



# Un calendrier au pas de charge imposé par la direction

## Où en sommes-nous ?

Comme la loi le permet, les élus du CCE (Comité Central d'Entreprise) d'ALF ont mandaté

- Un expert économique dont le rôle est d'examiner le bien-fondé des suppressions d'emplois, les conséquences et les alternatives aux licenciements qui doivent rester le dernier recours pour faire face à des difficultés.
- Une expertise CHSCT pour examiner les conséquences des suppressions d'emplois sur la santé et les conditions de travail de ceux qui vont rester (charge, désorganisation,...)

La direction traîne à fournir à l'expert économique les documents nécessaires et l'expertise des CHSCT doit commencer. **Nous n'aurons les résultats complets des expertises qu'à mi-janvier.**

L'ensemble des Organisations Syndicales pense qu'il faut pouvoir utiliser au mieux les résultats de ces 2 expertises.

La Direction nous impose un calendrier au pas de charge. Dès le 3 décembre, elle souhaite débiter les négociations sur le « livre 1 », c'est à dire les conditions de départs de l'entreprise.

Sa précipitation nous conforte dans l'idée qu'elle veut court-circuiter d'éventuels arguments mis en lumière par les expertises.

A la CGT, nous pensons que la logique est de ne pas négocier des conditions de départ des salariés **avant** d'avoir examiné toutes les alternatives possibles. Si les négociations des plans précédents ont amené à des conditions de départ acceptables, nous en sommes très loin dans le PSE Managers et le PSE4. Pour la CGT, il nous semble plus important de se battre jusqu'aux limites autorisées par la législation contre les licenciements et les externalisations. Nous savons tous que l'enchaînement de ces plans ne fait que condamner nos sites à un avenir incertain.

**Avec les mobilisations que nous avons menées ensemble, nous avons obtenu :**

- La diminution de 127 licenciements par ré-internalisation de la sous-traitance
- Le passage au volontariat jusqu'au 30 juin 2010 des départs du PSE et des externalisations.

Malgré ces avancées, **il reste 562 suppressions d'emplois et 150 postes supprimés par externalisations.**

**Nous pensons qu'il faut poursuivre la mobilisation pour obtenir au minimum le maintien de tous les emplois sur tous les sites par :**

- L'arrêt de toutes les suppressions d'emplois avec le remplacement de chaque départ par une embauche en CDI sur le même site.
- L'apport de charges où cela est nécessaire et le partage du travail entre tous sans perte de salaire partout, afin de préserver la santé de ceux qui restent.

*Ce qui nous amène dans la pratique à revendiquer :*

- A Ormes, la ré-internalisation de charges sous-traitées qui sont largement supérieures aux postes supprimés.
- Le maintien de l'activité de production de cartes à Eu car c'est indispensable d'avoir le retour de la production pour étudier des cartes performantes.
- L'arrêt de l'externalisation de PSP-RH dont le gain économique est mis en cause par l'expert économique
- L'apport d'activités pérennes pour Orvault, Lannion et Ormes avec l'embauche de jeunes
- A Vélizy, le reclassement dans des postes équivalents et sur le site qu'ils choisiront de tous les salariés impactés, en particulier à EMEA [Europe Middle East (moyen orient)Africa (Afrique)], ventes, offres, QACC [Quality Assurance and Customer Care (assurance qualité et support client)] et services financiers

La stratégie de suppression d'emploi, de délocalisation d'activités, d'externalisation des compétences est mauvaise. La direction nous présente à chaque PSE les licenciements comme la solution inévitable aux problèmes de l'entreprise. Mais ils ne sauvent en rien l'entreprise puisque tous les 9 mois, elle impose un nouveau PSE. Cette stratégie a conduit à une pyramide des âges totalement inversée pour certains établissements : sans apport d'activités nouvelles ni embauches de jeunes, ces sites sont condamnés à brève échéance.

En plus du choix de « localiser près du client » les services avant-vente (EMEA), la direction fait des prévisions de chiffres d'affaire 2010 basé sur la mauvaise année 2009 pour mieux justifier ses licenciements. Et elle choisit de faire appel à la sous-traitance en cas de reprise.

La CGT réaffirme la nécessité de poursuivre les actions contre le PSE et ces externalisations.

## **Des négociations imposées**

Si la direction générale d'ALF est pressée de répondre aux objectifs fixés par Verwaayen, les salariés n'ont pas à devancer l'appel pour se faire licencier.

A la CGT, nous pensons que, **les négociations sur les conditions de départ ne doivent pas être entamées tant que toutes les solutions alternatives aux suppressions d'emplois n'ont pas été examinées.** En particulier dans les domaines où les offres de reclassement internes sont quasi-inexistantes.

**La Direction nous impose un calendrier en ouvrant les négociations du livre 1 dès le 3 décembre.**

Avec ou sans la présence des représentants de la CGT, les négociations se tiendront. Nous avons toujours pris nos responsabilités quand l'heure est venue de se mettre autour d'une table. Les syndicats CGT d'ALF ont donc décidé de ne pas laisser les négociations se passer sans eux.

Nous participerons donc le 3 décembre à la première réunion de négociations pour y imposer notre vigilance, assurer notre responsabilité vis à vis des salariés et peser de notre détermination à préserver l'emploi.

**Restons mobilisés pour défendre et revendiquer l'apport d'activités et des embauches de jeunes pour garantir l'avenir de nos sites.**