

Tous nos vœux pour l'année 2013 !

Sommaire :

TAD : opportunité individuelle ou risque collectif ?.....	1
FO rejette l'accord sur la « compétitivité » et la « sécurisation de l'emploi ».....	3

TAD : opportunité individuelle ou risque collectif ?

Pourquoi la généralisation du TAD (Travail à Distance) est-elle à l'ordre du jour aujourd'hui ? Si la Direction décide de généraliser le TAD, quelle garantie pouvons-nous avoir que le principe du volontariat sera effectivement et pratiquement respecté¹ ? Quelle garantie avons-nous que la clause de réversibilité² sera bien maintenue ? Le TAD sera-t-il toujours limité à 1 ou 2 jours par semaine ? Un poste de travail permanent sera-t-il maintenu dans les locaux de l'entreprise pour les salariés en TAD ? Y aura-t-il un avenant cadre au contrat de travail ou les avenants seront-ils entièrement individualisés ? Nous donnons ici quelques éléments de réflexion sur ces questions.

FO a signé en novembre 2010 l'accord pour la poursuite de la possibilité du TAD un ou deux jours par semaine, sur la base du « volontariat³ », pour les salariés qui étaient auparavant sur l'établissement TIS de Meudon et qui ont vu leur temps de trajet augmenter de plus d'une heure par jour avec le transfert de leur établissement sur Saint-Ouen.

Juste avant les élections professionnelles d'octobre 2012 sur TIS Saint-Ouen, la Direction avait annoncé qu'elle convoquait une réunion de réflexion sur le TAD avec

les délégués syndicaux des organisations syndicales présentes sur Atagora, c'est-à-dire les trois établissements Alstom Transport de Saint-Ouen. Il s'agissait d'examiner la possibilité de généraliser le TAD à tous les salariés « sur la base du volontariat ».

Cette réunion s'est tenue le 7 novembre dernier avec le directeur des ressources humaines d'ATAGORA. Ce dernier a indiqué que la Direction n'avait pas de position de principe sur le sujet, que la Direction était en phase d'écoute et que les services des 'Ressources Hu-

maines' étaient en train de faire un « benchmark », mais qu'il ne s'agissait pas à ce stade d'ouvrir des négociations sur cette question. Il a indiqué que certains salariés lui disaient : « *je travaille mieux chez moi* ».

FO a répondu que ce constat posait avant tout le problème de **l'amélioration des conditions de travail dans les bâtiments de bureaux** que l'entreprise occupe sur Saint-Ouen et militait en faveur du rétablissement des cloisons. D'ailleurs, la direction générale d'ATSA a conservé des cloisons pour elle-même au

¹ Depuis la loi Warsmann de mars 2012, le Code du Travail prévoit qu' « en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

² Cette clause permet au salarié de revenir à tout moment sur un poste de travail dans les locaux de l'entreprise à plein temps.

³ Si tant est que l'on puisse parler de volontariat dans une situation où le transfert de l'établissement de Meudon sur Saint-Ouen a été imposé par la Direction.

BULLETIN DES SECTIONS FO ALSTOM TRANSPORT SAINT-OUEN

A l'époque, la Direction voyait dans les « open spaces » une solution radicale pour empêcher que des salariés ferment la porte de leur bureau.

Avec l'augmentation des effectifs sur Saint-Ouen, se pose un problème de manque de place dans les bâtiments.

6^{ème} étage de Kappa et maintenant sur OMEGA !

Il est en effet incontestable que beaucoup de collègues sont dans l'impossibilité de se concentrer durablement sur une tâche technique du fait des perturbations et des sollicitations continues induites par les « open spaces » et, pour certaines, encouragées par la Direction. Rappelons en effet que l'argument officiel avancé par la Direction en 2008 pour promouvoir les « open spaces » et en finir avec les bureaux cloisonnés était de favoriser la communication⁴. A l'époque, la Direction voyait dans les « open spaces » une solution radicale pour empêcher que des salariés ferment la porte de leur bureau, ce qui lui paraissait suspect mais qui en fait permettait à certains de travailler efficacement dans le calme et de programmer les échanges avec les autres collègues.

