



Lettre d'information

Section FO Alstom Villeurbanne



14 janvier 2021

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

Contactez vos délégués : fovbn@mailo.com

Nouvelle année 2021

Votre section syndicale de FO Villeurbanne vous présente ses meilleurs vœux pour cette année 2021.

Cette dernière année 2020 fut particulièrement riche d'actualité et de luttes sociales. Tout d'abord principalement focalisée dans la lutte contre la réforme du système des retraites (réforme qui n'a toujours pas été abandonnée), l'attention a ensuite été en grande partie polarisée par la crise sanitaire que nous traversons encore actuellement. Cette crise sanitaire entraînant une crise économique sans précédent et aggravant les inégalités au sein de notre société.

L'aubaine des plans de licenciements sous couvert de COVID n'est pas passé inaperçue pour de nombreuses entreprises, à l'image de General Electric. Nos anciens collègues d'Alstom Grid avaient entamé le 23 novembre 2020 une grève très dure contre un plan de licenciement de près de 280 emplois sur les sites de Villeurbanne et Saint Priest. A l'heure actuelle les négociations ont repris, et une partie des emplois serait maintenue sur site. Cependant rien n'est joué !

En 2020 comme en 2021, vous pourrez toujours compter sur l'équipe FO VBN pour la préservation de vos droits et la défense de vos intérêts au quotidien.

Vous vous posez des questions ? L'action syndicale vous intéresse ? N'hésitez pas à nous écrire à cette adresse : fovbn@mailo.com, ou à contacter directement Baptiste Fouques (représentant de la section) et Bastien Reynaud-Leger (élu au CSE).

Pour un syndicat libre et indépendant, adhérer à FO.

La direction prépare « l'optimisation des espaces de travail » sans les institutions représentatives du personnel

Le télétravail est également une aubaine pour la direction d'ADM France. Celle-ci était confronté à une saturation des bureaux et densifiait toujours plus les espaces de travaux. Alors que les années précédentes, elle tentait d'organiser le *flex office* sur Saint-Ouen, c'est bien l'intervention de FO qui

avait permis d'éviter le nomadisme des salariés et la course quotidienne au meilleur bureau. Le télétravail est une occasion inespérée pour la direction de re-discuter du *partage des bureaux*, et autres « *optimisations* » des conditions de travail.

La direction mobilise discrètement des responsables et managers pour définir une nouvelle façon de travailler. Cette mobilisation se fait hors cadre social, sans les représentants du personnel ou la CSSCT pourtant en charge des conditions de travail.

FO rappelle son opposition au *flex office* qui est démontré être source de tension et est générateur d'inefficacité au travail.

FO refuse tout projet « *comment travailler autrement* » (sic.) sans une vraie consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

FO s'oppose à la stratégie du fait accompli où la direction se présente avec des *solutions concertées* entre *représentants* choisis par elle.

Situation sanitaire et charte TAD

Vous l'avez constaté, la direction a annoncé la généralisation du Travail À 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. Les salariés des sites de Reichshoffen et de Belfort n'étaient autorisés à effectuer que 4 jours de télétravail par semaine, quand bien même l'inspection du travail confirmait à Alstom l'injonction du gouvernement à étendre le télétravail à l'ensemble de la semaine.

FO répète sa position dans le contexte sanitaire difficile d'autoriser l'ensemble des salariés à effectuer 5 jours de télétravail par semaine sur l'ensemble des sites français dès que le poste le permet.

Ce télétravail ne doit évidemment pas être imposé afin de protéger les salariés des problématiques d'isolement et les dérives liées à la difficulté de 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. La situation étant exceptionnelle, la charte TAD est suspendue et il n'est pas nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

Cette charte a été élaborée unilatéralement par la direction ; il ne s'agit pas d'un accord collectif qui aurait été 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.

Évidemment, ce montant ne correspond pas à la réalité des frais engagés par les salariés qui doit s'équiper à leur charge et assumer l'ensemble des frais domestiques supplémentaires — chauffage, repas, ...

