



Une grosse prime pour Henri Poupart-Lafarge, une grosse déprime pour les salariés d'ALSTOM

FO a défendu, entre autres, les revendications salariales suivantes lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) avec la Direction générale d'ATSA :

« Augmentation Générale pour tous (Ouvriers, ATAM, Ingénieurs et Cadres) : 2 % plus 1 % lié à la remise en cause des NAO 2020 par Alstom, avec un talon de 60 €.

Augmentation de 1 % supplémentaire sur les établissements impactés par la baisse des subventions aux ASC.

Budget d'Augmentation Individuelle de 1,5 %.

Pas de salaire mensuel de base inférieur à 2000€ pour les ouvriers et 2200€ pour les ATAM. ».

La Direction a finalement proposé lors de la 2^{ème} réunion de NAO du 10 février 2021 :

Pour les ouvriers et les ATAM une augmentation forfaitaire mensuelle de 30€,

Pour les ouvriers, un budget d'augmentations individuelles de 1 %,

Pour les ATAM, un budget d'augmentations individuelles de 1,2 %,

Pour les I&C sans part variable : budget d'augmentations individuelles de 2,30 %,

Pour les I&C avec part variable : budget d'augmentations individuelles de 2,10 %,

Pour les jeunes diplômés ayant moins de 3 ans d'ancienneté, un budget supplémentaire de 0,5 %.

Pour la Direction, cela clôt les négociations.

Pour FO, ces propositions sont inacceptables

L'essentiel du budget des augmentations de salaire proposé par la Direction est constitué d'augmentations individuelles, autrement dit des augmentations « à la tête du client ». Pour les I&C, aucune augmentation générale, ce qui signifiera pour certains une baisse de salaire en euros constants. Pour les ouvriers, un budget d'augmentations individuelles inférieur en pourcentage à celui des ATAM !

Cela traduit bien le mépris dont la Direction fait preuve à l'égard des salariés, qui sont les seuls producteurs et productrices de richesse au sein de l'entreprise.

Ce mépris se manifeste entre autres par la différence de traitement financier à l'égard des salariés, d'une part, et à l'égard d'Henri Poupart-Lafarge, du comité exécutif d'Alstom et de nos « chers » actionnaires, d'autre part.

A titre de comparaison, l'enveloppe budgétaire annuelle des augmentations de salaire au niveau ATSA est de l'ordre de **10 M€**, soit de l'ordre de 1000€ par salarié en moyenne, alors que la rémunération (fixe et variable) du PDG d'Alstom est de **1,75 M€** par an, sa rémunération fixe étant passée de **750 000 €** à **850 000 €**, soit une augmentation de **13%**. Sans compter la prime exceptionnelle de **850 000 €**, soit la moitié de sa rémunération globale, qui lui est octroyée sous la forme d'actions, à l'issue de l'acquisition de Bombardier Transportation rendue effective le 29/01/2021 !

Par ailleurs, le montant des dividendes versés aux actionnaires en 2019 a été de **1,2 milliard €** (5,5 € par action).

OÙ EN SONT LES NÉGOCIATIONS SUR LE TAD ?

Des négociations sont en cours sur le TAD au niveau d'ATSAs.

FO défend notamment les revendications suivantes :

1. respect du principe de volontariat, pas de TAD contraint, possibilité pour le salarié de cesser le TAD sans préavis (réversibilité). Cela implique que chacun conserve un bureau fixe attribué, condition de la réversibilité pour tous (voir notre tract du 3/02 sur www.fo-sif.org).
2. prise en charge par la direction des équipements et prestations de bureau nécessaires au TAD : siège ergonomique, mobilier de bureau, participation aux frais de connexion Internet, frais téléphoniques, électricité, chauffage, etc.
3. droit à la déconnexion : fixation de plages horaires en dehors desquelles Alstom s'engage à ce que le salarié en TAD ne soit pas sollicité par quelque moyen de communication que ce soit, quel que soit le contrat de travail du salarié.
4. garantie du paiement des heures supplémentaires faites en TAD pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.
5. la subvention pour les repas doit être la même pour les salariés en TAD que pour les salariés présents sur site.

Sur le point 1, si la Direction reconnaît, en période normale, le principe du volontariat, elle veut imposer au salarié en TAD un délai de prévenance de 15 jours calendaires pour cesser le TAD. La Direction n'a pas donné le motif de cette exigence ...

Par ailleurs, la Direction voulait imposer un délai de prévenance d'un mois au salarié pour déclarer ou changer son planning de jours en TAD ! C'était pour nous beaucoup trop rigide. La Direction reste ouverte à la discussion sur ce point.

Sur le point 2, la Direction reste sur une indemnité globale et forfaitaire de 16€/mois, ce qui pour nous ne couvre pas les frais supplémentaires réels du salarié en TAD. La Direction nous répond que le salarié a toujours la possibilité de travailler sur le site Alstom. Nous avons répondu que cela n'était pas le cas actuellement pour une grande partie du personnel du fait des contraintes de sécurité sanitaire.

Sur le point 3, après avoir proposé que le salarié soit joignable dès lors qu'il est connecté (sic), la Direction a intégré dans son projet d'accord la formulation suivante : « le salarié est joignable par tout moyen de communication professionnel, selon les mêmes règles que lors de sa présence sur site ».

Sur le point 5, la Direction a répondu négativement. Pour nous, c'est une discrimination à l'égard des salariés en TAD.

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