

INFOS 2024



Tout comme l'ensemble des salariés Alstom France, le travail de vos représentants FO Orans n'a pas connu de baisse de charge cette année, tant localement qu'en central. Le tout, dans un contexte financier du groupe très compliqué :

- mise en place définitive de la nouvelle convention collective nationale.
- NAO 2024.
- renégociation accord « sujétions ingénieurs et cadres ».
- PSE central.
- renégociation accord triennal intéressement.
- commissions de suivi des accords centraux.
- changements de dirigeants Groupe et France.
- activité du site, de l'instance et commissions locales.



Nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Son application totale a débuté au 1^{er} janvier 2024. Après un déploiement Alstom au « rouleau compresseur », les craintes de FO se sont malheureusement avérées justes, notamment sur le niveau des fiches emploi attribuées aux salariés et la classification en découlant. Résultat, une majorité de non-cadre classée en B4 et de cadre en F11 (niveau le plus bas pour cette catégorie). Pas très représentatif des salariés de notre établissement dit « Centre d'excellence moteurs ».

FO s'est d'ailleurs rapproché de sa fédération de la Métallurgie, signataire de cette convention, afin de lui demander conseils, preuves factuelles à l'appui, pour intervenir et faire appliquer cette nouvelle convention dans l'esprit où elle a été négociée et signée par FO. De nouvelles discussions ont débuté avec la direction centrale

NAO 2024.

Sujet sensible chaque année, du fait que l'argent est la principale revendication des représentants.

Sujet d'autant plus sensible cette année dans le contexte de difficultés financières du groupe. Bien qu'elles ne soient pas du fait des salariés, mais bien des différentes stratégies et décisions de nos différents dirigeants successifs, ces difficultés sont réelles.

FO, conscient de ces difficultés, n'a pas présenté une liste exubérante de revendications et c'est concentré sur la priorité de la grande majorité des salariés, à savoir ; pouvoir d'achat et qualité de vie au travail. Pour avoir le plus d'impact que possible, FO a encore une fois proposé aux autres organisations syndicales de travailler ensemble, à minima sur les sujets que nous avons en commun.

L'intersyndicale totale n'a pas pu se faire avec une organisation syndicale (heureusement non présente sur notre établissement) qui semble très souvent vouloir faire « cavalier seul » sur la plupart des sujets. 2 ont répondu et ensemble avons pu faire bouger un peu les propositions de la direction. Bien que cela ne soit pas évident de s'entendre sur tous les sujets, sur le point pouvoir d'achat dans un secteur d'activité qui a le vent en poupe, comment ne pas être d'accord.

Vous connaissez tous le bilan de ces NAO. Bien que cela ne soit pas entièrement satisfaisant, le point positif est que, à part les ingénieurs et cadres assujettis au bonus (qui ont été amputé aussi cette année), tous les autres salariés ont eu à minima une augmentation générale.

Renégociation accord « sujétions ingénieurs et cadres ».

Cet accord destiné à l'origine (en 2022) aux salariés ingénieurs et cadres, notamment pour les missions d'essais, qui n'étaient eux pas couverts par les conventions collectives territoriales pour le travail le samedi, le dimanche, ou de nuit, devait encadrer ce travail dit « exceptionnel » et les conditions d'indemnisation. **FO n'était pas signataire de cet accord Alstom**, car il n'apportait peu d'avancées significatives pour les salariés concernés et même pire, **annulait les accords locaux plus favorables**. La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie devenait également plus favorable sur de nombreux points, mais n'était pas applicables à Alstom. Pour rappel, les ordonnances Macron privilégient les accords d'entreprise, même moins favorables que les accords de branches notamment. (inversion de la hiérarchie des normes).

Même si tout n'est pas parfait, les nouvelles négociations ont fait que ce nouvel accord et globalement maintenant, plus favorable que la nouvelle convention collective. **FO** a donc signé ce nouvel accord.

