

FAISONS LE POINT SUR LE TAD

Alors que les négociations sur Travail A Domicile chez Alstom Transport sont « à l'arrêt », en attente du positionnement de la Direction Générale sur certains points « clef » tel que le nombre de jour de TAD possible par semaine (en dehors du TAD spécifique COVID), une très mauvaise idée fait son chemin: Le Flex Office (bureau partagé)...

Petit rappel les revendications FO sur le TAD et position de FO sur le Flex office :

Rappel sur le TAD

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 privé 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 mieux qu'une charte un accord collectif à le double avantage d'apporter aux salariés la garantie que ce sujet a bel et bien été négocié et apporte, sous réserve de son contenu, un cadre juridique plus sécurisé.
- Le TAD ne doit pas dépasser 50% du temps de travail et du nombre de jours par semaine hormis certaines situations particulières telle que celle que nous vivons actuellement avec le COVID et les risques sanitaires ou certaines situations personnelles particulières à traiter au cas par cas.
- Le Travail A Domicile ne doit rendre les salariés corvéables à merci et joignable 24/24.



Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, adhérez à FO, syndicat libre et indépendant !



- Le Travail A Domicile doit être facilement et rapidement « réversible » par le salarié (arrêt du TAD à l'initiative du salarié).
- Le « choix » (de l'employeur et de la hiérarchie) entre salariés éligibles ou pas ne doit pas être arbitraire

Le Flex-Office

Sur certains sites d'Alstom, la direction organise un groupe de travail sur l'évolution de « l'organisation du travail ». L'un des sujets est la mise en place du Flex office... tout en souhaitant bannir le terme de « Flex office » !

Qu'est-ce que le Flex-office, ça sert à quoi ?

Le Flex-office c'est « priver » les salariés d'un bureau « attiré », l'objectif unique est de faire des économies. En suivant ce principe le Flex office ne pourrait que se généraliser de plus en plus.



Position de Force Ouvrière sur le Flex office.

Le Flex-office représente une dégradation des conditions de travail des salariés. En effet cela 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. Il est également important que les équipes aient une bonne cohésion, ce qui sera compliqué par l'éloignement et la difficulté à trouver les collègues dont les places changeront chaque jour ;
- **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 désinfecter les objets touchés par l'un avant qu'ils ne soient utilisés par l'autre.
- **risque de perte de cohésion** lié au Flex office qui rend difficile, voire impossible, la possibilité aux membres d'une équipe de pouvoir se retrouver ensemble sur site de temps à autre.
- **Rendre difficile** l'arrêt du TAD sur demande du salarié dans la mesure où il n'y a plus assez de place pour tous.

En conclusion : FO est favorable à un TAD « bien cadré » et sécurisant pour les salariés, passant par un accord collectif, mais opposé au Flex-office.

Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts, adhérez à FO, syndicat libre et indépendant !

