



Négociations Annuelles Obligatoires ALSTOM Transport SA 2019: Les revendications de F.O.

Revendications synthétisant les remontés des différents sites d'Alstom Transport

- Augmentation Générale de 3% plus 1% lié au résultat exceptionnel d'Alstom, avec un talon de 80 € pour tous (Ouvriers, ATAM, Ingénieurs et Cadres).
- Augmentation Individuelle : 1,5 %.
- Pas de salaire mensuel de base inférieur à 2000€ pour les ouvriers et 2150€ pour les ATAM.
- Poursuivre le rattrapage salarial sur les établissements où les niveaux de salaire et/ou de coefficient sont nettement inférieurs aux moyennes ATSA, notamment sur Petit-Quevilly. Nous notons un écart de coefficient médian chez les ouvriers notamment entre les sites intégrateurs, qui font pourtant appel aux mêmes métiers et qualifications.
- Application des augmentations de rémunération aux pensions des salariés en invalidité quelle que soit la catégorie d'invalidité, avec effet rétroactif, conformément à l'engagement de la Direction en février 2018.
- Instauration d'une prime exceptionnelle d'un volume équivalant à ce qui a été distribué aux actionnaires en 2018.
- 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 4%.
- Application des revalorisations salariales à compter du 1^{er} avril, dès le bulletin de paie d'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 au-delà de 15 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, retour à «l'ADR» (allocation de départ en retraite Alstom), et abondement du compte professionnel de prévention (CPP).
- 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 6 CV, 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.

- Prise en charge par Alstom des frais de lavage des vêtements de travail et des EPI lavables.
- Indemnisation du déplacement en vélo sur le trajet domicile-lieu de travail à 2€/jour.
- Ouverture de négociation sur les conditions de déplacement qui n'ont pas été revues depuis 2013, et sur les conditions de détachement professionnel. Il s'agit de revaloriser les barèmes et aussi de résoudre la question des avances d'argent, qui ne doivent pas être à la charge des salariés. Nous rappelons que les salariés ne doivent pas servir de banque à l'entreprise.
- Instauration d'un vrai 13ème mois pour tous les salariés (en plus du minimum conventionnel annuel) et d'une prime de vacances là où elle n'existe pas.
- Attribution, sur tous les sites, 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, **retrait du projet d'externalisation de la logistique**, et 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.
- Harmonisation des cotisations retraites complémentaires dans le régime AGIRC-ARRCO au niveau de Transport.
- Formation professionnelle : effort de formation professionnelle de 6% de la masse salariale.
- Compte tenu que l'activité partielle est liée en grande partie à la stratégie d'ALSTOM, compensation à 100% de la perte de rémunération.
- Accès facile, qui respecte les contraintes de confidentialité, aux outils et dispositifs informatiques mis en œuvre par Alstom, et ce pour toutes les catégories socio-professionnelles.

