

Paris Le 24/11/2009

QUATRIÈME ET DERNIÈRE RÉUNION DE NÉGOCIATION ATTS

En préambule, JP Mullie R.H. France insiste sur l'importance de cet accord, qui d'après lui serait indispensable pour la préservation de la compétitivité des sites français et également sur le fait que cet accord pourrait limiter voire éviter des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (appelé dans le passé Plan sociaux).

En revanche, il confirme que le départ de salariés dans le cadre de l'ATTS (Aménagement du Temps de Travail des Séniors) ne doit en aucun cas mettre en péril les sites sur lesquels ils travaillent, c'est-à-dire que l'ensemble des salariés qui pourraient prétendre à s'inscrire dans ce dispositif ne pourrait pas le faire si la Direction considère qu'ils occupent un poste "clé" dans l'entreprise.

La principale raison de ce blocage, pour la CFDT, est que le groupe dit clairement qu'aucune embauche ne sera accordée en contrepartie des entrées en ATTS.

PRINCIPES D'APPLICATION

Un long débat s'est instauré avec les Organisations Syndicales et particulièrement avec la CFDT qui demande l'application à l'ENSEMBLE du personnel de TOUTES les sociétés du groupe en France.

Sans détour, la Direction réaffirme que cet accord ne pourra pas s'appliquer à tous. Seuls les salariés n'ayant pas un emploi "clé" pourraient prétendre à l'ATTS.

Alors quid des salariés de production qui aujourd'hui ne sont pas assez nombreux pour faire fonctionner correctement les installations.

Si l'accord était signé, chaque entreprise serait informée et consultée sur son éligibilité à l'ATTS puis sur les critères, définis par les directions, à retenir pour sélectionner le personnel qui pourrait y prétendre.

PRINCIPAUX CHANGEMENTS DANS LE TEXTE

- L'accord ATTS n'a pas vocation à assurer le départ anticipé de salariés en contrepartie d'embauches d'autres salariés.
- Durée de l'accord diminuée d'un an, maintenant il s'appliquerait jusqu'au 31/12/2010 au lieu du 31/12/2011 dans la précédente version de l'accord !
- Pour pouvoir prétendre à entrer dans le dispositif, l'accord impose un départ en retraite à taux plein 12 trimestres après l'entrée en ATTS. Dans le précédent accord c'était 14 trimestres !
- Pour le salarié qui pose sa candidature, sur le principe du double volontariat, le délai de réponse de la hiérarchie pourrait aller jusqu'à 3 mois contre 1 mois auparavant !
- Une référence est faite à l'accord européen signé avec la Fédération Européenne de la Métallurgie "*maîtriser et anticiper le changement chez ArcelorMittal*".

POSITION CFDT

Sur la forme, la CFDT est intervenue sur la manière dont se sont déroulés les différentes négociations. Rien n'est clair, certains éléments importants sont remis en cause d'une réunion à l'autre. Bref on a du mal à suivre la finalité du texte (QUAND IL Y EN A UN !).

Sur le fond, ce qui est le plus important, on a parlé d'un accord central pour mettre en place des mesures équitables entre les salariés du groupe en France. Dès l'annonce de cette négociation beaucoup d'espoirs sont nés dans l'esprit du personnel le plus âgé. Avec la mise en place du Plan de Départs Volontaires, dans tous les secteurs, les ateliers, les bureaux il y a aujourd'hui un manque cruel de personnel !

Mais NON ça ne suffit pas, il faut encore réduire les effectifs et principalement dans les emplois non liés à la fabrication. Et pour ce faire, le groupe veut mettre en place des mesures d'Aménagement

du Temps de Travail des seniors, qui ne s'appliqueront qu'aux personnes qui subissent le moins de pénibilités (rotation en poste, mauvaises conditions de travail etc..., sont oubliés).

Et pourtant dans les entreprises il n'y a jamais eu autant besoin de mettre en place le transfert de compétences à travers le tutorat et le parrainage. Il y va de la survie de nos entreprises !

Après une longue intervention démontant, point par point, le texte de la Direction, la CFDT, en attendant le texte définitif, a d'ores et déjà déclaré que celui-ci était à des années lumières de ce que les salariés attendaient de cette négociation. Nous prendrons notre position officielle lorsque nous aurons le texte définitif **en sachant d'ores et déjà que nous ne signerons pas cet accord. Et cela, sans préjuger des suites judiciaires que nous pourrions y donner, si la Direction persistait dans son entêtement !**

POUR LA CFDT LES CHOSES SONT CLAIRES, MEME SI VOUS PENSIEZ POUVOIR ENTRER DANS LE CADRE DE CET ACCORD, NE CROYEZ PAS QUE VOUS SEREZ CHOISIS. C'EST L'ENTREPRISE ET ELLE SEULE, QUI DECIDERA QUI PEUT, OU NON, ENTRER EN ATTS !

VOUS NE PARTIREZ QUE SI VOTRE DEPART NE MET PAS EN "PERIL L'ENTREPRISE" BREF CEUX QUI NE SONT PAS INDISPENSABLES POURRONT ENTRER DANS LE DISPOSITIF, LES AUTRES RESTERONS AU BOULOT. C'EST UNE NOUVELLE DISCRIMINATION MISE EN PLACE DANS LES SITES ! CERTAINS SERAIENT DONC INDISPENSABLES ALORS QUE D'AUTRES.....COMMENT POURRAIT-ON CAUTIONNER DE TELLES INEGALITES ?