



Saint-Ouen, le 16 juin 2021,

## TAD : SIGNATURE D'UN ACCORD ASSURANT LE VOLONTARIAT ET LA RÉVERSIBILITÉ

Aujourd'hui, le travail à distance est pratiqué dans le cadre d'une charte que la direction a mise en place unilatéralement et qu'elle pouvait amender à tout instant tout aussi unilatéralement.

De plus, les ordonnances Macron sur le code du travail permettent à l'employeur la mise en place du télétravail par un simple accord informel avec le salarié<sup>1</sup>. Il est ainsi aisé pour l'employeur, en cas de litige, d'arguer qu'un accord oral a été donné.

C'est pourquoi FO a réclamé la tenue de négociations dans le but d'aboutir à un accord sur le travail à distance permettant aux salariés d'accéder au télétravail dans des conditions sur lesquelles la direction soit engagée.

Ces négociations entre les organisations syndicales et la direction au niveau du groupe Alstom France ont abouti à la **signature d'un accord sur le télétravail basé sur le principe du volontariat du salarié et la réversibilité**, ces deux conditions étant primordiales pour FO.

Cet accord, signé par FO, sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Les conditions détaillées dans cet accord incluent notamment :

- la possibilité, « en cohérence avec les obligations professionnelles définies par le manager (organisation du service, formation, déplacement, dossiers spécifiques, réunions d'équipe, visite du management, etc.) et sur validation de ce dernier et des ressources humaines », d'effectuer **1 ou 2 jours de télétravail par semaine voire 3 « à titre d'exception liée au contexte particulier d'un site où la plupart des activités sont, par nature, éligibles au télétravail »**, ces jours, non fixes, étant planifiés à l'avance en accord avec le manager ;
- une **augmentation minimale de l'indemnité de télétravail** à 20€ par mois pour 2 jours de télétravail effectif par semaine et son maintien à 16€ pour 1 jour par semaine ;
- la mise en place d'**une période d'adaptation de 3 mois** pendant laquelle le salarié peut mettre un terme au télétravail à tout moment, puis à l'issue de cette période d'adaptation, la possibilité de mettre un terme ou de modifier les modalités du télétravail, à l'initiative du salarié ou de son manager, avec un délai de prévenance de 15 jours.

Certaines clauses de cet accord Groupe Alstom France sur le télétravail ne sont pas applicables dans le cadre du télétravail imposé pour cause de circonstances exceptionnelles, incluant les crises sanitaires. C'est dans cette situation que nous vivons depuis plus d'un an.

---

<sup>1</sup> Voir modifications apportées par l'article 21 de l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 à l'article L1222-9 du code du travail.

**Nous continuons à réclamer que, dans ce cadre de télétravail imposé, les frais professionnels (incluant si nécessaire l'équipement de bureau) soient intégralement pris en charge par la direction.**

Sur le thème négociations sur le télétravail, voir aussi nos tracts du 28 avril 2021 et du 23 juillet 2020 accessibles sur le site de la section FO Alstom TIS Saint-Ouen : <https://www.fo-sif.org/nos-tracts>.

## **FLEX OFFICE : POUR FO, C'EST TOUJOURS NON !**

L'accord sur le télétravail ne fait mention d'aucune contrepartie imposant la pratique du flex office. Le discours de la direction vise à faire croire aux salariés que la disparition du bureau individuel fixe attiré est inéluctable. Il en est pour preuve, parmi d'autres, l'enquête sur le « bureau de demain » réalisée auprès des salariés entre le 29 avril et le 19 mai. Ce questionnaire, réalisé par des étudiants de l'EM Lyon Business School dans le but d'étudier « comment changer les esprits, les habitudes et les usages autour de l'occupation des espaces de travail »<sup>2</sup>, en sus d'être bourré d'incohérences, présentait d'emblée le bureau individuel comme un environnement de travail dépassé.

En 2018 une pétition FO ayant recueilli 436 signatures avait contraint la direction à renoncer à son projet de flex office. Aujourd'hui, à nouveau, la direction voudrait imposer aux salariés la pratique du flex office.

Elle a d'ailleurs déjà commencé à le mettre en place au quatrième étage du bâtiment Oméga (secteur GH). Les salariés y sont contraints de réserver un bureau à l'avance via un logiciel de réservation et de récupérer leurs affaires chaque matin dans des casiers à l'entrée de l'open space.

Dans certains services de TIS Saint-Ouen, il y a déjà plus de salariés que de bureaux.

Enfin le flex office est déjà effectif à TIS Saint-Ouen pour une partie des prestataires. Un seul bureau est prévu pour 5 prestataires à partir de septembre, étant donné que, sauf cas particuliers, un prestataire ne peut venir qu'un jour par semaine, sans avoir de bureau attiré. La direction a même admis lors du CSE du 4 mai vouloir qu'il n'y ait à terme plus aucun bureau sur site pour les prestataires, qui seraient alors contraints d'occuper les bureaux de salariés Alstom en télétravail.

La mobilisation des salariés peut permettre, comme elle l'a fait dans le passé, de bloquer le flex office. Notre revendication n'a pas changé depuis notre pétition de 2018 :

**maintien d'un bureau fixe attiré pour chaque salarié,  
qu'il soit Alstom ou prestataire !**

Sur le thème du flex office, voir aussi nos tracts du 3 février 2021 et du 23 juillet 2020.

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

---

<sup>2</sup> Voir le mail « D&IS FRANCE NEWS » envoyés aux salariés le 29 avril 2021.