



FLEX OFFICE : LETTRE OUVERTE AU DIRECTEUR

FO a envoyé le courriel suivant à Lionel CHOLVY, directeur de l'établissement TIS Saint-Ouen :

« Monsieur le directeur,

Nous avons constaté que des mails ont été adressés à des collègues pour leur demander s'ils sont volontaires pour céder leur bureau à des prestataires lorsqu'ils sont en TAD ou pour les inviter à une réunion ayant pour objet une période de test du flex office.

Nous avons aussi constaté que des ensembles de douze casiers du type « consigne » ont été installés le 4 août dernier dans les étages 1 à 5 de Kappa, ce dont le CSE n'avait jamais été informé auparavant.

*Nous vous demandons de cesser sans délai de solliciter les salariés de l'établissement dans le but d'instaurer le flex office, et d'annuler les réunions et enquêtes en cours ayant cet objet, étant donné que le CSE n'a pas été consulté sur le sujet à ce jour et que sans cette consultation préalable, **l'ensemble de ces mesures ayant pour but d'instaurer le flex-office constituerait un délit d'entrave au bon fonctionnement du CSE.***

Sincères salutations »

Aucun collègue, qu'il soit Alstom ou prestataire, ne souhaite être contraint de ranger ses affaires dans un casier de consigne le soir pour les reprendre le lendemain matin avant de s'installer à un bureau qui ne lui est pas attribué.

La Direction fait déjà des économies de frais généraux avec le TAD, nous refusons qu'elle fasse des économies en plus avec le flex-office au détriment des conditions de travail des salariés.

Dans l'accord « Alstom groupe » sur la mise en œuvre du télétravail signé le 7 Juin 2021, au chapitre intitulé « critères d'éligibilité du salarié », il est écrit « que l'éligibilité au télétravail requiert les conditions cumulatives (...) reposant sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, sur le salarié lui-même et sur la nature de

l'activité exercée. » En résumé, ces conditions sont les suivantes :

- ancienneté : avoir passé la période d'essai de façon à permettre une intégration rapide au sein de l'entreprise,
- « degré d'autonomie avéré » du salarié,
- au domicile, espace de travail « compatible avec l'exercice de l'activité professionnelle à distance, en toute sécurité »,
- la nature de l'activité professionnelle et le fonctionnement du service doivent être compatibles avec le TAD.

Par conséquent, selon cet accord, l'acceptation du flex-office par le salarié ne peut en aucun cas être un critère d'éligibilité au TAD.

Le flex office ne peut donc pas être considéré comme une contrepartie du TAD.

Nous vous invitons à nous signaler tout chantage au TAD qui serait exercé par la hiérarchie dans le but de faire accepter le flex office.

Le CSE n'ayant pas été consulté sur la mise en place du flex office, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux enquêtes où on leur demande s'ils sont volontaires pour céder leur bureau à d'autres personnes.

Ajoutons qu'à nouveau, le protocole sanitaire du gouvernement à destination des entreprises publié le 9 août dernier demande de « *privilégier une personne par bureau ou par pièce de façon nominative* » et d'« *éviter le partage des outils de travail (clavier, souris, outils ...)* ». Le flex office est donc contraire aux recommandations sanitaires.

Sur la question du flex office, nous vous invitons à consulter aussi nos tracts téléchargeables sur www.fo-sif.org (tracts des 24/06, 16/06, 3/02, ...).

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 attribué pour chaque salarié,
qu'il soit Alstom ou prestataire !**

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