



Alstom TIS Saint-Ouen

## GRÈVE AU SERVICE TEST & COMMISSIONING (T&C) : LA DIRECTION DOIT OUVRIR DES NÉGOCIATIONS !

Les collègues du T&C de notre établissement Alstom TIS Saint-Ouen ont commencé un mouvement de grève le 4 mars dernier avec le soutien des organisations syndicales FO, CGT, CFTD, à la suite de l'annonce par la Direction de la suppression pour les ingénieurs des indemnités de petit et grand déplacement pour les essais hors site.

### **1/ Les collègues réclament le maintien des indemnités de petits et grands déplacements pour toutes les catégories socio-professionnelles pour les activités de jour et de nuit.**

Lors d'une réunion le 29 mars avec les collègues du T&C et les organisations syndicales, la direction a répondu que les ingénieurs bénéficieront d'une indemnité forfaitaire pour les grands déplacements au travers d'un avenant au contrat de travail. Mais la direction n'a pas précisé le montant de cette indemnité.

La réponse de la direction n'est pas satisfaisante sur plusieurs points :

- l'avenant au contrat de travail est par nature individuel et, selon la direction, il dépendrait du projet ; cela n'offre aucune garantie de pérennité que ce soit pour le salarié lui-même ou pour le service. **Les organisations syndicales revendiquent l'ouverture de négociations en vue d'un accord collectif d'établissement.**
- l'indemnité de petit déplacement doit aussi être maintenue.
- la direction doit indiquer les montants des indemnités (actuellement, les indemnités de petit et grand déplacement s'élèvent respectivement à 37,44 € et 93,55 €).

### **2/ Les collègues revendiquent une indemnisation de 70 euros par nuit découchée.**

Réponse de la direction : il y a déjà une prime de base (10%) et une prime d'incitation (15%).

La réponse de la direction n'est pas satisfaisante, car la prime de base ne s'applique que si la mission est d'une durée strictement supérieure à 3 jours calendaires consécutifs (exemple : 4 nuits consécutives) et pour la prime d'incitation, il y a une condition supplémentaire : le nombre de jours de mission doit au moins être égal à 30 (elle est versée à chaque palier échu de 30 jours, sur la paie du mois suivant). Cela signifie par exemple que la prime de base ne s'applique pas en cas d'essais sur 1, 2 ou 3 nuits, alors que c'est au moins aussi perturbant pour le salarié !

### **3/ Les collègues réclament une régularisation de l'application des indemnités MEST<sup>1</sup> pour toutes les catégories socio-professionnelles sur 2019, 2020, 2021.**

Réponse de la direction : la politique MEST était appliquée ces années-là, il n'y aura pas de rétroactivité.

La réponse de la direction n'est pas acceptable. Des collègues techniciens n'ont pas été informés de leurs droits (notes sur la « politique MEST » de la direction générale de 2018 et de 2019) et de ce fait, n'ont pas bénéficié des primes de base et prime d'incitation. Ce qui leur est dû doit leur être versé.

<sup>1</sup> MEST : missions d'essais et de support technique

**4/Les collègues revendiquent l'application des indemnités d'insalubrité, de tunnel et de nettoyage des vêtements de travail à toutes les catégories socio-professionnelles, avec application rétroactive pour les I&C.**

Réponse de la direction : il sera mis en place une prime forfaitaire pour tenir compte de ces contraintes au travers d'avenants aux contrats de travail, avec application rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La direction ne précise pas le montant.

**5/Les collègues revendiquent une revalorisation de la majoration du paiement du temps de travail la nuit à hauteur de 50% pour toutes les catégories socio-professionnelles, dès la 1<sup>ère</sup> nuit.**

Réponse de la direction : pour les I&C, l'application de l'accord ATSA « sujétions des I&C » fait passer l'indemnité pour travail de nuit de 10% à 15%.

Cela reste bien inférieur à la majoration conventionnelle de 25% qui est appliquée aux techniciens. Ajoutons que pour les techniciens, la majoration était auparavant de 50% sur TIS Saint-Ouen, ce qui se pratique encore dans d'autres entreprises actuellement.

