



# Lettre d'information

## Section FO Alstom Villeurbanne



18 décembre 2020

<https://www.fo-alstom.com/villeurbanne/>

Contactez vos délégués : [fovbn@tuta.io](mailto:fovbn@tuta.io)

## Grève General Electric Villeurbanne

Les salariés de General Electric font en ce moment même face à un plan de suppression de plus de 600 emplois sur les différents sites français. Les salariés du site de Villeurbanne, en grève totale depuis le 23 novembre refusent la négociation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et s'opposent à la délocalisation d'une partie de la production en Chine et à la réduction de 30% du budget alloué à la recherche.

GE Power, anciennement Alstom Grid, avait été cédé fin 2015 à la société américaine. GE ayant promis lors du rachat de créer 1000 emplois est aujourd'hui très loin du compte. Cela n'a pas empêché la société de profiter largement des aides du CICE et du CIR pour près de 200 millions d'euros en 5 ans. La vente à la découpe d'Alstom n'ayant pas été assujettie à un projet industriel cohérent et de long terme, ce sont aujourd'hui les salariés qui en payent le prix. L'actualité sociale de GE résonne tout particulièrement dans la situation actuelle du rachat de Bombardier Transport par Alstom, en faisant remonter à la surface les mêmes inquiétudes concernant la viabilité du projet industrie.

## Situation sanitaire et charte TAD

Vous l'avez constaté, la direction a annoncé la généralisation du Travail A Distance à l'ensemble des sites à compter du 2 novembre 2020.

Tandis que le gouvernement demandait dans le protocole sanitaire du 29 octobre que « les travailleurs qui peuvent exercer leur activité en télétravail doivent le faire 5 jours sur 5 (réunions en visioconférence devant devenir la règle, et les réunions en présentiel l'exception) », des disparités sont rapidement apparues entre les différents sites d'Alstom France. Les sites de Villeurbanne et de Saint Ouen ayant reçu la consigne d'effectuer l'intégralité de leur activité en télétravail, alors que les salariés des sites de Reichshoffen et de Belfort n'étaient autorisés à effectuer seulement 4 jours de télétravail par semaine, quand bien même l'inspection du travail confirmait l'injonction du gouvernement à étendre le télétravail à l'ensemble de la semaine.

**FO exige la possibilité pour les salariés qui le veulent et dont l'activité le permet d'effectuer 5 jours de télétravail par semaine.**

Il ne doit pas être possible d'imposer le télétravail à un salarié, étant donné les problématiques d'isolement et les dérives liées à la difficulté de la déconnexion.

La généralisation du télétravail liée à cette deuxième vague de contamination s'effectue en dehors du cadre de la charte de télétravail et des avenants aux contrats de travail émis dans les semaines précédant le confinement. Le charte TAD étant provisoirement oubliée, il n'est pas nécessaire de signer un avenant au contrat de travail pour bénéficier du télétravail. Car il s'agit bien d'une charte, élaborée unilatéralement par la direction, et non d'un accord collectif, plus protecteur pour les salariés.

**Dès la proposition de la nouvelle charte en CSE, FO demandait la négociation avec les organisations syndicales d'un accord collectif qui encadrerait le télétravail, pour assurer la meilleure protection aux salariés.**

La nouvelle charte prévoit notamment le versement d'une prime de TAD mensuelle de 16€ au salarié. A la demande des OS, cette indemnité est désormais versée rétroactivement à tous les salariés en TAD. Cependant, il apparaît que le montant de cette prime est déconnecté de la réalité.

**FO demande une réévaluation du montant de l'indemnité pour permettre une véritable prise en charge des frais de bureaux nécessaires à l'installation correcte d'un salarié en TAD et qui ne disposerait pas d'un espace dédié équivalent à son bureau sur site. La participation du CSE ne doit pas se substituer à la mise à disposition par l'employeur des moyens d'exercer l'activité dans de bonnes conditions matérielles. Le respect des règles EHS concernant les troubles musculo-squelettiques autant que les risques psycho-sociaux liés au TAD doit lui aussi rester primordial.**

Il est important de rappeler que pour nombre d'entre nous le passage au TAD n'est pas une évidence et doit être correctement accompagné. Car si le TAD permet la suppression du temps de transport pour se rendre sur site, les risques liés à l'isolement ou à la difficulté de maintenir une séparation claire entre le temps privé et le temps professionnel doivent rester au centre de l'attention.

Prenez soin de vous et de vos proches,

Section FO Alstom Villeurbanne