

NON AUX DÉLOCALISATIONS !

Sections & syndicats FO Alstom

Villeurbanne, le 24/06/2021

Les entreprises industrielles telles qu'Alstom ont eu une politique de délocalisation d'activités de production soutenue, et cela s'accélère. Ces dernières années, il y a eu une montée, cette fois, de la délocalisation d'ingénierie...

Concernant l'ingénierie Alstom, la part « low-cost », notamment en Inde, croit exceptionnellement avec, d'ailleurs, des coûts cachés liés à la « qualité » de ce que l'on reçoit...

FO alerte sur les effets de cette stratégie mortifère.

En plus du non-sens environnemental et climatique de faire venir de l'autre bout de l'Europe ou de la planète des pièces, fournitures et composants en tout genre, cette stratégie a désormais pour effet une délocalisation des savoir-faire.

La sous-traitance/délocalisation de ce qui est jugé à « faible valeur ajoutée » ou ne faisant plus partie du « cœur de métier » risque de nous amener « dans le mur » !

Les composants électroniques sont un exemple parmi tant d'autres...

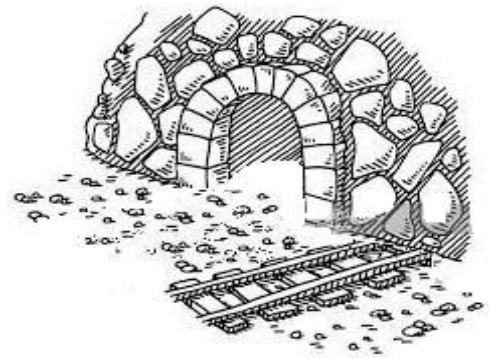
Gouverner c'est prévoir : à quand une vraie politique industrielle de relocalisation en France en général et chez Alstom en particulier ? Pour FO, il est plus que temps que les pouvoirs publics cessent de parler de relocalisation et passent aux actes !

FO revendique :

- **l'arrêt de la délocalisation des fabrications et des études, notamment dans le cadre des commandes publiques françaises,**
- **l'arrêt des externalisations d'activités.**
- **le retour dans le périmètre d'ALSTOM des activités externalisées, notamment de la logistique et des activités sous-traitées, dont celles qui permettraient le reclassement de travailleurs abimés par le travail.**
- **le maintien de tous les sites, de toutes les activités et de tous les emplois sur chaque site,**
- **aucun licenciement.**

LE CHÔMAGE PARTIEL DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ À 100%

La Direction d'Alstom prévoit une période de chômage partiel sur l'établissement de Belfort. Ce ne sont pas les salariés qui sont responsables de cela mais bien les décisions de délocalisation et



l'insuffisance des politiques publiques (non-développement du fret ferroviaire, retard et étalement des commandes de TGV du futur plus économe en énergie).

FO revendique **le maintien des salaires à 100% en cas de chômage partiel, sans congés imposés.**

FO SIGNE L'ACCORD SUR LE TAD, MAIS REFUSE LE FLEX OFFICE !

FO avait réclamé la tenue de négociations dans le but d'aboutir à un accord sur le travail à distance. Des négociations entre les organisations syndicales et la direction au niveau du groupe Alstom France ont abouti à la signature d'un accord sur le télétravail basé sur le principe du volontariat du salarié et la réversibilité, ces deux conditions étant primordiales pour FO.

FO veillera au respect du principe du volontariat et ce quelle que soit l'organisation des espaces de travail.

Cet accord sera applicable à partir du 1er septembre 2021.

Les conditions détaillées dans cet accord incluent notamment :

- la possibilité, « en cohérence avec les obligations professionnelles définies par le manager (organisation du service, formation, déplacement, dossiers spécifiques, réunions d'équipe, visite du management, etc.) et sur validation de ce dernier et des ressources humaines », d'effectuer **1 ou 2 jours de télétravail par semaine voire 3** « à titre d'exception liée au contexte particulier d'un site où la plupart des activités sont, par nature, éligibles au télétravail », ces jours, non fixes, étant planifiés à l'avance en accord avec le manager ;
- une **augmentation minimale de l'indemnité de télétravail** à 20€ par mois pour 2 jours de télétravail effectif par semaine et son maintien à 16€ pour 1 jour par semaine ;
- la mise en place d'une **période d'adaptation de 3 mois** pendant laquelle le salarié peut mettre un terme au télétravail à tout moment, puis à l'issue de cette période d'adaptation, la possibilité de mettre un terme ou de modifier les modalités du télétravail, à l'initiative du salarié ou de son manager, avec un délai de prévenance de 15 jours.

Pour FO, le TAD ne doit pas servir de prétexte à la mise en place du flex office qui déshumanise le lieu de travail et constitue un facteur de stress et de souffrance au travail.

Le flex office représente un recul considérable dans les domaines suivants :

- bien-être au travail : nous estimons qu'il est important pour le mental de chacun qu'il se sente intégré dans l'entreprise. Y avoir une place (la sienne, que l'on peut organiser, à laquelle on puisse avoir des affaires personnelles) est la première étape de l'intégration. Au contraire, devoir aller chercher un bureau à l'autre bout du bâtiment, c'est se sentir comme un intrus sur son lieu de travail ;

- ergonomie : la situation personnelle et le poste de chaque salarié requièrent une adaptation de son environnement de travail (matériel adapté au travail de chacun, chaise ergonomique, réglages personnalisés, cale-pied ...) et la possibilité d'organiser et ranger à portée directe tout ce qu'il utilise régulièrement ;

- hygiène : comment justifier de partager des bureaux alors qu'on souhaite en période d'épidémie désinfecter les objets touchés par l'un avant qu'ils ne soient utilisés par l'autre.

FO revendique **le maintien d'un bureau fixe attribué pour chaque salarié, qu'il soit Alstom ou prestataire !**

Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !