



Pour le maintien de la prime d'ancienneté !

A l'occasion des négociations sur le nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie¹, l'UIMM² cherche à attaquer la prime d'ancienneté, qui améliore aujourd'hui les revenus de tous les salariés non-cadres de la métallurgie qui ont plus de 3 ans d'ancienneté.

Après de nombreuses réunions de négociation, l'UIMM a proposé de conserver un système équivalent pour les collègues bénéficiant déjà de cette prime tandis que les futurs embauchés devraient se satisfaire d'un système moins favorable.

Pour FO, cela est inadmissible. Cette prime constitue un acquis non négociable et FO a indiqué que « remettre le système en cause ainsi que les garanties concernant la prime d'ancienneté entraînera un refus voire un motif de non-signature du futur dispositif conventionnel de la métallurgie ».

A la suite de cette déclaration publique, l'UIMM a fait marche arrière et a annoncé qu'elle abandonnait ses propositions.

Cependant c'est l'ensemble des conventions collectives actuelles qui sont menacées et dont les acquis sont remis en cause.

Pour le maintien des congés de fractionnement !

A savoir : la loi prévoit³ que les salariés qui fractionnent leurs congés, c'est-à-dire qui ne prennent pas tous leurs congés durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre mais en posent également suffisamment pendant le reste de l'année, soient crédités de 1 ou 2 jours de congés supplémentaires.

Nombre de jours de congés obtenus au titre du fractionnement selon l'application de la loi sur l'établissement

Nb jours posés entre le 1 ^{er} mai et le 31 octobre	Nb jours posés pendant le reste de l'année	Nb jours de fractionnement
> 18 jours	Peu importe	0
<= 18 jours	<= 1 jour	0
<= 18 jours	2 jours <= Nb jours <= 4 jours	1
<= 15 jours	>= 5 jours	2

Bien qu'inciter au fractionnement des congés soit bénéfique pour l'activité de l'entreprise à Saint-Ouen, qui doit être continue tout au long de l'année, la direction souhaite ne pas donner ces jours supplémentaires aux salariés. N'ayant pas de recours légal qui l'autorise à refuser ces jours aux collègues qui remplissent les conditions, la direction veut mettre en place une forme de chantage : elle a ainsi présenté en réunion du CSE du 2 mars un projet de note de service qui instaurerait une nouvelle règle, celle de prendre 4 semaines de congés payés⁴ entre le 1^{er} mai et 31 octobre ; les collègues souhaitant utiliser une partie de ces 4 semaines de congés en dehors de cette période devraient alors signer un

¹ Nouveau dispositif conventionnel qui devrait entrer en vigueur en 2024, selon le dernier avenant à l'accord de méthode, une fois abouties les négociations en cours, qui ont commencé en 2016.

² L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie est la fédération patronale de la métallurgie.

³ Article L3141-23 du Code du travail.

⁴ Il s'agit bien ici de prendre 4 semaines de congés payés, poser des RTT ne compte pas pour atteindre ce seuil de 4 semaines.

document de renoncement aux congés de fractionnement (voir notre tract du 9/03/21 sur www.fo-sif.org).

De cette manière la direction s'assure que les salariés soit ne remplissent pas les critères d'octroi, soit renoncent d'eux-mêmes aux congés de fractionnement.

Cette lubie de la direction n'est pas nouvelle, cela fait longtemps que, bien que les congés de fractionnement soient légalement dus aux employés, la direction considère ces congés avec mépris.

De plus nous recevons régulièrement des témoignages indiquant que la règle qui devrait être appliquée sur l'établissement en application de la loi n'est en fait pas toujours respectée, certains collègues devant réclamer pour qu'elle le soit. Selon les mêmes témoignages, il est déjà arrivé à des collègues de devoir insister après avoir reçu une réponse prétendant que les congés de fractionnement « *ne sont pas un dû* ».

FO demande à la Direction de retirer son projet de note de service sur les congés de fractionnement.

Pour la réouverture des négociations sur le TAD !

Depuis le premier confinement, FO réclame qu'Alstom remplisse ses obligations, en tant qu'employeur, d'assurer aux salariés un environnement de travail adapté. Nous avons demandé à la direction qu'Alstom participe financièrement à l'équipement de bureau afin que chacun puisse travailler dans de bonnes conditions chez lui, puisque dans la période actuelle, le télétravail est imposé à la grande majorité du personnel. En effet, tout le monde ne dispose pas chez soi, par exemple, de siège ergonomique permettant d'éviter les troubles musculosquelettiques.

Nous avons également demandé que l'indemnité TAD soit revalorisée, puisqu'elle est prévue pour 2 jours de TAD par semaine tandis que la plupart des salariés de l'établissement sont en TAD à 100% ou presque et que cela engendre des frais supérieurs à 16€ par mois.

Pendant ce temps, la direction fait l'économie de la subvention repas à la cantine ainsi que des économies sur les frais généraux. Mais manifestement la Direction préfère réserver l'argent ainsi économisé à la distribution de dividendes.

Ces revendications ont été présentées de nombreuses fois à la direction, non seulement par FO mais également par d'autres organisations syndicales. Après avoir opposé dans un premier temps des refus catégoriques, la direction joue aujourd'hui la montre.

En effet, à notre demande, la direction générale avait ouvert des négociations en vue d'un accord sur le sujet du travail à distance (aujourd'hui encadré par une charte mise en place unilatéralement par la direction). Mais la direction générale a stoppé cette négociation depuis le 17 février, en laissant sans réponse toute une série de questions posées pendant cette négociation. Et la direction locale refuse de répondre à nos revendications en indiquant que cela relève de la négociation en central ...

Nous réclavons donc la réouverture des négociations dans le but d'aboutir à un accord sur le travail à distance, afin de fournir un cadre pérenne aux salariés qui souhaitent en profiter. Toutefois certaines des problématiques actuelles concernent un travail à distance forcé appliqué à la grande majorité du personnel depuis plus d'un an et toujours pas assumé par la direction. Nous réclavons que la direction réponde également à nos revendications concernant cette situation.

Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !