

L'INDEFENDANT

Le bulletin d'information destiné aux employés d'Alstom VPF

LA BOURSE DÉVISCÉ



Un nouveau patron et déjà la repressSION sur le STI : Somme Totale Indivisible

Une toute nouvelle logique s'installe dans l'entreprise :

ON supporte les frais de ses mauvaises décisions stratégiques.

On nous enlève la fierté de nos résultats.

Mais vous : Avez-vous les moyens de la subir?

Des NAO catastrophiques, et maintenant un STI en 2 fois sans frais.

Il paraît même qu'il sera possible de le faire à Crédit en plusieurs fois : une étude est en cours.

Plusieurs d'entre vous nous ont interpellés sur le sujet mais très peu ne souhaitent soulever le problème.

Ne vous trompez pas, le soulèvement n'est plus seulement qu'une affaire des collègues des ateliers.

Il va falloir comprendre que vous allez devenir la nouvelle cible d'une variable d'ajustement.

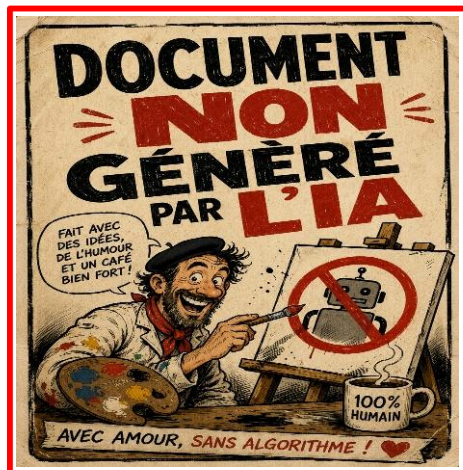
Après vous avoir éduqué à ne pas vous révolter, après vous avoir éduqué à vous axer sur votre carrière, pendant ce temps là, dans l'arrière-cours, on vous prépare à partager les frais.

Il est si facile d'arriver, de dégrader les résultats et fruit du travail accompli et de nous faire porter le chapeau.

Nous ne sommes pas responsables de cet échec Industriel.

Nous avons tous suivis aveuglément les décisions de notre Direction.

Il est encore temps de reprendre la main sur le destin de notre entreprise.





ALSTOM INVENTE LE BONUS (STI* À CRÉDIT 2025-2026)



La décision unilatérale de modification des usages de paiement communiquée aux salariés du groupe le 02 JUIN 2026 est dénoncée par la CGT.

Dans sa recherche de bonnes mauvaises idées, voici l'innovation ALSTOM : le STI différé

"Bravo pour vos résultats ! On garde votre argent."

Vous performez aujourd'hui

Vous serez gratifié... un jour quand on le décide .. et Peut-être, si tout va bien et si la trésorerie le permet.

MODE D'EMPLOI (selon la nouvelle Direction)

- Vous bossez
- Vous performez
- Vous attendez... Longtemps.

Une idée géniale pour répondre à la gestion de cash.



Chez ALSTOM nous avons la solution : Se servir des salariés.

Rappelons qu'il n'y a aucun motif valable (Alstom n'est pas en redressement ni en liquidation).

=> La CGT ne comprend pas la Direction dans ses orientations.

Les Nao, les accord d'interressement, la participation et maintenant les STI sont au rabais ...

Faites le test et essayez de dire : "Je rendrai mon travail plus tard"

Le résultat ? un refus immédiat. Mais dans l'autre sens ça passe.

Conclusion : Bienvenue dans l'entreprise du futur !

Vous travaillez avec des objectifs fixés d'avance, et ALSTOM vous paye... à l'opportunité.

=> Sans motivation des salariés, la performance de l'entreprise n'existera pas.

Une dernière pensée

Si les salariés deviennent une banque...payez au moins les intérêts.

Spoiler

Aujourd'hui c'est le bonus mais Demain ça pourrait-être le salaire.

Moralité

Pour la CGT, on ne finance pas une entreprise avec les salaires ou les éléments de rémunération mais en construisant avec la force de travail.

Cette décision démontre l'incapacité de l'entreprise à trouver une sérénité dans l'exécution des contrats. Sans motivation des salariés, la performance espérée de l'entreprise ne se fera pas.

Aussi, nous notons que les instances syndicales Belges ont eu raison de cette modification, et ont obtenu l'annulation et l'aménagement de cette décision.

En conséquence et faisant partie de la région FRANCE BELUX, il serait facile de faire la comparaison et **demandons à ce que soit maintenu le paiement comme initialement planifié.**

La CGT sollicite la Direction France, pour annuler ces modifications de paiement de STI, ou comme en Belgique, au bon vouloir des salariés selon les modalités avantageuses qui pourraient leur être proposées. Que les salariés soient respectés.

