

- EMPLOI : Savoir - faire ou savoir « faire - faire » ?;
- Mesures « COVID » et congés ;
- Point sur le Travail A Domicile.

SAVOIR - FAIRE OU SAVOIR « FAIRE - FAIRE » ?

Lors de la réunion du CSE de mars, concernant le « Département Train electrical », des évolutions sur ce qui est fait par Alstom et ce qu'on « fait faire » (par d'autres) ont été présentées. Les salariés des services concernés sont naturellement inquiets. La Direction a déclaré que les détails seraient donnés lors de la prochaine réunion GPEC car une analyse est en cours...

Ce sujet est d'autant plus d'actualité que, côté délocalisations ça s'accélère !

Ainsi, pour les 2 projets récents de train à 2 niveaux gagnés par Alstom-VPF, les activités de conception des schémas, de l'appareillage électrique et logicielle par exemple, environ 50% de l'activité serait donné à Bangalore et environ 30% à Barcelone... En sachant qu'aucune heure de fabrication n'est prévue sur VPF !

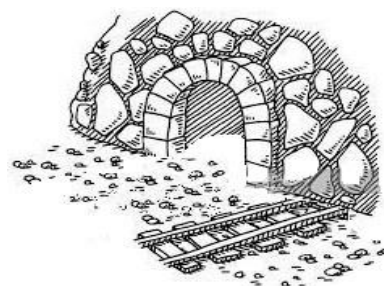
Concernant l'ingénierie, la part « low-cost », notamment en Inde croit exceptionnellement avec, d'ailleurs, des coûts cachés liés à la « qualité » de ce que l'on reçoit...

Coté FO, nous sommes très réservés et alertons sur les effets de cette stratégie de « concentration » sur le « savoir-faire faire » à d'autres et la sous-traitance/délocalisation de ce qui est jugé à « faible valeur ajoutée » qui risque de nous amener « dans le mur »:

En effet, en plus du problème du travail qui part ailleurs, **la maîtrise du « savoir-faire faire » passe par la maîtrise du savoir-faire, maîtrise qui peut, tout comme nos emplois, disparaître si « on ne fait plus »...**

De plus, la tendance est que la charge de travail de nos établissements ne concerne que des commandes pour la France... Or le ferroviaire a toujours été une activité cyclique... Une fois les besoins nationaux « couverts » que se passera-t-il ? Est-on vraiment certain que les enjeux climatiques et de mobilités durables soient suffisant pour fournir dans le futur de la charge ?

Gouverner c'est prévoir : A quand une vraie politique industrielle en France ? Pour FO, il est plus que temps que les responsables politiques cessent de parler de relocalisations et passent aux actes !



MESURES « COVID » DE DEBUT AVRIL ET CONGES ;

Avec le « re re re-confinement », la tentation est importante pour des salariés de reporter des congés prévus...

FO vous recommande toutefois d'être prudents car la date limite de prise des CP acquis (CP2) c'est le 31 mai...

Petit rappel des règles :

- Le nombre total de jours, par an, pouvant basculer (hors situations très particulières) dans le CET est de 10 (CP+RTT, ...). Pour 2021 il faut donc faire l'addition de ce qui a basculé fin décembre (RTT...) sur la fiche de paie de fin janvier et les CP2 restant pour voir si on dépasse les 10 jours ou pas.
- Le nombre total dans le CET est 100 jours en sachant qu'à partir du 70^{ème}, ceux-ci deviennent utilisables par l'employeur...



Questions/Réponses :

- *Peut-on m'imposer de poser des CP ou des RTT du fait de la situation sanitaire ?* Non car il faudrait un accord d'entreprise à l'image de celui signé par les autres syndicats en 2020 qui n'est plus valide aujourd'hui.
- *Peut-on anticiper des CP ou des RTT non acquis ?* C'est possible en cas de besoin mais il faut, si possible, éviter. Poser des CP1 (CP anticipé) ou des RTT non acquis peut amener le salarié à devoir des jours à l'employeur
- *Doit-on poser ses CP et RTT avant de pouvoir bénéficier de l'Activité Partielle Dérogatoire ?* **NON, pas d'obligation à poser des jours.** A noter que les salariés concernés peuvent, s'ils en ont, monétiser des jours de leurs CET sous réserves qu'ils ne soient pas issus de Congés Payés... Ce qui peut rendre service si l'APD impacte fortement les revenus (notamment en cas d'une APD « longue »).

TRAVAIL A DOMICILE

Le Travail A Domicile peut permettre d'apporter un plus aux salariés éligibles dans la gestion de « l'équilibre Travail/vie privée » mais il peut aussi avoir des effets pervers notamment :

- Isoler les salariés des relations sociales dans l'entreprise voir même de mettre certains en situation d'isolement, seul à leur domicile ;
- Augmenter le temps de travail.
- Provoquer certains litiges en cas d'accident du travail « à domicile ».
- Provoquer jalousie et rancœur entre salariés jugés éligibles et les autres.



Pour FO : Le travail à domicile peut apporter à celles et ceux qui peuvent télétravailler un plus au niveau de l'équilibre entre le travail et la vie privée et limiter les déplacements vis-à-vis des contraintes climatiques et environnementale. Nous y sommes donc favorables mais Il faut prendre des précautions !

Nos revendications sur le TAD :

- Le TAD doit être cadré par un accord, bien plus protecteur qu'une charte, afin d'apporter aux salariés la garantie que ce sujet a bel et bien été négocié et apporter, sous réserve de son contenu, un cadre juridique plus sécurisé.
- En dehors de situation telle que la crise sanitaire, le TAD ne doit pas dépasser 50% du temps de travail et du nombre de jours par semaine hormis certaines situations personnelles particulières à traiter au cas par cas.
- Le Travail A Domicile ne doit pas rendre les salariés corvéables à merci et joignable 24/24.
- Le Travail A Domicile doit être facilement et rapidement « réversible » par le salarié (arrêt du TAD à l'initiative du salarié)... Ce qui exclut des systèmes tel que le Flex Office.
- Le « choix » (de l'employeur et de la hiérarchie) entre salariés éligibles ou pas ne doit pas être arbitraire... Ainsi, pour FO, le fait d'être salarié dans une fonction support n'implique pas forcément l'impossibilité du TAD...

CA BOUGE COTE « SERVICES FRANCE »

L'intégration prochaine de la filiale NTL dans « Services France » est annoncée : l'information-consultation du CSE Central est prévu en juin. De plus, la partie « magasin » de notre établissement est prévue de déménager à Onnaing. Ce « transfert » géographique, dans de nouveaux locaux, est justifié par la Direction, par un manque de place localement sur notre site de Petite-Forêt.

Ce déménagement ne doit pas entraîner de changement de « statut » pour les salariés concernés. Ceux-ci resteront rattachés à notre établissement. Tout en restant vigilant, FO constate des vraies avancées suites aux discussions qui ont eu lieu avec les responsables.