**6/Les collègues réclament, pour les ingénieurs au forfait jours, le paiement avec majoration du nombre de jours de travail effectués au-delà du nombre nominal de jours de travail déterminé pour chaque année civile en application de l'accord ARTT ATSA de 1999 sur les 3 dernières années (exemple : 214 jours en 2020, desquels doivent être retranchés les jours de congé d'ancienneté, les jours de congé au titre des avantages individuels acquis, les jours de congé au titre du fractionnement, etc.), avec effet rétroactif sur les années 2019 à 2021.**

Réponse de la direction : ce point n'est pas spécifique à l'activité T&C.

Cela ne justifie aucunement l'absence de réponse de la direction !

**7/Les collègues revendiquent pour les ingénieurs une majoration de 100% du paiement du temps de travail le dimanche, et de 50% pour les jours fériés, comme pour les techniciens.**

Pas de réponse de la direction.

**8/Les collègues réclament un décompte sous Alista des temps de travail le samedi, le dimanche, les jours fériés, les ponts pour toutes les catégories socio-professionnelles.**

Réponse de la direction : une étude est en cours ...

**En bref, ces réponses de la direction sont clairement insuffisantes et font craindre un traitement individualisé.**

Ajoutons qu'alors que la direction a dû régulariser en février, pour certains collègues techniciens, le paiement des heures supplémentaires effectuées le dimanche sur les années 2019 à 2021, à la suite d'une intervention de l'Inspection du travail, la direction a recommencé à ne pas payer des heures supplémentaires effectuées le dimanche les premiers mois de l'année 2022, sans donner d'explication à ce jour !

Et la direction, toute honte bue, se permet d'afficher partout des logos « Top employer » !

**Nous réitérons notre exigence non satisfaite à ce jour : la direction doit ouvrir des négociations collectives sur la base du cahier de revendications des collègues du T&C et à cette fin recevoir une délégation des collègues en grève avec les organisations syndicales qui les soutiennent.**

Les organisations syndicales FO, CGT, CFDT appellent les collègues dont les heures supplémentaires de travail n'ont pas été payées à refuser de continuer à en faire, comme la jurisprudence les y autorise.

**Les organisations syndicales FO, CGT, CFDT soutiennent le mouvement de grève en cours et diffuseront la présente communication sur l'ensemble des sites Alstom.**

# Grève du T&C : Résumé de la situation

**Été 2021 :** Pour les techniciens T&C, nous identifions que les heures supplémentaires des dimanches n'ont jamais été payées car côté management ces heures étaient considérées comme payées, côté administration RH, ces heures étaient considérées comme récupérées en repos.

⇒ **Finalement, ces heures supplémentaires n'étaient NI payées, NI récupérées.**

De plus, une grosse dérive au niveau du projet RVB (renouvellement voie et ballast sur le RER A) a amené les collègues du T&C travaillant sur ce projet à effectuer des semaines de 54h en moyenne, 6 nuits sur 7, tout l'été.

**Un courrier à l'Inspection du Travail a dû être envoyé afin que :**

- **des mesures soient mises en place pour réduire les heures sur le RVB**
- **et que les salariés soient ENFIN payés (régularisation sur 3 ans payée en février 2022, soit plus de 6 mois après notre réclamation).**

**Novembre 2021 :** un cahier de revendications rédigé par les collègues du T&C est envoyé, avec l'appui des organisations syndicales, à la Direction afin d'ouvrir des négociations avec la Direction (comme demandé par l'Inspectrice du Travail).

⇒ **Ce document restera lettre morte jusqu'à ce que les collègues se mettent en grève.**

**Février 2022 :** Pour les I&C, la Direction applique un nouvel accord ATSA « sujétions I&C » afin d'indemniser les ingénieurs et cadres travaillant en nuit ou les WE. Ce document est applicable pour tous les services et supprime l'ancien document MEST pour les I&C du T&C ainsi que tous les anciens usages.

