



NOTRE BILAN D'ACTIVITÉ

Table des matières

NAO	1
Prime d'ancienneté	1
Défense des cas individuels	1
T&C	2
RIC	2
Réalisation et mise à jour d'un guide des congés	2
Succès total au sujet des départs en pré-retraite amiante	2
La négociation collective	3
Notre contribution à l'organisation et à la gestion des activités sociales et culturelles du CSE TIS Saint-Ouen	4

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (élections des titulaires et des suppléants du Comité Social et Economique) AURONT LIEU À ALSTOM SAINT-OUEN DU 12 AU 18 OCTOBRE 2023.

Nous faisons ici le bilan de notre action depuis les dernières élections professionnelles, qui avaient eu lieu en septembre 2019, du moins sur les points principaux.

NAO

Pour la première fois, les ingénieurs et cadres ont bénéficié d'une augmentation générale des salaires (2,5%) certes insuffisante au regard de l'inflation mais indispensable pour garantir une augmentation en s'affranchissant de l'arbitraire des augmentations individuelles. **FO y a contribué en réclamant régulièrement à chaque NAO une augmentation générale pour les ingénieurs et cadres.**

Prime d'ancienneté

Un avenant à la Convention Collective Métallurgie Région parisienne concernant les ouvriers et les ATAM a été conclu avec le GIM (syndicat patronal) en date du 20/02/2023. Cet avenant définit la revalorisation des minimas salariaux et de la prime d'ancienneté pour les ouvriers et les ATAM par l'augmentation de la valeur du point.

FO a diffusé un tract le 05/06/2023 présentant cet avenant et expliquant le calcul de la prime d'ancienneté; était joint au tract un extrait de convention collective ainsi qu'une fiche explicative sur la prime d'ancienneté réalisée par la fédération FO de la métallurgie très utile notamment pour déterminer le supplément de prime d'ancienneté dans le cas où il y a des heures supplémentaires. **FO a obtenu que la direction régularise le paiement de ce supplément pour les salariés concernés.**

Défense des cas individuels

Nous sommes intervenus pour **défendre de nombreux collègues** sur des questions de salaire, promotions, congés, etc. Nous avons aussi accompagné pour leur défense des collègues qui avaient été convoqués par la direction à des entretiens préalables à « sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ».

T&C

FO a pris l'initiative de **soutenir les salariés du T&C** qui se plaignaient notamment d'heures supplémentaires non payées et d'une charge de travail énorme (> 54h/semaine, 6 nuits sur 7). FO a participé à l'élaboration d'un cahier de revendications remis à la Direction, a revu les calculs des fiches de paie de chaque salarié concerné, a soutenu les salariés en grève, a diffusé des tracts et a été à l'initiative d'une lettre à l'inspection du travail. Ces actions ont contraint la Direction à satisfaire une bonne partie des revendications des salariés du T&C. **Ce combat a également permis d'octroyer aux salariés hors T&C des primes en cas de travail les week-ends/Jours fériés/nuits.**

RIC

FO a rédigé un certain nombre de RIC (Réclamations Individuelles et Collectives) notamment sur les sujets suivants :

- ❖ Versement des heures supplémentaires avec prise en compte de la prime d'ancienneté,
- ❖ Revalorisation de la prime d'ancienneté,
- ❖ Revalorisation des frais de déplacement,
- ❖ Remboursement du pass NAVIGO à 75%,
- ❖ Remontée des problèmes informatiques (imprimantes,...) et outils (AEC, Outlook,...).

Sur la plupart des RIC soulevées, FO a obtenu satisfaction.

Réalisation et mise à jour d'un guide des congés

FO met à votre disposition un guide des congés sur son site <https://www.fo-sif.org>. Ce qui a motivé la réalisation d'un tel guide, c'est le constat du fait que les droits des salariés en matière de congés n'étaient pas toujours appliqués de manière systématique par la direction et que parfois les salariés n'étaient pas informés de leurs droits et de ce fait n'en bénéficiaient pas. Ce guide a pour but de combler ce déficit d'information. En effet, les droits à congé sont très importants à plusieurs titres : ils permettent de se reposer, de consacrer du temps à sa famille et aux loisirs, de se cultiver, etc. Les droits à congé ont aussi l'avantage de ne pas se dévaluer avec l'inflation. Ce **guide des congés permet de connaître ses droits en matière de congé de fractionnement, congé d'ancienneté, CET, congé avec samedi férié, congés spéciaux, etc.**

Succès total au sujet des départs en pré-retraite amiante

Les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT) avaient finalement admis au bénéfice de l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (ACAATA) les salariés présents sur le site d'ALSTOM du « 33 rue des bateliers » dans la période du 1er janvier 1960 au 31 Décembre 1997 grâce notamment à l'intervention de la confédération FO. Pourtant et sans justification juridique, lors de leur départ en pré-retraite amiante CAATA (Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante), ALSTOM refusait de leur payer notamment l'indemnité de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Les salariés éligibles qui le souhaitaient partaient donc en préretraite amiante mais devaient saisir les prud'hommes pour obtenir le paiement de l'indemnité de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

La Cour de cassation a rendu sa décision le 22 juin 2022 à la suite de l'audience tenue le 19 mai 2022 : **elle a rejeté le pourvoi d'ALSTOM en cassation** contre la décision de la Cour d'appel de Paris du 19 novembre 2020 qui avait confirmé le jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny du 12 juin 2018. **La condamnation de la Société ALSTOM TRANSPORT à payer à trois anciens salariés** une indemnité de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante égale à l'indemnité de départ en retraite, est donc définitive, la Cour de cassation étant la plus haute juridiction dans l'ordre judiciaire en France. Cette indemnité peut aller jusqu'à huit mois de salaire selon l'ancienneté et est exonérée de cotisations sociales ainsi que d'impôt sur le revenu. Les sommes versées à ces trois anciens salariés à la suite du jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny leur sont donc définitivement acquises.

Cette victoire en cassation est définitive et fait jurisprudence pour les autres salariés (une quinzaine) qui ont saisi les prud'hommes, c'est-à-dire que les juridictions qui sont saisies des mêmes affaires devraient suivre la décision de la Cour de cassation.

ALSTOM a finalement décidé lors du CSE du 27/10/2022 de prendre en compte la décision de la Cour de cassation et en conséquence de reconnaître les départs en préretraite amiante comme tels pour ceux qui ont obtenu l'accord de la Sécurité sociale, y compris pour ceux qui étaient au 33 rue des bateliers.

Cette victoire syndicale dont FO est largement l'instigatrice permet maintenant aux salariés éligibles de partir en pré-retraite amiante sans être obligés de saisir les prud'hommes.

Cependant ALSTOM a tenté d'imposer un préavis de 6 mois aux salariés partant en pré-retraite amiante ce qui est contraire à la convention collective : **les élus FO ont alors accompagné ces salariés et ont obtenu de la direction un préavis de 2 mois ou de 3 mois conformément à la convention collective et aux intérêts des salariés.**

Pour plus de détails sur les départs CAATA, voir notre document d'information pratique téléchargeable sur <https://www.fo-sif.org> (onglet 'amiante').

La négociation collective

FO a signé l'accord équilibre travail/vie privée d'établissement¹ qui comprend les points suivants qui améliorent la vie des salariés :

- ❖ **réservation de berceaux en crèche** pour les enfants des salariés,
- ❖ **mise en place de cours de soutien par un organisme partenaire par enfant à charge** (une demande par enfant),
- ❖ **accompagnement dans l'amélioration du bien-être au quotidien** par la possibilité d'accéder à la plateforme « Petit Bambou » afin de découvrir par une pratique simple et accessible à tous les bienfaits de la méditation (limité aux 249 premières inscriptions pour une durée de 3 mois),
- ❖ **interventions d'aide à la parentalité (2 sessions par an)** pour les parents d'adolescents âgés de 11 à 18 ans,
- ❖ **dans le cadre de la conclusion d'un PACS ou du mariage civil du salarié**, possibilité au salarié de prendre ces jours au plus tard dans les 3 mois qui suivent la survenue de l'évènement,
- ❖ un jour d'absence justifiée pour le père et la mère, payée sur présence d'un justificatif **en cas d'interruption spontanée de grossesse**,
- ❖ **permanence d'une assistante sociale** le lundi matin sur le site Alstom de Saint-Ouen,
- ❖ aménagement des horaires de travail (dans la limite d'une heure le matin et une heure en fin de journée) pendant trois mois sans perte de salaire en cas de **reprise d'activité suite à un congé maladie de plus de trois mois, d'un congé parental d'éducation et de salariées qui souhaiteraient allaiter leur enfant**,
- ❖ **un jour de congé supplémentaire en cas de déménagement** de la résidence principale,
- ❖ **formation de préparation à la retraite**, à partir de 58 ans.

FO a également signé l'accord sur le handicap au niveau ATSA qui prévoit des autorisations d'absences, des aides financières pour l'achat d'appareillages, pour faciliter l'accès au logement ou pour l'amélioration des conditions de transport, etc; **cet accord améliore la vie des salariés handicapés au travail.**

¹ Tous les accords sont téléchargeables sur <https://www.fo-sif.org>

Malgré certains désaccords, **FO a finalement signé l'accord ATSA sur la gestion prévisionnelle des emplois, des âges et des parcours professionnels** pour permettre le départ anticipé en retraite des salariés ayant eu des métiers pénibles. Mais FO reste vigilant quant à l'application de cet accord.

Notre contribution à l'organisation et à la gestion des activités sociales et culturelles du CSE TIS Saint-Ouen

Les représentants FO sont intervenus non seulement dans les commissions obligatoires du CSE : logement, formation, égalité professionnelle (rapporteur) ainsi qu'à la CSSCT, mais aussi dans les commissions des activités sociales et culturelles. En effet, si le rôle du CSE vis-à-vis de la marche de l'entreprise et plus particulièrement de ses conséquences pour le personnel est le plus important, le CSE est aussi chargé de gérer l'utilisation de la subvention de la direction pour les activités sociales et culturelles (2,3 % de la masse salariale).

Nous avons participé aux commissions VOYAGES-WE, SORTIES CULTURELLES, VACANCES, LOISIRS ET CULTURE (BILLETTERIE, DVDTHEQUE, ASTRONOMIE) et RESTAURATION.

Nous avons par exemple contribué à :

- ❖ La mise en place des **billetteries électroniques en ligne** Disneyland, Parc Astérix et Puy-Du-Fou dans le cadre de la commission Billetterie,
- ❖ Offrir au personnel des **coffrets SmartBox à prix réduits**, et à la billetterie de certains événements (Foire de Paris, Roland Garros, etc...), de l'opéra Bastille et à une sortie groupée en concert des Insus au stade de France, dans le cadre de la commission Billetterie,
- ❖ Offrir au personnel **un choix très large de voyages** tant en matière de prix (séjours-club, circuits lointains) que de destinations (séjour Club Med Alpe-D'Huez, Circuit Japon, Séjour Club Laponie, Circuit Cambodge), de séjours de Week-Ends (Stockholm, Rome, Budapest, Lisbonne, Riga-Talin, Carnaval Venise, Copenhague, Barcelone, Madrid) par le biais de la commission VOYAGES-WE,
- ❖ Mettre en place des **sorties culturelles sur des thèmes variés** (visites guidées dans Paris, dans des musées, ...),
- ❖ Proposer **un large choix de matériels astronomiques récents** en libre-service ainsi que des **conférences scientifiques** sur des thèmes divers dans le cadre de la commission ASTRONOMIE,
- ❖ Offrir au personnel un **grand choix de DVDs, CDs et livres**.

**Pour que votre voix compte,
Pour que vos droits
comptent,
Pour changer la donne,**

VOTEZ FO

Attention : Une rature = une voix en moins !

Pour tout contact : Cécile MAGE, Sandrine BONNEAU,
Xavier KREBS, Yves STROBBE, Michel GARCIA, Christophe
SOIROT, Marc BAROS, Loïc CHENNEVIÈRE, Jean-Claude
GAUDEBOUT

