

L'ABONDEMENT CONGÉ NAISSANCE SUPPRIMÉ !

L'article L2242-8 du Code du travail impose à la Direction de négocier avec les organisations syndicales sur « l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés », entre autres. La Direction d'Alstom Transport S.A. (ATSA) a proposé une modification de l'accord central sur « l'équilibre travail & vie privée » :

- Suppression de l'abondement 'congé naissance' de 20 jours mis sur le CET4 dans le cas où au moins 20 jours ont déjà été épargnés sur le CET,
- Ajout d'une semaine supplémentaire à mi-temps payée à 100% pour la reprise progressive d'activité après un congé maternité,
- Alignement des congés pour événements familiaux sur la loi, pour les cas où celle-ci est devenue plus favorable que l'accord d'entreprise.

L'ajout d'une semaine à mi-temps, soit l'équivalent de 2,5 jours de congé, ne compense pas la perte de 20 jours de CET4, qui de plus bénéficiaient à la fois aux femmes et aux hommes. FO a donc refusé d'entériner cette modification de l'accord équilibre travail/vie privée. A l'inverse, deux organisations syndicales ont accepté de signer un nouvel accord intégrant cette modification, ce qui a permis à la Direction de clore la négociation.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter notre guide des congés sur www.fo-sif.org, onglet 'Congés', qui a été mis à jour selon le nouvel accord.

Pour justifier la suppression de l'abondement 'congé naissance', la Direction a mis en avant le coût annuel de cette mesure : 1,5 millions €.

Patrick Kron a reçu en 2014 une prime de 4 millions € suite à la vente des 2/3 d'Alstom à GE et en 2016 un parachute doré de 6,5 millions €. Ces 10,5 millions € de primes pour un seul homme suffiraient donc à financer l'abondement 'congé naissance' pendant 7 ans pour l'ensemble d'ATSA selon le chiffre donné par la Direction elle-même !

FO réclame le rétablissement de l'abondement 'congé naissance' !

L'accord ATSA sur l'équilibre travail/vie privée prévoit aussi un budget annuel de 0,1% de la masse salariale à utiliser sur chaque établissement selon un accord local. Sur TIS Saint-Ouen, c'est ce budget qui finance le jour de congé supplémentaire pour déménagement, les stages de préparation à la retraite, le soutien scolaire pour les enfants des salariés, les réservations de berceaux en crèche, etc. FO a demandé que cet accord d'établissement soit reconduit¹. La Direction a accepté de le faire jusqu'au 31 mars 2017, pour laisser le temps à une négociation. N'hésitez pas à nous signaler tout refus de la part du service RH sur ces points.

¹ Cet accord d'établissement listant les mesures en faveur de l'équilibre travail/vie privée est téléchargeable sur www.fo-sif.org onglet 'Accords'.

RÉAMÉNAGEMENT DE KAPPA

La Direction générale a demandé à TIS Saint-Ouen d'évacuer le 6ème étage de Kappa pour libérer des m². Le personnel de l'établissement est censé tenir dans les niveaux en-dessous !

La Direction a donc commencé à transférer les salariés de TIS Saint-Ouen du 6ème étage vers les niveaux en-dessous (voir notre bulletin du 01/12/2016 téléchargeable sur www.fo-sif.org, onglet 'Nos tracts'). Elle a mis en place un groupe de travail sur la question du réaménagement de Kappa. Elle a fait plusieurs propositions pour réduire les m² occupés par l'établissement:

- Blocs de 5 ou 6 bureaux,
- Tables pour 8 salariés prestataires en lieu et place de blocs de 4 bureaux,
- Bureaux partagés dans le temps pour certains collègues qui ne sont pas tous les jours à leur bureau.

Lorsque l'établissement a emménagé en 2009 dans les nouveaux bâtiments, il y avait 9 m² par poste de travail, sans compter les allées de circulation, les salles de réunions, les sanitaires, etc. C'était ce que la Direction avait mis en avant pour faire accepter l'abandon de bureaux cloisonnés au profit des open-spaces.

Aujourd'hui, alors qu'il y a un besoin de m² supplémentaires avec l'arrivée des collègues d'Alstom Transportation France, ex-GE La Défense, et la rentrée d'affaires importantes telles que la signalisation du métro de Lyon, la Direction veut densifier jusqu'à réduire la surface par poste de travail à 3 ou 4 m², voire moins pour les prestataires ! Sans parler des isoloirs et salles de réunion qui sont déjà saturés !

FO refuse que les salariés soient tassés comme des poulets en batterie !

A Renault Guyancourt, la pratique des bureaux partagés dans le temps avait contribué à détériorer gravement l'ambiance de travail sur ce site. Le salarié devait trouver un bureau où s'installer quand il arrivait le matin. Cela avait entraîné la vague de suicides dont les medias avaient parlé en 2006-2007.

FO refuse que les prestataires soient traités comme des sous-salariés. Les prestataires qui travaillent dans les locaux Alstom doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les salariés Alstom.

- **FO refuse les bureaux partagés dans le temps. Un bureau fixe avec un téléphone fixe doit être attribué à chaque salarié qu'il soit Alstom ou prestataire travaillant dans les locaux Alstom.**
- **FO refuse les blocs de 5 ou de 6 bureaux et a fortiori les tables pour 8 ! Non à la densification de postes de travail !**

L'établissement TIS Saint-Ouen doit récupérer intégralement le 6^{ème} étage.

Enfin, FO demande que les normes sanitaires soient respectées : 1 cabinet et 1 urinoir pour 20 hommes, 2 cabinets pour 20 femmes, 1 lavabo pour 10 personnes. Ce n'est pas le cas actuellement sur Kappa.

Pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !

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 ; Jean-Claude GAUDEBOUT, p.1655 ; François ROCOURT, p.1492 ; Christophe SOIROT, p.6644.

