



NOTRE BILAN D'ACTIVITÉ

Table des matières

Pétition contre le flex-office	1
Réalisation et mise à jour d'un guide des congés	1
Action au sujet des départs en pré-retraite amiante	2
La négociation collective	2
Défense des réclamations individuelles et collectives	4
Notre participation à l'action pour la défense du site de Belfort	4
Notre participation à l'action contre l'absorption d'Alstom par Siemens, pour le maintien des emplois	5
Notre contribution à l'organisation et à la gestion des activités sociales et culturelles du CE TIS Saint-Ouen	5

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (élections des titulaires et des suppléants du Comité Social et Economique) AURONT LIEU À ALSTOM TIS SAINT-OUEN DU 19 AU 24 SEPTEMBRE 2019.

Nous faisons ici le bilan de notre action depuis les dernières élections professionnelles, qui avaient eu lieu en octobre 2016, du moins sur les points principaux.

Pétition contre le flex-office

La Direction de l'établissement TIS Saint-Ouen avait annoncé lors de la réunion de CE du 26 octobre 2018¹ son intention de commencer à mettre en place le flex-office sur certains plateaux à Kappa. FO a pris l'initiative d'une pétition **pour le maintien d'un bureau fixe attitré pour chaque salarié, qu'il soit Alstom ou prestataire**. Cette pétition a recueilli 436 signatures pour un effectif d'environ 800 salariés sur l'établissement. Ce fut donc un rejet franc et massif du flex-office qui s'est clairement exprimé grâce à cette pétition. Ce rejet a contraint la Direction à abandonner son projet de flex-office sur Kappa.

Réalisation et mise à jour d'un guide des congés

FO met à votre disposition un guide des congés sur son site www.fo-sif.org. Ce qui a motivé la réalisation d'un tel guide, c'est le constat du fait que les droits des salariés en matière de congés n'étaient pas toujours appliqués de manière systématique par la Direction et que parfois les salariés n'étaient pas informés de leurs droits et de ce fait n'en bénéficiaient pas. Ce guide a

¹ Les PV des réunions de CE sont téléchargeables sur le site du CE ou sur https://alstomgroup.sharepoint.com/sites/TrRHAtagoraRI_Community/SitePages/Home.aspx (cliquer sur le lien « Etablissement TIS Saint-Ouen »).

pour but de combler ce déficit d'information. En effet, les droits à congé sont très importants à plusieurs titres : ils permettent de se reposer, de consacrer du temps à sa famille et aux loisirs, de se cultiver, etc. Les droits à congé ont aussi l'avantage de ne pas se dévaluer avec l'inflation. Ce guide des congés permet de connaître ses droits en matière de congé de fractionnement, congé d'ancienneté, CET, congé avec samedi férié, congés spéciaux, etc.

Action au sujet des départs en pré-retraite amiante

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. Le représentant de la confédération FO est intervenu auprès du représentant du ministère du travail au sein du comité de surveillance du fonds CAATA pour que l'adresse '33 rue des bateliers' à Saint-Ouen soit aussi prise en compte pour l'attribution de l'allocation CAATA. Après plusieurs relances, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF) a effectivement répertorié cette adresse comme une des adresses du site Alstom classé comme site amianté pour la période de 1960 à 1997. Des collègues de TIS Saint-Ouen dont les bulletins de paie entre 1960 et 1997 comportaient l'adresse '33 rue des Bateliers' ont donc pu partir en pré-retraite et bénéficier de l'allocation CAATA. Mais la Direction ne reconnaît pas leur départ de l'entreprise comme un départ dans le cadre de la CAATA et refuse, entre autres, de verser l'allocation de départ en retraite. Sur demande de FO, l'inspection du travail avait écrit à la Direction pour qu'elle reconnaisse l'adresse '33 rue des bateliers' comme une des adresses du site amianté. Malgré cela, la Direction a persisté dans son refus, et certains collègues ont donc été obligés d'engager un recours aux prud'hommes pour faire valoir leurs droits. Ces procédures juridiques sont toujours en cours. La Direction a fait appel d'un jugement des prud'hommes qui a contraint Alstom à verser à certains collègues une indemnité de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante, égale à l'allocation de départ en retraite prévue par les accords de groupe ALSTOM et 8000 € chacun au titre du préjudice d'anxiété, entre autres. Nous continuons à suivre le déroulement de ces procédures. Pour plus de détails sur les départs CAATA, voir notre document d'information pratique téléchargeable sur www.fo-sif.org/amiante.

