



Flex-office : on n'en veut toujours pas

Constatant que les représentants de la direction font souvent l'amalgame entre le flex-office et le télétravail, FO a dénoncé en CSE le chantage au télétravail (le troisième jour de télétravail qui pourrait n'être accordé qu'en cas d'acceptation du flex-office). La direction a répondu : « cela n'est pas du chantage, mais une situation gagnant-gagnant, que les collaborateurs recherchent. » (cf compte-rendu du CSE du 30/06/2021)

Rappelons tout de même qu'avec le télétravail la direction fait déjà des économies sur les frais généraux et sur les subventions cantines ; elle est déjà gagnante à la base.

D'autre part, toute entreprise en croissance, pour augmenter son chiffre d'affaire et ses bénéfices, en arrive à un point où elle doit développer ses locaux. La direction cherche à nous faire croire que l'extension de l'espace de travail est impossible alors qu'en fait cela relève d'une volonté de réduire les frais généraux. En cherchant à augmenter ses bénéfices sans investissement et au prix de nos conditions de travail elle cherche à être encore plus gagnante, au mépris le plus complet de ce que les salariés ont à y perdre.

Ayant par le passé dû reculer sur la mise en place du flex-office face à l'opposition ferme des salariés, la direction s'en prend maintenant séparément aux prestataires, qu'elle cherche à pousser hors du site. Pour cela elle leur imposerait (hors exceptions) une présence à Saint-Ouen d'au plus un jour par semaine, ces prestataires n'auraient alors plus de bureaux attitrés.

La direction a dans cette optique fait installer des casiers, maigre compensation d'espace personnel pour remplacer les bureaux perdus. Tout cela se fait sans consultation préalable du CSE, ce en quoi la direction sort du cadre légal. De plus **nous nous opposons à ce qu'une discrimination soit faite entre les prestataires qui travaillent sur site et les salariés Alstom.**

Si la direction avance plus prudemment que par le passé sur ce sujet, elle ne s'en arrête pas pour autant aux prestataires. Elle organise actuellement, sur certains services, des expérimentations du flex-office qui commenceraient bientôt et ouvriraient la voie à une mise en place pérenne en cas de « succès » des tests. Le flex-office n'est pas une notion nouvelle et a déjà été expérimenté ailleurs, on connaît son impact le plus important : un malaise croissant des salariés.

Nous rappelons donc que la direction, n'osant pas réengager ce sujet de front, laisse la participation à ces tests au volontariat et que par conséquent chacun est libre de refuser d'y participer ; certains ont d'ailleurs déjà exprimé leur refus. Si des pressions s'appliquent (chantage à la disponibilité de bureau pour les nouveaux arrivants ...) n'hésitez pas à nous alerter.

FO revendique toujours un bureau fixe attitré pour chaque salarié, Alstom ou prestataire.

T&C : pour le respect du cadre légal et le paiement des heures effectuées

Cet été FO a été prévenue de conditions de travail alarmantes (illégales et dangereuses pour la santé des collègues) au sein du T&C. FO a d'abord alerté en CSE, puis a continué à suivre le sujet et insisté auprès de la direction jusqu'à ce qu'elle mette du personnel supplémentaire sur le chantier concerné. La direction s'est également engagée à régulariser les heures non payées des collègues ; sur ce sujet les discussions se poursuivent quant à l'application pratique des textes.

Une intersyndicale avec les quatre organisations syndicales présentes à TIS Saint-Ouen s'est également organisée afin de solliciter l'intervention de l'Inspection du travail.

La lettre intersyndicale adressée à l'Inspection du travail relate notamment, à propos des conditions de travail de techniciens du T&C :

- Le dépassement du maximum légal d'heures par semaine (maximum à 46h/semaine tandis que les 60h/semaine ont été atteintes),
- L'absence de paiement des heures supplémentaires du dimanche. **Pour les collègues ATAM à l'horaire collectif, la direction paie la prime d'inconfort pour travail du dimanche sans payer les heures elles-mêmes, considérant qu'elles sont systématiquement récupérées, ce qui n'est pas le cas. Les collègues concernés peuvent se rapprocher de nous afin que nous les aidions à faire valoir leurs droits.** A moins d'actions de la direction pour régulariser cela, la situation s'apparente à du travail dissimulé.
- L'absence de « contreparties obligatoires en repos » qui devraient s'appliquer sur les heures supplémentaires qui dépassent le contingent annuel,
- L'absence de prise en compte de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans la métallurgie, selon lequel certains collègues de T&C devraient être considérés comme des travailleurs de nuit et donc bénéficier de protections et avantages supplémentaires.

Certains collègues de T&C et les élus FO alertent pourtant régulièrement la direction sur le manque d'effectif formé disponible pour encaisser la charge supplémentaire des chantiers d'été. Le travail de nuit est néfaste pour la santé et nuisible pour la vie privée. Cela est encore exacerbé lorsqu'il est couplé à du travail le weekend. Ces sujets doivent être pris au sérieux par la direction.

FO revendique l'application des normes juridiques relatives à la rémunération et au repos, et ce de manière rétroactive, pour l'ensemble des techniciens de T&C.

FO n'a pas signé l'accord groupe PERU (plan d'épargne retraite unique)

Dans la pratique cet accord confirme une cotisation supplémentaire pour les I&C qui vient réduire leur salaire net. Ces cotisations sont versées sur un fonds de pension, c'est donc un investissement que nous ne pouvons pas contrôler. La gestion de ces fonds de pension est faite au profit des actionnaires les plus puissants et c'est la rémunération de ces actionnaires qui détermine la politique du fonds, pas l'intérêt des salariés.

D'autre part cet accord marque une incursion supplémentaire de la retraite par capitalisation. Rappelons que la retraite par capitalisation n'apporte pas la sécurité de la retraite par répartition, défendue par FO. Bien au contraire elle peut même partir en fumée en cas de faillite du fonds de pension. D'ailleurs l'organisme gestionnaire ne donne de garantie de maintien du « capital » ni pour la retraite supplémentaire, ni pour le PERCO.

De plus l'organisme ne fournit pas les informations complètes qui permettent de calculer la rente viagère, il est donc impossible de connaître le montant de sa rente et de savoir exactement de quels paramètres elle dépend.

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