



# NOTRE BILAN D'ACTIVITÉ

## Table des matières

Les accords collectifs que nous avons négociés et signés :.....	1
Les accords que nous avons refusé de signer :.....	2
Notre intervention dans les instances représentatives du personnel de l'établissement TIS Saint-Ouen.....	4
Notre contribution à l'organisation et à la gestion des œuvres sociales et culturelles du CE TIS Saint-Ouen..	5
Pour une prime de 2000€ pour tous.....	6
Contre l'externalisation de la comptabilité.....	6
Pour la défense des retraites.....	6

**LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES (élections des Délégués du Personnel et des membres du CE) AURONT LIEU A SAINT-OUEN SUR TIS LE 11 OCTOBRE ET SUR CSY LE 8 NOVEMBRE.**

**SI VOUS ETES SALARIE SUR CSY, NOUS VOUS INVITONS A NOUS CONTACTER POUR VOUS PRESENTER SUR DES LISTES FO POUR LA DEFENSE DES INTERETS DU PERSONNEL.**

Nous faisons ici le bilan de notre action depuis les dernières élections professionnelles, qui avaient eu lieu début 2010, du moins sur les points principaux.

### **Les accords collectifs que nous avons négociés et signés :**

- Au niveau du groupe Alstom France<sup>1</sup> :
  - l'accord de participation des salariés aux résultats du groupe Alstom, qui permet le versement de la 'participation' à chaque salarié une fois par an, le cas échéant ; il est à noter que sur proposition de FO une mutualisation a été introduite dans le calcul de la participation, ce qui a permis aux salariés de Transport de percevoir une participation cette année malgré le résultat négatif d'Alstom Transport France ;

<sup>1</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-groupe/accords-groupe/>

- les accords de groupe pour les assurances complémentaires frais de santé et prévoyance ; l'intérêt de ces accords est la prise en charge par l'employeur de 60% des cotisations pour ces couvertures, hors options facultatives.
- Au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A. (France)<sup>2</sup> :
  - l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap, qui prévoit des aménagements spécifiques pour les salariés handicapés (autorisations d'absence, adaptation du poste de travail, formation, aide à l'achat d'appareillages, ...) et l'embauche de personnes handicapées ;
  - l'accord sur l'équilibre travail et vie privée, qui améliore les droits à congé en terme de durée ou d'indemnisation, étend les autorisations d'absences (voir notre guide syndical des congés mis à jour le 25 juillet 2012 et téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/congés>) et prévoit un budget annuel de 0,1% de la masse salariale pour des mesures sur les établissements. Cet accord instaure notamment l'allongement d'une semaine du congé de maternité, suivi d'une semaine de mi-temps indemnisé à 100%, le paiement du congé de paternité de 11 jours à 100%, l'abondement des jours du CET en cas de naissance d'un enfant, l'amélioration des congés liés aux événements familiaux, etc.
- Au niveau de l'établissement TIS Saint-Ouen<sup>3</sup> :
  - l'accord sur l'équilibre travail et vie privée concernant l'utilisation du budget ci-dessus : réservation de berceaux en crèche pour les enfants des salariés, une journée supplémentaire de congé pour garde d'enfant malade, garde d'enfants pendant les déplacements professionnels, garde d'enfants malades, prise en charge des frais de déplacements induits par l'hospitalisation d'un proche parent sur au moins sept jours, prise en charge des frais d'accompagnement d'un proche parent handicapé, aide financière aux formalités d'adoption, permanence d'une assistante sociale le lundi matin sur le site Alstom de Saint-Ouen ;
  - l'accord d'établissement relatif à la récupération des ponts, qui permet aux salariés soumis à l'horaire collectif d'avoir trois jours de pont par an en plus des congés payés et des RTT. Les ingénieurs et cadres et les ATAM V3 en bénéficient aussi, car l'établissement est fermé les jours de pont.
  - l'accord d'établissement relatif aux contingents d'heures des œuvres sociales, qui permet de disposer d'un contingent annuel d'heures égal à 2heures multipliées par le nombre de salariés à l'effectif pour les activités sociales et culturelles ;
  - l'accord sur le travail à domicile pour les salariés de l'ex-établissement TIS de Meudon qui ont vu leur temps de trajet aller et retour augmenter d'au moins une heure du fait du transfert à Saint-Ouen.

