

SOMMAIRE

NON AU HOLD-UP DE LA DIRECTION SUR LES RESERVES DE LA PREVOYANCE !.....	1
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES : FO S'ADRESSE À L'INSPECTION DU TRAVAIL1	
EXTENSION DES 3 JOURS DE PONT À OMEGAT : FO REÇUE PAR LA DIRECTION.....	2

NON AU HOLD-UP DE LA DIRECTION SUR LES RÉSERVES DE LA PRÉVOYANCE !

La Direction du groupe Alstom a décidé de ponctionner 24 millions d'euros sur les réserves du régime de prévoyance – régime qui gère les prestations en cas de décès, invalidité, ... Ce régime est géré par Humanis de manière paritaire (le Conseil d'Administration est composé d'autant de représentants des salariés que de représentants des employeurs).

Sans la signature d'un avenant à l'accord entre Alstom et les organisations syndicales sur la Prévoyance qui stipule explicitement que la Direction reprend sa quote-part (60%) sur les 40 millions d'euros de réserve disponible du régime de prévoyance, **il serait impossible à la Direction de faire cette scandaleuse ponction de 24 millions d'euros.** Or, la CFDT et la CFE-CGC ont donné un avis favorable à un tel avenant lors de la réunion du CCE (Comité Central d'Entreprise) du 30 octobre dernier et ont ainsi donné leur accord au hold-up de la Direction.

Cet avenant est clairement dérogatoire par rapport à l'accord initial, puisque la répartition du financement de la prévoyance entre employeur (60%) et salariés (40%) inscrite dans l'accord initial n'est plus respectée : les prestations qui seront financées par la réserve disponible restante (16 millions d'euros) le seront uniquement grâce aux cotisations des salariés.

Du reste, si la Direction récupère une partie des cotisations qu'elle a versées, pourquoi les salariés ne pourraient-ils pas récupérer aussi une partie des leurs ?

Une autre solution aurait été d'utiliser la réserve disponible pour améliorer les prestations : FO avait proposé notamment que les retraités d'Alstom soit aussi couverts en cas de décès en fonction de leur durée de cotisation et non seulement les salariés en activité. Mais FO n'a pas pu défendre son point de vue, puisque FO n'a tout simplement pas été invitée aux réunions de négociations, alors que FO était pourtant signataire de l'accord initial. La Direction s'est appuyée sur la loi antisynicale de 2008 sur la représentativité syndicale pour refuser la participation de FO aux négociations. FO se retrouve ainsi exclue des négociations au niveau du groupe Alstom, alors que ces négociations concernent, entre autres, le secteur Transport, où FO est pourtant représentative.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES : FO S'ADRESSE À L'INSPECTION DU TRAVAIL

La Direction a présenté en réunion du CE TIS St-Ouen le 31 octobre dernier un rapport sur l'égalité professionnelle basé sur les salaires de juin 2013. Selon ce rapport, dans la catégorie Ingénieurs et Cadres, 4% des femmes sont en position 1, contre 1,5% des hommes ; 67% des femmes sont en position 2, contre 51% des hommes ; 23% des femmes sont en position 3A, contre 33% des hommes ; 4% des femmes sont en position 3B, contre 13% des hommes ; 0% des femmes sont en

position 3C, contre 2% des hommes. D'après ces chiffres, dans la catégorie I&C, les femmes sont donc plus cantonnées dans les indices les plus bas que les hommes.

FO a écrit à l'Inspection du Travail pour faire respecter le Code du Travail. Extrait de notre lettre adressée à l'Inspection du Travail (affichée sur nos panneaux):

« Nous avons demandé à la Direction en réunion de CE le 21 juin dernier que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes fournisse la durée moyenne entre deux promotions successives par catégorie socioprofessionnelle, ce qui est un indicateur imposé par le Code du Travail (Article R2323-12). La Direction s'était engagée à ce que cet indicateur figurât dans les rapports suivants (voir extrait du PV de la réunion de CE ci-joint). Mais cet engagement n'a pas été honoré, puisque cet indicateur est encore absent du rapport présenté par la Direction le 7 octobre dernier.

La Direction a consulté le Comité Central d'Entreprise (Alstom Transport S.A.), lors de sa réunion du 26 mars 2013, sur un projet d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce projet a recueilli un avis négatif du CCE (4 pour, 10 contre, 2 abstentions). FO a déclaré en séance : « FO est attachée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ceci dans tous les domaines. Aucun élément ne peut justifier un quelconque écart. La direction ne nous donnant pas tous les moyens de vérifier la situation réelle, ne fixant pas les objectifs et les moyens de corriger les écarts, cet accord ne nous semble pas adapté pour corriger la situation inégalitaire actuelle. [...]»

FO n'a donc pas signé cet accord. Nous considérons qu'il n'est pas conforme à la loi dans la mesure où il ne fixe pas d'objectif de progression dont l'atteinte pourrait être vérifiée au moyen d'indicateurs adéquats. »

FO a donné en réunion de CE un avis défavorable sur le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes. Le CE a donné un avis négatif (3 contre, 4 abstentions).

EXTENSION DES 3 JOURS DE PONT À OMEGAT : FO REÇUE PAR LA DIRECTION

La Direction a accepté de recevoir FO le 21/10/2013 pour discuter de notre demande d'harmonisation du nombre de jours de pont entre les 3 établissements d'ATAGORA. Nous avons été reçus par Sylvain Jablonski, directeur de l'établissement OMEGAT et DRH Alstom Transport Île de France, et Chantal Jeannin, Directeur des Relations Industrielles. Nous avons remis les pétitions, qui ont recueilli 126 signatures de salariés d'OMEGAT et qui demandent l'extension du dispositif des 3 jours de pont existant sur TIS St-Ouen et CSY à l'établissement OMEGAT.

La Direction ne souhaite pas donner une suite favorable à notre demande d'harmonisation des jours de pont pour l'établissement d'OMEGAT.

Elle a mis en avant deux points :

- L'historique diffère selon les établissements qui composent ATAGORA, ce qui a créé cette différence au niveau du nombre de jours de pont sur l'établissement d'OMEGAT et il n'est pas envisagé d'aligner les 3 établissements.
- Le contexte économique actuel de l'entreprise ne permet pas d'envisager la mise en place de cette harmonisation.

Par contre la Direction n'a pas mis en évidence d'avantage existant à OMEGAT compensant l'absence de ces 3 jours de pont pour les salariés d'OMEGAT.

Une action commune des organisations syndicales d'OMEGAT aurait certainement eu plus de poids pour convaincre la Direction. C'est ce que nous avons proposé aux trois autres organisations syndicales avant même de lancer notre pétition, sans avoir obtenu de réponse positive de leur part. Cette proposition d'action commune tient toujours.

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018; Guy DERICQUEBOURG, p.8912; Xavier KREBS, p.6004; Yves STROBBE, p.6617; Jean-Marie VERLOT, p.6459; Michel GARCIA, p.6343; Catherine BOUZARD, p.1367.

