

LE 11 JUIN, AUX ÉLECTIONS SUR OMEGAT, VOTEZ FO !

SOMMAIRE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES : LA DIRECTION DOIT APPLIQUER LA LOI !.....	1
ACCORD ÉQUILIBRE TRAVAIL/VIE PRIVÉE : FO RÉCLAME DES RÉSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE BERCEAUX EN CRÈCHE.....	3
CARTE AMEX : LA DIRECTION DOIT TENIR SES ENGAGEMENTS !.....	4

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES : LA DIRECTION DOIT APPLIQUER LA LOI !

Sur Alstom Transport S.A.¹, notamment sur Saint-Ouen, pour les ingénieurs et cadres (I&C), les salaires moyens des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes, comme le montre le tableau suivant :

Salaires mensuels bruts moyens des I&C au 31/05/2012	hommes	femmes	écart
Alstom Transport S.A.	4716,77	4342,09	8%
OMEGAT	6190,10	5328,50	14%
CSY	5023,41	4270,81	15%
TIS Saint-Ouen	4601,33	3969,12	14%

Bien sûr, il s'agit de chiffres bruts et il faut aussi prendre en compte l'ancienneté, entre autres, pour faire une comparaison rigoureuse. Toutefois, sur Alstom Transport S.A., selon les chiffres communiqués par la Direction pour les I&C, il y a 30% de femmes en position 3A versus 43,4 % d'hommes; 12,6% en 3B versus 17,2% et 1,9 % en 3C versus 4,5%. Il y a donc inégalité de traitement entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne les promotions chez les I&C.

¹ Alstom Transport S.A. (ATSA) est l'entreprise qui regroupe les établissements d'Alstom Transport en France.

Que dit le Code du Travail à ce sujet ?

L'entreprise doit fournir aux CE chaque année un état de situation comparée des hommes et des femmes, comprenant un certain nombre d'indicateurs. **En particulier, l'entreprise doit fournir la durée moyenne entre deux promotions successives par catégorie socio-professionnelle (articles R2323-12 et D2323-12-1 du Code du Travail). Or la Direction Générale ne fournit pas cet indicateur** et ceci pour aucune catégorie socio-professionnelle ...

Le Code du Travail impose aussi à la Direction Générale de négocier avec les organisations syndicales un **accord pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**, qui doit comporter des objectifs visant à supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes. Des indicateurs chiffrés doivent permettre de mesurer la réalisation des objectifs de progression. Pour les I&C sur Alstom Transport S.A., comme l'inégalité salariale entre hommes et femmes prend la forme d'une différence dans l'attribution des promotions, et que l'indicateur correspondant n'est pas fourni par la Direction, il n'y a pas vraiment la possibilité de fixer un objectif chiffré de réduction de l'inégalité, **sauf à fixer l'objectif que les inégalités soient supprimées et que les bonnes informations soient données par la Direction pour pouvoir le vérifier ! C'est cette position que FO a défendue** notamment lors des négociations sur le projet d'accord sur l'égalité professionnelle présenté par la Direction.

Dans le projet d'accord que la Direction a soumis en CCE, il était écrit : « *Les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les femmes et les hommes par comparaison entre des populations significatives seront examinés et corrigés si aucun élément objectif ne permet de le justifier.* »

FO a demandé que dans le cas d'un écart de rémunération injustifié un rattrapage salarial soit effectué. Ceci a été refusé par la Direction.

En effet, le terme « corrigé » est très vague : la correction peut être complète ou légère, immédiate ou très étalée dans le temps, effectuée dans un sens ou dans l'autre.

Pourtant, l'accord sur l'égalité professionnelle signé à Bull comporte cette clause de rattrapage salarial dans le cas d'écart de rémunération injustifié entre les hommes et les femmes. Pourquoi ce qui est possible à Bull ne le serait-il pas sur Alstom Transport ?

FO a donc décidé de ne pas signer cet accord qui est contraire à l'esprit de la loi.

Nous nous félicitons que la majorité des organisations syndicales ait rejeté cet accord. Seule une organisation syndicale a accepté de le signer, mais comme elle recueille moins de 30% des voix aux élections des CE, l'accord n'est pas valide.

La Direction doit donc poursuivre la négociation !

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action sont soumises à une pénalité financière.

Or, le précédent accord sur Alstom Transport S.A., intitulé « *accord sur la diversité et l'égalité des chances* » [sic], que FO avait aussi refusé de signer, a expiré le 9 janvier 2012 !

