



Lettre d'inFORMATION

Section FO Alstom Villeurbanne

09 juin 2021

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

Contactez vos délégués : fovbn@mailo.com

Alstom Villeurbanne : marche forcée vers la start-up nation !

Disparition de son bureau, les nouveaux environnements de travail : grâce à « l'expertise » des élèves d'une école de commerce !

À Saint – Ouen, les murs de casiers ont fait leur apparition, les nouveaux embauchés n'ont plus de bureau attiré. Ils prennent leurs affaires et s'assoient ... là où ils peuvent. À Villeurbanne, il est acté que la surface de bureau n'augmentera plus, alors que le plan d'embauche est toujours important (tant mieux). Le résultat sera évident alors que les bureaux libres avaient déjà valeur d'or.

La direction lance – t – elle une grande concertation avec les représentants des salariés sur l'organisation des espaces de travail, de l'organisation des plateaux et du nomadisme ? À l'évidence non, la direction supprime les téléphones fixes avec n° attiré, tout sera sur votre ordinateur portable (n° professionnel dans Teams). Vous êtes déjà mobile en télétravail ; en amenant partout votre ordinateur portable, vous serez mobile dans Epsilon.

Après les workshops hors CSE / SSCT (*voir lettre inFORMATION de janvier 2021*) avec des managers choisis par la direction, Alstom D & IS France supporte innocemment un mémo d'étudiants de l'EM Lyon Business School. La grande-école qui forme les futurs managers de la start – up nation France se propose d'étudier « *Comment changer les esprits, les habitudes et les usages autour de l'occupation des espaces de travail ...* ». La direction demande à chaque salarié d'y participer pour lui demander « d'abandonner [son bureau] pour travailler sur d'autres espaces innovants (sic.) »

Et les instances représentatives du personnel ? La direction a prévu le minimum légal : informer le CSE. La stratégie ancre la direction dans son mouvement de contournement du dialogue avec les instances représentatives du personnel, alors qu'il s'agit pourtant en plein de leurs prérogatives.

La méthode de la direction : choisir ses interlocuteurs, commander les conclusions attendues à une équipe d'« experts » externes, appliquer ces conclusions préparées sans se soucier de l'avis (bien souvent négatif) des instances représentatives du personnel. L'étape suivante ? Aux organisations représentatives du personnel, **La direction évoque déjà d'imposer du TAD dans le cadre de la mise en œuvre du flex-office** (HR STO, réunion du 1 juin), même sans accord avec le CSE. C'est qui qui paie ? En tout cas pas la direction avec les indemnités TAD à 20 € max / mois.

FO rappelle la prédominance du dialogue social pour progresser sur l'ensemble des conditions de travail.

FO rappelle son opposition à la disparition des bureaux personnels, à la déshumanisation du lieu de travail par le flex-office après la généralisation et la densification des open-spaces.

FO rappelle la nécessité de la concertation pour toute modification de l'environnement de travail des salariés.

L'initiative hallucinante sur la souffrance au travail

Quand la direction applique en catimini ses « bonnes idées » pour gérer la multiplication des burnouts

Fin 2020, début 2021, la direction s'alarme de la multiplication des syndromes d'épuisement professionnel, associés à des arrêts de travail, concentrés dans certains départements de l'ingénierie de Villeurbanne.

Pour protéger les salariées avec des solutions structurelle, la direction utilise-t-elle l'expérience de la médecine du travail, ou le CSE / SSCT avec qui elle partage la mission de protection des salariés ?

L'hubris semble encore guider la direction. Persuadée de bien faire, celle – ci, qui vient d'avoir une « bonne idée », contourne tous les principes de partage des responsabilités sur la sécurité des salariés au travail. Sans même s'appuyer sur le travail en cours avec le département EHS, la direction choisit suivant des critères obscurs, (sinon un retour positif de manager d'Alstom Villeurbanne) son coach et équipe de magnétiseur, nutritionniste, ... ; elle convoque des salariés identifiés comme « à risque » à ce *programme de prévention du surmenage*.

Ce n'est qu'en catastrophe, après les alertes de salariés concernés, que la direction se décide à informer le département EHS, la médecine du travail et le CSE / SSCT ; elle se résout à annoncer aux salariés que cette formation est finalement optionnelle.

FO rappelle et revendique la prédominance de la concertation avec la médecine du travail et les instances représentatives du personnel pour tous les sujets relatifs aux conditions de travail, et spécifiquement la santé des salariés.

L'axe de la culpabilisation (responsabilisation diront certains)

Le motto du coach choisi et payé par la direction d'Alstom : « **Tout part de soi** » <https://gregarvis.fr/about/manifesto>

Expérience de vie du formateur : suite à de nombreuses et difficiles expériences de vie « [Greg] a 35 ans et est déjà « cramé » [...] il décide alors de prendre la pleine responsabilité de sa vie et de se mettre en action pour être heureux ! ». Les autres intervenants sont du même ordre : MÔ, Praticienne en soins énergétiques et magnétiseuse, qui « a accepté que ses mains aient la capacité de libérer. » ; Laetitia, experte en nutrition qui « refusait la fatalité d'une maladie auto-immune » ; Romain, préparateur physique « permet à chacun de performer » ; etc.

Résultat : après la première séance, des salariés se sont entendu dire par visio : « que c'est difficile, mais il faut faire avec, et trouver les ressources en soi », en allant faire un footing par exemple. Ils éteignent leur caméra en **pleurs**. Ils ne reviendront pas.

Si ces formations peuvent avoir un réel bénéfice pour certaines personnes qui la demande, l'imposer sans concertation rentre dans la tyrannie du bonheur, écrase les salariés concernés et nie une solution structurelle organisée.

Par cette démarche en catimini, sans information à priori de la médecine du travail ni du CSE / SSCT, la direction nie le besoin d'identifier, analyser en concertation et finalement **réduire les causes structurelles de souffrance au travail**.

FO ne saurait accepter un traitement de la souffrance par une démarche individualisante et culpabilisante niant l'environnement, le management et les conditions de travail.

Souffrance au travail, utiliser les bons outils

Seule la modification structurelle de l'environnement de travail (y compris les pratiques managériales) protégera les salariés. La médecine du travail, le SSCT, vos représentants (Bastien Reynaud-Leger pour FO) sont vos bons interlocuteurs pour recueillir votre situation et capitaliser vers une expertise collective concertée.

Témoins, victimes, salarié en décrochage, souffrance personnelle. Parlez – en.

À la médecine du travail, à vos représentants syndicaux et délégués du personnel, au SSCT.