
ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 11 OCTOBRE SUR TIS ST-OUEN

LES ENGAGEMENTS DES LISTES FO

Nous nous engageons à agir pour

- **la défense des emplois :**

- maintien et développement dans le périmètre Alstom des activités et des postes ;
- arrêt de la délocalisation des activités ;
- plan d'embauche pour les prestataires et les intérimaires ;

- **sur la question des salaires pour :**

- une augmentation générale des salaires pour toutes les catégories, y compris les ingénieurs et cadres et les ATAM V3, de façon à rattraper et maintenir le pouvoir d'achat,
- de véritables progressions de carrière,
- un budget spécial pour supprimer les disparités salariales, notamment entre hommes et femmes,
- le respect des minimas conventionnels de salaire, le 13^{ème} mois devant être versé en plus du minimum,
- la prise en charge par l'entreprise du « jour de solidarité » (lundi de pentecôte),
- l'extension de la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans pour les ATAM,
- le rétablissement des primes d'intéressement et de participation à leur niveau antérieur ;

- **sur les conditions de déplacement pour :**

- que les titres de transport et les frais d'hébergement soient payés sur compte d'entreprise ALSTOM et non sur un compte bancaire personnel comme c'est le cas avec la carte AMEX actuelle,
- la revalorisation des indemnités de déplacements et l'instauration d'une prime journalière de déplacement,
- la généralisation du voyage en classe affaires pour les longs trajets en avion (plus de 8 heures) ;

- **sur les conditions de travail pour :**

- préserver la surface disponible par poste de travail (10 m² sans compter les allées) ;
- régler les problèmes de climatisation et chauffage,
- le respect de la réglementation en matière de sécurité,
- régler de nombreux autres problèmes déjà soulevés en réunions de CE et DP ;

- **sur la formation professionnelle pour :**

- l'accroissement du budget à 6% de la masse salariale,
- le développement des formations orientées "métiers" et des formations à nos systèmes et produits, notamment pour les nouveaux embauchés ;

- **la défense des cas individuels :**

- nous continuerons à intervenir pour défendre les salariés qui nous sollicitent sur leur cas individuel (salaires, notation, etc.), ce que nous avons fait souvent avec succès.

Nous continuerons à agir pour que l'unité syndicale se réalise sur les revendications du personnel.

• Œuvres sociales et restauration d'entreprise :

- Nous continuerons à participer activement aux différentes commissions du CE et à la commission restaurant pour l'amélioration des prestations proposées au personnel (**voir nos réalisations et contributions sur www.fo-sif.org, onglet 'élections professionnelles', dans notre bilan d'activité**).
- Nous pensons que le personnel devrait être informé de manière détaillée sur la participation aux clubs et aux activités (bilans des commissions).

NOTRE COMPTE RENDU DE MANDAT 2010 - 2012

Tout d'abord, soulignons que FO s'est toujours efforcée de faire en sorte que l'unité syndicale se réalise sur les revendications du personnel avec la proposition d'actions communes. Parfois l'unité syndicale a été réalisée et parfois non. Dans ce dernier cas de figure, nous avons alors été parfois amenés à prendre nos responsabilités seuls.

Ainsi, par exemple, 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.

Autre exemple : 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, ...

Nous avons négocié et signé des accords qui apportent un plus au personnel : assurances complémentaires frais de santé et prévoyance, accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap, accords sur l'équilibre travail et vie privée, accord sur les ponts, ...

Ces accords constituent des compromis que nous avons estimé favorables aux salariés. Nous refusons par contre de signer les accords qui visent à associer les organisations syndicales à la mise en œuvre de plans de régression. Ainsi, par exemple, FO a refusé de signer l'accord GPEA (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Ages), ce qui aurait signifié donner un accord de principe sur la suppression des emplois menacés par des « évolutions économiques ou technologiques » (voir § « mobilité externe »), alors que ces évolutions sont décidées en général par le patronat, notamment les délocalisations vers les pays à bas coût de main-d'œuvre. **FO garde ainsi son entière liberté pour combattre les suppressions d'emplois et c'est un point d'appui irremplaçable pour le personnel.**

Notre bilan d'activité est téléchargeable sur www.fo-sif.org (onglet 'élections professionnelles') (ou par flash code ci-dessous) Vous pourrez aussi trouver sur notre site (onglet 'congés') notre **guide des congés** qui intègre les dispositions propres à notre établissement.

LE RÔLE DU CE

La fonction la plus visible du CE est la gestion des œuvres sociales et culturelles. Pourtant, le rôle principal du CE est un rôle dit « économique » : la Direction est tenue d'informer le CE de la marche de l'entreprise et des dispositions relatives aux conditions d'existence du personnel ; le Code du Travail impose à la Direction de consulter le CE sur les transferts d'activités, sur les réorganisations, sur la situation salariale comparée des hommes et des femmes, sur la formation professionnelle, sur l'activité du service de santé au travail, sur le règlement intérieur, etc. Un Procès-Verbal de la réunion mensuelle est établi et signé par la Direction et le secrétaire du CE. Ceci permet souvent d'obtenir de la part de la Direction des engagements ayant une valeur juridique.

Enfin, depuis la loi du 20 août 2008, ce sont les résultats électoraux au CE qui établissent la représentativité des organisations syndicales et donc leur habilitation à négocier.

Ajoutons que les CE des différents établissements d'Alstom Transport S.A. élisent des représentants au CCE (Comité Central d'Entreprise).

Les élus au CE et les Délégués du Personnel élisent un CHS-CT (Comité d'Hygiène Sécurité – Conditions de Travail).

Les membres du CE sont élus pour deux ans.

LE RÔLE DES DP (délégués du personnel)

Les Délégués du Personnel ont pour mission de présenter à la Direction toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives :

- à l'application du Code du Travail
- au contrat de travail du salarié (classifications et coefficients, horaires et durée du travail, lieu de travail)...
- à l'application des Conventions Collectives et des Accords Collectifs applicables dans l'entreprise
- aux salaires
- à l'application de toutes lois et/ou règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Les DP sont élus pour deux ans.

Voter pour les listes FO, c'est voter pour des représentants qui rendent compte régulièrement de leurs mandats.

