

Faisons le point sur le TAD, ou en est-on ?

Alors que les négociations sur le **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 des revendications **FO** sur le TAD et la 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 A 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 environnementales. 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 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 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 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 « attitré », 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 un 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 que l'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 se retrouver ensemble sur le 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.

[L'agenda social des réunions chez ALSTOM.](#)

Epargne salariale :

Prochaine réunion le 6 Avril 2021.

Négociation « Accord Intéressement » :

Prochaines réunions les 8-15-22 Avril 2021.

Pour toutes questions ou demande de précisions n'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué **FO** le plus proche ou nous contacter par téléphone ou mail (voir ci-dessous).

Nous contacter :

- Auprès de votre délégué **FO** le plus proche.
- Par téléphone au 06.87.39.05.26.
- Par e-mail : section-syndicale-fo.lrh1.fr.transport@alstomgroup.com

Nous rappelons que les communiqués, les accords collectifs applicables, sont disponibles sur le site internet www.fo-alstom.com.

