



SOMMAIRE

NON AUX DELOCALISATIONS ET AUX EXTERNALISATIONS !.....	1
FORFAIT JOURS : LA COUR DE CASSATION A RENDU SON ARRET	2
POUR LE RETRAIT DE LA LOI CHERPION	3
RETRAITES : HAUSSE DE LA DUREE DE COTISATION	4

NON AUX DELOCALISATIONS ET AUX EXTERNALISATIONS !

Le 21 juillet aura lieu une nouvelle réunion du CCE (Comité Central d'Entreprise) avec comme 1er point à son ordre du jour une « *information-consultation sur le développement d'un centre d'ingénierie applicative et logicielle à Bangalore et son impact sur les sites de Saint-Ouen et Villeurbanne* ». Cette réunion fait suite à la réunion du CCE du 5 juillet où le même point avait été mis à l'ordre du jour par la direction. Les organisations syndicales avaient refusé de donner un avis. La direction ne peut dérouler son projet sans avoir recueilli au préalable l'avis du CCE et des CE concernés, même si elle n'est légalement aucunement tenue de tenir compte de ces avis. Lors du précédent CCE, la direction avait justifié son projet par la nécessité de réduire les coûts de 30%. Alors que certaines sociétés (Renault – techno-centre, Tyco Electronics, ...) ont, suite à leur retour d'expérience, rapatrié certaines activités qu'elles avaient délocalisées en Inde, la direction d'Alstom veut à l'inverse transférer des activités de développement logiciel et d'ingénierie applicative en Inde sur le site Alstom de Bangalore. La direction a remis aux membres du CCE un document très vague qui ne permet pas de savoir précisément quels sont les postes impactés. La direction s'est engagée à répondre aux questions

des organisations syndicales. Nous vous en rendrons compte.

Ce projet fait partie de l'application d'une orientation générale de délocalisation dans les pays à bas coût de main-d'œuvre. La direction avait justifié que certaines activités de signalisation ferroviaire soient réalisées en Chine par CASCO par l'exigence des clients d'une part locale de fabrication et d'études. Mais maintenant Alstom répond avec CASCO pour des appels d'offres hors de Chine, comme par exemple Téhéran.

Afin de porter un coup d'arrêt à cette politique de destruction des emplois et de délocalisation des savoir-faire, FO a proposé aux autres organisations syndicales d'appeler dans l'unité tout le personnel des sites Alstom en France à un rassemblement national au siège du groupe à Levallois pour exiger:

- **le retrait des projets d'externalisation-délocalisation**
- **aucun licenciement, aucune suppression de poste**
- **le maintien des activités et des sites industriels**

Seule la mobilisation unie du personnel avec ses organisations syndicales permettra de bloquer les plans d'externalisation-délocalisation de la direction

tels que l'externalisation de la comptabilité ou le transfert d'activités de signalisation ferroviaire à Bangalore.

FORFAIT JOURS : LA COUR DE CASSATION A RENDU SON ARRÊT

Par une décision du 29 juin dernier (n° 09-71.107), la Cour de Cassation vient d'apporter des précisions sur le forfait jours. Si la Cour de cassation n'a pas remis en cause la validité du forfait jours, elle a en revanche indiqué que les durées maximales de travail devaient être respectées (10 heures par jour et 48 heures par semaine). La Cour a donné raison au cadre qui réclamait le paiement d'heures supplémentaires et qui s'était pourvu en cassation. Elle a décidé que son employeur n'ayant pas respecté les obligations conventionnelles de la métallurgie, la Cour d'appel aurait dû déduire que la convention de forfait en jour était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

En effet, l'accord de branche de la métallurgie sur l'organisation du travail prévoit que :

- le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises. [...]

-Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

-Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Les ingénieurs et cadres du site de Saint-Ouen sont donc directement concernés par cet arrêt de la Cour de Cassation, puisque pour l'année 2010 la direction n'a pas respecté ces obligations conventionnelles. En effet, la direction a été incapable de fournir au CE de TIS Saint-Ouen avec certitude le nombre de salariés en forfait jours qui ont dépassé les 218 jours travaillés en 2010. La direction a indiqué qu'elle travaillait sur une évolution de l'outil ALISTA pour automatiser le suivi du nombre de jours travaillés, mais n'a pas pu donner la date à laquelle cette évolution serait opérationnelle.

La direction est aussi en faute du fait qu'elle n'a pas fait signer aux I&C qui ont dépassé les 218 jours en 2010 d'avenant à leur contrat de travail pour déterminer au préalable le taux de majoration applicable au paiement du dépassement (article L.3121-45 du code du travail).

Le secrétaire du CE de TIS a adressé une lettre à l'Inspection du Travail pour l'alerter sur cette question. Les quatre organisations syndicales de TIS Saint-Ouen ont adressé une lettre commune au DRH d'ATAGORA lui demandant une rencontre pour faire le point notamment sur :

- les "mesures effectivement prises concernant la mise en place d'un système d'enregistrement de la durée individuelle du travail qui soit fiable, notamment pour les salariés en forfait jours"
- la "situation des salariés en forfait jours qui ont dépassé la limite des 218 jours en 2010."

Les organisations syndicales ont été reçues par le DRH ATAGORA le 1er juillet dernier et il a été demandé qu'étant donné les circonstances, le taux

de majoration de 10% appliqué au paiement des jours de travail effectués au-delà des 218 jours en 2010 par les salariés en forfait jours soit revu à la hausse.

