

RÉSULTATS DES NAO : ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS !

Rappel : lors de la 2^{ème} réunion des négociations annuelles obligatoires (NAO), la Direction générale (ATSA) a annoncé les dispositions suivantes :

Pour les ouvriers et les ATAM :

- Augmentation forfaitaire de 37€ sur le salaire mensuel brut
- Budget d'augmentations individuelles (AI) de 1,20%

Pour les ingénieurs et cadres (I&C), des budgets d'augmentations individuelles de :

- 2,20% pour les Ingénieurs & Cadres sans part variable
- 2,00% pour les Ingénieurs & Cadres avec part variable

La Direction prévoit d'appliquer ces mesures sur le bulletin de paie de juin, avec effet rétroactif au 1^{er} avril.

Ces mesures ont été confirmées par un « TeamsFlash » de la Direction le 26 février et un projet de PV d'accord NAO que la Direction a soumis à la signature des organisations syndicales. A notre connaissance, aucune organisation syndicale n'a accepté de signer ce « PV d'accord » et la Direction va proposer de signer un PV de désaccord ...

Pour FO, ces mesures ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés.

Avec seulement 37€ d'augmentation de salaire mensuel, aucun collègue ATAM de l'établissement ne verrait son pouvoir d'achat préservé, même en prenant le chiffre sous-estimé de l'INSEE de 1,6% pour l'augmentation de l'indice des prix à la consommation au 31 décembre 2018 sur un an¹.

Pour les collègues I&C, l'absence d'augmentation générale fera que pour une grande partie d'entre eux, le pouvoir d'achat ne sera pas maintenu. Autrement dit, leur salaire en euros constants diminuera. L'augmentation individuelle sera attribuée de manière arbitraire par la Direction (le n+1 n'ayant pas le pouvoir de la décision finale) sur la base de critères essentiellement subjectifs.

Ajoutons que, selon les dires de la Direction, les budgets d'AI sont déterminés en appliquant les pourcentages annoncés, non pas à la totalité de la masse salariale, mais à la masse salariale des salariés éligibles aux AI. Le projet de PV d'accord NAO ne précise pas ce point.

En ce qui concerne les primes exceptionnelles, en 2018, une prime de 260€ avait été attribuée pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles, sauf les I&C ayant une part variable de leur salaire. Cette année, une prime exceptionnelle de 400€ brut sera versée aux « salariés sans part variable n'ayant pas perçu la prime exceptionnelle versée en février 2019 ». La « prime Macron » est donc bien intégrée dans le budget annuel des mesures salariales de la Direction et n'est donc pas un plus ...

L'abondement supplémentaire de 100€/an sur les versements sur le PERCO pour les ATAM et les ouvriers fera l'objet d'un avenant à l'accord PERCO. Son entrée en vigueur est prévue au 1^{er} avril 2019. **Pour les collègues ATAM et ouvriers qui souhaitent faire un versement sur le PERCO, il est donc préférable d'attendre cette date. Nous sommes à votre disposition pour toute information supplémentaire sur le sujet (confirmation de la date de validité de l'avenant, etc.).**

¹ A noter, dans cet indice, une augmentation sur un an de 7,8 % des produits frais et de 8% sur l'énergie !

La Direction a aussi annoncé que les conditions d'utilisation des jours de CET ayant pour origine le 13ème mois feraient l'objet d'une **négociation** d'un avenant à l'accord CET « *en vue de lever les restrictions d'utilisation et de limiter l'épargne à un demi 13ème mois* ».

Rappelons que FO avait refusé de signer le nouvel accord CET de mars 2017, du fait des nombreuses régressions qu'il comportait, dont ces restrictions relatives au placement du 13^{ème} mois sur le CET.

En bref, FO a refusé de signer le « PV d'accord NAO », car elle estime que les mesures annoncées par la Direction ne vont pas maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés : augmentation générale insuffisante pour les ATAM et les ouvriers, pas d'augmentation générale pour les I&C, augmentation du poids relatif de la part variable du salaire pour les ingénieurs en position III.

Ces mesures ne sont pas du tout en rapport avec les excellents résultats d'Alstom annoncés récemment par la Direction !

FO rappelle ses revendications :

- **Augmentation Générale de 4% (3% plus 1% lié au résultat exceptionnel d'Alstom), avec un talon de 80 € pour tous (Ouvriers, ATAM, Ingénieurs et Cadres).**
- **Augmentation Individuelle : 1,5 %.**

À PROPOS DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2018...

Dans un « TeamsFlash » du 1^{er} mars, la Direction s'est targuée d'avoir obtenu un résultat de 95 points sur 100 pour l'index de l'égalité femmes-hommes 2018.

Précisons que ce résultat est celui d'un calcul effectué par Alstom elle-même, sans audit d'un organisme extérieur, selon des critères en partie définis par la Direction elle-même et en partie définis par la loi sur « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

En particulier, c'est la Direction qui a choisi de faire la comparaison des salaires moyens des femmes et des hommes en répartissant les salariés par coefficient pour les ATAM et les ouvriers, et par position pour les Ingénieurs & Cadres (I, II, IIIA, IIIB, IIIC). Pour chaque coefficient et pour chaque position, il y a une subdivision selon quatre tranches d'âge (<30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, >= 50 ans). La comparaison se fait alors sur chacun des sous-groupes ainsi obtenus, à condition qu'il comprenne au moins trois hommes et trois femmes.

Reste la question suivante : les femmes ne sont-elles pas défavorisées par rapport aux hommes en termes de classement dans telle ou telle position pour les I&C ou dans tel ou tel coefficient pour les ATAM et les ouvriers ? Très clairement, la méthode choisie par la Direction ne permet pas de faire apparaître ce type de discrimination.

Or, nous avons constaté sur les tableaux comparatifs donnés par la Direction pour l'établissement en avril 2018 que la proportion de femmes dans la position II était de 23%, dans la position IIIA de 16%, et dans la position IIIB de 12%. Et si l'on considère une répartition des I&C sur ATSA selon les tranches d'âge, on s'aperçoit que pour les plus de 50 ans, il y a effectivement un écart de salaire moyen significatif en défaveur des femmes.

C'est pourquoi FO réclame auprès de la Direction qu'elle fournisse la durée moyenne entre deux promotions successives par catégorie socio-professionnelle et par genre. La Direction n'a jamais donné de valeur valide pour cet indicateur jusqu'à présent ...

Si vous estimez être victime d'une discrimination salariale, n'hésitez pas à nous contacter pour faire respecter le principe juridique « à travail égal, salaire égal ».

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018 ; Xavier KREBS, p.6004 ; Yves STROBBE, p.6617 ; Michel GARCIA, p.6343 ; Jean-Claude GAUDEBOUT, p.1655 ; François ROCOURT, p.1492 ; Christophe SOIROT, p.6644.