### ***Les accords que nous avons refusé de signer :***

- Au niveau du groupe Alstom France<sup>4</sup> :
  - l'accord GPEA (gestion prévisionnelle des emplois et des âges), qui prévoit dans son paragraphe 2.2.1 que dans le cas d'une « *situation d'emploi menacé par des évolutions économiques ou technologiques* » l'initiative de la « *mobilité externe* » « *peut venir indifféremment de l'entreprise ou du salarié [sic]* ». Le dispositif de « *mobilité externe* » prévu par cet accord comprend un « *congé de*

<sup>2</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

<sup>3</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-sif.org/accords/>

<sup>4</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-groupe/accords-groupe/>

*mobilité* » d'une durée maximale d'un an pendant lequel le salarié est détaché dans une entreprise extérieure au groupe Alstom. Au terme du congé de mobilité du salarié, le contrat de travail est rompu avec indemnité de licenciement, que le salarié ait ou non retrouvé un emploi stable...**Signer cet accord aurait signifié donner un accord de principe sur la suppression des emplois menacés par des « évolutions économiques ou technologiques », alors que ces évolutions sont décidées en général par le patronat, notamment les délocalisations vers les pays à bas coût de main-d'œuvre.** Pour plus d'information sur ce sujet, voir notre communiqué du 2 février 2012 sur <http://www.fo-sif.org/nos-tracts>.

- Au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A. (France)<sup>5</sup> :
  - l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) n'a pas été signé par FO pour les mêmes raisons que celles du refus de signature de l'accord GPEA. En outre, dans certaines circonstances, cet accord permet à la Direction de déroger au Code du Travail pour la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel, en interdisant notamment le recours à un expert indépendant.
  - L'accord d'intéressement pour la période 2012-2015 qui indique : "*Une avance de 500€ à valoir sur le montant de l'intéressement tel qu'il sera déterminé à la clôture de l'exercice 2012-2013 sera versée à tous les salariés de la société Alstom Transport SA inscrits à l'effectif au moment du versement. Le versement de cette avance interviendra au cours de la seconde quinzaine du mois de juillet 2012 et sera distinct de celui de la paie.*" et plus loin : "*Dans le cas où le montant de l'intéressement dû à la clôture de l'exercice serait inférieur au montant de l'avance versée, la somme perçue en trop devrait intégralement être remboursée par les salariés au moyen d'un chèque.*" Alors que FO avait signé les accords d'intéressement précédents, elle a refusé de signer celui-ci qui oppose une fin de non-recevoir à notre demande de réelle compensation de l'absence d'intéressement en 2012.
- Au niveau de l'établissement TIS Saint-Ouen<sup>6</sup> :
  - l'accord relatif à l'horaire variable applicable aux salariés soumis à l'horaire collectif (non forfaités) n'a pas été signé par FO pour les raisons suivantes :
    - ◆ Il a annulé l'accord signé le 22 mars 2010 par la Direction et toutes les organisations syndicales de l'établissement qui donnait la possibilité de 12 jours d'absence par an pour récupération sur crédit d'heures (1 jour par mois);
    - ◆ Il a annulé le dispositif de pointage qui était défini dans l'accord d'établissement de 2002 (avenant au règlement de l'horaire personnalisé). Or le système de déclaration par le salarié lui-même des heures effectuées est la voie ouverte aux heures supplémentaires dissimulées.
  - L'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail n'a pas été signé par FO pour les raisons suivantes :
    - ◆ Il a annulé l'accord RTT SIF de 1999, qui garantissait explicitement les trois jours de pont pour les ingénieurs et cadres (au forfait jours) et les ATAM V3 (au forfait heures)

<sup>5</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

<sup>6</sup> Ces accords sont téléchargeables sur <http://www.fo-sif.org/accords/>

- ◆ Il a supprimé la journée de sorties avancées sur le plan collectif; seuls les salariés de l'établissement TIS Saint-Ouen (ex SIF Saint-Ouen) qui en bénéficiaient déjà avant la signature de cet accord continuent d'en bénéficier à titre individuel.