⇒ **Positif pour les I&C de certains métiers hors T&C, car ils n'avaient droit à rien avant**

⇒ **Négatif pour les I&C T&C car ils perdent leur remboursement de frais de déplacement professionnel (petit DP) de 37EUR / nuit travaillée et doivent maintenant faire des notes de frais...**

**Ex : un ingénieur T&C faisant 10 nuits dans le mois perd 370 EUR sur sa fiche de paie !**

**Être à la note de frais n'est pas compatible avec du travail de nuit : les I&C ne vont pas se restaurer à 3h du matin sur chantier !**

Ce nouveau document applicable rétroactivement en date du 01/01/2022 n'a NI été présenté aux collègues du T&C, NI même envoyé ! Ils ont uniquement été informés de leur perte de leur petits DP par mail sans aucune autre explication.

Pour les techniciens T&C, le rappel de salaire sur 3ans des heures supplémentaires des dimanches des techniciens T&C a bien été payé sur la fiche de paie de février, **MAIS les heures supplémentaires des dimanches de janvier, février et mars 2022 ne sont toujours pas payées...**

**Mars 2022 :** à la suite de ces événements et de la non-reconnaissance de leur métier, **les collègues T&C, ingénieurs et techniciens, décident de se mettre en grève dès le vendredi 4 mars au soir.**

Pour les techniciens T&C, nous apprenons également qu'ils avaient droit aux indemnités de MEST en cas de 4 nuits consécutives sur les projets RATP, et pas uniquement sur les projets hors Ile de France avec découchage.

⇒ **Après demande de régularisation du paiement sur 3ans de ces indemnités MEST, la Direction propose une rétroactivité sur 3 mois ... ?!**

Afin d'apaiser la situation, la Direction propose d'ajouter des avenants aux contrats de travail de tous les collègues T&C sans préciser aucun montant d'indemnisation et sans délai de mise en application.

⇒ **Comment faire confiance en une proposition d'avenants aux contrats de travail alors même que les documents applicables actuellement (Convention Collective des mensuels, Convention Collective I&C, MEST (Atam), accord « sujétions I&C ») ne sont pas correctement appliqués aux collègues du T&C ?**

⇒ **Comment chaque salarié peut-il calculer simplement ce à quoi il a droit s'il doit analyser 3 documents différents avec pour chacun leurs conditions d'application complexes et non alignées ?**

**Nous demandons à la Direction l'ouverture de réelles négociations collectives avec les organisations syndicales afin d'analyser concrètement les différentes contraintes de travail (travail de nuit, insalubrité, découchage, frais professionnels de déplacement etc.) en prenant en compte ceux qui connaissent le mieux ces contraintes, à savoir les collègues du T&C !**

## **Vous, ingénieurs et cadres d'Alstom, seriez-vous prêts à :**

- Perdre près de 400 EUR de rémunération sur vos fiches de paie du jour au lendemain ?
- Travailler tous les WE et vous priver de votre vie de famille pour gagner 5% de plus le samedi ou 15% de plus le dimanche ?<sup>2</sup>
- Travailler de nuit et vous ruiner la santé pour gagner 15% de plus ?
- Travailler dans des conditions insalubres avec la saleté et les rats sans à minima la prise en charge du nettoyage de vos vêtements de travail ?
- Partir une semaine complète en déplacement chantier à dormir loin de chez vous pour 10% de plus ?

## **Vous, techniciens et ATAM d'Alstom, seriez-vous prêts à :**

- Faire des heures supplémentaires non payées ? d'autant plus sur les dimanches ?
- Travailler 6 nuits sur 7 tout l'été jusqu'à 70h/semaine sans aucune gratification particulière ?
- Apprendre du jour au lendemain que vos indemnités de conditions de travail n'ont jamais été correctement payées et que Alstom refuse de régulariser la situation ?

Pour le service T&C, ces cas de figures ne sont pas ponctuels, le service T&C ne se déplace pas qu'une ou deux fois par an... mais il s'agit de leur quotidien.

# **Cette grève est légitime, Soutenons nos collègues du T&C !**

**Nous, soussignés, soutenons la grève de nos collègues du T&C et exigeons de la Direction l'ouverture immédiate de négociations collectives sur la base de leur cahier de revendications**

<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>ETABLISSEMENT</b>	<b>SIGNATURE</b>

<sup>2</sup> Lorsqu'on parle de 5, 10, 15%, ce n'est bien évidemment pas sur votre salaire complet ! Mais uniquement sur le nombre de nuits travaillées ou de journées de déplacement.