



OUI À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD SUR LE TAD, NON AU FLEX-OFFICE !

La direction a présenté un projet d'assouplissement de la charte TAD à la réunion du CSE TIS Saint-Ouen du 21 juillet. Il s'agirait d'étendre la possibilité de TAD à deux jours flottants par semaine sur la base du volontariat et sur accord de la hiérarchie, avec obligation de présence sur site au moins le lundi ou le vendredi sur une même semaine. Il y aurait aussi l'obligation de définir un planning mensuel en amont avec le manager.

Le secrétaire du CSE a lu en séance une déclaration commune au nom des organisations syndicales présentes :

« La direction a présenté en réunion de la CSSCT un projet « d'assouplissement » des chartes TAD sur les établissements de Saint-Ouen et de Villeurbanne. Ce projet aboutirait à une charte commune aux quatre établissements pour un déploiement des avenants aux contrats de travail en septembre.

Or, la direction générale ATSA a programmé une première réunion de négociation portant sur les thèmes « équilibre travail/vie privée, mobilité et TAD » le 1^{er} octobre 2020. S'il s'agit d'une véritable négociation sur le TAD, alors le but doit être d'aboutir à un accord qui se substitue aux chartes TAD existantes.

Dès lors, nous présenter un projet d'évolution de la charte TAD ADM France comme des « bases d'une négociation ultérieure » et programmer d'ores et déjà des avenants aux contrats de travail en septembre revient à mettre les organisations syndicales devant le fait accompli avant le début de prétendues négociations.

C'est pour nous tout à fait inacceptable ; nous réclamons l'ouverture de négociations sur le télétravail, qui doivent se dérouler préalablement à la mise en œuvre de nouvelles règles sur ce sujet. »

Au sujet du TAD, se posent notamment les revendications suivantes : **une véritable prise en charge des frais de bureau - l'indemnité actuelle de 16 euros par mois est insuffisante¹, le respect du droit à la déconnexion, le respect des normes en matière de temps de travail.**

En outre, la direction a annoncé qu'elle comptait organiser à la rentrée une discussion avec les délégués syndicaux (c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives) sur l'organisation du travail, y compris l'organisation des espaces de travail.

¹ FO avait demandé à la direction de verser l'indemnité de TAD à tous les collègues en TAD, et pas seulement à ceux qui avaient choisi le TAD volontairement avant la crise sanitaire, ce que la direction a finalement accepté de faire.

La direction a annoncé l'arrêt de l'occupation des locaux avenue Victor Hugo par TIS Saint-Ouen tout en affirmant que cela ne remettait pas en cause à ce stade les règles actuelles d'affectation des bureaux, à savoir que chaque salarié Alstom a normalement un bureau fixe attribué.

Cependant, la direction générale ATSA avait déclaré lors de la réunion du Comité social et économique central (CSEC) du 25 juin : « *Si le télétravail est encouragé, nous ne pourrions pas systématiquement maintenir un bureau par personne. Il nous faut réfléchir à un fonctionnement plus optimisé, tant en termes de présence que d'absence. À ce titre, l'organisation des bureaux devra être révisée.* »²

Pour la section FO TIS Saint-Ouen, le TAD ne doit pas servir de prétexte à mettre en place du flex-office.

Nous revendiquons le **maintien d'un bureau fixe attribué pour chaque salarié (Alstom ou prestataire)**.

FO NE SIGNE PAS L'AVENANT À L'ACCORD SUR LE CET

La direction générale a proposé à la signature des organisations syndicales un avenant à l'accord sur le CET portant notamment sur la conversion du 13^{ème} mois en jours de CET. Dans cet avenant³, la direction assouplit les conditions d'utilisation des jours de CET issus du 13^{ème} mois : ces jours doivent seulement servir à « un congé pour garde d'enfant de moins de 15 ans » sans que soit imposé un jour dans la semaine et sans que soient exclues la période des vacances scolaires. Mais en contrepartie, la direction ne permet que la conversion d'un demi-treizième mois.

En fait, la direction remet en cause subrepticement la possibilité de financer un temps partiel avec les jours de CET, alors que cette possibilité est par ailleurs indiquée explicitement dans l'accord sur le CET.

Lors de la réunion de « négociation » ou « d'échange sur le CET » du 8 juin, la direction générale invoquait le « principe d'équité » pour justifier la restriction de cette possibilité de temps partiel financé par le CET (en supprimant la possibilité de verser l'intégralité du 13^{ème} mois sur le CET) étant donné que dans ce dernier cas le salarié garde ses RTT, alors qu'avec un temps partiel contractuel il perd ses RTT.

FO a rappelé qu'auparavant les salariés ayant un contrat de travail à temps partiel pouvaient bénéficier de RTT, et que l'équité exigeait plutôt de rétablir les RTT pour ceux-là.

FO a refusé d'approuver le fait de pénaliser les collègues qui ont besoin de convertir la totalité de leur 13^{ème} mois en jours de CET pour garder leurs enfants le mercredi et qui sont de fait surtout des collègues femmes.

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

² Pour plus d'informations sur ce sujet, voir notre tract précédent du 7 juillet téléchargeable sur www.fo-sif.org, onglet « nos tracts »

³ Cet avenant a été validé par CFDT et CFE-CGC. Il est téléchargeable sur www.fo-alstom.com