



Saint-Ouen, le 22/05/2013

SOMMAIRE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES A OMEGAT : 4 bonnes raisons de voter FO	1
TAD (Travail à Distance) : compte rendu des réunions avec la Direction.....	3
RÉAMÉNAGEMENT DES BUREAUX : les prérogatives du CHSCT remises en cause !.....	4

ELECTIONS PROFESSIONNELLES A OMEGAT : 4 bonnes raisons de voter FO

Les élections des Délégués du Personnel (DP) et des membres du CE (Comité d'Établissement) de l'établissement OMEGAT auront lieu **mardi 11 juin** de 9h30 à 15h30 dans les salles Sao Paulo-Charleroi et Salzgitter-Bologna sur OMEGA.

Selon une étude du cabinet Aon Hewitt, les augmentations de salaires devraient atteindre en moyenne 2,6% en 2013 en France.

C'est à comparer au budget de 2,2% que la direction générale d'Alstom Transport a décidé d'accorder pour les augmentations de salaires cette année.

Pourtant, sur le dernier exercice comptable d'Alstom

le carnet de commandes a augmenté de 10%,

le chiffre d'affaires a progressé de 2%,

et le résultat net de 10%, avec une marge opérationnelle à 7,2%.

A noter que la direction prévoit par contre d'augmenter le dividende versé aux actionnaires de 5% !

En outre, pour les ingénieurs et cadres et les ATAM V3, l'augmentation de salaire est entièrement individualisée : elle dépend notamment de la note d'évaluation attribuée en entretien individuel, qui souvent fait payer au salarié des carences qui relèvent de l'organisation générale de l'entreprise. **Faire dépendre le maintien du pouvoir d'achat d'une augmentation individuelle, c'est laisser libre cours à l'arbitraire, aux discriminations et aux pressions de tous ordres.**

Voter FO, c'est voter pour une augmentation collective des salaires, en pourcentage, avec un talon, pour toutes les catégories, y compris les ingénieurs et cadres et les ATAM V3, de façon à rattraper et maintenir le pouvoir d'achat.

D'ores et déjà 88 signatures de salariés d'OMEGAT nous ont été remises sur la pétition FO pour l'harmonisation des jours de congés sur ATAGORA, c'est-à-dire pour que les salariés d'OMEGAT bénéficient de 3 jours de ponts en plus des jours de CP et RTT, comme sur les deux autres établissements d'ATAGORA (TIS Saint-Ouen et CSY). Nous vous appelons à signer cette pétition, si vous ne l'avez pas déjà fait. Trois jours, c'est l'équivalent de 6mn par jour travaillé sur toute l'année.

Que ce soit sur TIS Saint-Ouen ou sur CSY, ces 3 jours de pont font l'objet de dispositions distinctes des accords ARTT (aménagement et réduction du temps de travail). Il est donc possible d'obtenir les 3 jours de pont sur OMEGAT sans remettre en cause l'accord ARTT de 1999 sur Omegat, ni les 12 jours de RTT qui en découlent.

Voter FO, c'est voter pour que la revendication des 3 jours de ponts aboutisse.

Les emplois et les statuts des personnels sont menacés par les délocalisations et les externalisations. FO est la seule organisation syndicale à avoir refusé de signer l'accord GPEA (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Ages). Signer cet accord aurait signifié donner un accord de principe sur la suppression des « emplois menacés » par des « évolutions économiques ou technologiques » (voir § « mobilité externe »¹), alors que ces évolutions sont décidées par le patronat lui-même, notamment les externalisations et les délocalisations vers les pays à bas coût de main-d'œuvre.

Voter FO, c'est voter pour un syndicat qui garde ainsi son entière liberté pour combattre les suppressions de postes et qui constitue ainsi un point d'appui irremplaçable pour le personnel.

Le parlement vient de voter la loi sur la prétendue « sécurisation de l'emploi » qui transcrit l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, signé par le MEDEF, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC qui constitue une attaque brutale contre le Code du Travail et les conventions collectives (**mobilité forcée, procédure accélérée pour les licenciements économiques, aggravation de la précarité, restrictions sur les recours juridiques pour les salariés, ...**²).

Par ailleurs, le gouvernement a convoqué une conférence sociale pour les 20 et 21 juin pour discuter de la remise en cause des droits à la retraite. On nous annonce qu'il manquerait 20 milliards d'euros en 2020 pour le système des retraites. Outre le fait qu'il est impossible de faire des prévisions économiques fiables sur une période aussi longue, ceci ne peut pas justifier une nouvelle dégradation des droits à la retraite pour les salariés : en 2012, 30 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales ont été offertes au patronat. Que l'on rende aux salariés ces 30 milliards d'euros de salaire différé³ et il y a largement de quoi combler le prétendu déficit des caisses de retraite.

Jean-Claude Mailly a déclaré au nom de la confédération FO : « nous n'accepterons pas une réforme globale, dite systémique, qui consisterait à tout chambouler pour faire un régime par points », pas plus que « bouger l'âge ou rallonger la durée de cotisation ». FO est tout aussi hostile à une « désindexation » vis-à-vis de l'inflation, ce qui reviendrait à « taper sur les petites retraites ».

