



## Négociations Annuelles Obligatoires ALSTOM Transport SA 2018: Les revendications de F.O.

- 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.
- Rattrapage salarial sur les établissements où les niveaux de salaire et/ou de coefficient sont nettement inférieurs aux moyennes ATSA, notamment sur Petit-Quevilly.
- Application des augmentations de rémunération aux pensions des salariés en invalidité
- Instauration d'une prime exceptionnelle, au titre d'une participation calculée sur la base des résultats du groupe ALSTOM monde, d'un volume équivalent à ce qui est distribué au personnel éligible au bonus.
- Instauration d'une prime exceptionnelle équivalant au dividende exceptionnel qui serait versé aux actionnaires.
- Participation : Renégociation de l'accord pour compenser la perte sur la participation aux bénéfices provoquée par les subventions commerciales versées à des filiales étrangères d'ALSTOM Transport.
- Revalorisation de toutes les primes et indemnités de 3%.
- Application des revalorisations salariales à compter du 1<sup>er</sup> avril.
- Remettre en œuvre la filière des agents de maîtrise telle que prévue par les conventions collectives. Notamment les team-leaders doivent être classés parmi les agents de maîtrise.
- 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.
- 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).
- 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.*
- Instauration d'un vrai 13<sup>ème</sup> mois pour tous les salariés (en plus du minimum conventionnel annuel) et d'une prime de vacances là où elle n'existe pas.
- Dans le cas de changement d'horaires entraînant une baisse de rémunération, instauration d'une indemnité compensatrice dégressive identique sur ATSA pour éviter une chute brutale des revenus.
- Attribution, au minimum, d'un jour de congé exceptionnel pour chaque médaille du travail.
- 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.
- 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.
- 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.
- Harmonisation des cotisations retraites complémentaires dans le régime AGIRC au niveau de Transport.
- Formation professionnelle : effort de formation professionnelle de 6% de la masse salariale.
- Application pour toutes les catégories socio-professionnelles de la règle du 10<sup>ème</sup> pour l'indemnisation des CP quand celle-ci est plus favorable y compris pour les ingénieurs et cadres.
- Compte tenu que l'activité partielle est liée à la stratégie d'ALSTOM, compensation à 100% de la perte de rémunération.