PSE central.

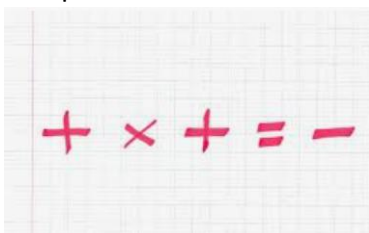
Suite malheureusement logique après les diverses annonces sur les difficultés financières d'Alstom. Il fallait rassurer les agences de notations et pour cela faire des annonces chocs. Bien que le carnet de commande n'ait jamais été aussi rempli. **Les salariés visés furent ceux des fonctions dites « support »**, qui doivent pourtant pour **FO**, être en adéquation avec les salariés dits « opérationnels » qui étaient en augmentation constante. Si notre établissement n'était pas ciblé directement par les suppressions de postes, la charge de travail de ces postes, au siège notamment et dont certains étaient encore à pourvoir, a bel et bien été réparti sur les postes restants des autres établissements.

Là encore, la législation en vigueur a atteint son apogée également via les ordonnances Macron, et donne encore plus de liberté aux employeurs pour procéder à ces licenciements collectifs. Ne pouvant empêcher cette épuration de salariés, **FO**, qui était défavorable à ces licenciements, a préféré consacrer son énergie pour négocier un accord sur les mesures d'accompagnement des salariés qui seraient volontaires pour un départ de l'entreprise ; retraite, indemnités supra-légales, création d'entreprise, congé formation, ... pour éviter ainsi tout licenciement contraint.

Bien que cet objectif semble aujourd'hui atteint, **FO** ne le considère pas comme une victoire. L'entreprise a au final perdu des salariés et des compétences de grandes valeurs.

Renégociation accord triennal intéressement.

Après 3 années d'un accord qui a toutefois apporté du pouvoir d'achat par leur travail aux salariés, celui-ci arrivant à expiration, il fallait le renégocier. Le contexte financier n'étant pas propice pour négocier avec la direction et y apporter des améliorations notables. Sous prétexte de contrôles URSSAF principalement, la direction voulait intensifier le caractère aléatoire des indicateurs, donc du montants des primes. Le problème est que la définition de aléatoire selon la direction ne va que dans le négatif.



Les diverses propositions, même communes des organisations syndicales qui pouvaient potentiellement octroyer des « surprimes », respectant aussi l'esprit aléatoire, ne furent pas retenues.

Finalement, pour avoir l'équivalent des 3 dernières primes, il faudra faire de meilleurs résultats.

Les salariés n'ayant pas forcément des situations financières très confortables également, **FO** a toutefois pris ses responsabilités et signé cet accord. Là encore, nous ne parlerons pas de victoire syndicale.

Commissions de suivi des accords centraux.

FO suit également de près à chaque accord groupe, entreprise et établissement qu'il signe, ou non, et veille à leurs applications. Le suivi des cotisations de notre mutuelle (actifs et inactifs) et de la prévoyance/décès en fait partie également, ainsi que des niveaux des réserves y étant associées.

Pour l'année 2025, les différents comptes et réserves des actifs étant globalement à l'équilibre, les cotisations n'augmenteront pas. Concernant les inactifs, les réserves de la mutuelle ayant baissé significativement cette année, **FO** a acté l'augmentation des cotisations de 8% pour 2025 pour ne pas mettre en péril ce régime dans un futur proche. Augmentation d'environ 10€/MOIS/adulte.

Changements de dirigeants Groupe et France.

L'année 2024 a été marquante également par de nombreux changements concernant nos dirigeants. Nouveau Président du Conseil d'administration Alstom, nouvelle DRH France, nouveau Directeur France.

A chaque changement de dirigeant, **FO** essaie de rencontrer les « nouveaux arrivants » pour instaurer un dialogue avec ceux-ci et essayer de travailler ensemble pour l'intérêt de tous les salariés.