Rappelons que si les négociations n'avaient pas abouti à un accord, c'était le statut du site accueillant, c'est-à-dire le statut SIF, qui se serait appliqué automatiquement à tous les salariés de TIS Saint-Ouen.

## ***Notre intervention dans les instances représentatives du personnel de l'établissement TIS Saint-Ouen***

Nous sommes intervenus au CE, dans les commissions du CE, dans la commission 'restauration d'entreprise', aux réunions des DP (Délégués du Personnel), et au CHSCT, notamment :

- pour faire respecter les minima salariaux conventionnels, et notamment la revalorisation automatique de l'indice des ingénieurs en position II tous les trois ans, comme l'impose la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;
- pour l'égalité professionnelle notamment en matière salariale et en particulier entre les hommes et les femmes. Il s'agit de faire respecter le principe juridique « à travail égal, salaire égal ».
- Pour faire respecter les droits à congé, notamment les jours de fractionnement, les jours d'ancienneté, les avantages individuels acquis tels que la journée de sorties avancées ou les deux jours Marty, l'application de la règle du dixième pour le calcul de l'indemnité de congé payé légal pour les ingénieurs et cadres. Nous nous avons édité un guide syndical des congés pour informer les salariés de leurs droits (mis à jour le 25 juillet 2012 et téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/congés>).
- Pour la sécurité du personnel et l'hygiène, par exemple : pour le raccordement à la terre des armoires de simulateurs, la visibilité au niveau des passages piétons mis en place du fait des travaux de construction du bâtiment C2, l'amélioration de l'éclairage et l'installation de miroirs dans les parkings pour la visibilité, la dératisation régulière du site, le réapprovisionnement régulier des distributeurs de savon et d'essuie-mains, etc. ;
- pour la prévention du stress, qui s'est dégradée avec l'abandon de fait de la périodicité annuelle de la visite médicale, la diminution de l'horaire de mise à disposition d'un médecin du travail sur le site, la pression croissante pour la réduction des délais et des coûts ;
- pour l'amélioration du remboursement des frais de déplacements professionnels ;
- pour l'amélioration des conditions de travail sur les postes de travail et dans les salles de réunion ;
- pour l'amélioration de la restauration d'entreprise sur le site (très clairement des progrès restent à faire ...) et pour la revalorisation de la subvention versée par la Direction sur chaque repas, qui a été obtenue ;

- pour l'amélioration de la formation professionnelle, notamment pour l'utilisation du français dans les sessions de formation conformément à la loi, pour la formation des nouveaux embauchés n'ayant pas d'expérience en signalisation ferroviaire, pour la formation sur les systèmes et produits TIS, etc. ;
- pour le retrait de clauses inapplicables ou trop contraignantes dans la Charte de confidentialité proposée par la Direction aux collègues travaillant sur U500. Nous avons obtenu notamment que la clause prévoyant des sanctions soit retirée.

...

Ajoutons que nous avons été à l'initiative en février 2012 d'une lettre des quatre organisations syndicales à l'inspection du travail pour le respect des normes juridiques en matière de décompte du temps de travail, de congé, et de respect des minimas salariaux des conventions collectives, etc.

A la suite de cette démarche, **l'inspectrice du travail a adressé à la Direction une lettre (affichée sur nos panneaux syndicaux) pour lui demander** notamment :

- de mettre en place une vérification automatique du respect des minimas salariaux conventionnels,
- de préciser le mode de décompte des journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié en forfait jours,
- d'améliorer la gestion informatique des congés.

## ***Notre contribution à l'organisation et à la gestion des œuvres sociales et culturelles du CE TIS Saint-Ouen***

Les représentants FO sont intervenus non seulement dans les commissions obligatoires du CE (égalité professionnelle, formation professionnelle, logement) et au CHSCT, mais aussi dans les commissions des œuvres sociales et culturelles. En effet, si le rôle du CE vis-à-vis de la marche de l'entreprise et plus particulièrement de ses conséquences pour le personnel est le plus important, le CE est aussi chargé de gérer l'utilisation de la subvention de la Direction pour les œuvres sociales et culturelles (2,3 % de la masse salariale).

