

NOTRE BILAN D'ACTIVITÉ

Table des matières

Les accords collectifs que nous avons négociés et signés depuis les dernières élections.....	1
Les accords que nous avons refusé de signer depuis les dernières élections.....	2
Notre intervention dans les instances représentatives du personnel de l'établissement TIS Saint-Ouen.....	3
Notre contribution à l'organisation et à la gestion des œuvres sociales et culturelles du CE TIS Saint-Ouen.....	4
Démarches pour étendre le bénéfice de la préretraite amiante à tous les salariés de TIS Saint-Ouen concernés.....	5
Nous avons mené différentes campagnes.....	5

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (élections des Délégués du Personnel et des membres du CE) AURONT LIEU A SAINT-OUEN SUR TIS LE 9 OCTOBRE 2014.

Nous faisons ici le bilan de notre action depuis les dernières élections professionnelles, qui avaient eu lieu en octobre 2012, du moins sur les points principaux.

Les accords collectifs que nous avons négociés et signés depuis les dernières élections

- Au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A. (France)¹ :
 - 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 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, 3 jours de congé rémunérés à 100% pour la garde d'un enfant malade (1 jour supplémentaire obtenu à l'initiative de FO), l'amélioration des congés liés aux événements familiaux, etc.
- Au niveau de l'établissement TIS Saint-Ouen² :
 - l'accord sur l'équilibre travail et vie privée concernant l'utilisation du budget ci-dessus qui porte sur les points suivants :

¹

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

²

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

- réservation de berceaux en crèche pour les enfants des salariés,
- formation « parcours d'aide à la parentalité »,
- aide financière pour la garde d'enfants pendant les déplacements professionnels, la garde d'enfants malades, aide financière en cas de défaillance du mode de garde habituelle,
- prise en charge des frais de déplacements induits par l'hospitalisation d'un enfant ou proche parent sur au moins sept jours dans la limite d'un plafond de 900€/an,
- prise en charge des frais d'accompagnement d'un proche parent handicapé dans la limite d'un plafond de 200€/an,
- aide financière aux formalités d'adoption,
- aide financière au soutien scolaire,
- permanence d'une assistante sociale le lundi matin sur le site Alstom de Saint-Ouen,
- réduction des horaires pendant trois mois sans perte de salaire en cas de reprise d'activité suite à un congé maladie de plus de trois mois, un congé maternité ou un congé parental d'éducation,
- un jour de congé en cas de déménagement de la résidence principale,
- aide financière au déménagement dans le cas où la durée du trajet domicile-lieu de travail est réduite de manière significative (réduction au moins égale à 1 heure aller/retour et durée du nouveau trajet au plus égale à 1 heure aller/retour),
- formation de préparation à la retraite;
- les accords d'établissement relatifs à la récupération des ponts fixant les jours de pont chaque année. L'accord cadre sur les ponts 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.

Les accords que nous avons refusé de signer depuis les dernières élections

- Au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A. (France)³ :
 - Nous n'avons pas signé l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) car nous refusons d'être associés aux suppressions d'emplois (voir notre tract du 7 avril 2014 téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/nos-tracts/>). Nous avons cependant participé à la commission de suivi GPEC sur l'établissement de façon à être informé et exprimer notre point de vue.
 - Nous avons refusé de signer l'accord sur l'égalité hommes/femmes qui est selon nous contraire à l'esprit de la loi (pas d'engagement ni d'objectif précis, indicateurs légaux non respectés, ...). Voir à ce sujet notre bulletin du 7 juin 2013 téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/nos-tracts/>.
- Au niveau de l'établissement TIS Saint-Ouen : aucun refus de signature sur la mandature de deux ans.

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

Nous sommes intervenus au CE, dans les commissions obligatoires du CE (commission égalité professionnelle, commission logement, commission formation professionnelle), 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. Nous avons réclamé et obtenu que le dispositif du congé de fin carrière financé par le CET prévu par l'accord ATSA de 2007 sur le CET soit effectivement appliqué. Nous avons édité un guide syndical des congés pour informer les salariés de leurs droits (dernière mise à jour faite le 24 juillet 2014 et téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/congés>).
- Pour la **sécurité**. Nous avons été notamment à l'initiative d'une alerte intersyndicale inscrite sur le registre du CHSCT mettant en demeure la Direction de faire vérifier toutes les fenêtres des bâtiments Kappa et Sigma, suite à la chute d'une fenêtre sur Kappa en septembre 2013. Les fenêtres ont été vérifiées sur Kappa et les contrôles sont en cours sur Sigma.
- FO est intervenue à plusieurs reprises pour le nettoyage des parkings, alors que la présence de boue était dangereuse pour les deux-roues.
- Nous avons été à l'initiative d'une démarche intersyndicale auprès de l'Inspection du Travail qui a abouti à la mise à la terre de toutes les armoires de simulation sur les plates-formes de test.
- Pour la **formation professionnelle**, et notamment pour le développement des formations à nos métiers et systèmes de signalisation. Nous avons été à l'initiative d'une lettre intersyndicale à l'Inspection du Travail pour le rétablissement des formations 'passerelle cadre' et 'promotion cadre' conformément au plan de formation professionnelle 2013-2014 initialement soumis au vote du CE. Il a été obtenu la programmation de sessions de ces deux formations en 2014. Le passage des ATAM au statut cadre est lié à la participation à ces formations, qui avaient été suspendues en juillet 2013 pour raisons d'économie par P. Kron.
- Pour l'amélioration des **conditions de travail**. Nous avons notamment été à l'initiative d'une réclamation, appuyée par les autres organisations syndicales, pour l'insonorisation de la salle cœur de réseau sur Kappa afin de diminuer le niveau de bruit sur les postes de travail à proximité. Cette

démarche a abouti notamment à la pose d'une cloison anti-bruit, avec une nette diminution du niveau sonore.