FO-Alstom (1ère organisation syndicale à faire cette démarche) s'est longuement entretenu avec le nouveau Président du Conseil d'Administration du groupe Alstom, à savoir Monsieur Philippe PETITCOLIN. L'objectif de FO était de remonter « sans filtre », ce que les employés d'Alstom FRANCE, pensaient des problèmes rencontrés au sein du groupe et particulièrement les « causes » Cette démarche nous a paru très importante, compte tenu que les salariés sont les premières victimes des situations récurrentes d'endettement et de « désorganisations ». Le contenu des échanges restera confidentiel, vu que certaines informations peuvent être « sensibles » vis-à-vis de la concurrence. Un document d'une dizaine de pages, synthétisant les remontées de salariés, lui a été remis (étayé par des exemples concrets), concernant la perte de temps, d'énergie et d'efficacité ... (dont la perte d'argent) qui nuit aux conditions de travail.

Activité du site, de l'instance CSE et commissions.

Contrairement à beaucoup d'industries françaises, nous pouvons nous vanter d'avoir une charge de travail, très soutenue dans un secteur d'activité qui favorise les transports dits « propres ».

L'effectif continue d'augmenter (347 permanents au dernier CSE), principalement dans la catégorie ingénieurs et cadres, ainsi que des embauches dans l'atelier qui semblent au moins et enfin combler les départs en retraite, qui sont tout de même conséquents.

En revanche, malgré ces recrutements et le nombre d'intérimaires présents sur le site, il semble compliqué de sortir le nombre de moteurs fixés par les objectifs hebdomadaires. La direction n'a de cesse de nous dire qu'ils peinent même à recruter des intérimaires, alors qu'en production, des intérimaires qui semblaient faire leur travail correctement depuis des mois, sont soudainement renvoyés, au plus grand étonnement de leurs collègues. Sont-ils devenus inefficaces du jour au lendemain, ou ont-ils contredit quelque peu le management ? Pourquoi un établissement qui produisait 100 moteurs/semaine, il y a une dizaine d'années plus tôt, peine désormais à en sortir 70 ? N'y aurait-il pas des problèmes de management et d'organisation ? **FO** a déjà remonté plusieurs cas à la direction, mais celle-ci semble défendre « bec et ongles » certaines pratiques et trouver systématiquement de bonnes excuses à certains. [Un an après une « expertise sur la politique sociale » du site, initiée par FO, qui a soulevé des points très pertinents, quels changements concrets peut-on constater sur notre établissement?](#)

Lors du CSE du mois de septembre, les élus devaient donner leur avis sur la GEPP (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le handicap. **FO** a comme à son habitude donné ses avis motivés. Bien que de bonnes choses soient faites dans ses 3 domaines, tout n'est pas parfait.

Seul **FO** s'est positionné contre la GEPP. Le budget formation ne permet actuellement pas de proposer des formations valorisantes pour les salariés. Si les différentes communications tendent à faire penser que les possibilités d'évolutions de carrière sont nombreuses avec de longues listes de postes à pourvoir, il n'en demeure pas moins que certains postes sont inatteignables pour les salariés, notamment en production. Des salariés ayant évolué ils y a plusieurs années sont contraints de quitter leur poste et de reprendre des postes moins valorisants qu'ils occupaient. Et n'oublions pas que le reclassement des salarié(e)s devenu(e)s inapt(e)s à leur poste sont presque systématiquement licencié(e)s faute de ne pouvoir leur proposer de poste adapté. Sommes nous les seuls à le voir ?

FO, le vilain petit canard



Seul **FO** s'est positionné contre l'égalité professionnelle. Bien que les postes encadrants semblent plus facilement accessibles aux femmes qu'à une époque, les écarts de salaire semblent perdurer dans toutes les catégories et les femmes sont les 1ères licenciées en production en cas d'inaptitude au poste. Sommes nous les seuls à le voir également ?

Ces positions de **FO** ont fortement agacé la direction qui a tenté d'humilier les mandatés **FO** en séance. Les accusant même de ne jamais rien proposer et de féliciter chaleureusement les autres organisations d'avoir voté favorablement.

Peu importe, nous FO, n'avons pas été élus pour être systématiquement en phase et faire plaisir à la direction, mais bien pour remonter les problèmes et défendre les intérêts de tous les salariés.

A contrario, lorsque **FO** tente de remonter objectivement les retours des salariés, comme pour les « rôles tournants » des salariées de l'atelier isolation, les propositions de **FO** sont boycottées en séance de décembre et la direction veut nous faire culpabiliser de ne pas respecter ses procédures. Là encore, aucun soutien de qui que ce soit !
Être actif et force de proposition n'est pas toujours bien vu.



Les activités sociales et culturelles ; **FO** participe activement pour faire vivre toutes ces commissions qui sont faites pour améliorer votre quotidien et votre pouvoir d'achat par la même occasion. Par des avantages sur les différentes billetteries, sorties, voyages, prêts de matériel, ... et recherche toujours à innover !

L'année 2024 se termine sur une activité soutenue et les défis qui nous attendent pour 2025, dans tous les domaines d'activité, ne seront pas de tout repos également.

Qu'attendez-vous pour nous rejoindre ? Et contribuer à la pérennité de notre site.

Plus que du soutien, nous avons besoin de salariés qui s'investissent dans tous les collèges pour continuer à être représentatifs en local et aussi en central où tout se décide. Mais également pour continuer à faire vivre les commissions et les activités socio-culturelles.

Ces tâches ne sont pas toujours faciles, mais essentielles. Plus nous serons nombreux, plus nous pourrons nous les répartir.

Toute l'équipe FO vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'années avec vos proches, ainsi que de bonnes vacances amplement méritées.

Je me syndique !

Seul ou isolé on est rien. En adhérant je deviens acteur de mes droits.

FO : des femmes et des hommes libres dans un syndicat libre.

FO, un rôle : Regrouper les salariés au-delà de leurs choix politiques, religieux ou philosophiques pour représenter leurs intérêts communs.

FO, les mots-clés : Liberté, Démocratie, Indépendance.

FO, une conviction : Le syndicat n'a pas vocation au pouvoir, son rôle est d'être un contrepoids à tout pouvoir.

FO, une seule ligne de conduite : vos droits doivent être reconnus et vos revendications entendues et défendues.

Cadre, non cadre même combat !

Le syndicat est pour tous : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Nous avons tous des intérêts communs.

POUR LA DEFENSE DE VOS DROITS DE SALARIÉS

Droit du travail, protection sociale, prud'hommes, vie quotidienne ...

Vous avez une difficulté, **FO** intervient pour vous conseiller et vous aider individuellement ou collectivement.

Négociation ou conflit, **FO** met chaque fois son poids dans la balance.

Adhérer est un droit. C'est le droit de chaque salarié.

Adhérer à FORCE OUVRIÈRE c'est adhérer à l'indépendance.

En adhérant à **FO** je suis accompagné, conseillé, défendu. Je suis informé, sur mes droits, sur l'actualité.

Chacun et chacune a sa place à Force-Ouvrière.

C'est notre force, c'est votre force, bienvenue chez Force ouvrière !

Pour tout renseignement, adressez-vous au secrétaire de votre syndicat **FO** Alstom Transport et Délégué Syndical Central adjoint, Steve BUGNET 06 83 18 27 76 steve.bugnet@alstomgroup.com ou à vos élus CSE (comité social et économique) **FO** du site : Bénédicte BOINOT (Référente Harcèlement), Jean-Luc BLAISON, Christophe Boissier, Jean-Paul DE ALMEIDA, Philippe GAUDOT, Cédric CLERVAUX. Représentant syndical **FO** Laurent BROCARD.