¹ Cet accord est téléchargeable sur www.fo-alstom.com/info-groupe/accords-groupe/

² Une analyse détaillée de cet accord peut être consultée sur www.fo-sif.org/accords/

³ Le salaire différé est versé par les employeurs sous forme de cotisations sociales et revient aux salariés sous la forme de prestations sociales (remboursement des frais de maladie, retraites, indemnité de chômage, allocations familiales, ...)

Voter FO, c'est voter pour un syndicat qui refuse la casse du Code du Travail et des conventions collectives, c'est voter pour un syndicat qui défend la Sécurité Sociale et les retraites des salariés.

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/

Vous pouvez dès maintenant voter par correspondance, en n'oubliant pas de signer au dos des enveloppes T pour que votre vote soit valide. Si vous votez ensuite le 11 juin sur le site, c'est ce dernier vote qui primera sur votre vote par correspondance.

TAD (Travail à Distance) : compte rendu des réunions avec la Direction

La Direction des Ressources Humaines ATAGORA a tenu deux réunions avec les organisations syndicales pour présenter son projet de charte sur le TAD.

La Direction a annoncé qu'elle allait mettre en place une expérimentation du TAD sur les établissements de Saint-Ouen et de Villeurbanne sur la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 décembre 2014.

Notons qu'il s'agit d'une charte que la Direction compte mettre en œuvre de manière unilatérale et non d'un accord avec les organisations syndicales. Une charte, contrairement à un accord, peut être annulée par la Direction du jour au lendemain sans obligation pour elle de négocier.

Le projet de charte de la Direction prévoit :

- Que le TAD ne peut se mettre en place sans l'accord du salarié et de son manager ;
- Une limitation du TAD à un jour fixe par semaine, ou bien à 24 jours par an sans que cela puisse excéder 1 jour par semaine ni 2 jours par mois ;
- Des quotas de salariés en TAD (numerus clausus) : 60 sur Omegat, 40 sur TIS St-Ouen (en plus de ceux qui sont déjà en TAD), 30 sur CSY, 40 sur Villeurbanne ;
- Une clause de réversibilité⁴ avec un délai de prévenance d'un mois pour l'employeur et de 2 semaines pour le salarié (FO a fait réduire le délai de prévenance pour le salarié de 1 mois à 2 semaines) ;
- Que le salarié fournisse avant la mise en place de son TAD une attestation d'assurance couvrant les risques de travail à distance ;
- Un remboursement forfaitaire de 12 euros par mois pour la connexion Internet haut débit, sur note de frais ;

⁴ Clause dans l'avenant au contrat de travail du salarié en TAD qui indique que le TAD peut cesser à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

- Une autoévaluation à remplir par le salarié, pour lui-même, avant de faire une demande de travail à distance. Dans ce formulaire d'autoévaluation, la direction met en avant comme avantage du TAD une « *meilleure concentration* ». C'est un aveu. La Direction reconnaît d'une certaine manière que le travail en open-space peut nuire à la concentration. Nous pensons que dans ce cas la solution au problème n'est pas le TAD, mais une amélioration des conditions de travail qui peut passer notamment par la mise en place de cloisons.

FO a demandé à la Direction qu'elle mette dans sa charte que le salarié en TAD conservera son bureau attitré en permanence, s'il en a déjà un. La Direction a refusé de l'inscrire. C'est une des questions que nous soulevions dans notre précédent tract sur le TAD⁵ qui alertait sur les dangers du TAD. Elle reste donc en suspens surtout pour le cas où le TAD se généraliserait.

RÉAMÉNAGEMENT DES BUREAUX : les prérogatives du CHSCT remises en cause !

La Direction avait commencé le réaménagement des bureaux visant à regrouper tout l'établissement TIS Saint-Ouen dans le bâtiment Kappa, sans avoir consulté le CHSCT de TIS. La Direction commettait ainsi un délit d'entrave au bon fonctionnement du CHSCT. Il s'agit en effet d'une modification sensible des conditions d'existence du personnel, puisque ce réaménagement consiste à mettre plus de 1000 salariés dans le bâtiment Kappa, soit environ 200 personnes en plus (voir notre tract précédent sur ce sujet téléchargeable sur www.fo-sif.org/nos-tracts/).

FO avait alors écrit au Directeur de l'établissement TIS Saint-Ouen pour lui demander de respecter le Code du Travail, c'est-à-dire de consulter le CHSCT avant les déménagements. L'opération de réaménagement avait alors été stoppée et la Direction avait convoqué une réunion du CHSCT le 13 mai dernier.

A cette réunion, la Direction a présenté un projet incomplet : pas d'indication sur l'implantation des services, pas d'indication sur la surface minimum par poste de travail, ...

Les élus du CHSCT ont quand même décidé :

- d'autoriser la Direction à poursuivre les déménagements
- et de nommer un expert pour accompagner ces déménagements.

C'est, d'une certaine façon, donner un blanc-seing à la Direction et renoncer à la prérogative du CHSCT qui consiste à donner son avis AVANT que le projet soit déroulé. Car il est bien évident qu'il est plus facile de faire modifier ou annuler un projet que de faire modifier un aménagement déjà réalisé.

Seule FO s'est prononcée pour une expertise sur le projet de « *redéploiement des équipes TIS dans le bâtiment Kappa* » avant la décision de mise en œuvre de celui-ci.

NOUS VOUS INVITONS À ADHÉRER À FO, SYNDICAT LIBRE ET INDÉPENDANT !

⁵ téléchargeable sur www.fo-sif.org/nos-tracts/