

LA BRADERIE CONTINUE ...

Depuis le naufrage d'Alstom et de son capitaine Kron qui a bradé 70 % d'Alstom à GE pour prétendument sauver les 30 % de transport, on aurait pu penser qu'avec des comptes " remis à flot ", le navire " ALSTOM " reprendrait des eaux moins troubles...

C'était sans compter sur les promesses de la direction à ses actionnaires. Il faut dire que cela fait des années qu'on leur promet des marges à plus de 7 % synonymes de bons dividendes. Alors le nouveau PDG d'Alstom poursuit et intensifie l'œuvre de son prédécesseur et surtout taisez-vous...

Mais cette fois on s'attaque aux salarié(e)s et à leurs conditions sociales en réduisant au fil de l'eau les avantages contenus dans les différents accords en cours de renégociation avec, malheureusement, la bénédiction des syndicats soi-disant réformistes la CFDT et de la CGC.



Réformer ne veut pas dire brader !!!

Premier exemple : Accord GPEA devenu " GAGA "

Ancienneté	Allocation de départ en retraite "Ancien Accord"	Indemnité conventionnelle de départ en retraite "Nouvel Accord"		Perte (mois de salaire)	
		Ouvriers / ATAM	I&C	Ouvriers / ATAM	I&C
(années)	(mois de salaire)				
2 ans		0,1	0,5	0	0
5 ans	2	0,25	1	1,75	1
10 ans	3	1,5	2	1,5	1
15 ans	4	2	2	2	2
20 ans	5	2,5	3	2,5	2
25 ans	6	3	3	3	3
30 ans	7	3,5	4	3,5	3
35 ans	7	4	5	3	2
40 ans	8	4	6	4	2

L'Accord « GAGA » (Gestion des Ages au sein du Groupe Alstom) a été signé le 26 septembre 2016 et cela malgré un recul généralisé de son contenu. La réduction progressive d'activité (RPA), ouverte à toutes et tous, est devenue la Cessation Anticipée d'Activités(CAA) recentrée sur les métiers " pénibles " et limitée à 18 mois. Quant à l'Allocation de Départ en Retraite offerte

à tous en lieu et place de l'Indemnité de Départ en Retraite conventionnelle, elle a désormais disparu...

Conséquences :

A votre départ vous perdrez entre 1,5 et 4 mois de salaire !

Deuxième exemple : Accord Equilibre Travail

L'accord sur l'équilibre travail et vie privée du 14 décembre 2016 (au niveau Alstom Transport France) n'est plus signé que par la CGC et la CFDT. La direction a en effet retiré les 20 jours d'abondement de jours CET pour le congé de naissance en ne laissant plus que 6 jours, sous certaines conditions !!!

De même le congé de présence parentale (310 jours sur 3 ans) accordé pour assister un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, il est désormais exprimés en jours calendaires alors que le code du travail parle de jours ouvrés.

FO a par contre signé l'accord d'établissement sur les mesures en faveur de la parentalité (au niveau La Rochelle), étant donné que les mesures prévues par cet accord ont toutes été maintenues.

Troisième exemple : Accord Compte Epargne Temps

Le CET revu à la baisse !!!

Un nouvel accord sur le CET a été signé le 1^{er} Mars 2017 par la CFDT et la CGC au niveau Alstom Transport France. Il se substitue à l'accord de 2007.

Pourquoi Force Ouvrière a-t-elle refusé de signer cet accord ?

Si encore, le nouvel accord CET apportait quelque chose !

Bien au contraire, c'est un recul généralisé que FO a refusé d'accompagner :

✚ Il est écrit dans cet accord : "Pendant la suspension du contrat de travail liée à un congé financé par le CET, le salarié n'acquiert ni congé payé, ni RTT ". Auparavant, les jours de congé CET posés généraient des droits à CP, RTT et 13^{ème} mois comme des jours travaillés ou des jours de CP ou RTT pris sans passer par le CET. Maintenant, ce n'est plus le cas. Ainsi, par exemple, un salarié qui prendrait 6 mois de congé dans l'année civile en puisant sur son crédit CET verrait son 13^{ème} mois et ses RTT réduits de moitié. Même principe pour les CP.