- FO a écrit à l'inspection du travail pour que les prérogatives du CHSCT soient respectées à l'occasion du réaménagement des bureaux sur l'établissement. Suite à cette démarche, l'inspection du travail a écrit à la Direction pour que le CHSCT soit effectivement consulté sur cette question, alors que la Direction avait commencé le réaménagement des espaces de travail sans avoir consulté le CHSCT au préalable. Alors qu'initialement la Direction avait pour objectif de tasser l'ensemble du personnel de TIS Saint-Ouen dans le bâtiment Kappa, elle a finalement reconnu qu'une partie du personnel de notre établissement aura ses postes de travail sur Sigma. Il a été aussi obtenu que des isolements supplémentaires soient installés sur Kappa et que les copieurs soient remplacés par des modèles moins bruyants.
- Nous sommes intervenus, avec les autres organisations syndicales, pour que soit mis fin aux dysfonctionnements de la climatisation (notamment les chutes de dalles de faux-plafond dues aux fuites d'eau). Le fonctionnement du système de climatisation n'est cependant toujours pas satisfaisant.
- Nous avons obtenu dans le cadre d'une réclamation intersyndicale que pour les déplacements professionnels les billets d'avion soient pris en charge sur un compte central non nominatif et non plus sur les cartes AMEX individuelles à compter du 1er avril 2014.
- ...

Nous avons aussi participé au comité de pilotage handicap, dans le cadre de l'application de l'accord handicap que nous avons signé au niveau d'Alstom Transport S.A. Il est à noter que pour l'établissement la Direction n'a pas réalisé les objectifs de recrutement de personnes handicapées inscrits dans cet accord, puisque aucune personne handicapée n'a été recrutée depuis la signature de cet accord en décembre 2011.

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, vidéothèque, ...), et à la commission RESTAURATION.

Nous avons par exemple contribué à :

- étendre l'offre de billets de cinéma aux ciné-chèques, à continuer de proposer des promotions Disney en été et des coffrets Wonderbox dans le cadre de la commission BILLETTERIE.
- 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 et de sorties le WE dans le cadre de la commission WEEK-ENDS.
- proposer un large choix de matériels astronomiques, de cours d'astrophysique à distance, ainsi que des conférences scientifiques sur des thèmes divers dans le cadre de la commission ASTRONOMIE.
- proposer au personnel un choix de jeux vidéo important pour toutes les consoles de jeu dans le cadre de la commission LUDOTHEQUE.

...

Démarches pour étendre le bénéfice de la préretraite amiante à tous les salariés de TIS Saint-Ouen concernés

A l'initiative de FO, une lettre intersyndicale des quatre organisations syndicales avait été adressée à la Direction Générale du Travail afin que le bénéfice de la Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA) soit étendu à tous les salariés du site présents pendant la période de 1960 à 1997 sans distinction d'adresse portée sur le bulletin de paie (voir notre tract du 3 mai 2012 téléchargeable sur <http://www.fo-sif.org/nos-tracts/>). Nous avons été reçus par l'inspection du travail pour défendre ce dossier qui est maintenant remonté au ministère.

Nous avons mené différentes campagnes

- FO a été à l'initiative du rassemblement national intersyndical du 21 mai dernier au ministère de l'économie pour le maintien de l'intégrité du groupe Alstom, pour une recapitalisation du groupe par l'Etat avec la mise en place d'une véritable stratégie industrielle qui préserve les sites, les activités, les technologies du groupe ainsi que tous les emplois.
- FO a été à l'initiative du rassemblement intersyndical (FO et CGT) devant OMEGA le 29 avril dernier pour le retrait du plan de licenciements sur l'établissement Omegat présenté par la Direction, pour le maintien dans le périmètre Alstom de tous les postes de travail et des activités, pour qu'il n'y ait aucun licenciement.
- La confédération FO a été à l'initiative de la manifestation unitaire (FO, CGT, FSU, Solidaires) le 18 mars dernier pour refuser le pacte de responsabilité (pacte d'austérité), pour le maintien du

financement de la Sécurité Sociale et de toute la protection sociale basée sur les cotisations sociales, pour une politique créatrice d'emplois stables et statutaires qui rompe avec les cadeaux faits au patronat et aux actionnaires, pour l'augmentation des salaires, des retraites et des minima sociaux pour toutes et tous afin de relancer la consommation étranglée par l'austérité qui aggrave le chômage et la précarité, pour l'arrêt des coupes drastiques dans les budgets, pour le maintien, le développement des services publics.

- FO avait appelé à participer aux manifestations fin 2013 pour le retrait du projet de loi sur les retraites, dont la mesure principale était l'augmentation de la durée de cotisation.
- FO avait appelé avec la CGT à manifester en avril 2013 pour le retrait du projet de loi sur « la sécurisation de l'emploi », qui attaquait les droits des salariés et des instances représentatives du personnel. Ce projet de loi transcrivait l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par CFDT, CFTC, CFE-CGC. Cette loi a été promulguée et, entre autres choses, elle restreint beaucoup les prérogatives des CE et CCE. En particulier, lorsque la Direction est légalement obligée de consulter le CE ou le CCE sur un projet touchant le personnel, un délai préfix de consultation est déterminé par un accord avec les organisations syndicales, ou à défaut par la loi. A l'expiration de ce délai, qui ne peut pas être suspendu, s'il ne s'est pas exprimé, le CE est présumé avoir rendu un avis négatif. L'employeur peut alors librement mettre en œuvre son projet, sa seule obligation étant de recueillir l'avis du CE ou du CCE et non d'en tenir compte.

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.

