionnels, notamment les seuils d'accueil¹ et la classification elle-même, les contingents d'heures supplémentaires, les congés d'ancienneté², l'interdiction de licenciement d'un salarié en raison d'une maladie, etc. La prime d'ancienneté est aussi menacée.

En outre, une négociation sur le statut de l'encadrement dans la métallurgie a débuté fin 2019, en parallèle d'une négociation interprofessionnelle sur le même sujet³.

FO métaux (fédération FO de la métallurgie) a clairement indiqué que le contenu du document proposé par l'UIMM dans le cadre de cette négociation « *n'était pas à la hauteur des attentes des salariés concernés et des situations réelles en entreprise* » (...) « *Enfin, FO Métaux a demandé une vérification attentive de la prise en compte de l'ensemble des dispositions de l'actuelle convention collective nationale des ingénieurs et cadres dans les textes du nouveau dispositif conventionnel. Sans cette garantie, FO Métaux exigerait que cette convention collective fasse partie intégrante de ce dispositif.* »

**Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts,
nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !**

¹ Seuil d'accueil : position minimum à l'embauche dans la classification en fonction du diplôme.

² Dans le projet de l'UIMM,

- les ouvriers et les ATAM n'auraient droit qu'à 2 jours de congé d'ancienneté à partir d'un âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté, alors qu'actuellement ils ont droit à 3 jours à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- les ingénieurs et cadres au forfait jours n'auraient droit à 3 jours d'ancienneté qu'à partir d'un âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté, alors qu'actuellement ils ont droit à 3 jours à partir d'un âge de 35 ans et 2 ans d'ancienneté.

C'est une des raisons pour lesquelles la fédération FO de la métallurgie a refusé de valider le projet de l'UIMM sur le thème des « relations individuelles ».

³ Le statut cadre a été remis en cause notamment par la fusion AGIRC-ARRCO effective depuis début 2019 en application de l'accord national interprofessionnel de 2015 sur les régimes de retraite complémentaire, que FO avait refusé de signer.