



BULLETIN DE LA SECTION FO ALSTOM SIF

SOMMAIRE :

SUCCÈS SYNDICAL : LES COLLÈGUES DE MEUDON BÉNÉFICIERONT DES JOURS DE CONGÉS SIF .	1
RESTAURATION : PREMIER REcul DE LA DIRECTION.....	2
LA DIRECTION A PRÉSENTÉ AU CE UN PROJET DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ATAGORA.....	2
PLAN DE FORMATION 2010 : BAISSÉ DE L'EFFORT DE FORMATION.....	3
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SUR SIF (TIS ST-OUEN) PRÉVUES LE 4 FEVRIER	3

SUCCÈS SYNDICAL : LES COLLÈGUES DE MEUDON BÉNÉFICIERONT DES JOURS DE CONGÉS SIF

La Direction a finalement accepté de muter les collègues venant de Meudon sur l'établissement SIF de Saint-Ouen, ce que FO demandait depuis leur arrivée sur le site de Saint-Ouen. Dans ce cadre, un "protocole d'accord sur la fusion des instances représentatives du personnel des deux établissements de la ligne d'opération Transport Information Solution (T.I.S.) de la région Ile-de-France" a été signé le 17 décembre dernier par les cinq organisations syndicales d'Alstom Transport S.A. avec la Direction. Ce protocole d'accord a fixé la date de transfert des contrats de travail des collègues de Meudon sur TIS Saint-Ouen (SIF) au 1er janvier 2010. Ainsi les collègues de Meudon

bénéficieront de quatre jours de congé supplémentaires : trois jours de pont, qui sont fixés le 14 mai, le 12 novembre et le 30 décembre en 2010 selon l'accord signé dernièrement par les quatre organisations syndicales de SIF avec la Direction, et une journée de sorties avancées qui est fixée au 31 décembre 2010. Le statut du personnel de l'établissement SIF est ainsi conforté grâce à la détermination de FO à défendre ce statut et à refuser le maintien de deux établissements TIS séparés sur le site, grâce à l'intervention de FO auprès de la Direction Départementale du Travail, et grâce au refus de FO et de la CGT de signer des projets d'accord remettant en cause le statut SIF.

RESTAURATION : PREMIER REcul DE LA DIRECTION

Le représentant syndical FO au CE avait demandé à la Direction de faire **annuler les hausses de prix constatées sur les restaurants à Kappa et Sigma**, en rappelant que la "convention de rétrocession de la gestion du restaurant d'entreprise" passée en mars entre le CE et la Direction précisait : "*La Direction veillera à maintenir des prestations de qualité, n'entraînant pas de surcoût pour les salariés.*" FO avait proposé au CE de résilier cette convention de rétrocession pour revenir à une subvention versée au CE de 3,5% de la masse salariale, au lieu des 2,3% actuels.

Suite à ces demandes, comme nous l'avons annoncé dans notre précédent bulletin, **la Direction a porté sa subvention à 4,28€ par**

repas, soit une augmentation de 26 centimes depuis le 1^{er} décembre 2009, ce qui allège la facture du repas d'autant pour les salariés Alstom sur Saint-Ouen. C'est un premier recul qui va dans le bon sens, mais comme nous l'avons dit en réunion de CE, ceci est loin de compenser la forte hausse des prix qui est intervenue au moment du déménagement dans les nouveaux bâtiments.

Nous demandons l'annulation de ces hausses de prix ou bien une compensation financière de la Direction qui les couvre effectivement.

Rappelons que lorsque le CE subventionnait les repas, c'était à hauteur de 4,44€par repas.

Nous demandons que soit convoquée une réunion de la commission restaurant du CE de façon à examiner le détail des augmentations de prix ainsi que l'évolution de la fréquentation des restaurants.

LA DIRECTION A PRÉSENTÉ AU CE UN PROJET DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ATAGORA

Lors de la réunion de CE du 17 décembre, la Direction a présenté un projet de règlement intérieur pour les établissements d'ATAGORA. Ce projet avec ses annexes fait une cinquantaine de pages ! Il semble que la Direction rêve d'élargir son pouvoir réglementaire au-delà de ce que la loi permet, puisqu'elle a mis en annexe du projet de règlement intérieur la « Charte informatique » et le « Code

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

« le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité [...];
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur » (article L.1321-1)

d’Ethique » Alstom. Or, la plupart des dispositions de ces deux documents ne relèvent pas du champ légal du règlement intérieur. La Direction a indiqué qu’elle présentera un projet modifié à la prochaine réunion du CE et qu’elle reverra certaines formulations restrictives contraires aux normes juridiques en vigueur telles que « il est interdit de se livrer à toute activité étrangère au

travail » ! FO a demandé à la Direction de communiquer au CE le règlement intérieur actuel de l’établissement. La Direction a répondu qu’elle ne le retrouvait pas ! Réponse pour le moins étonnante, quand l’on sait que le Code du Travail oblige l’employeur à établir un règlement intérieur !

PLAN DE FORMATION 2010 : BAISSE DE L’EFFORT DE FORMATION¹

La Direction a consulté le CE sur un plan de formation professionnelle pour 2010 en baisse par rapport au plan 2009. Selon ce plan, l’objectif est de consacrer 2,5% de la masse salariale à la formation en 2010, alors que précédemment l’objectif était fixé à 3,7%. La Direction a indiqué qu’elle avait décidé de « se concentrer sur la délivrance des projets et le business ». Le représentant FO au CE a rappelé que M. Huchant, qui était directeur de l’établissement à la fin des années 1990, préconisait un effort de formation de

6%, étant donné les domaines technologiques auxquels la signalisation ferroviaire fait appel. FO a souligné que la formation à la signalisation ferroviaire était d’autant plus nécessaire que beaucoup de collègues sont de jeunes ingénieurs récemment embauchés. La diminution de l’effort de formation oblige à se former « sur le tas », dans l’urgence, de manière plus ou moins désordonnée, ce qui est source d’augmentation du stress. FO a donc donné un avis défavorable.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SUR SIF (TIS ST-OUEN) PRÉVUES LE 4 FÉVRIER

Un protocole d’accord électoral est en cours de négociation pour l’établissement TIS Saint-Ouen qui comprend maintenant aussi les collègues venant de Meudon. Les élections professionnelles qui servent à élire les membres du CE et les

délégués du personnel devraient avoir lieu le 4 février 2010, si ce protocole est signé.

Une des conditions de bon déroulement de la campagne électorale est l’existence de panneaux

¹ L’effort de formation est le montant consacré à la formation exprimé en pourcentage de la masse salariale.

d'affichage syndical. La Direction en a installés notamment dans les cafétérias d'étages – elle a refusé d'en installer dans les cafétérias des RdC. Mais nous n'avons toujours pas les clés de ces panneaux d'affichage syndical, alors que cela fait plusieurs mois que nous avons emménagé dans les nouveaux bâtiments. Dernier épisode en date : les panneaux commandés par la Direction étaient trop grands pour tenir sur le mur dans certaines cafétérias du bâtiment Sigma ...

L'enjeu des élections du CE est cette fois particulièrement important, puisque **ce sont les résultats des élections des membres titulaires du CE qui détermineront quelles sont les organisations syndicales représentatives sur l'établissement**, en application de la loi du 20 août 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail", loi modifiant notamment les règles de représentativité syndicale selon la "position commune" signée par le MEDEF, la CGPME, Bernard Thibault (secrétaire général de la CGT), et François Chérèque (secrétaire général de la CFDT) en avril 2008. Une organisation syndicale qui n'atteindra pas le seuil de 10% des voix sur l'ensemble des collègues (ATAM et I&C) ne sera plus représentative et ne pourra pas désigner de délégué syndical ni

participer aux négociations avec la Direction. De plus, un accord avec la Direction ne pourra être valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des voix à ces élections, et s'il n'y a pas d'opposition d'organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix. Ces nouvelles règles sont liées au fait que **l'accord d'entreprise peut maintenant être dérogatoire aux conventions collectives** de la branche professionnelle à laquelle l'entreprise est rattachée, c'est-à-dire plus défavorable pour les salariés que la convention collective. Il s'agit d'une grave régression sociale.

La Confédération FO a adressé une plainte au BIT (Bureau International du Travail), en violation de la liberté syndicale. FO s'appuie sur le récent jugement du Tribunal d'Instance de Brest qui a considéré que les dispositions de la loi du 20 août 2008 étaient contraires aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective (cf. notre précédent bulletin). Dans le passé, FO, à plusieurs reprises, a obtenu gain de cause ; rappelons notamment la décision du BIT qui avait sonné le glas du CNE (Contrat Nouvelle Embauche).

SI VOUS ESTIMEZ QUE LA SECTION FO DOIT POURSUIVRE SON RÔLE DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS, ALORS N'HÉSITEZ PAS À NOUS REJOINDRE !

LA SECTION FO SIF VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE 2010 !

Pour tout contact : Charles MENET, délégué syndical FO, tél. 01 57 06 60 18; Xavier KREBS, délégué du personnel FO, tél. 01 57 06 60 04; Yves STROBBE, délégué du personnel FO, tél. 01 57 06 66 17.