Ajoutons que, pour FO, l'égalité professionnelle ne se limite pas à l'égalité entre les hommes et les femmes : nous sommes d'une manière plus générale pour l'application du principe juridique « à travail égal, salaire égal », et ceci pour toutes les catégories professionnelles !

Alors, le 11 juin, aux élections professionnelles sur OMEGAT, pour l'égalité professionnelle, nous vous appelons à voter FO !

ACCORD ÉQUILIBRE TRAVAIL/VIE PRIVÉE : FO RÉCLAME DES RÉSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE BERCEAUX EN CRÈCHE

FO a négocié et signé l'accord équilibre travail/vie privée sur ATSA. Un bilan de l'application de cet accord a été fait récemment sur Saint-Ouen par la Direction.

En ce qui concerne la réservation de berceaux en crèche, 108 nouvelles demandes de salariés de Saint-Ouen ont été enregistrées en avril dernier par la Direction. FO a donc demandé que la réservation effectuée par la Direction ne soit pas limitée à 20 berceaux, de façon à satisfaire les demandes en vue de la rentrée fin août.

Le budget alloué par l'accord central aux mesures spécifiques sur les établissements s'élève à 0,2% de la masse salariale pour la durée de l'accord, c'est-à-dire deux ans. Sur Saint-Ouen, il reste une bonne partie de ce budget qui n'a pas été dépensée sans compter le reliquat du budget de l'accord précédent.

Selon la Direction elle-même, il y aurait la possibilité de couvrir avec le budget annuel la dépense pour la réservation de 10 berceaux supplémentaires sur ATAGORA.

FO réclame que cela soit effectivement décidé et annoncé rapidement par la Direction.

FO a aussi demandé que le reliquat du budget précédent soit utilisé pour réserver des berceaux supplémentaires pour la prochaine rentrée.

Rappelons que l'accord équilibre travail/vie privée², c'est aussi :

- Le **congé de maternité légal postnatal allongé d'une semaine**, rémunérée à hauteur de 100% du salaire ;
- le **congé paternité de 11 jours calendaires pris en charge à 100%** par Alstom Transport, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ;

² Consultable sur www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/

- le **congé de naissance** (abondement du CET à hauteur de 100%, dans la limite de 20 jours) ;
- les **congés pour enfant malade** (6 demi-journées rémunérées à 100%) ;
- l'amélioration des **congés pour événements familiaux** par rapport aux conventions collectives ;
- ...

Pour connaître précisément vos droits en matière de congé nous vous invitons à consulter nos guides des congés sur www.fo-alstom.com/info-transport/fo-omegat/congés/ pour OMEGAT, www.fo-alstom.com/info-transport/fo-csy/congés/ pour CSY, et www.fo-sif.org/congés/ pour TIS Saint-Ouen (malheureusement les droits diffèrent selon les établissements).

Pour que le personnel d'OMEGAT bénéficie aussi des 3 jours de ponts, en plus des CP et des RTT, comme sur les deux autres établissements de Saint-Ouen, la campagne de signatures continue !

Nous vous appelons à signer et à faire signer la pétition FO !

CARTE AMEX : LA DIRECTION DOIT TENIR SES ENGAGEMENTS !

Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) en février dernier, M. Wallut, PDG d'Alstom Transport S.A. a fixé l'objectif d'aboutir à une prise en charge directe des billets d'avion par l'entreprise à compter du 1er avril 2013. C'est une obligation pour l'entreprise de prendre en charge les frais de déplacements sans en faire supporter l'avance aux salariés. Le système actuel avec carte AMEX sur compte personnel est inacceptable. Force est de constater que l'objectif acté en réunion de NAO par la Direction n'a pas été mis en œuvre à ce jour.

Les titres de transport et les frais d'hébergement doivent être payés sur compte d'entreprise ALSTOM et non sur un compte bancaire personnel comme c'est le cas avec la carte AMEX actuelle.

Pour plus d'informations sur notre bilan et notre plate-forme, et sur l'importance de **permettre à FO, par votre vote, d'être représentée dans les institutions représentatives du personnel sur Omegat et d'obtenir au moins 10% des voix aux élections des membres titulaires du CE pour être considérée comme organisation syndicale représentative**, nous vous invitons à consulter notre page Internet www.fo-alstom.com/info-transport/fo-omegat/elections-professionnelles/

LE 11 JUIN, AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SUR OMEGAT,

VOTEZ FO !
