



BULLETIN
DE LA SECTION FO ALSTOM SIF
www.fo-sif.org

NOS ENGAGEMENTS, NOS REVENDICATIONS

Nous avons déjà présenté les points principaux de notre plate-forme dans notre profession de foi que vous avez reçue par courrier avec le matériel de vote par correspondance. Nous voulons simplement apporter ici quelques compléments.

Négociations annuelles obligatoires

Hier, a eu lieu la 2ème séance de négociations annuelles obligatoires (NAO). La Direction a proposé :

- Ouvriers et ATAM jusqu'à V2 : 0,8% d'AG (augmentation générale); 0,4% d'AI (augmentation individuelle); 0,1% de "parité Hommes/Femmes";
- Ouvriers dont le salaire est inférieur à 1700€ : 1,3% d'AG;
- I&C et ATAM V3 : 1,2% d'AI, 0,1% de "parité Hommes/Femmes".

C'est à notre avis tout à fait insuffisant au regard des hausses de dépenses incompressibles telles que le chauffage, les dépenses de santé non remboursées, les impôts locaux, etc. qui ne sont pas forcément prises en compte dans l'indice INSEE.

FO demande

- **4 % d'augmentation générale pour toutes les catégories** avec un talon¹ égal à 4% du salaire médian,
- la **prise en charge par l'entreprise du «jour de solidarité» (lundi de pentecôte)**,
- pour la prime d'ancienneté, le **calcul de son montant sur la base du salaire réel** et non du salaire minimum hiérarchique, sa **progression au-delà de 15 ans**

d'ancienneté et le **rétablissement de l'indemnité compensatrice de RTT** en application de l'accord ARTT ;

- la **généralisation de la majoration de la rémunération du travail le week-end et du travail de nuit à toutes les catégories de personnel.**

Lutte contre le stress

La Direction avait mis en place un comité « gestion du stress », qui ne se réunit plus depuis longtemps. Pour la Direction, c'est au salarié de gérer son stress et au manager de motiver son équipe et le problème s'arrête là. Il n'était donc pas question pour la Direction d'aborder dans les réunions de ce comité le problème des charges de travail ou des délais irréalistes. Nous ne nions pas l'existence d'aspects psychologiques, mais se limiter à ce domaine est particulièrement réducteur. Pour nous, pour éviter les situations de stress excessif, il est indispensable d'embaucher dans les secteurs où il manque du personnel, d'augmenter l'effort de formation², d'améliorer les conditions de travail, de préserver la médecine du travail. La médecine du travail est historiquement un acquis pour les salariés. Beaucoup ont eu la vie sauve du fait de la visite médicale annuelle qui permet parfois de détecter à temps certaines pathologies et de faire de la prévention. Si vous êtes victime de harcèlement sur le plan professionnel, vous pouvez en parler notamment au médecin du travail qui est tenu au secret médical. Son intervention peut aider à résoudre certains problèmes. Vous

² Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation par la Direction.

¹ Talon = augmentation plancher en euros.

pouvez aussi en parler à vos délégués du personnel. Les délégués FO sont déjà intervenus pour défendre certains salariés avec efficacité.

Négociation sur l'horaire variable

FO demande le rétablissement du badgeage pour ceux qui sont au décompte horaire de leur temps de travail afin d'éviter une dérive de l'horaire collectif vers des heures supplémentaires non rémunérées. Nous demandons que l'outil ALISTA fournisse effectivement le crédit d'heures.

FO signera l'accord pour permettre aux collègues de SIF qui sont au décompte horaire de pouvoir récupérer une journée par mois (alignement sur Meudon).

Déplacements professionnels

Il est inadmissible que la Direction fasse pression sur les salariés pour qu'ils prennent la carte AMEX sur un compte personnel, ce qui comporte un risque de découvert en cas de retard de remboursement. FO demande

- **le rétablissement des facilités d'avance pour couvrir les frais de déplacement.**
- **une carte de crédit sur le compte de l'entreprise.**
- **le voyage en classe affaires pour les trajets en avion de plus de 4 heures.**

Pour la défense du Code du Travail et des Conventions Collectives

La section FO SIF est une organisation syndicale responsable mais sans complaisance vis-à-vis de la

Direction. Nous pensons que le Code du travail doit être respecté au même titre que les autres Codes juridiques tels que le Code civil ou le Code de la route. Lorsque la Direction 'oublie' le Code du travail, nous lui rappelons son existence. Lorsque la référence à des normes juridiques précises ne suffit pas à convaincre la Direction, et nous constatons que c'est plus souvent le cas qu'auparavant, nous faisons appel à l'Inspection du Travail qui est chargée de faire appliquer les normes juridiques qui protègent les salariés dans les entreprises. Et si cela ne suffit toujours pas, nous allons en justice.

Par exemple, à partir du moment où les collègues de Meudon sont arrivés sur le site de Saint-Ouen, nous sommes intervenus pour qu'ils bénéficient des trois jours de pont et de la journée de sorties avancées du statut SIF. Pour cela, nous avons dû faire appel à l'Inspection du Travail pour empêcher le maintien de TIS Meudon comme établissement distinct.

Pour en savoir plus sur ce sujet R.V. sur www.fo-sif.org (rubrique 'Intégration Meudon').

**POUR LA DEFENSE DE VOS
DROITS, POUR L'AMELIORATION
DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL,
NOUS VOUS APPELONS A VOTER
FO LE 4 FEVRIER**

SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ATAGORA, LA DIRECTION A CONSULTÉ LE CE

La Direction a laissé la Charte informatique en annexe du projet de règlement intérieur. Or, beaucoup de clauses de cette Charte ne relèvent pas du champ légal du règlement intérieur.

FO a donné un avis défavorable, car nous ne pouvons accepter que la Direction s'octroie un pouvoir réglementaire qui dépasse ce qui est autorisé par le Code du Travail.