✚ L'abondement du CET en fin de carrière était de 30% de la somme totale des jours mis dans le CET, si celle-ci était supérieure à 6 mois. Cette tranche à 30% pour l'abondement du CET en fin de carrière a été supprimée. L'abondement est maintenant au plus de 20%.

✚ Ce nouvel accord limite la possibilité de transformer le 13^{ème} mois en jours de congé, car ces jours issus du 13^{ème} mois devront être exclusivement réservés à " la garde d'enfant de moins de 15 ans, les mercredis (ou autre jour ouvré de repos hebdomadaire fixé au sein de l'établissement scolaire) d'une année scolaire hors période de vacances scolaires ".

✚ Le nombre de jours que chaque salarié est autorisé à verser chaque année sur son compte CET est maintenant limité à 10, hors 13^{ème} mois. Le nombre de jours stockés sur le CET est maintenant plafonné à 70 (hors CET 4), plafond porté à 100 jours pour ceux ayant atteint l'âge de 58 ans. Il faut



donc prendre ses jours de RTT avant le 31 décembre pour ne pas les perdre en totalité ou en partie selon qu'on a atteint le plafond ou non.

Les salariés qui ont mis des jours dans le CET sont donc floués, puisque les conditions qui existaient au moment où ils l'ont fait ont été revues nettement à la baisse.

Tous les accords sont actuellement revus à la baisse par la direction générale.

Nous avons toujours été ouverts à la discussion et au compromis mais il doit y avoir un équilibre entre l'intérêt des salarié(e)s et ceux de l'entreprise.

Ces conditions ne sont plus réunies car les droits des salarié(e)s sont constamment revus à la baisse.

**Si vous avez des difficultés pour prendre vos jours de CP ou de RTT avant la date limite, n'hésitez pas à contacter vos représentants FO qui pourront vous aider à faire valoir vos droits.*

BANGALORE et après...

Lors de la dernière réunion de CE de La Rochelle du 03/05/2017, la direction de notre site a annoncé l'augmentation du volume d'activité réalisée à Bangalore de près de 50% ! Ce qui se passe en ingénierie doit nous interpeller. Aujourd'hui une partie des études et des offres Europe CITADIS qui se faisaient sur Aytré partent sur Barcelone.

Chaque année un % plus important part sur Bangalore, hier on nous faisait valoir que ce n'était que des travaux sans valeurs ajoutées, aujourd'hui se sont des morceaux d'études qui partent.

Année	Charge ENG	Capacité	Niveau d'heures sous-traitées	Dont Heures à Bangalore
15-16	530 Kh	423 Kh	106 Kh	24 Kh
16-17	566 Kh	418 Kh	148 Kh	35 Kh
17-18	532 Kh firm + 30 Fcst *	404 Kh	118 Kh / 148 Kh *	70Kh

Tableau comparatif présenté par la direction pour les heures de travail confiées à Bangalore

Au-delà de l'ingénierie c'est toute la gouvernance CITADIS qui est remise en question :

