



www.force-ouvriere.fr

**Bulletin de la section FO
Alstom TIS Saint-Ouen**

www.fo-sif.org



www.fo-cadres.fr

Saint-Ouen, le 26/02/2016

Sommaire

Unité pour le retrait du projet de « loi travail » !	1
Compte rendu de l'entrevue au ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique	2
Compte rendu de la réunion du CCE du 23 février	3
« Information sur le projet d'évolution de l'organisation TIS France ».....	3
« Information sur le projet d'évolution de l'établissement CSY ».....	4
Quality School, dernier rebondissement dans la « gestion des compétences »	4

Unité pour le retrait du projet de « loi travail » !

Après les lois Macron (extension du travail du dimanche au détriment de la vie familiale...), Rebsamen (fusion des Institutions Représentatives du Personnel...), lois qui ont déjà bien amputé notre Code du travail, une nouvelle attaque contre les salariés est programmée avec comme perspective de l'exécutif d'aller vite puisque le texte proposé serait présenté le 9 mars en Conseil des ministres, en avril à l'Assemblée et en mai au Sénat. A défaut de majorité, le Gouvernement a prévu d'avoir recours au «49-3» pour faire passer la loi sans vote du parlement, ce qui est un véritable déni de démocratie.

Voici les grands axes de cet avant-projet de loi :

- **Durée du travail** : Possibilité va être donnée aux entreprises de déroger à la durée maximale hebdomadaire du temps de travail. Celle-ci pourra être portée à 46 heures par semaine contre 44 actuellement sur une période de 16 semaines. De plus, la durée minimale du repos quotidien pourra être inférieure à 11 heures, minimum actuellement en vigueur. Pour les salariés au forfait jours, l'allongement du temps de travail pourrait se faire aussi sous la forme de suppression de jours de RTT.
- **Accords de maintien dans l'emploi** : Si des entreprises rencontrent quelques difficultés conjoncturelles, il sera possible de faire varier horaires et salaires dans le cadre d'un accord d'entreprise dérogatoire avec l'aval des syndicats. La modulation pourra être mise en place pour une année voire sur un cycle pluriannuel. En cas de refus des salariés de se voir appliquer ledit accord, ceux-ci pourront être licenciés sans que leur licenciement soit considéré comme un licenciement économique.
- **Entreprises de moins de 50 salariés** : Celles-ci pourront dorénavant mettre en place des forfaits jours individuels pour leurs salariés. Ce qui revient à dire qu'il n'y aura plus aucun contrôle des horaires effectués par ces derniers, qui deviendront de fait, corvéables et malléables à souhait.
- **Majoration des heures supplémentaires** : Des accords d'entreprises et non plus de branches professionnelles, pourront fixer le seuil des majorations pour heures supplémentaires en deçà de 25%.
- **Plafonnement des indemnités prud'homales** : Au prétexte que les entreprises ont peur d'embaucher, le barème des indemnités prud'homales versées aux salariés victimes de licenciement abusif serait limité à 15 mois de salaire maximum.
- **Réforme du licenciement économique** : Dorénavant, en cas de baisse de commandes, de baisse du chiffre d'affaires sur une période de plusieurs trimestres consécutifs (nombre pouvant être fixé par accord

de branche professionnelle), de pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, les entreprises pourront invoquer la nécessité de licenciement économique même si d'autres secteurs de l'entreprise sont florissants, notamment dans les grands groupes.

En outre, le gouvernement prévoit de réécrire le Code du travail dans les deux ans. Il s'agit pour le gouvernement de le vider de sa substance au profit des accords d'entreprise (voir nos précédents bulletins). En clair, « vous acceptez les diktats de la Direction ou on ferme le site ». Leitmotiv déjà en vogue dans de nombreuses entreprises...

C'est une attaque sans précédent contre les droits des salariés.

Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, déclarait dans une interview le 24 février : « *le projet de loi est inamendable, nous demandons son rejet* ».

Rien n'est plus urgent que la réalisation de l'unité pour la mobilisation générale afin d'imposer le retrait de ce projet de loi.

Compte rendu de l'entrevue au ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

Le 23 février, des représentants FO ont été reçus avec les autres organisations syndicales par M. Alexis Kohler, Directeur de Cabinet de M. le Ministre Macron.

Voici un résumé des Questions FO/réponses du directeur de cabinet :

FO s'interroge sur la situation financière d'Alstom suite à la vente de la partie énergie à GE, qui devait aboutir à un endettement à 0 selon les engagements de M. le Ministre.

Concernant la situation financière d'Alstom, le ministère a répondu que le calcul devait être fait au moment du closing (vente effective) qui a eu lieu le 2 novembre 2015. Il sera vérifié et communiqué.

FO a ensuite à nouveau demandé la communication de l'accord entre Bouygues et l'Etat et des informations sur sa mise en vigueur, en particulier sur la participation de l'Etat au capital d'Alstom par le rachat d'actions à Bouygues.

Les dispositions de l'accord entre Bouygues et l'Etat, droit de vote et administrateurs, sont en vigueur. A la question de la nomination du second administrateur de l'Etat au conseil d'administration d'Alstom, la réponse a été qu'elle aurait lieu entre avril et la prochaine AG d'Alstom. Le 1^{er} administrateur n'était pas formellement le représentant de l'Etat, le 2nd le sera.

Concernant la participation de l'Etat passant par le rachat des actions à Bouygues, cela n'aurait aucun intérêt compte tenu de l'écart entre la demande de Bouygues à 35 € et la valeur actuelle à 21 €. Cela serait même préjudiciable aux contribuables. Concernant la position des administrateurs, ils ne seront pas là pour être un frein à l'entreprise mais ils veilleront à la conjonction de l'intérêt social et de l'intérêt général. Pour ce qui concerne la procédure contre l'accord Etat Bouygues, la procédure se poursuit, déboutée dans un premier temps en référé, le ministère n'a pas d'inquiétudes particulières sur l'issue du contentieux.

FO a indiqué que les effectifs étaient d'ores et déjà en baisse (-650 chez Alstom Transport SA entre le 1/4/2014 et le 31/12/2015). Pour FO il est regrettable que l'argent public soit utilisé à payer des chômeurs plutôt que de commander du matériel et créer de l'emploi.

FO a indiqué que l'on a mesuré un temps le pourcentage du matériel qui était produit réellement en France et ce qui était importé. Il serait bon de le mesurer à nouveau car les choses se dégradent régulièrement. FO a demandé le pourcentage de fabrication qui pourrait être demandé à Alstom sur notre territoire lorsque l'Etat (Coface et/ou BPI) assure les ventes à l'export.

Sur le plan industriel, le ministère fait la différence entre l'Etat actionnaire et la garantie d'un plan de charge. Nous allons passer d'après lui à une période de sous-charge après celle où la capacité a augmenté pour répondre aux besoins nouveaux. On passe désormais à une phase de renouvellement nécessitant moins de production.

Ensuite au-delà de 2020, même si l'activité redémarre, on ne retrouvera pas les niveaux de besoins et de production que l'on a connus.

Il y a cependant des atouts pour le marché français avec des marchés publics tels que les RERNG, le TGV du Futur, les TET ou encore le Grand Paris. Il y a peu d'opportunités pouvant fournir des commandes et de la production rapidement.

Concernant le soutien de l'Etat à l'export, le directeur de cabinet a expliqué les rouages du dispositif. Il ne peut y avoir de soutien à l'export s'il n'y a pas une part française. Certes cela apporte plus de charge aux bureaux d'études qu'à la production.

COMMENTAIRES :

Le gouvernement a une grande responsabilité sur la situation d'Alstom, étant donné qu'il a donné son aval à la transaction avec GE et qu'il a signé un accord tripartite avec Alstom et GE en juin 2014, ainsi qu'un accord avec GE et un accord avec Bouygues, actionnaire principal d'Alstom.

La responsabilité de l'Etat est réaffirmée du fait qu'il est désormais représenté au conseil d'administration d'Alstom et qu'il dispose de 20% des droits de vote à l'AG des actionnaires.

Plusieurs sites de production Alstom Transport en France sont déjà en sous-charge ou menacés de l'être du fait des délocalisations d'activité dans les pays à bas coût de main-d'œuvre et de la baisse des commandes publiques.

La coordination des sections et syndicats Force Ouvrière d'ALSTOM revendique :

- **la garantie du maintien de tous les sites industriels, de toutes les activités et de tous les emplois,**
- **Aucun licenciement,**
- **Arrêt de la délocalisation des fabrications et des études,**

Compte rendu de la réunion du CCE du 23 février

Deux points étaient à l'ordre du jour de la réunion du CCE d'Alstom Transport S.A. du 23 février :

- Information sur le projet d'évolution de l'organisation TIS France
- Information sur le projet d'évolution de l'établissement CSY

« Information sur le projet d'évolution de l'organisation TIS France »

En ce qui concerne le premier point, la Direction met en place une direction unifiée des établissements TIS en France (Saint-Ouen, La Défense, Villeurbanne). Elle souhaite notamment « rendre visible sur le marché le business TIS France », « optimiser les implantations et simplifier le fonctionnement de la structure ».