Notons aussi que la Cour d'Appel de Versailles a reconnu la "faute inexcusable" de l'entreprise Renault dans le suicide d'un ingénieur survenu en octobre 2006 au Technocentre de Guyancourt. Le constructeur automobile était en effet incapable de justifier les horaires du salarié, ni de fournir une évaluation de sa charge de travail, alors même

que ses différentes missions se cumulaient. La Cour rappelle par ailleurs l'obligation de mettre en place au sein de l'entreprise un système d'évaluation des risques, dont les risques psychosociaux font partie.

Si vous estimez, notamment au vu de l'arrêt de la Cour de Cassation, que vous êtes éventuellement en droit de réclamer le paiement d'heures supplémentaires, nous vous invitons à nous contacter pour faire valoir vos droits.

POUR LE RETRAIT DE LA LOI CHERPION

Le président de la République a fait part de sa volonté de faire passer le nombre de jeunes en alternance de 600 000 à 800.000 d'ici à 2015.

Le 13 juillet dernier a été adoptée par le parlement une loi « *pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* » sur proposition du député Gérard Cherpion et de certains de ses collègues. Cette loi encourage l'emploi de stagiaires non salariés auxquels ne s'appliqueront ni les conventions collectives ni les accords de branche sur la formation professionnelle actuellement en vigueur. Cette forme d'alternance risque de prendre le pas sur le contrat d'apprentissage qui lui, par contre, relève du code du travail.

Ainsi cette loi introduit une **nouvelle section dans le code de l'éducation** qui indique notamment : « *Art. L. 612-11. – Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.* »

Cet article fait que les salaires minima fixés par les accords de branche pour les salariés, notamment ceux en apprentissage, ne s'appliquent pas aux stagiaires.

Actuellement la « gratification » mensuelle minimale pour un stage de durée supérieure à deux mois est de 417,09 €, ce montant étant exonéré de cotisations sociales !

En invitant les syndicats à négocier des accords pour fixer le montant de la « gratification », la loi appelle les syndicats à cautionner l'utilisation de la jeunesse comme main-d'œuvre dépourvue de droits, en particulier de celui de se syndiquer !

A ce propos, il faut noter que la loi Cherpion reprend en fait les dispositions de l'accord national interprofessionnel « sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprises » du 7 juin dernier, accord que les confédérations FO et CGT ont refusé de signer.

La nouvelle section du code de l'éducation prévue par la loi Cherpion comporte aussi les articles suivants :

« *Art. L. 612-9. – La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, au bénéfice*

des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur. »

« Art. L. 612-10. – L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire. »

Ainsi, les élèves ou étudiants peuvent être livrés comme main-d'œuvre quasi-gratuite au patronat pendant plus de la moitié de l'année scolaire. En outre, la loi autorise qu'un employeur emploie successivement plusieurs stagiaires sur un même

poste ! Il faut préciser qu'étant donné les conditions intolérables de travail souvent imposées aux stagiaires, il n'est pas rare que le stage soit interrompu à l'initiative du stagiaire et dans ce cas le délai de carence ne s'applique pas. **Les abus qui relèvent actuellement de la qualification de travail dissimulé par les inspecteurs des URSSAF seraient ainsi légalisés !**

A noter que la loi Cherpion prévoit aussi que les entreprises de travail temporaire puissent engager comme intérimaires des jeunes en contrat d'apprentissage et que des particuliers puissent faire travailler des jeunes ou des chômeurs en contrat de professionnalisation !

Il s'agit avec cette loi d'utiliser la jeunesse comme main-d'œuvre sous-payée corvéable à merci pour concurrencer les salariés et remettre en cause leurs statuts. **C'est pourquoi il est urgent que l'unité se réalise pour demander son retrait !**

RETRAITES : HAUSSE DE LA DUREE DE COTISATION

Le 1er juillet, la contre-réforme des retraites de 2010 est entrée en vigueur, l'âge légal de départ étant porté à 60 ans et quatre mois, début du recul jusqu'à 62 ans – jusqu'à 67 ans pour une retraite sans décote – d'ici à 2018, au rythme de quatre mois par an. Comme si cela ne suffisait pas, quatre jours plus tard, le ministre du Travail annonçait un nouvel allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein : 41,5 ans pour la génération née en 1955, en application de la loi de 2003. M. Bertrand a annoncé que la mesure serait prise par décret prochainement. Le mécanisme introduit par la loi de 2003 impose que les gains d'espérance de vie à 60 ans se répartissent entre un allongement de la vie professionnelle – pour les

deux tiers – et de la retraite – pour un tiers. Le passage à 41,5 ans n'était évoqué que pour la génération née en 1958, mais l'espérance de vie à 60 ans en 2010 établie depuis par les "projections" de l'INSEE a servi d'argument au gouvernement pour précipiter les choses. Pourquoi l'espérance de vie à 60 ans, alors que l'âge de la retraite sera bientôt de 62 ans ? Deux années passées par profits et pertes ! Entre des statistiques aléatoires et une utilisation arbitraire, le combat pour les retraites n'est pas terminé.

La confédération FO revendique l'abrogation de la loi Woerth sur les retraites et s'oppose à l'allongement de la durée de cotisation.

NOUS VOUS INVITONS A ADHERER A FO,
SYNDICAT LIBRE ET INDEPENDANT !

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018; Nathalie DUPUY, p.9194; Xavier KREBS, p.6004; Yves STROBBE, p.6617; Jean-Marie VERLOT, p.6459; Michel GARCIA, p.6343.