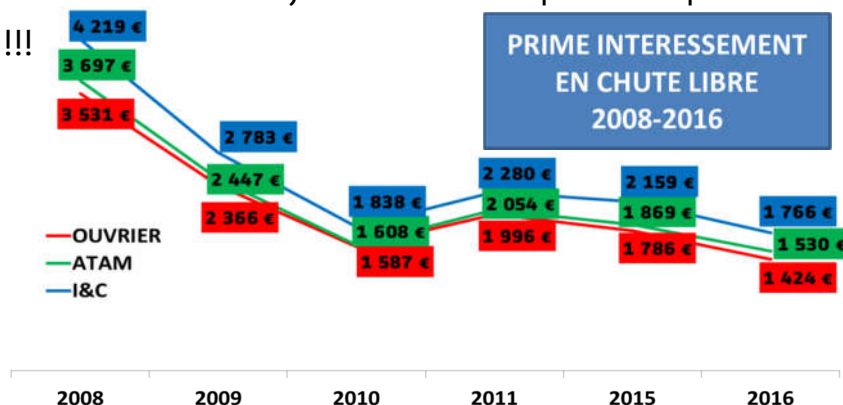
- ✚ Les offres sur des nouvelles commandes de CITADIS "Hors France" se font désormais à Barcelone.
- ✚ La partie d'heures sous-traitées en études augmentent tous les ans et pour l'année 2017/2018 on passe de 35Kh à 70Kh sous-traitées sur Bangalore.
- ✚ La fabrication mécano-soudure des Citadis X05 se fait maintenant exclusivement sur Katowice ou Barcelone.
- ✚ Même des commandes françaises qui traditionnellement étaient fabriquées sur La Rochelle se feront désormais sur Barcelone (Caen, RATP, Nice...)
- ✚ Les outillages de la fabrication mécano-soudure ne seront pas réimplantés sur la nouvelle chaîne.

Aujourd'hui la décision a été prise par notre syndicat de lancer un droit d'alerte et d'informer par courrier les différents acteurs (ministères, régions, villes) de cette stratégie industrielle qui consiste à délocaliser des parties entières d'études et de fabrication des commandes françaises.

RESULTATS

Les résultats ALSTOM 2016/2017 viennent de tomber aujourd'hui. Et l'on peut dire que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes !!!

- ✚ 10 milliards € de commandes reçues.
- ✚ Record du carnet de commandes à 34,8 milliards €.
- ✚ Chiffres d'Affaires de 7,3 milliards €.
 - ✓ En ↗ croissance de 6%.
- ✚ Cash-flow libre positif à 182 millions €.
- ✚ Dividende proposé à 0,25€ / action.



La direction décide donc de donner aux actionnaires 0,25€ / action. Le nombre total d'actions ALSTOM sur le marché boursier est de 219,711,830. Il y'a 32800 salarié(e)s ALSTOM dans le monde.

$219,711,830 \times 0,25\text{€} = \text{Env. } 55.000.000 \text{ €}.$

$55.000.000 \text{ €} / 32800 \text{ (salarié(e)s dans le monde)} = \text{Env. } 1674 \text{ €}.$

1674 € c'est le montant que la direction aurait pu distribuer à tous les salarié(e)s. Elle en a décidé autrement !!!



En plus, aujourd'hui sur le site d'Aytré :

- ✓ On nous explique que l'on coute cher.
- ✓ On nous met en concurrence avec d'autres sites en nous expliquant que leurs taux horaire est bien inférieur à celui d'Aytré.
- ✓ On fait du compactage pour réduire les surfaces d'atelier.
- ✓ On délocalise des affaires entières de notre production.
- ✓ On délocalise des parties entières d'études et projets.

Nous voulons rappeler que ces **55.000.000 €** partagés aux actionnaires :

- ✓ Cette somme représente plus de 19% du bénéfice d'Alstom en 2017 qui est de 289.000.000 €.
- ✓ Les actionnaires ont déjà gagné beaucoup les deux années précédentes avec la vente à GE.
- ✓ Où est l'équité entre le % d'Augmentation Générale et les 55.000.000 € distribué aux actionnaires.
- ✓ La somme versée aux salarié(e)s pour l'intéressement est de moins de 8% sur les 289.000.000 €.

Quand on sait que cette année encore une fois la direction a décidé de ne pas donner de prime de " Participation aux Bénéfices " Tout ceci doit nous interpeller !!!

Que les actionnaires aient des retours sur investissement certes, mais la direction ne doit pas ignorer l'investissement et les efforts des salarié(e)s qu'ils font tout au long de l'année. Redistribuer, partager équitablement les richesses auraient été un message positif envoyé aux salarié(e)s par la direction.

Elle en a décidé autrement, dommage....