FO demande une réévaluation du montant de l'indemnité pour permettre une véritable prise en charge des frais de bureaux que peuvent entraîner l'installation d'un salarié en TAD. FO s'inquiète que le CSE doive 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, notamment concernant les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux doit lui aussi rester primordial, sur site ou en TAD.

Vente du site de Reichshoffen

Fin 2020, les sociétés CAF et SKODA étaient en discussion avec Alstom pour le rachat du site Alstom de Reichshoffen et du site Bombardier de Henningsdorf en Allemagne. Depuis, CAF ne s'est plus manifesté et ne semble plus intéressé. SKODA reste donc le seul interlocuteur pour la reprise des deux sites.

Les discussions restent compliquées avec la **SNCF** au sujet de la plateforme **Regiolis** (contrat cadre avec la SNCF et qui serait cédée avec le site de Reichshoffen), mais le sont encore plus au sujet du site de Henningsdorf qui possède la plateforme **Talent 3**, comparable à celle du Regiolis, et le contrat cadre avec **OBB**, opérateur Autrichien. Skoda étant très intéressé par Talent 3, un accord doit d'abord être trouvé entre Bombardier (actuel propriétaire du site de Henningsdorf) et OBB. L'exécution du contrat est difficile et OBB fait planer le risque de lourdes pénalités, jusqu'à l'annulation du contrat.

Une délégation de SKODA se rendait à Reichshoffen le 14/01/2021, une rencontre avec l'intersyndicale y était prévue. Il doit être discuté de la stratégie de SKODA pour le site, et notamment de la charge qui pourrait être amenée à court terme.

Loi LOM et indemnités kilométriques

Suivant la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 (appelée loi LOM), Alstom introduit la mobilité durable dans le dialogue social. Pour encourager ses salariés à utiliser des modes de transports moins polluants pour leurs déplacements domicile-travail, un nouvel accord de mobilité est proposé.

Fort bien.

Alors que rien dans la loi LOM n'y fait référence, la direction y adosse la suppression pure et simple des indemnités kilométrique. Elle en fait la condition sine qua non pour proposer un « forfait mobilité durable » aux utilisateurs de *modes doux*. Aujourd'hui, pour un salarié se rendant sur son lieu de travail en transport en commun, Alstom prend en charge 50 % de l'abonnement ; en utilisant son véhicule personnel, il bénéficie d'indemnités kilométriques.

Avec le *forfait mobilité durable*, Alstom propose de verser 20€ par mois (pour un forfait de 240€ annuel) à tout salarié utilisant un mode de transport *durable* (vélo et VAE, transport en commun,

covoiturage). Ce forfait est exclusif à toute autre subvention ou indemnité, notamment les 50 % de l'abonnement de transports en commun.

De nombreux salariés font de longs trajets pour se rendre sur leurs lieux de travail, dans un environnement de moins en moins desservi par les transports en communs, bus ou TER, aux petites lignes jugées peu rentables. **Ce forfait mobilité ne fera qu'aggraver les inégalités en pénalisant lourdement les salariés qui n'ont pas la chance de disposer de transports collectifs, ni de pouvoir se rendre à vélo sur leur lieu de travail.**

La transition énergétique ne peut être punitive. FO salue la création d'un *forfait mobilité durable*, mais refuse d'opposer les salariés éloignés — parce que les villes sont trop chères, parce que leur lieu de travail a déménagé (Meudon, Massy, La Défense, Saint Ouen — pour ne citer que les déménagements en région parisienne), parce que la SNCF a fermé la ligne de TER, etc — aux salariés s'engageant dans un transport durable.

FO revendique la prise en charge à 100% de l'abonnement de transport en commun, incitant réellement les salariés à l'usage des transports collectifs.

FO refuse le chantage entre *forfait mobilité durable* pour ceux qui le peuvent contre *indemnités kilométriques* pour ceux dont la situation oblige à utiliser la voiture individuelle.

Prenez soin de vous et de vos proches,

Section FO Alstom Villeurbanne