

ACTUALITES CHEZ ALSTOM

« Lois d'Orientations des Mobilités » ou comment en partant de bonnes intentions celle-ci aura certainement des effets négatifs sur des salariés d'entreprise tel qu'Alstom.

Une première réunion avec la Direction générale a eu lieu le 5 Novembre dans le but de négocier un accord unique sur le TAD et la Mobilité dans le cadre de la loi « LOM » qui change notamment la donne sur les conditions de prise en charge des frais de transport des salariés par l'employeur.

Pour dire les choses de manière simple et à peine exagérée sur la partie « mobilité », pour les entreprises comme Alstom qui versent des « Indemnités Kilométriques (IKM) » (cela concerne les non-cadres) le montant défiscalisé et non soumis aux cotisations sociales de celle-ci sera plafonné à 200€/an

=> Pour donner un ordre de grandeur, pour Aytré le montant annuel moyen versé est d'environ 800€ par an...

De plus, pour les salariés concernés qui ont la possibilité d'utiliser un transport en commun (bus, train, tram...) la totalité de ces indemnités sera fiscalisée et soumise aux cotisations sociales...

Bref pour les salariés concernés, à moins d'une compensation intégrale par Alstom (ce qui n'est pas vraiment dans « l'air du temps ») une perte sur le net payé probable...

Le pire est que cela touchera essentiellement celles et ceux qui sont « en bas » de l'échelle des salaires.

En ce qui concerne le Travail A Domicile (hors COVID) : celui-ci serait cadré par un accord ce qui serait, sous réserve de ce qui sera écrit, plus sécurisant pour les salariés.

La Direction générale a déclaré avoir des retours plutôt négatifs de directions d'établissements qui considèrent que la nouvelle charte, c'est-à-dire avec un télétravail pouvant aller jusque 2 jours par semaine, est « trop compliqué à gérer » ...

Côté FO nous pensons que certains responsables rejettent sur le TAD le manque « d'efficience » des organisations et des outils mis en place par l'entreprise.

Notre syndicat a toujours demandé l'encadrement du TAD par un accord collectif et non par une charte décidée unilatéralement par la direction. De plus avec cette crise sanitaire, cela illustre la nécessité de négocier un accord collectif sur le TAD.

Notre syndicat continuera d'être force de proposition pendant les négociations sur la Mobilité ainsi que le Travail A Domicile et vous tiendra régulièrement informé.

Pour toutes questions ou demande de précisions n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué FO le plus proche ou nous contacter par téléphone ou mail (voir ci-dessous).

Nous contacter :

- Apprès de votre délégué FO le plus proche.
- Par téléphone au 06.87.39.05.26.
- Par e-mail : section-syndicale-fo.lrh1.fr.transport@alstomgroup.com

Nous rappelons que les communiqués, les accords collectifs applicables, sont disponibles sur le site internet www.fo-alstom.com.





Résolution de la coordination des équipes FO d'ALSTOM 13 octobre 2020

Les équipes FO d'Alstom se sont réunis pour faire le point sur la situation et établir leurs revendications.

LE PROJET D'ABSORPTION DE BOMBARDIER TRANSPORTATION PAR ALSTOM

La direction d'Alstom a annoncé le 17 février dernier la signature d'un « memorandum of understanding » avec Bombardier, début d'un processus d'acquisition par Alstom de la branche transport de Bombardier, qui devrait selon la direction se clore au 1er trimestre 2021.

Ce projet intervient dans une situation où Bombardier est au bord de la faillite et où la distribution de 1,23 milliard d'euros aux actionnaires d'Alstom l'an dernier a sérieusement amputé la trésorerie d'Alstom.

Le nouvel actionnaire de référence sera la Caisse des Dépôts et Placements du Québec.

La direction d'Alstom a annoncé qu'elle attendait de cette fusion des synergies à hauteur de 400 millions d'euros par an, sans nous avoir donné à ce jour le détail de ces synergies.

En outre, la direction d'Alstom a annoncé un plan d'économies qu'elle a présenté comme étant une mesure visant à minimiser les impacts de la crise sanitaire sur l'entreprise. Ce plan comprend des mesures de gel des salaires ou de modération salariale, de diminution des dépenses de R&D et de formation professionnelle et de réduction, voire un gel des embauches pour certaines catégories d'emplois.

Le 31/07/2020, la Commission européenne a donné son accord au projet d'acquisition par Alstom de Bombardier Transportation. Elle a posé un certain nombre de conditions à sa réalisation dans le but d'éviter des situations de monopole en Europe ou dans certains pays européens. Pour répondre aux exigences de la Commission européenne, la direction d'Alstom met en vente le site Alstom de Reichshoffen spécialisé dans la fabrication de trains régionaux.

Tous ces éléments nous font craindre des suppressions d'emplois dans une situation où, par ailleurs, le chômage est en nette augmentation.

A ce jour, la direction d'Alstom ne nous a donné aucune garantie de maintien des sites industriels et des emplois. A l'inverse, nous constatons que de nouvelles activités sont dès maintenant délocalisées dans les pays à bas coût de main-d'œuvre, notamment parmi celles qui sont sous-traitées.

En juin, les quatre organisations syndicales représentatives Alstom (FO, CFE-CGC, CGT, CFDT) se sont adressées par courrier au ministre de l'économie et des finances pour demander au gouvernement de garantir la pérennisation de tous les emplois sur chaque site et demander à être reçues. A ce jour le ministère n'a pas daigné répondre à cette lettre.

Pour la coordination des sections et syndicats Force Ouvrière Alstom, il s'agit de revendiquer :

- ✓ Le maintien de tous les sites, de toutes les activités et de tous les emplois sur chaque site,
- ✓ Aucun licenciement,
- ✓ L'arrêt de la délocalisation des fabrications et des études, et notamment dans le cadre des commandes publiques françaises,
- ✓ L'arrêt des externalisations d'activités,
- ✓ Le retour dans le périmètre d'ALSTOM des activités externalisées, notamment de la logistique et des activités sous-traitées, dont celles qui permettaient le reclassement de travailleurs abimés par le travail,



News-Letter N°1 - FO ALSTOM Aytré, 17 Novembre 2020

- ✓ L'embauche en CDI des salariés en contrat précaire travaillant sur les sites et les chantiers d'ALSTOM (CDD, CDI de chantier, intérim, Groupement Local d'Entreprises, etc...),
- ✓ L'augmentation collective des salaires pour toutes les catégories socioprofessionnelles de façon à maintenir et augmenter le pouvoir d'achat,
- ✓ Un vrai plan de formation professionnelle pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés,
- ✓ Le maintien des salaires à 100% en cas de chômage partiel, sans congés imposés,
- ✓ L'amélioration des conditions de départ anticipé ; extension de la liste des métiers reconnus comme étant pénibles ; prise en compte des périodes passées dans ces métiers pénibles sur l'ensemble de la carrière,
- ✓ L'application de la classification de l'accord national de 1975 pour la détermination des coefficients des mensuels ; véritable évolution de carrière se traduisant par au minimum des changements de coefficient.

RETRAITES ET NÉGOCIATIONS

La réforme des retraites destinée à mettre en œuvre un système universel à points a été reportée par le gouvernement. La coordination des sections et syndicats **Force Ouvrière** ALSTOM se prononce pour l'abandon pur et simple de ce projet de réforme.

Des négociations ont été engagées en juin 2016 entre l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie et les fédérations syndicales pour « l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie », et se poursuivent dans le contexte de l'application des ordonnances Macron.

La coordination des sections et syndicats **Force Ouvrière** ALSTOM se prononce pour le maintien des conventions collectives territoriales et le maintien de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres, pour le maintien de la classification telle qu'elle est définie dans l'accord national de la métallurgie de 1975 pour les non-cadres. Elle se prononce pour le maintien en l'état de tous les acquis inscrits dans ces conventions collectives, notamment la prime d'ancienneté, la reconnaissance des diplômes, les seuils d'accueil, les grilles de salaire et la mensualisation, la prime et la majoration de nuit, les primes de panier, les majorations des jours fériés, la prise en charge des jours de carence en cas d'arrêt maladie, les congés d'ancienneté, les congés pour événements familiaux, les congés spécifiques liés aux conventions collectives territoriales, la prévoyance, les primes de vacances, les primes de départ en retraite, les indemnités de licenciement, ...

La coordination des sections et syndicats **Force Ouvrière** ALSTOM se prononce contre l'augmentation des contingents d'heures supplémentaires¹.

La crise sanitaire a mis à l'ordre du jour le recours accru au télétravail. La direction d'Alstom a programmé des négociations sur les thèmes « équilibre travail/vie privée, mobilité, TAD » (bloc 3). La coordination des sections et syndicats **Force Ouvrière** ALSTOM demande que la question du télétravail fasse l'objet de négociations séparées.

POUR LE DEVELOPPEMENT SYNDICAL

La coordination des sections et syndicats **Force Ouvrière** ALSTOM appelle tous les salariés du groupe (ouvriers, ATAM, Ingénieurs & Cadres) à adhérer à **FO** pour donner du poids à la défense de leurs intérêts et de leurs emplois à travers le seul syndicat libre et indépendant.

¹ Rappel : le contingent d'heures supplémentaires définit un seuil au-delà duquel les heures supplémentaires donnent droit à récupération.