



**Procès-verbal de désaccord établi au terme des  
Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2017**

Conformément à l'article L.2242-5 du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail a été engagée entre :

- la société Alstom Power Service, Société Anonyme au capital de 10 000 000 euros, dont le Siège Social est situé au 204 Rond-Point du Pont de Sèvres – 92100 Boulogne-Billancourt, représentée par :

Madame Samira BELHADAD,

Directrice des Ressources Humaines

*D'une part,*

- et les Organisations Syndicales représentatives, ci-après :
  - C.F.D.T. représentée par M. Michel MALAPERT
  - C.F.E. - C.G.C. représentée par M. Jean-Michel BUGSALIEWICZ
  - C.G.T représentée par M. William RAVEL

*D'autre part,*



## PREAMBULE

A l'issue des réunions de négociations entre la Direction d'ALSTOM Power Service et les Organisations Syndicales des 19 janvier, 26 janvier 30 janvier 2017 et 6 février 2017, portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage des valeurs ajoutées, aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu.

Les thèmes à l'ordre du jour de la négociation ont été :

- les salaires ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail ;
- l'épargne salariale ;
- l'égalité professionnelle ;
- L'emploi.

Les documents visant à la préparation de ces réunions et relatifs à la société ALSTOM Power Service – et notamment la consolidation des informations relatives à l'ensemble de la Société quant aux salaires et à l'emploi, à la durée et à l'aménagement du temps de travail, à l'égalité professionnelle, à l'emploi des travailleurs handicapés – ont été préalablement transmis aux organisations syndicales.

En introduction à la Négociation, la Direction a rappelé que la politique salariale à mettre en œuvre devrait être définie en tenant compte de la situation économique et financière d'ALSTOM Power Service, et de celle, plus générale, de sa nouvelle maison mère, le Groupe General Electric (ci-après GE).

Dans ce contexte, la Direction souhaite poursuivre sa démarche de motivation de ses salariés grâce à une politique salariale visant avant tout à la fois la reconnaissance de leur performance et de leur engagement constant pour atteindre les objectifs opérationnels définis par la Société et l'amélioration de la compétitivité. Cette démarche se réalise à la fois dans un objectif constant d'équilibre d'emplois – salaires et avec un souci permanent d'équité.

La Direction affirme l'importance de l'implication individuelle et collective des salariés de l'Entreprise et d'accompagner l'intégration au sein de GE avec un souci de fidéliser ses collaborateurs.

La politique salariale de l'Entreprise au titre de l'année 2017 sera fondée sur des augmentations individuelles, découlant de l'appréciation de la performance, préalablement évaluée lors de l'Entretien Annuel de Développement.

## TITRE 1 – LES PROPOSITIONS DES PARTIES

### ARTICLE 1 LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

L'organisation syndicale CFDT a fait les propositions suivantes :

- Augmentation générale basée sur le pourcentage d'évolution du PASS ;
- Réévaluation du salaire minimum à 1900 euros mensuel ;



- Revalorisation minimum de 50 euros des médailles de travail ;
- Budget de 1,6% de la masse salariale destinée aux augmentations individuelles ;
- Enveloppe de 0,1% de la masse salariale pour compenser les écarts hommes/femmes ;
- 0,2% de la masse salariale consacrés aux augmentations catégorielles ;
- 0,25% de la masse salariale consacrés aux bonus de cadre ;
- Ticket restaurant d'une valeur faciale de 9,50 euros pour les sédentaires n'ayant pas de restaurant interne d'entreprise ;
- Paiement de la journée de solidarité.

## ARTICLE 2 LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

L'organisation syndicale CFE-CGC a fait les propositions suivantes :

- Augmentation d'au minimum 2,5% de la masse salariale totale ;
- Engagement de la Direction d'accorder des salaires ingénieurs et cadres exclusivement supérieurs au PASS ;
- Harmonisation des conditions de rémunération entre GE Legacy et Alstom Legacy ;
- Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo ;
- Paiement de la journée de solidarité ;
- Augmentation du budget des œuvres sociales ;
- Revalorisation de l'abondement PERCO ;
- Tickets restaurants ;
- Prime exceptionnelle de 1500 euros pour l'investissement et l'adaptation des salariés dans le cadre de l'intégration.

## ARTICLE 3 LES PROPOSITIONS DE LA CGT

L'organisation syndicale CGT a fait les propositions suivantes :

- Augmentation générale de 12% de la masse salariale, étalée sur trois ans ;
- Relèvement du salaire minimum à 2000 euros bruts ;
- Paiement de la journée de solidarité ;
- Revalorisation des indemnités ;
- Revalorisation du repas de Noël ;
- Instauration des tickets restaurant ;
- Prise en charge du coût du droit d'entrée au réfectoire à l'ensemble des salariés de La Courneuve ;
- Remboursement total des frais de déplacement sur une plus grande zone ;
- Gratuité des boissons chaudes ;
- Mise en place d'une carte essence pour les salariés prenant leur voiture personnelle à hauteur de 300 euros par an ;
- Avances sur frais ;
- Régler la situation des cartes lavage pour les itinérants ;



- Prévoir une politique d'embauche adaptée à la pyramide des âges ;
- Formation à l'anglais ;
- Prime exceptionnelle de 2000 euros pour tous.