Aujourd'hui, chacun a pu constater qu'il est souvent très difficile voire impossible de trouver un box libre ne serait-ce que pour discuter d'un problème professionnel entre col-

lègues en dehors des réunions programmées.

Le TAD n'est-il pas dans ce cas une fausse solution à un vrai problème ?

Car si certains collègues voient des avantages individuels immédiats et tangibles au TAD, tels que le gain sur le temps et le coût du transport, la réduction de la fatigue causée par les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou la possibilité de se concentrer sur son travail sans être interrompu, il est de notre devoir en tant que syndicat de les alerter sur des inconvénients qui ne sont pas forcément immédiatement perceptibles mais que l'on connaît dans les entreprises où le TAD a été généralisé :

- Pas de limite clairement définie entre vie professionnelle et vie privée, avec souvent de graves conséquences sur la vie familiale,
- Isolement du salarié par rapport à ses collègues conduisant souvent à des dépressions.

Le télétravail concerne environ 10% des salariés en France. Pour répondre aux attentes de l'entreprise et

des clients, les télétravailleurs dépassent régulièrement les horaires de travail auxquels ils se limiteraient s'ils étaient présents dans les locaux de l'entreprise, car de fait la mesure de leur travail n'est plus du tout le temps passé mais la réalisation des objectifs. Il est aussi constaté que les télétravailleurs sont plus souvent appelés par leur supérieur hiérarchique.

D'une manière plus générale, la généralisation du TAD serait la poursuite de l'éclatement de l'entreprise, après les externalisations et délocalisations successives.

Ajoutons qu'avec l'augmentation des effectifs sur Saint-Ouen, se pose un problème de manque de place dans les bâtiments.

Par exemple, la Direction Générale a fixé l'objectif de caser tout l'établissement TIS dans le seul bâtiment Kappa dans un délai d'un an. La demande de la direction d'établissement de trente places en plus n'a pas été satisfaite. Actuellement l'effectif de TIS Saint-Ouen, sans les expatriés, est de 792 salariés Alstom plus 224 prestataires (chiffres à

⁴ A l'époque les organisations syndicales FO, CGT, CFDT avaient fait signer une pétition pour le maintien des bureaux cloisonnés.

fin novembre 2012), soit 1016 personnes. Or, selon la Direction, le bâtiment Kappa a actuellement une capacité de 878 personnes. Déjà, la Direction parle de ne pas attribuer de bureau permanent aux personnes qui sont là de manière « temporaire ». On peut donc craindre, si le TAD était généralisé, que les salariés travaillant une partie de la semaine à leur domicile n'aient pas de bureau permanent attribué sur Saint-Ouen.

Nous demandons par conséquent et avant tout de rétablir des conditions normales de travail dans nos bâtiments de bureaux :

- **respect de la surface minimale de 10 m² par poste de travail, recommandée par l'INRS.** Il n'est pas acceptable que des salariés se retrouvent à 3 dans un box pour travailler, de surcroît sans lumière, parce que l'on n'a pas trouvé pour eux d'emplacement normal disponible !
- **rétablissement des cloisons.**
- **respect de la sécurité** (remplacement préventif des joints des poutres froides pour éviter les chutes de dalles de faux-plafond au bâtiment Kappa, sécurité électrique des plates-formes, ...)
- **que les mesures soient prises pour assurer le confort thermique en été et en hiver.**
- **que la Direction continue à attribuer un poste de travail permanent à chaque salarié.**
- **que la Direction réserve des places dans le bâtiment C2 en construction plutôt que des places en plus rue Victor Hugo** (la Direction a prévu d'y transférer 70 salariés, en plus des 80 salariés d'OMEGAT qui y sont déjà).

FO rejette l'accord sur la « compétitivité » et la « sécurisation de l'emploi ».

L'accord national interprofessionnel du 11/01/2013 « *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* » a été signé par le MEDEF et les confédérations CFDT, CFTC et CFE-CGC suite à des négociations demandées par le gouvernement pour notamment « *une plus grande sécurité juridique pour les entreprises* » (cf. document d'orientation du 07/09/2012 du ministère du travail).

