



Négociations Annuelles Obligatoires ALSTOM Transport SA 2020: Les revendications de F.O.

- Augmentation Générale pour tous (Ouvriers, ATAM, Ingénieurs et Cadres) :3% plus 1% lié au dividende exceptionnel versé par Alstom, avec un talon de 80 €. Il est inadmissible, que l'on soit ouvrier ATAM ou ingénieurs ou cadre, d'avoir une baisse du salaire en euros constants.
- Augmentation de 1%, pour tous, sur les établissements impactés par la baisse des subventions aux ASC.
- Augmentation Individuelle : 1,5 %.
- Pas de salaire mensuel de base inférieur à 2000€ pour les ouvriers et 2200€ 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 vis-à-vis les sites intégrateurs, qui font pourtant appel aux mêmes métiers et qualifications.
- Rendre au Directions locales une marge de manœuvre pour des mesures ponctuelles relatives aux rémunérations.
- Application des augmentations de rémunération aux pensions des salariés en invalidité quelle que soit la catégorie d'invalidité, avec effet rétroactif, toujours pas régler malgré les engagements d'Humanis.
- A la suite de la réponse à notre demande de fin d'année 2019, instauration d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.
- 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 qui 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 (ex : casquettes de sécurité).
- Indemnisation du déplacement à vélo sur le trajet domicile-lieu de travail à 2€/jour : Ce serait une mesure écologique.
- Ouverture de négociation sur les conditions de déplacement et 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.
- S'assurer que les établissements ont un nombre de place de parking suffisant.
- Instauration d'un vrai 13ème mois pour tous les salariés (en plus du minimum conventionnel annuel) là où il n'existe pas.
- Instauration d'une vraie 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, 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. 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.

3 février 2020

