

SALAIRE, EMPLOIS MEME COMBAT

L'année 2011 à ALF s'est terminée avec l'annonce de 513 suppressions de postes à ALF. L'année 2012 s'ouvre sur une politique de non-augmentation de la masse salariale. Le point commun entre ces deux mesures : la décision de la direction de réduire les coûts.

Nous n'avons pas à accepter que cette politique se fasse sur notre dos.

A qui la faute ?

Quel est la situation réelle de l'entreprise ? Nous n'avons pour en juger que les données de la direction, et nous n'avons aucune raison de lui faire confiance. Et même si c'était le cas, qui est responsable de cette situation ? Pas nous.

Nous ne sommes pas responsables des choix de la direction d'ALU, de ses externalisations, de ses délocalisations, de sa politique « au plus près du client » dont la seule efficacité avérée a été de supprimer des emplois sur les sites français. Si ALU veut créer des emplois dans les pays « low cost », tant mieux. Ce serait pour une fois un comportement socialement défendable, si le but n'était pas de profiter d'une main d'oeuvre plus facilement exploitable en raison de lois sociales quasi inexistantes.

Nous ne sommes pas responsables si ALF met fin brutalement à des projets, présentés au départ comme l'avenir de la société, jetant littéralement à la poubelle le résultat d'années de notre travail : le projet ATCA, « Application Enablement » et d'autres encore, simplement pour cause de réduction de budgets.

Nous, salariés, faisons ce que nous pouvons, avec les effectifs que nous sommes, après des années de suppressions de postes, avec la motivation qui est la nôtre, après des années de stagnation des salaires. Nous n'avons pas à accepter de payer les conséquences des choix de la direction.

GPEC ou PSE ? La peste ou le choléra ?

Dans leur prétendue interview suivant le CCE du 22 novembre, « Qu'est-ce qui nous attend en 2012 ? », P. Homsy et S. Lebreton, PDG et DRH d'ALF, faisaient l'apologie de la GPEC, qui « permet d'anticiper notre avenir ». En matière d'anticipation, annoncer, fin 2011, 513 suppressions de postes pour 2012, on a vu mieux. En fait l'essentiel du discours de la direction visait à nous préparer à payer le prix pour rassurer les actionnaires, puisque « le marché nous a sanctionné sévèrement » (dixit P. Homsy) à l'annonce des résultats du 3ème trimestre 2011.

Malgré les déclarations sur « la création de passerelles métiers en mettant en place les plans de formation nécessaires », la direction n'a jamais mis en place de budget formation spécifique pour les reclassements. Et au vu des résultats de la GPEC 2011, il est clair que la



solution privilégiée par la direction c'est la mobilité externe, en clair : la porte.

Car l'objectif de la direction c'est d' « accélérer notre transformation et réduire rapidement

notre structure de coûts », c'est-à-dire que les mesures de la GPEC ne visent pas à faire franchir à l'entreprise un cap prétendument difficile, mais bien à la façonner selon les rêves de la direction : moins d'effectifs, moins de masse salariale, plus de productivité.

En conséquence le débat « GPEC ou PSE » n'a pas lieu d'être. La direction appliquera la méthode qui lui semblera la plus efficace pour pousser un maximum de salariés dehors. Les premières solutions avancées par la direction pour régler ses « problématiques d'emploi » consistent à réinternaliser des postes en sous-traitance, c'est-à-dire renvoyer des collègues prestataires pour confier leur poste à des salariés ALF privés du leur. En fin de compte ce sont toujours des suppressions de postes, avec éventuellement un licenciement à la clé pour les prestataires concernés. Pourtant ce

n'est pas le travail qui manque, ce sont les budgets.

Bien sûr certains d'entre nous seront bien contents de pouvoir quitter ALF avec la GPEC, en particulier avec les mesures d'âge. Mais les mesures d'un PSE n'auraient sans doute pas été différentes. Cela fait des années que la direction se vante de réaliser ses PSE « au volontariat ». Rien d'étonnant vu les perspectives présentées par la société, la dégradation de la rémunération et des conditions de travail, l'argent mis sur la table pour les départs, le tout agrémenté de pressions individuelles pour susciter des « volontaires ». A cet égard la seule différence dans le cas de la GPEC tient dans les procédures légales à suivre. La GPEC n'est ni meilleure ni pire qu'un PSE, tant que la volonté de la direction est de baisser les effectifs.

Pas de départs sans volontariat

Nous devons faire en sorte qu'il n'y ait pas de mobilité externe hors volontariat véritable, que la direction, comme c'est son obligation légale, fournisse du travail à chaque salarié, quitte à partager le travail entre tous, que les RH soient en charge de trouver des reclassements corrects en interne, et non des propositions de postes inacceptables pour pousser les salariés vers la sortie à l'usure, que de vraies formations soient proposées aux salariés qui devraient changer de métier ou de

secteur d'activité, avec un budget adéquat, alors que dans l'accord GPEC rien de spécifique n'est prévu pour ce cas, quand dans le même temps les mesures de mobilité externe sont chiffrées au centime près.

Si vous êtes l'objet d'un ciblage individuel pour une suppression de poste, contactez-nous. Si vous n'êtes pas volontaire pour partir, la direction ne peut pas vous y contraindre.

Tout travail mérite salaire

Certains d'entre nous, sensibles au discours de la direction sur la situation d'ALU, inquiets pour leur emploi, peuvent penser que l'heure n'est pas aux revendications salariales. Pourtant les deux questions résultent du choix de la direction d'utiliser la masse salariale comme variable d'ajustement. Nous n'avons pas à accepter d'être mis à la porte. Nous n'avons pas plus à accepter que notre rémunération continue de prendre du retard, que notre pouvoir d'achat continue de se réduire. Si la direction prétend avoir des difficultés avec les comptes de l'entreprise, il n'y a pas de raison que ça se répercute sur nos comptes en banque.

80% de syndiqués pour se mobiliser contre le 0% : syndiquons-nous !

Ça coûte moins cher qu'un jour de grève et ça devrait mettre la pression sur notre direction...
On peut être syndiqué sans pour autant être « embarqué » dans un rôle de militant.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble dans le syndicat, nous serons plus forts !

Bulletin de contact et de syndicalisation :

Nom :Prénom :

Adresse :

.....

Code postal :Ville :