Nous avons participé à la commission VACANCES (chèques vacances), à la commission SEJOURS JEUNES, à la commission FAMILLE-ENFANCE (chèques rentrée scolaire), à la commission BILLETTERIE, à la commission LOISIRS ET CULTURE (chèques culture du 1er mai, ...), notamment à la tenue des permanences et à la gestion du club BRICOLAGE, de la VIDEOTHEQUE, et à la commission RESTAURATION.

Nous avons contribué à proposer au personnel un choix très large de voyages tant en matière de prix (séjours-club, circuits lointains, circuits proches, croisières) que de destinations, par le biais de la commission VOYAGES.

Nous avons contribué à l'élargissement de l'offre de billets cinéma (Ciné-chèques) permettant d'accéder à plus de salles en banlieue parisienne et province tout en augmentant le quota de billets pour les familles et les célibataires. Nous avons contribué à la mise en place de Week-Ends et à maintenir l'offre de promotions Disney pour l'été dans le cadre de la commission BILLETTERIE.

Nous avons proposé au personnel du matériel d'astronomie récent et contribué à organiser des conférences scientifiques/astronomiques dans le cadre de la commission ASTRONOMIE.

Nous avons contribué à proposer au personnel un choix de jeux vidéo important pour toutes les consoles de jeu dans le cadre de la commission LUDOTHEQUE.

...

**Nous avons mené différentes campagnes :**

### ***Pour une prime de 2000€ pour tous***

**FO a fait signer une pétition sur Alstom Transport France pour une prime de 2000€ pour tous**, qui a recueilli plus de 1500 signatures. La Direction s'est appuyée sur l'accord d'intéressement qu'elle vient de faire signer pour refuser cette prime de 2000€ pour tous (voir notre bulletin du 13 septembre 2012 sur <http://www.fo-sif.org/nos-tracts>). Nous avons à nouveau proposé aux trois autres organisations syndicales d'organiser ensemble une assemblée du personnel afin de décider ensemble de l'action à engager dans ce sens.

### ***Contre l'externalisation de la comptabilité***

**Nous avons été à l'initiative en mai 2011 d'une pétition commune des quatre organisations syndicales du site contre l'externalisation d'une partie des activités comptables.** Si l'externalisation n'a pas été empêchée, nous avons obtenu que la Direction s'engage à n'imposer aucune mutation géographique et à reclasser les salariés impactés sur des postes de qualification équivalente.

### ***Pour la défense des retraites***

En 2010, nous avons participé aux manifestations contre le recul de l'âge de départ en retraite et contre l'allongement de la durée de cotisation donnant droit à une retraite à taux plein. Nous avons expliqué les raisons de la revendication de retrait du projet de loi Fillon sur les retraites défendue par la confédération FO lors d'une **réunion d'information syndicale que nous avons organisée le 11 octobre 2010** sur Saint-Ouen (voir documents sur notre site [www.fo-sif.org](http://www.fo-sif.org), onglet 'retraites'). Nous pensons que si ce mot d'ordre de retrait du projet Fillon avait été retenu par l'intersyndicale au niveau national et interprofessionnel, le mouvement des millions de manifestants aurait pu obtenir le retrait du projet de loi.

Suite au classement du site TSO comme site amianté pour la période allant de 1960 à 1997, **nous avons été à l'initiative d'une lettre des quatre organisations syndicales adressée à la Direction Générale du Travail** demandant que le bénéfice de la CAATA (cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) soit étendu à tous les salariés du site présents pendant la période concernée sans distinction d'adresse portée

sur le bulletin de paie (25 ou 33 rue des Bateliers). La confédération FO qui siège au conseil de surveillance du FCAATA (Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) y est intervenue pour appuyer cette demande.

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018; Xavier KREBS, p.6004; Yves STROBBE, p.6617; Jean-Marie VERLOT, p.6459; Michel GARCIA, p.6343; Catherine BOUZARD, p.1367.

