

Déclaration de FO

Le regroupement de sujets faisant autrefois l'objet de consultations séparées rend plus difficile le fait de donner un avis car la politique sociale inclue : la politique sur le handicap, l'égalité professionnelle notamment entre les hommes et les femmes, l'EHS et l'amélioration des conditions de travail, l'emploi (tant coté GPEC que bilan social) et les rémunérations.

Sur l'emploi :

Le niveau des recrutements est resté très élevé en 2020 et continue cette année y compris pour les opérateurs ce qui donne une progression des inscrits très importante depuis un peu plus de deux ans... L'effectif net moyen est passé de 1121 salariés en 2018 à 1452 en 2020.

Par ailleurs 1 salarié sur trois a 3 ans d'ancienneté ou moins et le nombre d'apprentis sur le site reste assez élevé cela impacte positivement la pyramide des âges qui est plus équilibrée.

Nous constatons également le maintien de recrutements malgré la crise COVID, c'est une excellente nouvelle qui mérite d'être signalée d'autant que c'est rare dans les entreprises de la métallurgie et c'est loin d'être le cas sur tous les sites français d'Alstom. Nous ne pouvons que nous féliciter que de nouvelles embauches sont encore prévues d'ici 2022.

Attention toutefois, malgré cette situation très positive, nous constatons coté FO, que nous continuons à embaucher des ingénieurs et cadres sur des postes de techniciens, et que le site a toujours des difficultés à recruter les bons profils pour les postes ouverts comme le montre la GPEC. Nous notons également que le nombre de démission est stable entre 2019 et 2020, ce qui paraît étonnant dans le contexte de la crise COVID et de la baisse forte des embauches ailleurs dans l'industrie.

Handicap :

Attention aussi sur l'emploi et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap : Le nombre de salariés avec une reconnaissance est en baisse et conserver nos salariés abimés par le travail se complique d'année en année. Quant à la volonté que nous avons cru voir sur l'embauche de salariés avec un handicap « non visible » mais néanmoins assez lourd : FO ne peut que féliciter cette initiative, mais si les moyens et les formations nécessaires ne sont pas donnés aux managers pour les encadrer, cette très bonne idée risque fort de faire un flop !

Sur les conditions de travail la signature d'un nouvel accord RPS, basé sur un projet émanant des 3 syndicats de l'établissement et qui ajoute un volet prévention est une bonne chose.

Nous espérons que cet accord, qui est avant tout un outil, soit pleinement utilisé car nous constatons à notre niveau que les remontées de salariés sur les RPS sont en augmentation.

La charge reste très élevée dans certains secteurs comme, par exemple le BE et nous ne sommes pas sûrs que les effectifs, malgré les nombreuses embauches, soient en phase avec la charge réelle (aléas compris).

Sur l'organisation du temps de travail, coté FO nous notons une dégradation avec la multiplication des horaires atypiques (nuits, WE), avec délai de prévenance parfois courts pour les salariés.

Attention à ce que les jeunes embauchés ne soient pas tentés demain, une fois le Covid derrière nous d'aller voir ailleurs.

Coté ateliers, malgré des améliorations les années précédentes, au niveau des conditions de travail et de la sécurité, les efforts d'améliorations semblent marquer le pas, tendance masquée en partie par la crise COVID en 2020 mais qui semble en plus forte dégradation depuis début 2021, les derniers accidents ou « presque qu'accident » parlent d'ailleurs d'eux même...

Concernant les salaires, même si effectivement le site n'a pas la main sur les budgets, FO insiste une nouvelle fois sur l'insatisfaction des salariés sur les augmentations de salaires en 2020, cette année n'étant pas non plus sous les meilleurs auspices.

La crise COVID n'explique pas tout un effort restait possible.

FO rappelle par ailleurs que la réunion sur la politique MEST n'est pas encore planifiée en centrale.

La baisse des budgets d'augmentations freine les évolutions de carrière en général et semble freiner le passage au statut cadre pour les ATAM.

Ce sont des sujets de frustration et de mécontentement chez les salariés.

Des rémunérations trop faibles peuvent aussi pousser les plus jeunes, qu'on a eu parfois du mal à trouver, à aller voir ailleurs.

Sur l'égalité professionnelle, il y avait eu des améliorations les années précédentes, mais il semble que la dynamique ne soit plus la même. Sur les recrutements la réduction des écarts H/F semble ralentir voire être à l'arrêt selon les services.

FO regrette tout comme la commission égalité professionnelle H/F que les autres aspects de l'égalité professionnelle ne soient pas ou pas assez traités : les problématiques jeunes/anciens par exemple.

Si nous notons que certains salariés tous collègues confondus ont pu évoluer dans l'entreprise, ce qui est une bonne chose, par contre, nous notons également qu'il manque un vrai plan généralisé à tous les salariés pour avoir un plan de carrière.

Cela crée des frustrations pour certains qui se voient bloqués dans leur progression.

Certains salariés ont le sentiment de « se cogner à un plafond de verre ».

En conclusion

la situation sociale regroupe plusieurs sujets dont, aujourd'hui, certains mériteraient nettement un avis positif et d'autres nettement moins. FO s'abstiendra.