

## DÉJÀ 2500 SIGNATURES SUR LA PÉTITION CONTRE LE NOUVEL ACCORD CET

Les premières signatures sur la pétition pour le rétablissement des droits relatifs au CET ont été remises par FO et CGT à la direction générale d'ATSA lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 29 juillet.

**La direction a répondu qu'elle acceptait de renégocier l'accord CET du 1<sup>er</sup> mars 2017,**

**mais seulement avec les signataires de ce nouvel accord !**

**Cette réouverture des négociations est un premier résultat ! Il est encore temps de signer la pétition, si vous ne l'avez pas déjà fait !**

**Plus de signatures = Plus de poids dans les débats !**

A partir de janvier 2017, la direction avait invité aux négociations sur le CET les organisations non signataires de l'avenant de 2007 à l'accord ARTT de 1999 portant sur le CET, en plus des signataires, en arguant du fait que la loi El Khomri imposait d'inviter toutes les organisations syndicales représentatives.

**Le Délégué Syndical Central FO a donc écrit au DRH ATSA pour lui demander que de même toutes les organisations syndicales soient invitées aux réunions de renégociation de l'accord CET.**

Cela est non seulement justifié par la loi mais surtout par le fait que FO et la CGT sont mandatées par plus de 2500 collègues d'ATSA sur des revendications précises :

- **La prise des jours de CET doit ouvrir droit à congés payés, RTT, et 13<sup>ème</sup> mois, ... , comme les jours travaillés.**
- **Rétablissement des tranches à 20% et 30% sur la totalité des jours épargnés pour l'abondement du CET dans le cas de son utilisation pour financer un congé de fin de carrière.**
- **Rétablissement de l'abondement 'congé naissance' jusqu'à 20 jours.**
- **Rétablissement de la possibilité de convertir tout ou partie du 13ème mois en jours de congé sans les restrictions mentionnées dans l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2017.**

# **LA DIRECTION LICENCIE UN COLLÈGUE À AYTRÉ POUR UNE TABLETTE CASSÉE !**

La réunion du Comité Central d'Entreprise du 29 juin dernier a commencé par une déclaration préalable faite au nom des quatre organisations syndicales représentatives sur Alstom Transport S.A. (ATSA) :

**« Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO Alstom Transport ont pris connaissance de la décision de la Direction de licencier un collègue ouvrier du site Alstom Aytré suite au bris d'une tablette dans un atelier de soudure.**

**Cette décision est tout à fait disproportionnée et inadmissible. La direction avait déjà été avertie que ces tablettes n'étaient pas adaptées à un environnement de travail qui est celui d'un atelier de soudure où les risques de chocs sont nombreux.**

**Notre collègue travaille depuis dix ans à Alstom Aytré. Sa conscience professionnelle est reconnue, puisqu'il avait été proposé en réunion de maîtrise qu'il soit promu « team leader ».**

**Sur de nombreux sites nous constatons des réactions disproportionnées de la Direction dirigées contre le personnel.**

**Nous apportons notre soutien plein et entier à notre collègue licencié et exigeons de la Direction l'annulation immédiate de la procédure de licenciement. »**

M. Eyméoud, Directeur Général d'ATSA a répondu que cette décision relevait du seul établissement d'Alstom Aytré, qu'il n'était pas au courant de ce licenciement, qu'il en parlerait avec la direction locale, mais que pour lui le sujet était clos.

**Pour nous le dossier n'est pas clos !**

**Car ce serait un fâcheux précédent !**

Nous n'acceptons pas un licenciement parce qu'une tablette numérique est brisée ! Car alors, n'importe qui pourrait être licencié : pour chute d'un PC portable dans un escalier, pour un écran cassé, etc.

# NON AUX ORDONNANCES !

Le conseil des ministres du 28 juin a adopté le « *projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social* ».

Le gouvernement a prévu un passage de ce projet de loi au parlement en juillet et la publication des ordonnances vers le 20 septembre.

L'article 1<sup>er</sup> de ce projet de loi remet en cause le principe de faveur, selon lequel un accord d'entreprise ne peut être inférieur aux conventions collectives et aux accords de branche, ces derniers ne pouvant être inférieurs au Code du travail.

Avec ce projet d'ordonnances, l'accord d'entreprise pourrait être moins favorable que la convention collective ou l'accord de branche pour les salariés.

**C'est la destruction du principe de faveur, la remise en cause du principe républicain de hiérarchie des normes !**

Le projet de loi d'habilitation prévoit en outre de multiples mesures ultra régressives :

- fusion des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, CE, CHSCT) en une seule instance,
- dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement abusif plafonnés,
- extension des contrats de chantier ou de projet précaires,
- non couverture de certaines entreprises par les conventions collectives en-dessous d'un certain effectif, ...Ce serait encourager les externalisations de services pour échapper aux conventions collectives.

**La section FO Alstom TIS Saint-Ouen se prononce pour le retrait du projet de loi d'habilitation !**

**Pour la défense de vos intérêts, pour l'avenir de vos enfants, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !**

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018 ; Xavier KREBS, p.6004 ; Yves STROBBE, p.6617 ; Jean-Marie VERLOT, p.6459 ; Michel GARCIA, p.6343 ; Jean-Claude GAUDEBOUT, p.1655 ; François ROCOURT, p.1492 ; Christophe SOIROT, p.6644.

