



Bulletin d'informations syndical, décembre 2018

- SOMMAIRE :
- Siemens/Alstom : «Go» ou «no go» ?
 - CSE : Négociations à haut risques.
 - Droit de réponse
 - Retraites complémentaires : Ça bouge !

Siemens/Alstom : «Go» ou «no go» ?

Comme expliqué dans le communiqué commun diffusé récemment, dans le cadre de l'opération Alstom/Siemens, nous avons demandé (chaque OS) à être reconnu comme « tiers partie » au niveau de la Commission de la Concurrence européenne. Une démarche fort peu fréquente, qui nous a permis d'avoir le document **à ce jour confidentiel** (près de 400 pages, en anglais) qui donne les détails des griefs que la Commission reproche à Siemens et Alstom sur leur projet de « rapprochement ».

Nos craintes se confirment : Certains produits dans plusieurs activités (Signalisation, métro, TGV, ...) sont « dans la ligne de mire » : La Commission européenne considère que le projet en l'état pose des problèmes de concurrence... Cela veut dire clairement qu'en plus des risques liés aux <<synergies>> (suppression des doublons, etc.) il y a aussi, comme nous l'avons dit, d'autres risques pour les salariés comme des ventes d'activités.

Une chose est cependant certaine : le jour où cette opération a été lancée, la boîte de Pandore a été ouverte, que ce « rapprochement » ait lieu ou non.

CSE : Négociations à haut risques

Le CSE (Conseil Economique et Social) issu des ordonnances « Macron/Pénicaud » est l'instance unique qui doit remplacer CE, DP et CHSCT (en juin 2019 pour Alstom). Bien que ce soit un sujet qui paraisse très abstrait chez la plupart des salariés, c'est un vrai bouleversement qui nous attend : De longues et difficiles négociations, avec la Direction Générale, ont lieu sur la mise en place de cette future instance dont les résultats, très incertains, pourront avoir un impact sur les moyens alloués aux œuvres sociales, les relations salariés/hierarchies et élus/hierarchies.

Droit de réponse

Chaque organisation syndicale, et leurs représentants, sont libres d'avoir leurs analyses et leurs idées et, bien sûr, d'en informer les salariés.

Nous savons qu'une position intersyndicale n'est pas toujours possible. Chez FO nous respectons les positions de chacun, même si elles sont différentes des nôtres. Cependant, quand des informations inexactes sont communiquées (volontairement ou non) il est indispensable de mettre les choses au clair pour les salariés...

Il y a une semaine un tract a été diffusé, sur les futurs congés d'été et l'accord de fin 2017 sur le temps de travail et les horaires : **Une mise au point est nécessaire !**



1) LES CONGES D'ETE

Il n'existe aujourd'hui qu'un seul accord régissant les congés payés d'été applicable sur VPF : Celui du 7 juillet 1994 signé par 3 des 4 syndicats existant à l'époque à savoir la CGT, la CFE-CGC et la CFDT.

Ce n'est pas l'accord sur la RTT et les horaires ou même sa commission de suivi qui fixe les congés mais l'employeur qui doit respecter « *L'accord d'établissement relatif à la renonciation aux jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement* » et le code du travail.

Cet accord qui n'a jamais été dénoncé et donc toujours juridiquement applicable aujourd'hui, fixe la « *fermeture annuelle de l'établissement* », hors permanences et besoins « *ponctuels* » notamment chez les administratifs, la période et la durée des congés payés d'été (Art 1)

ARTICLE 1 :

La période de fermeture annuelle de l'Etablissement est fixée à 4 semaines consécutives durant le mois d'Août.

Si les membres d'une organisation syndicale ont changé d'avis sur l'accord **pourquoi ne le dénoncent-ils pas ???**

2) LA PRIME DE ST ELOI

L'accord d'établissement sur le temps de travail et les horaires et celui qui l'a précédé n'ont jamais fixé les bénéficiaires de la prime de St Eloi. Ce qui est prévu, parmi d'autres choses, c'est l'augmentation de la prime et l'obligation d'en discuter tous les ans. **FO revendique une prime de St Eloi pour tous, Ing&Cadres compris.**

3) LES « COMPENSATIONS » SUITE A CHANGEMENT DES HORAIRES

L'augmentation de la prime de St Eloi n'est pas le seul point obtenu lors de ces négociations. D'autres éléments sont intégrés, comme, par exemple, l'imposition qu'il n'y ait pas de modulation d'horaire les samedis (*avec l'ancien accord, il y a eu des modulations hautes des samedis*). Nous rappelons d'ailleurs que la Direction peut mettre en place la modulation sans accord d'établissement...

4) LES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU « VOLONTARIAT FORCE »

Pour FO, les choses sont claires : pour que les heures supplémentaires puissent être légalement imposées, il faut respecter une procédure et des règles (Code du Travail) qui prévoient notamment une information-consultation préalable du Comité d'Etablissement.

Dans le cas contraire, nous intervenons systématiquement, avec l'accord des salariés concernés, pour «rectifier» ...

