

PN, le 10 nov. 06

- ✓ Le secteur mondial de l'aluminium a connu ces dernières années un très important mouvement de concentration avec des fusions acquisitions. ALCAN, groupe canadien, a activement participé à la consolidation du secteur par le rachat successif d'ALUSUISSE en 2000 puis de PECHINEY en 2003... Le nouvel ensemble fait donc partie des acteurs majeurs de cette industrie dans le monde (65 000 salariés sur 430 sites dans 59 pays). ALCAN est un groupe de culture anglo-saxonne, au management très centralisé où la création de valeur pour l'actionnaire (shareholder value) est l'objectif essentiel. ALCAN SINGEN, ex ALUSUISSE en Allemagne regroupe trois sites historiques fortement ancrés sur leurs territoires respectifs produisant des films aluminium pour l'emballage, des produits extrudés (profilés pour différents débouchés), des composants pour l'automobile... Le collectif de travail se caractérise globalement par un faible niveau de qualification et une ancienneté forte.
- ✓ En juin 2005 le management du groupe au Canada a informé les responsables des implantations allemandes (Singen) et Suisse (Sierre) de la décision de restructurer les deux entités pour en améliorer la rentabilité en réaffectant les activités productives entre les deux pays. Ce plan entraîne la suppression de 460 emplois en Allemagne. La direction canadienne qui souhaite clairement mener les opérations de restructuration rapidement se heurte à la culture des relations sociales allemandes. On peut parler de véritable choc entre les deux conceptions. De surcroît ALCAN SINGEN dispose d'un très fort taux de syndicalisation, d'un conseil d'entreprise très actif dans l'activation de ses droits et d'une implication réelle des autres parties prenantes : autorités politiques locales, experts et consultants mandatés par le Conseil d'entreprise (PCG). Le processus de restructuration doit se dérouler jusqu'au 31 décembre 2006. Le rapport de forces local, face au mode de gouvernance d'ALCAN, a débouché sur une mobilisation sociale avec grève d'avertissement et manifestation des salariés et de la population, conduisant le groupe à mieux intégrer la réalité des relations sociales en Allemagne.
- ✓ Une « table ronde » temporaire a finalement été acceptée par le management pour examiner les éventuelles alternatives dans le traitement social des situations individuelles de salariés impactés par la restructuration.
- ✓ Le Conseil d'entreprise a proposé d'examiner la possibilité d'une réduction du temps de travail non compensée pour diminuer les suppressions d'emplois ; Cette proposition qui impliquait de déroger à l'application de la convention collective de branche signée par le syndicat IG Metall n'a pu aboutir. Le management n'a pas voulu faire entorse à son objectif de réduction des emplois pour abaisser les coûts de production des sites restructurés.
- ✓ Sur les 460 emplois supprimés : 80% correspondent à des préretraite, formations longues et à des départs volontaires. 20% sont des licenciements contraints. En octobre 2006, 50% de ces salariés ont retrouvé un emploi par le biais du service public de l'emploi dans un bassin d'emploi plutôt dynamique par rapport à d'autres régions allemandes.