La négociation collective

Nous avons refusé de signer en 2016 le nouvel accord « équilibre travail/vie privée » et en 2017 le nouvel accord sur le CET au niveau ATSA, car ces accords comportaient, entre autres, les régressions suivantes :

- Suppression du congé naissance de 20 jours sous la forme d'un abondement des jours de CET. Le refus de FO et de la CGT d'entériner cette mesure avait conduit la Direction à revenir partiellement sur cette suppression en accordant 6 jours de congé naissance.

- Suppression de la possibilité de convertir le 13^{ème} mois en jours de CET, sauf pour la garde d'enfants de moins de 15 ans le mercredi hors vacances scolaires.
- Diminution de l'abondement du CET en fin de carrière.

FO avait pris l'initiative d'une campagne de pétition intersyndicale – avec la CGT, autre organisation non signataire des accords ci-dessus – pour le rétablissement des droits antérieurs, notamment pour que la prise des jours de CET ouvrent droit à congés payés, RTT, et 13ème mois, etc., comme auparavant. Cette campagne de pétition avait permis de gagner sur ce dernier point dans la limite de 20 jours de CET posés dans l'année.

En revanche, FO a signé l'accord équilibre travail/vie privée d'établissement² qui comprend les points suivants :

- réservation de berceaux en crèche pour les enfants des salariés,
- aide financière au soutien scolaire,
- aide au soutien psychologique enfants/famille (12 séances par an, remboursement plafonné à 50€ par séance)
- 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 250€/an,
- aide financière aux formalités d'adoption (enregistrement, traductions, voyage, ...),
- 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 30 aller/retour),
- formation de préparation à la retraite.

Nous avons aussi signé l'accord sur le handicap³ au niveau ATSA qui prévoit des autorisations d'absences, des aides financières pour l'achat d'appareillages, pour faciliter l'accès au logement ou pour l'amélioration des conditions de transport, etc.

² Accord téléchargeable sur www.fo-sif.org

³ Accord téléchargeable sur www.fo-alstom.com

Défense des réclamations individuelles et collectives

Deux exemples :

FO est intervenue avec succès en 2018 auprès de la Direction générale pour que les retards de remboursement à 50% des Pass Navigo soient résorbés pour une vingtaine de collègues.

FO a aussi obtenu gain de cause après plusieurs réclamations posées en DP sur l'application de la règle du dixième pour le calcul de l'indemnité de congé payé pour les I&C quand cette règle est plus favorable que la règle du maintien du salaire pendant les congés payés.

Rappel : l'indemnité de congé payé peut être calculée selon deux méthodes (article L. 3141-22 du Code du travail) :

- La méthode du dixième : l'indemnité, pour 30 jours ouvrables de congés, est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue au cours de l'année de référence écoulée (c'est-à-dire, les salaires cumulés du 1er juin au 31 mai suivant, prime d'ancienneté et bonus inclus, hors 13ème mois).
- La méthode du maintien de salaire : l'indemnité est égale à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Le calcul le plus favorable pour le salarié doit être retenu. Il faut savoir, qu'à salaire constant, la règle du dixième est toujours plus favorable pour le salarié que celle du maintien du salaire.

FO est intervenue pour défendre de nombreux collègues sur des questions de salaire, promotions, congés, etc. Nous avons aussi accompagné pour leur défense des collègues qui avaient été convoqués par la Direction à des entretiens préalables à « sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ». Cela a parfois permis d'éviter le licenciement.

Notre participation à l'action pour la défense du site de Belfort

FO avait été à l'initiative de l'appel intersyndical à la grève et à un rassemblement national au siège d'Alstom à Saint-Ouen (OMEGA) le 27 septembre 2016 pour le maintien de tous les sites Alstom Transport en France et le maintien de tous les emplois sur chaque site, notamment à Belfort, et pour l'arrêt de la délocalisation des fabrications et des études.

Cette action intersyndicale avait obtenu le maintien du site de production de locomotives de Belfort : le 4 octobre 2016, le gouvernement et Alstom présentaient un plan de maintien des activités ferroviaires et industrielles sur le site de Belfort.

Notre participation à l'action contre l'absorption d'Alstom par Siemens, pour le maintien des emplois

FO avait été aussi à l'initiative de l'appel intersyndical à la grève et à un rassemblement national au ministère de l'économie et des finances le 30 novembre 2017 pour exiger du gouvernement qu'il impose des garanties sérieuses pour le maintien des emplois et pour qu'il impose que les commandes publiques françaises soient réalisées en France.

Les quatre organisations syndicales représentatives sur Alstom avaient ensuite donné un avis négatif sur le projet d'absorption d'Alstom par Siemens au moment de la consultation du Comité central d'entreprise ATSA. Elles avaient aussi été reçues en juillet 2018 par la Commission européenne à Bruxelles, à leur demande, afin d'exposer leurs points de vue.

Le 6 février 2019, la Commission européenne annonçait officiellement son veto à l'opération de fusion-absorption Siemens-Alstom.

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

Les représentants FO sont intervenus non seulement dans les commissions obligatoires du CE et au CHSCT, mais aussi dans les commissions des activités 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 activités sociales et culturelles (2,3 % de la masse salariale).

Nous avons participé aux commissions VOYAGES-WE, SORTIES CULTURELLES, VACANCES, LOISIRS ET CULTURE (BILLETTERIE, DVDTHEQUE, ASTRONOMIE), et RESTAURATION.

Nous avons par exemple contribué à :

- La mise en place des billetteries électroniques en ligne Disneyland, Parc Astérix et Puy-Du-Fou dans le cadre de la commission Billetterie,
- Offrir au personnel des prix réduits pour les coffrets SmartBox, pour certains événements (Foire de Paris, Roland Garros, etc...), pour l'opéra Bastille,
- Offrir au personnel des sorties groupées telles que le concert des Insus au Stade de France,
- Offrir au personnel, le libre accès depuis le site internet du CE à un très grand nombre de formations en ligne par l'intermédiaire du site internet TOUTAPPRENDRE.COM,
- Offrir au personnel un choix très large de voyages tant en matière de prix (séjours-club, circuits lointains) que de destinations (séjour Club Med Alpes-D'Huez, Circuit Japon,

Séjour Club Laponie, Circuit Cambodge), de séjours de Week-Ends (Stockholm, Rome, Budapest, Lisbonne, Riga-Tallinn, Carnaval de Venise, Copenhague, Barcelone, Madrid) par le biais de la commission VOYAGES-WE,

- Mettre en place des sorties culturelles sur des thèmes variés (visites guidées dans Paris, dans des musées, ...),
- Proposer un large choix de matériels astronomiques récents, en libre-service, au personnel de TIS et d'OMEGAT (cette commission couvre dorénavant les deux CEs) ainsi que des conférences scientifiques sur des thèmes divers dans le cadre de la commission ASTRONOMIE,
- Offrir au personnel un grand choix de DVDs, ...

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018 ; Xavier KREBS, p.6004 ; Yves STROBBE, p.6617 ; Michel GARCIA, p.6343 ; François ROCOURT ; Christophe SOIROT, p.6644 ; Jean-Claude GAUDEBOUT.