Nous encourageons les autres organisations syndicales à faire de même !

5) EN CONCLUSION

Nous avons toujours dit que cet accord sur les horaires était un compromis pour « sauver les meubles » et éviter le pire, à savoir un horaire 35H « sec » sans RTT avec très probablement un horaire de travail plus tardif et les heures supplémentaires le samedi.

Nous rappelons aussi que nous avons demandé aux salariés, par sondage, leur avis sur le nouvel accord du temps de travail, que nous avons tenu compte de leurs réponses et de la majorité des choix qui s'en dégageait.



Nos retraites complémentaires bougent au 1^{er} janvier

Rappels sur les retraites

Les régimes de retraites du privé sont constitués de 3 composantes : le régime de base de la Sécurité Sociale, l'ARRCO et l'AGIRC.

LE REGIME DE BASE

Il garantit une pension égale à 50% du salaire moyen des 25 meilleures années, limité au plafond de la Sécurité Sociale, aux salariés qui ont atteint l'âge légal et disposent de toutes leurs annuités de cotisations.

L'ARRCO (l'Association des Régimes de Retraites Complémentaires Ouvrières).

Les salariés, y compris les cadres, y sont affiliés et cotisent sur la part de leur salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale.

Avec ces cotisations, les salariés acquièrent des points. Chaque année, ces points sont transformés en pension de retraite sur la base d'une valeur de point déterminée tous les ans.

L'AGIRC (l'Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres).

Sont affiliés les cadres & assimilés cadres et dans certaines conditions les techniciens et employés.

Les cotisations portent sur la tranche B (TB), part du salaire allant de 1 à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale et le cas échéant la tranche C (4 à 8 fois ce plafond).

Suite à l'accord du 30 octobre 2015 signé entre le MEDEF et les organisations syndicales CFDT, CFTC et CFE-CGC, dès le 1er janvier 2019, les retraites complémentaires seront diminuées de 10% pendant 3 ans sauf si les salariés acceptent de travailler 1 an de plus...

C'EST UNE NOUVELLE FAÇON DE FAIRE TRAVAILLER LES GENS PLUS LONGTEMPS : officiellement la durée ne change pas mais c'est les salariés eux même qui, pour pouvoir essayer de continuer à vivre correctement, décideront de décaler leur départ !

A PARTIR DU 1ER JANVIER 2019, pour obtenir le taux plein, il faudra travailler une année de plus. De fait, cet accord a ouvert la voie au gouvernement pour reculer encore une fois l'âge légal de départ en retraite.

LES CAISSES AGIRC ET ARRCO VONT FUSIONNER les taux de cotisations, les tranches de salaires et «d'appel» de point vont changer et les cotisations GMP (*voir AGIRC ci-contre*) ne sont pas reconduites dans le nouveau régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Celles-ci prennent fin le 31/12/2018.

La GMP était un dispositif qui garantissait aux salariés affiliés à l'AGIRC dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale ou trop faible sur la tranche B un minimum de 120 points AGIRC par an.

Certes les points déjà acquis seront conservés. Mais les salariés dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale n'en gagneront pas d'autres. Ainsi, un jeune embauché en 2019 qui n'aura acquis aucun point perdra plus de 2200€ de retraite par an sur l'ensemble de sa carrière...

LES TAUX DE COTISATIONS EN HAUSSE POUR LES SALARIES ET EN BAISSSE POUR LES EMPLOYEURS : Il est prévu une nouvelle répartition des cotisations sur la tranche B de l'AGIRC, la fraction du salaire des cadres comprise entre 3.300 et 13.200 euros par mois (*chiffres 2018*).

- Le pourcentage des cotisations à la charge de l'employeur va tomber à 60 %,
- Celui des salariés concernés remontera à 40 % via une augmentation de la cotisation salariale de 0,56 point.



Nos retraites complémentaires bougent au 1^{er} janvier (suite)

Les salariés ayant un salaire inférieur au plafond de la Sécurité Sociale ou une TB trop faible bénéficient d'une garantie minimale de points, appelée GMP, de 120 points par an, financée par une cotisation spécifique (CET).

Pour un même salaire on gagnera moins de points car pour un même montant de cotisations les retraites seront environ 7% inférieures.

LES NOUVELLES TRANCHES DU REGIME AGIRC/ARRCO :

- La tranche 1 qui comprend les salaires jusque plafond de la sécurité sociale.
- La tranche 2, qui comprend les salaires compris entre 1 et 8 plafonds de la sécurité sociale.

A noter :

Plusieurs sociétés du Groupe Alstom appliquent historiquement des taux de cotisations différents.

Toute l'équipe FO vous souhaite, ainsi qu'à vos familles, de Joyeuses Fêtes et, par avance, une bonne année.



Bulletin d'adhésion

(A remettre à votre délégué FO le plus proche ou par e-mail à syndicatfovpf@gmail.com)

Nom/Prénom :

Téléphone : Service :

e-mail :

Catégorie socio-professionnelle (cocher la case correspondante) :

Ouvrier

ATAM

Ing & cadre

Date et Signature

