

**PRISE DES CONGÉS : MISE AU POINT**

La Direction a envoyé un mail à certains collègues au forfait jours qui risquent de dépasser 218 jours de travail sur l'année. Ce mail peut les induire en erreur. Il nous paraît donc nécessaire de faire les mises au point suivantes :

- la Direction n'a pas le droit d'imposer la prise de jours de RTT avant la fin de l'année. **Les jours de RTT non pris sont mis dans le CET** (Compte Epargne Temps).
- La Direction n'a pas le droit d'imposer la prise de jours de congé payé avant la fin de l'année sans avoir au préalable consulté les délégués du personnel (article L.3141-14 du Code du Travail). Or à ce jour, les DP (délégués du personnel) n'ont pas été consultés sur cette question. Rappel: la Direction a l'obligation d'accorder au moins deux semaines de congé continu au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- L'avenant à l'annexe 1 de l'accord ARTT du 4 mai 1999 relative au compte épargne-temps au sein d'Alstom Transport S.A. indique : "*le salarié peut, sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines 15 jours avant la fin du mois au cours duquel il souhaite disposer de son épargne, liquider ses avoirs dans la limite de 22 jours par an.*" **Cette monétisation n'est donc pas soumise à l'accord de la hiérarchie.** Il est possible de déroger à cette limite de 22 jours par an dans certaines situations répertoriées (mariage, surendettement, ...). Les jours correspondant à la 5^{ème} semaine de congé payé ne peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération.
- Pour ceux qui sont au forfait jours, la rémunération des jours effectués dans l'année civile au-delà du forfait de 218 jours **ne peut résulter que d'un accord entre l'employeur et le salarié.** C'est ce que la Direction assimile un peu hâtivement dans son mail à du "rachat de RTT"¹. Ces jours de travail effectués en plus des 218 jours font alors l'objet d'une rémunération supplémentaire sur la base du salaire journalier majoré d'au moins 10%. **Si la Direction s'oppose à la prise de jours de congés avant la fin de l'année civile, à notre sens, elle ne peut alors refuser de payer les jours travaillés en plus des 218 jours.**

Ces mises au point juridiques étant faites, nous rappelons que FO est bien sûr opposée au fait de troquer un droit collectif à des jours de congés contre une rémunération supplémentaire. En effet, la rémunération supplémentaire fondrait comme neige au soleil avec l'inflation, et les jours de congés seraient à terme purement et simplement perdus sans contrepartie.

Nous attirons aussi votre attention sur le fait que, malgré nos demandes répétées, le traitement des droits à congé est loin d'être complètement automatisé dans l'outil Alista. **Nous vous conseillons en particulier de surveiller que vos droits à congé d'ancienneté sont bien appliqués :**

Selon la convention collective de la métallurgie de la région parisienne applicable aux ATAM, "*s'ajoute au congé payé légal un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.*"

Selon la convention collective nationale de la métallurgie applicable aux ingénieurs et cadres, "*Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :*

. 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

. 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise."

¹ en référence à une disposition de la loi du 8 février 2008 "pour le pouvoir d'achat", disposition qui n'était applicable que jusqu'au 31 décembre 2009.

STRESS: LA MÉDECINE DU TRAVAIL DOIT JOUER SON RÔLE

Lors de la réunion du CE de TIS du 30 août dernier, le médecin du travail du SIFSAT (Service Interentreprises Francilien de Santé au Travail) a présenté son rapport annuel 2010. Le CE a donné à l'unanimité un avis défavorable. Que s'est-il passé ?

La Direction s'était engagée en 2006 à ce que la visite médicale reste annuelle. Lors de cette visite médicale, le médecin du travail demandait au salarié de remplir un questionnaire sur le stress, qui avait été conseillé par le cabinet du Docteur Légeron, spécialisé sur le sujet du stress au travail. Les statistiques de cette enquête, notamment le nombre de résultats dénotant une répercussion critique du stress sur le salarié, étaient communiquées au CHSCT et au CE et nous pouvions surveiller l'évolution de l'impact du stress au travail. Le dernier rapport annuel du médecin du travail ne donne plus ces statistiques, malgré nos réclamations à ce sujet. Aujourd'hui, la Direction nous dit qu'elle ne peut pas trouver un médecin du travail à plein temps pour le site ATAGORA et que pratiquement la visite médicale annuelle ne peut être maintenue avec un médecin à mi-temps sur le site. Par ailleurs, la Direction a lancé une enquête sur le stress via la distribution d'un questionnaire différent de celui utilisé auparavant par le médecin du travail. Mais lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel sur TIS, la Direction a annoncé qu'étant donné le taux de réponses, qui est inférieur à 50%, elle ne publierait pas les résultats de cette enquête !

Les représentants FO demandent bien évidemment la publication des résultats de cette enquête et vont continuer à se battre pour le rétablissement de la visite annuelle et du suivi de l'impact du stress avec le questionnaire habituel, qui même s'il était critiquable avait au moins le mérite d'exister.

Rappelons que le CE a un pouvoir décisionnaire en ce qui concerne l'embauche d'un médecin du travail. Donc n'hésitez pas à nous contacter pour toute suggestion sur cette question.

POUR LE RETRAIT DES MESURES D'AUSTÉRITÉ DU GOUVERNEMENT !

Déclaration de la Commission Exécutive (CE) confédérale de FO du 9 novembre :

"Pour la CE, les annonces du Premier ministre le 7 novembre accentuent l'austérité imposée par le gouvernement depuis plusieurs années. En moins de 3 mois, les salariés sont lourdement touchés : taxes sur les complémentaires santé, CSG, aggravation de la contre-réforme des retraites, augmentation des impôts (IRPP – TVA), perte de pouvoir d'achat de prestations sociales, détérioration et remise en cause accentuées des services publics et des services de santé (RGPP); autant de mesures que la CE de FO condamne et dont elle demande l'abandon.

Pour la CE, l'austérité constitue une triple erreur, un triple danger :

- *elle menace l'activité économique et l'emploi faisant glisser l'économie vers la récession,*
- *elle accentue les inégalités sociales et vent faire payer aux travailleurs une crise dont ils ne sont pas responsables,*
- *elle sape les principes républicains et les droits sociaux.*

Pour la CE l'austérité, d'où qu'elle vienne (« de droite ou de gauche ») est inacceptable. En ne s'émancipant pas des marchés financiers, en s'inscrivant dans la dictature de la dette, les gouvernements fragilisent la démocratie et l'Union Européenne s'affiche de plus en plus comme une contrainte restrictive, le dumping et la régression l'emportant sur la solidarité et le progrès.

Pour toutes ces raisons, la CE considère qu'une réponse déterminée est nécessaire. Cette réponse ne peut en aucun cas consister en une succession de manifestations ou journées d'action dont on a fait le constat de l'inefficacité l'an dernier.

Pour la CE, condamner les plans d'austérité annoncés et contrer toutes nouvelles annonces nécessite de préparer, par l'action commune, un appel à 24 heures de grève interprofessionnelle."

NOUS VOUS INVITONS À ADHÉRER A FO, SYNDICAT LIBRE ET INDEPENDANT !