



POUR LE MAINTIEN DES EMPLOIS ET DES SITES INDUSTRIELS ALSTOM

La Direction d'Alstom a annoncé la suppression de 4000 postes dans le monde sur le secteur Power d'ici mars 2012, dont une centaine sur Belfort, et la suppression de 1380 postes sur le secteur Transport.

Les sites français d'Alstom Transport ne sont pas épargnés, puisque suite aux délocalisations successives, il a été annoncé que les établissements d'Ornans et de Belfort étaient en sous-charge.

Pourtant, Alstom a réalisé une marge opérationnelle de 7,3% sur le premier semestre de l'exercice 2010-2011 et dans un communiqué du 20/01/2011, Patrick Kron, PDG d'Alstom, déclarait :

"Au cours du troisième trimestre 2010/11, s'appuyant sur la forte demande des pays émergents, Alstom a enregistré son meilleur niveau de commandes depuis juillet 2009. Le ratio commandes sur chiffre d'affaires du trimestre a dépassé 1 pour la première fois depuis deux ans. Cette amélioration devrait se poursuivre au quatrième trimestre avec une nouvelle hausse des prises de commandes."

Il s'agit donc d'un plan de licenciements boursier qui a pour objectif de satisfaire les appétits toujours plus grands de la spéculation financière.

Dans son communiqué au personnel du 22 mars, la Direction indique que *"conformément aux accords d'entreprise et au récent accord signé avec la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM), l'entreprise et les partenaires sociaux ont mis au point un processus d'information et de consultation, tant au niveau européen qu'au niveau des sites concernés."*

Les syndicats et sections FO du groupe Alstom se sont prononcés contre la signature de cet accord entre la Direction d'Alstom et la FEM, à laquelle sont affiliées des fédérations syndicales de la métallurgie de différentes confédérations syndicales. En effet, l'objectif de cet accord est que les syndicats accompagnent le plan de restructuration dans le cadre d'un dialogue social entièrement piloté par Alstom, s'opposant à la mobilisation des salariés pour la défense de leurs emplois.

Qu'on en juge sur pièce. Il est écrit dans cet accord : *« Alstom a prévu de mettre en œuvre un **plan d'adaptation** de ses capacités pour faire face à cette situation [La crise économique mondiale].» et « prévoit de faire ses meilleurs efforts pour éviter autant que possible les licenciements. [...] **Une fois que l'entreprise déclare** que toutes les alternatives possibles ont été épuisées pour maintenir les personnes dans l'emploi, Alstom et les représentants des employés ou les syndicats s'engageront à entrer dans les pays concernés dans un processus visant à parvenir à une solution négociée, de bonne foi, dans le respect des lois, traditions et cultures nationales pour éviter au maximum les licenciements.»*

Selon cet accord, il pourra alors être proposé de :

- «1.Privilégier les départs volontaires quand cela est possible,
- 2.Aider les projets individuels de création d'entreprise,
- 3.Aider les projets personnels,
- 4.Former les collaborateurs concernés pour faciliter leur requalification sur des emplois extérieurs,
5. Accompagner les collaborateurs dans leur recherche d'un nouvel emploi,

6. Aider à la création d'emploi dans les autres entreprises de la même zone géographique (le périmètre de cette zone faisant l'objet d'une discussion locale) quand ces créations permettent d'embaucher des collaborateurs d'Alstom.

[...] **Les mesures d'accompagnement suivantes peuvent être proposées par les représentants du personnel ou les syndicats dans les différents pays :**

- Reclassement externe
- Mesures d'accompagnement des reclassements
- Assistance à la réalisation de projets personnels
- Réactivation de l'emploi local
- Recherche de nouvelles activités pour le site
- Recherche de partenaires industriels pouvant offrir un avenir au site.»

Application et suivi de l'accord au niveau local: « Les partenaires sociaux de chaque pays compris dans le périmètre du EWF [European Works Forum] appliqueront le présent accord au niveau adapté, en veillant à garantir son application effective au niveau local, dans le respect des règles locales.»

Durée de l'accord: «une période de trois ans qui pourra être renouvelée par accord mutuel.»

FO refuse d'entrer dans cette démarche d'accompagnement des licenciements et c'est pourquoi FO n'a pas signé l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) sur Alstom Transport qui n'est que la traduction française de l'accord FEM.

La coordination des sections et syndicats FO Alstom défend les revendications suivantes :

- **maintien et développement dans le périmètre Alstom des activités, des postes et des sites industriels;**
- **aucun licenciement;**
- **arrêt de la délocalisation des fabrications et des études.**

A PROPOS DU 'TRANSFORMATION PROGRAM' SUR TIS

Le "Transformation Program" annoncé par la direction de TIS s'inscrit dans le cadre du plan d'ensemble de la Direction du groupe : objectif de 20% de profitabilité pour TIS pour 2015-2016, ce qui implique notamment une réduction drastique des coûts.

A fin février, l'effectif de TIS Saint-Ouen était de 747 salariés, soit une baisse d'une trentaine d'emplois depuis un an. L'effort de formation professionnelle s'effondre avec une prévision de 2,1% de la masse salariale en 2011. Le CE a émis à l'unanimité un avis défavorable sur le plan de formation présenté par la Direction, jugé tout à fait insuffisant.

Les plans de la Direction se traduisent par une charge de travail accrue pour chaque salarié et donc une durée du travail accrue. Ceci, combiné avec la chute de la formation professionnelle, ne peut qu'aboutir à une augmentation du stress subi, avec toutes les conséquences dramatiques que cela peut engendrer.

FO demande qu'un plan d'embauches conséquent soit lancé par la Direction de façon à rétablir et développer les emplois sur l'établissement, notamment pour permettre l'embauche des prestataires sur les postes qu'ils occupent de fait actuellement.

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

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