#### **ARTICLE 4 LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION**

La Direction d'Alstom Power Service a fait les propositions suivantes :

##### **La politique salariale**

- Un budget de 1,5% de la masse salariale pour les augmentations individuelles au mérite. Les augmentations individuelles seront basées sur la performance individuelle et tiendront compte du positionnement salarial par rapport au marché ;
- La politique de promotion sera reconduite dans les cas d'accroissement de responsabilité. Elle concernera l'ensemble des catégories du personnel Cadres, Atam et Ouvriers. Le montant de l'augmentation salariale correspondant à une promotion ne pourra pas être inférieure à 3% du salaire de base du salarié concerné ;
- Un dispositif de primes exceptionnelle à verser au 1<sup>er</sup> avril et doté d'un budget de 0,1% de la masse salariale sera mis en place ;
- Des primes formateurs occasionnels et tutorats cadrés seront distribuées sur proposition du Capsavoir en fonction de la contribution individuelle: De 5 à 9 jours 500€, de 10 à 29 jours 750€ et pour plus de 30 jours 1000€ ;
- Les primes des médailles du travail seront revalorisées selon le barème ci-dessous :
  - 350€ médaille du travail (15 ans)
  - 500€ médaille d'argent du travail (20 ans)
  - 950€ médaille vermeille du travail (30 ans)
  - 1050€ médaille d'or du travail (35 ans)
  - 1300€ grande médaille d'or du travail (40 ans).

##### **La durée et l'aménagement du temps de travail :**

La journée de solidarité :

Conformément aux dispositions contenues dans la Loi du 30 juin 2004 et dans la circulaire du 16 décembre 2004, la Journée de Solidarité au sein de la société APS demeure le lundi de Pentecôte, soit, pour l'année 2017, le lundi 5 juin 2017.

Il sera un jour de congé obligatoire pour l'ensemble du personnel (jour RTT en priorité, jour de congé à défaut) sauf dispositions particulières pour le personnel en mission sur site. Il est ici rappelé que les salariés devant travailler ce jour-là bénéficieront d'une majoration de salaire de 100%, correspondant à celle applicable aux jours fériés.



## **La protection sociale**

L'ensemble des dispositifs relatifs à la protection sociale, gros et petits risques, ont été renégociés au niveau du Groupe pour tenir compte des évolutions législatives notamment mise des nouveaux contrats responsables.

Deux nouveaux accords ont été signés en décembre 2016, et sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ces deux accords sont déclinés au niveau de la société APS.

## **Le partage de la valeur ajoutée**

### **L'Intéressement**

L'accord d'intéressement signé par la Direction et des organisations syndicales le 24 septembre 2015 conduira au versement d'une prime d'intéressement au titre de la période 1<sup>er</sup> avril 2016 -31 décembre 2016, d'un montant de 2479 k€. Cette prime sera répartie entre les salariés selon les termes de l'accord et sera versée avant le 30 avril 2017.

### **La Participation**

C'est au vu des résultats financiers de l'exercice 2016 que le versement de participation au personnel de la société pourra être constaté. Le cas échéant et conformément aux dispositions légales applicables en la matière, des négociations en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise sera alors engagé pour déterminer les modalités de versement aux salariés

## **L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

Un accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été signé le 9 mai 2016. La volonté des parties est de réaffirmer que le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur cardinale de l'entreprise devant être respectée par tous à l'embauche et tout au long de la vie dans l'entreprise et de conduire des actions permettant une plus grande mixité.

Une Prime de 200 euros par an pour utilisation du vélo ou du vélo électrique, comme moyen de transport domicile-travail, sur déclaration annuelle de l'utilisateur et dans la mesure où la société ne prend pas déjà par ailleurs à sa charge des frais de transport pour le même objet (Navigo, ...)





## L'emploi

Pour accompagner la mobilité des salariés, et les souhaits d'évolution des salariés dans la période de changement avec la mise en place de la nouvelle organisation, la Direction a proposé de mettre en place un entretien de carrière avec un responsable RH pour l'ensemble des salariés. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu.

Un comité de Mobilité sera mis en place pour suivre les évolutions de carrière. Des indicateurs seront définis pour constituer un tableau de bord qui sera suivi trimestriellement au niveau du comité central d'entreprise.

## TITRE 2 – LES MESURES MISES EN OEUVRE UNILATERALEMENT PAR LA DIRECTION

A défaut d'accord d'entreprise, la Direction souhaite mettre en œuvre, de manière unilatérale, les mesures suivantes :

Budget de 1,5% de la masse salariale pour les augmentations individuelles ;

Politique de promotions ;

Revalorisation des médailles du travail selon le barème ci-dessous

350€ médaille du travail (15 ans)

500€ médaille d'argent du travail (20 ans)

950€ médaille vermeille du travail (30 ans)

1050€ médaille d'or du travail (35 ans)

1300€ grande médaille d'or du travail (40 ans)

Reconduction de la prime de formateurs occasionnels et tutorats encadrés ;

Reconduction d'un budget pour primes exceptionnelles ;

Instauration d'une prime de 200 euros par an pour utilisation du vélo ou du vélo électrique comme moyen de transport domicile-travail, sur déclaration annuelle de l'utilisateur et dans la mesure où la société ne prend pas déjà par ailleurs à sa charge des frais de transport pour le même objet (Navigo, ...);

Mise en place d'un entretien carrière pour tous les salariés ;

Mise en place d'un Comité Mobilité.





### TITRE 3 – PUBLICITE

Le présent procès-verbal de désaccord est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties à la négociation et sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Unité territoriale de Seine-Saint-Denis ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny dans les conditions prévues par l'article L.2242-4 et D.2231-2 du Code du travail.

Fait à La Courneuve, le 10 février 2017, en 6 exemplaires,

Pour la Société ALSTOM Power Service

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Belhadad', is written over the printed name and title.

Mme Samira BELHADAD,  
Directrice des Ressources Humaines

