



EXTRAIT DE LA PLATE-FORME REVENDICATIVE DÉFENDUE PAR FO AUX NAO SUR ALSTOM TRANSPORT S.A. :

- Augmentation Générale de 3% avec un talon de 75 € pour tous (Ouvriers, ATAM, Ingénieurs et Cadres).
- Augmentation Individuelle : 1,5 %.
- Pas de salaire mensuel de base inférieur à 1900€ pour les ouvriers et 2000€ pour les ATAM.
- Application des augmentations de rémunération aux pensions des salariés en invalidité.
- Instauration d'une prime exceptionnelle équivalant au dividende exceptionnel qui serait versé aux actionnaires.
- Revalorisation de toutes les primes et indemnités de 3%.
- Application des revalorisations salariales à compter du 1^{er} avril.
- Calcul de la prime d'ancienneté à partir du salaire de base réel et déblocage de cette prime de 15 à 20 ans.
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur.
- Instauration d'un vrai 13^{ème} mois pour tous les salariés (en plus du minimum conventionnel annuel) et d'une prime de vacances là où elle n'existe pas.
- Égalité professionnelle
Établissement d'un vrai rapport complet de situation comparée concernant l'égalité professionnelle permettant d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener avec notamment la répartition par tranche de salaires en différenciant les hommes et les femmes et ce par catégorie socio-professionnelle pour aller vers l'égalité salariale des hommes et des femmes. Ce rapport doit notamment indiquer la durée moyenne entre deux promotions successives par catégorie socio-professionnelle et par sexe.
- Mise en place d'une vraie pré-retraite «Alstom» pour toutes les catégories socio-professionnelles, et le retour à «l'ADR» (allocation de départ en retraite Alstom).
- Harmonisation des cotisations retraites complémentaires dans le régime AGIRC au niveau de Transport.
- Application pour toutes les catégories socio-professionnelles de la règle du 10^{ème} pour l'indemnisation des CP quand celle-ci est plus favorable y compris pour les ingénieurs et cadres.
- Prise en charge à 100% de « l'abonnement transport en commun ». Remboursement au minimum à 50% des frais de trajet domicile-lieu de travail en automobile au barème fiscal kilométrique correspondant à une puissance administrative de 5 CV et une distance inférieure à 5000km (0,543€/km en 2018), y compris pour les salariés qui travaillent en région parisienne et pour lesquels l'utilisation des transports en commun allonge sensiblement le temps de transport.
- Indemnisation du déplacement en vélo sur le trajet domicile-lieu de travail à 2€/jour.
- Déplacements professionnels :
Revalorisation des indemnités journalières forfaitaires de déplacement de 10%.

Revalorisation des plafonds pour les repas de 10%, étant donné qu'il n'y a pas eu de revalorisation depuis juin 2013.

Rétablissement du plafond pour la nuit d'hôtel au barème de 150€ pour la France.

Revalorisation de l'indemnité kilométrique de 10% (indemnité bloquée depuis avril 2015).

Ouverture de négociation sur les conditions des détachements professionnels.

Instauration d'une indemnité journalière de déplacement de 30€ en complément des remboursements de frais.

Améliorer les conditions d'avance d'argent pour les frais de déplacements. Améliorer le délai de remboursement. *Nous rappelons que les salariés ne doivent pas servir de banque à l'entreprise.*

- Budget des C.E : harmonisation vers le haut des dotations aux activités sociales et culturelles des CE avec dans un premier temps, instauration d'un minimum de 2,5% de masse salariale.
- Formation professionnelle : effort de formation professionnelle de 6% de la masse salariale.
- Emploi :
 - Maintien de tous les emplois, activités et sites industriels.
 - Arrêt des externalisations et des délocalisations d'activités et embauche des intérimaires et prestataires.
 - Remplacement systématique des départs notamment en production.
 - Embauche des apprentis à l'issue de leurs formations.

Les 1ères propositions de la Direction sur la partie salaire:

	Rappel 2017		2018		
	Ouvriers & ATAM	I&C + ATAM V3	Ouvriers & ATAM	I&C sans bonus + ATAM V3	I&C avec bonus
A G	1,40%	0,00€	1,40%	0,00€	0,00€
talon	35€	0€	35€	0€	0€
A I	0,00€	1,40%	0,00€	1,40%	1,10%
Prime *	240€ ou 340€	240€ ou 340€	250€ ou 350€	250€ ou 350€	0€

* Prime complémentaire en fonction des performances individuelles qui n'est versée qu'une fois et censée remplacer, pour les Ouvriers & ATAM (hors V3), les augmentations individuelles.

Notre commentaire :

- Ces 1^{ères} propositions, quasiment identiques à 2017, entraîneraient une baisse supplémentaire du pouvoir d'achat, car même l'indice INSEE des prix à la consommation CVS a augmenté sur un an de 1,4% en janvier 2018, alors qu'il est de notoriété publique que cet indice sous-estime l'inflation.
- Pour la première fois, chez les ingénieurs & cadres il y a une distinction qui est faite entre les salariés avec bonus et ceux sans bonus, ce que nous refusons, car nous sommes opposés à ce que la part variable de la rémunération augmente au détriment de la part fixe.
- « L'augmentation générale » doit effectivement être générale et donc s'appliquer aussi aux ATAM V3 et aux I&C.
- La prime doit être identique pour tous les salariés.

**Pour FO, ces premières propositions de la Direction sont
INACCEPTABLES !**

EXTRAIT DU COURRIEL DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL FO ADRESSÉ À LA DIRECTION GÉNÉRALE :

« L'article L2241-8 du Code du travail précise :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. »

Le site du Ministère du travail (<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>) mis à jour suite aux récentes ordonnances indique :

« L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- *interdictions des discriminations en matière d'embauche,*
- *absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,*
- *obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),*
- *information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.*

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femme-homme. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. »

Or, à notre connaissance, depuis le 1^{er} avril 2017, Alstom Transport S.A. n'est pas couverte par un accord ni par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Pourtant, les données salariales fournies par la Direction d'ATSA en vue des NAO indiquent qu'à fin décembre 2017, le salaire moyen des I&C femmes est inférieur de 6,5% à celui des I&C hommes.

Le site du ministère indique :

« En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° ci-dessus, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir précisions ci-dessous). En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° ci-dessus porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. »

Nous vous demandons par conséquent que les NAO qui ont commencé ce mardi 20 février, portent notamment sur « la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes » et qu'à cet effet la commission égalité professionnelle du CCE se réunisse préalablement. »