La Direction a annoncé le transfert du personnel de la Défense (ex-GE) sur l'établissement TIS de Saint-Ouen avant l'été.

FO a posé la question à la Direction : « y a-t-il d'autres transferts d'activités prévus au sein de TIS France ? ». La Direction a répondu que des secteurs tels que sourcing, industrialisation, opérations, finances, ou mainline pourraient faire l'objet de transfert d'activités ou de recentrage sur tel ou tel site et que les institutions représentatives du personnel seraient informées des futures évolutions.

FO a posé la question du bilan de la nouvelle organisation en termes de postes de travail. La Direction s'est contentée de répondre qu'il y aura très peu de changement au 1^{er} avril pour les effectifs et que les effectifs dépendraient des évolutions à venir !

Bref, la Direction a donné en CCE une information tronquée et opaque. Pour la Direction, il s'agit clairement de mutualiser certaines activités et ceci constitue une menace sur certains postes de travail.

La section FO TIS Saint-Ouen revendique clairement le maintien des postes et des activités de l'établissement sur Saint-Ouen.

« Information sur le projet d'évolution de l'établissement CSY »

En ce qui concerne le 2^{ème} point, la Direction a annoncé le recentrage de l'établissement CSY sur la France en application de la régionalisation et donc le transfert des plates-formes sur le siège, c'est-à-dire l'établissement OMEGAT.

En conséquence, la Direction prévoit de muter 330 salariés de CSY sur OMEGAT et donc de leur appliquer le « régime de travail » d'OMEGAT.

FO a fait observer que ceci était en défaveur des salariés :

- Perte de 3 jours de ponts, non récupérés pour la quasi-totalité du personnel concerné, et donc en fait perte nette de 3 jours de congé sur l'année.
- Taux de subvention par la Direction des œuvres sociales et culturelles du CE, en pourcentage de la masse salariale, nettement inférieur sur OMEGAT.

Nous invitons les collègues de CSY à contacter FO pour discuter des revendications à mettre en avant et des moyens à mettre en œuvre pour les faire aboutir.

Le CCE sera consulté sur les deux points à la fin du mois de mars. La Direction doit répondre à nos questions écrites d'ici là. N'hésitez pas à nous transmettre vos questions.

Quality School, dernier rebondissement dans la « gestion des compétences »

Un dispositif d'évaluation des salariés des services qualité a été mis en place indépendamment des entretiens annuels d'évaluation faits sous ALPS.

Ce dispositif prévoit notamment dans certains cas une évaluation du salarié "*by an (already) qualified person whose skill is higher than the targeted skill*" (sic) (en français : « par une personne déjà qualifiée dont la compétence est supérieure à la compétence cible »)

En outre l'évaluation des salariés est partiellement publiée sur l'Intranet.

On y trouve en effet un tableau des salariés ayant obtenu le niveau 5 (le plus élevé), ce qui permet d'en déduire ceux qui ne l'ont pas obtenu. Ceci soulève au passage la question de la méthode et des critères utilisés pour l'attribution de ces niveaux.

Chacun peut comprendre que ce genre de dispositif peut aboutir à des tensions entre collègues, à un stress très important et une ambiance de travail déplorable.

En conséquence, FO a demandé à la Direction d'annuler la mise en œuvre de ce dispositif d'évaluation intitulé "Quality School", sur lequel le CHSCT de l'établissement n'a jamais été consulté.

En effet, étant donné l'incidence de ce dispositif sur les conditions de travail, nous estimons qu'il ne peut pas être mis en œuvre sans une consultation préalable du CHSCT.

**Pour le moment, seule la Qualité semble touchée par ce dispositif.
Mais demain ? Généralisation du procédé ?**

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018 ; Xavier KREBS, p.6004 ; Yves STROBBE, p.6617 ; Jean-Marie VERLOT, p.6459 ; Michel GARCIA, p.6343 ; Catherine BOUZARD, p.1367 ; François ROCOURT, p.1492 ; Christophe SOIROT, p.6644.