Si cet accord comporte de préten-

dues avancées en trompe l'œil, il constitue surtout une **attaque brutale et de grande ampleur contre le Code du Travail et les accords de branches professionnelles** en augmentant la précarité et la flexibilité, en privilégiant la sécurisation judiciaire des entreprises au détriment des droits des salariés. Il nous faudrait au moins dix pages pour expliquer toutes les régressions contenues dans cet accord mais nous pouvons déjà mentionner quelques points marquants :

Mobilité interne (article 15)

Un salarié refusant une mobilité

interne professionnelle ou géographique imposée par l'entreprise **pourra être licencié pour motif personnel** dans le cas où un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) aura été signé. Le motif du licenciement sera personnel et non économique alors que la mobilité imposée n'est pas due au salarié mais à l'organisation de l'entreprise. Ce motif personnel exonère l'entreprise de la mise en place des procédures légales encadrant le licenciement économique et, le cas échéant, de la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) destiné à

favoriser le reclassement des salariés dont le poste est supprimé. **Cet article donne la possibilité aux employeurs de restructurer et licencier sans avoir à faire de PSE, sous couvert de mobilité imposée.**

Accords de maintien dans l'emploi (article 18)

En cas de « graves difficultés conjoncturelles », un accord majoritaire de maintien dans l'emploi pourra être conclu entre l'entreprise et des syndicats représentatifs.

Ce type d'accord peut comporter notamment **une diminution des salaires nets à temps de travail égal ou supérieur**. Chaque salarié refusant l'application de cet accord à son contrat de travail pourra être licencié et **l'entreprise sera dans ce cas exonérée des obligations légales et conventionnelles résultant d'un licenciement collectif pour motif économique**.

Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (article 20)

Actuellement l'entreprise doit suivre une procédure légale pour consulter le CE sur la justification économique de son plan de licen-

ciements économiques et sur son PSE; le CE a le temps pour examiner le plan, nommer un expert et recourir à la justice si nécessaire. Ce fonctionnement permet non seulement de gagner du temps mais aussi parfois d'atténuer voire d'annuler les licenciements.

L'accord du 11 janvier prévoit pour un plan de licenciements économiques :

Soit la signature entre l'entreprise et des syndicats représentatifs d'un accord collectif majoritaire dérogeant au Code du Travail encadrant la procédure et le PSE dans un sens moins favorable pour les salariés avec pour le CE des délais d'examen, dits « préfix », non susceptibles de suspension ou de dépassement. Ainsi, le CE ne sera plus obligatoirement consulté et l'employeur pourra faire passer un « PSE » au rabais.

Soit la présentation de la procédure et du PSE aux membres du CE et à l'administration du travail avec là aussi un délai maximum pour l'ensemble de la procédure (délai record de 2 mois seulement si moins de 99 salariés concernés !), préfix, non susceptible de suspension ou de dépassement. L'administration du travail n'a que 21 jours pour homologuer la procédure et le PSE : en cas de non réponse de l'administration, l'homolo-

gation est implicite, ce qui risque d'être la norme vu le peu de moyens de l'administration du travail.

Dans les deux cas, la nomination d'un expert ou le recours à la justice sont compromis pour contrer un plan de licenciements économiques.

D'autres articles tels que l'article 4 légitimant les CDD de moins d'un mois et l'article 22 créant un CDI intermittent renforcent la précarité des salariés.

Mais cet accord ne peut être appliqué sans être validé par une loi.

Dans son communiqué, la confédération FO déclare : « *Alors que l'emploi et la lutte contre le chômage doit être la priorité n°1, Force Ouvrière souligne que cela doit prioritairement passer par une politique économique ambitieuse, source de croissance économique par la consommation, l'investissement public et privé, la stratégie industrielle.[...]*

Force Ouvrière décide d'informer largement les salariés du contenu de ce projet et entend intervenir auprès du Gouvernement et du Parlement pour faire valoir ses positions. Le dossier n'est pas clos. »

Cet accord ne doit pas être transcrit dans la loi !

FO vous appelle à participer au rassemblement du 24 janvier à 14h

à la Halle Freyssinet, 55 bvd Auriol, 75013 (M° Chevaleret)

Nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !

Pour tout contact : Charles MENET, p.6018; Xavier KREBS, p.6004; Yves STROBBE, p.6617; Jean-Marie VERLOT, p.6459; Michel GARCIA, p.6343; Catherine BOUZARD, p.1367.