=> Sans salariés motivés, l'entreprise peut toujours essayer de performer... bon courage.

DE NOUVELLES VICTOIRES POUR LES SALARIES

1- Comme vous avez sûrement pu voir sur la dernière affiche de **la CGT**, un article de la convention collective de la métallurgie demande aux entreprises de reprendre, pour le contrat de travail, l'ancienneté acquise lors de périodes intérimaires ou CDD effectuées dans l'entreprise.



La CGT VPF a saisi la direction des ressources humaines pour leur faire part que pour un certain nombre de **salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2024**, cette reprise d'ancienneté n'avait pas été effectuée.

La direction a admis qu'effectivement elle n'avait pas appliqué cet article de la convention pour tout le monde.

Certaines personnes ont bien été identifiées et verrons la régularisation de leur contrat de travail faite sous peu.

Nous vous invitons de nouveau à vous rapprocher de vos élus CGT afin que nous vérifions si votre reprise d'ancienneté a bien été effectuée.

2 - En janvier 2026, nous vous avons déjà informé que des jurisprudences admettent que **le paiement des heures supplémentaires devaient se faire également si vous aviez pris un/des jours de congés dans la semaine** où vous avez effectué ces heures supp'.

En janvier la direction a botté en touche, mais suite aux relances de **la CGT VPF**, elle nous dit appliquer ces jurisprudences.

MAIS, nous vous rappelons que les jurisprudences sont rétroactives sur 3 ans. A ce jour, la direction n'appliquera pas cette rétroactivité si vous n'en faites pas la demande par courrier.

Il est **IMPERATIF** si vous voulez récupérer l'argent que l'on vous doit, de faire ce courrier vers le service RH.

La CGT VPF propose de vous accompagner pour rédiger ce courrier. Rapprochez vous donc de vos élus **CGT**.

Retour d'absence : bienveillance ou inhumanité ?

- « A ton âge ce n'est pas normal d'avoir mal au dos »
- « c'est la dernière fois que tu es absent sinon ... »
- « la prochaine fois on te licencie »
- « Tes parents disent quoi de te voir si souvent malade »

ARRÊTS-MALADIE



Tout comme nous ces phrases vous choquent ?

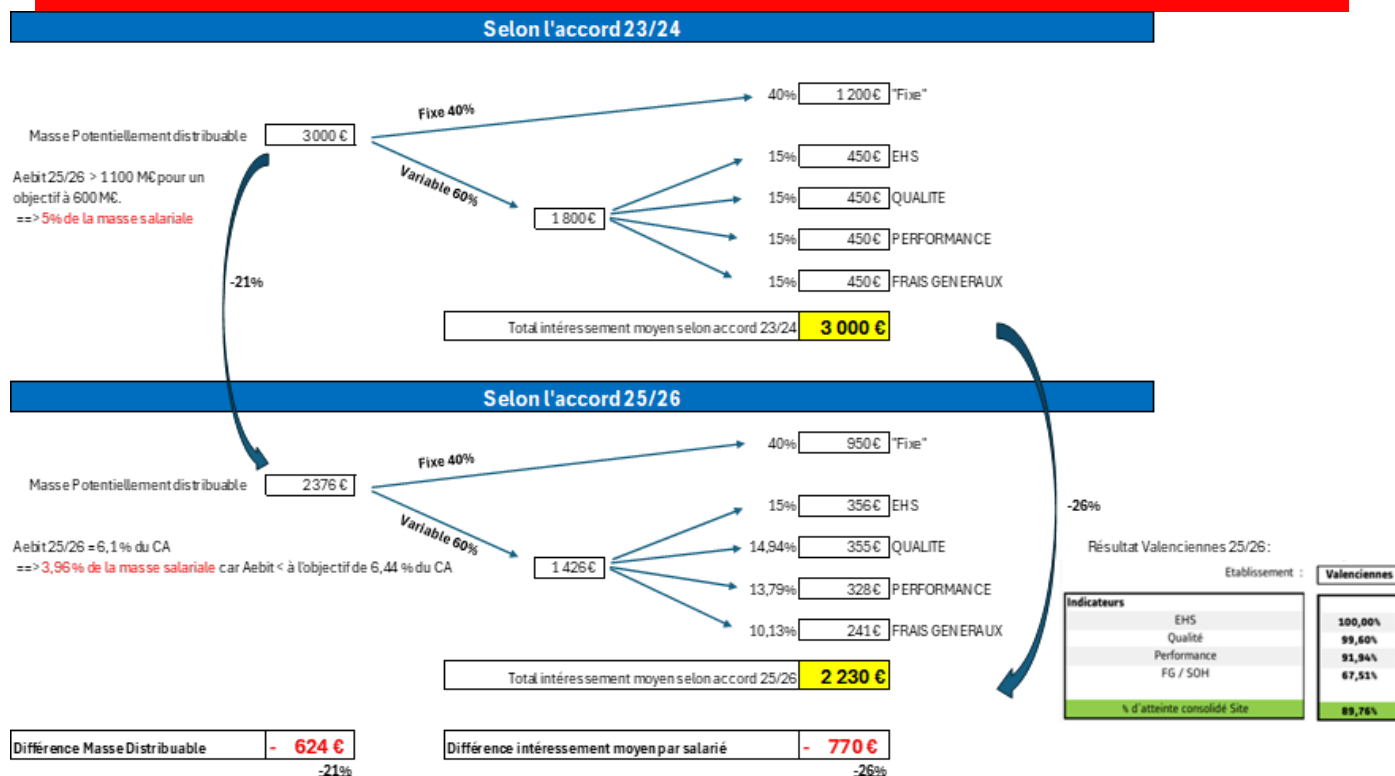
Voilà le type de phrases qui ont été dites lors d'entretien de retour d'absence après arrêt maladie et **on nous parle de QVT**

Pour qu'un **entretien qui se doit d'être bienveillant**, encore loupé ! Mais rappelons les règles : cet échange avec le salarié doit servir à mettre en place des **mesures individuelles** d'aménagement, d'adaptation, de transformation du poste ou du temps de travail, des mesures accompagnées par des recommandations médicales.

Or parfois certains manager ou Rrh semblent confondre entre bienveillance et discipline pour mettre la pression sur certains salariés.

La CGT vous invite à la contacter si, lors de votre entretien de retour d'absence, vous avez été confronté à ce type de pression ou à des propos inappropriés. Elle se tient également à votre disposition pour vous accompagner et vous assister lors de ces entretiens.

Comparaison d'un intéressement moyen de 3 000 € selon l'accord 23/24 et celui de 25/26



-26 % (~ -770 €) d'intéressement par rapport à l'ancien accord

L'intéressement moyen diminue de 3 000 € à 2 230 € entraînant une perte de 770 € par salarié soit une baisse de plus de 26 %. La baisse de l'intéressement s'explique par un **double effet** :

1. Règles plus exigeantes du nouvel accord (résultat opérationnel (=aEbit) non atteint) → -624 €
2. Sous-performance du site (surtout frais généraux) → perte supplémentaire (~150 €)

Avec un résultat opérationnel de 6.1%, la masse distribuée baisse à 3.96 % des salaires alors qu'elle aurait été de 5% des salaires si le critère du résultat opérationnel en valeur absolue avait été maintenu (réalisation de plus de 1 100 M€ en 25/26) ⇒ **Baisse d'environ 21 % de l'enveloppe d'intéressement**

La sous-performance du site notamment celle des frais généraux vient accroître la baisse de l'intéressement de prêt de -150 €... ce n'est pas "juste" 150 €. Pour certains, c'est :

- Une semaine de courses.
- Un gros plein d'essence.
- Une facture d'électricité.
- Les fournitures scolaires d'un enfant.
- Une mensualité de mutuelle.

Et pourtant... Des salariés acceptent de relever des challenges, de modifier leur organisation personnelle ou de venir travailler le week-end pour gagner une prime de 100 €.

Ils consacrent du temps à l'entreprise, parfois au détriment de leur vie de famille, pour améliorer leur pouvoir d'achat.

Alors perdre 150 € sur la prime d'intéressement à cause d'un objectif sur les frais généraux du site, sur lequel ils n'ont pas forcément de prise, n'a rien d'anodin.

150 €, ce n'est pas un détail. C'est du pouvoir d'achat qui disparaît.

Les dépenses de frais généraux du site se sont élevées à 77.8 M€ pour un objectif de 75,1 M€.

Pour expliquer en partie la dérive des frais généraux, la direction invoque notamment un "oubli" : l'augmentation des loyers pourtant clairement prévue par le bail n'aurait pas été anticipée.

La CGT demande donc des explications claires concernant la sous performance de l'objectif frais généraux et dénonce **une fois de plus cet accord défavorable que nous avons refusé de signer en l'état.**

Nous demandons que soit pris en compte les réalités terrain afin que ce ne soit pas toujours les mêmes qui contribuent à l'effort sans en recevoir les profits.

VOILA, POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ ...