

Le 6 juillet 2021

FLEX OFFICE

Ou comment mettre votre logement gratuitement à la disposition de l'Entreprise, sans compensation...

Pour la reprise post-confinement, SNCF Matériel vous impose le Flex Office.

Après les **open-spaces** qui vous ont privés de convivialité et de confidentialité, le Flex Office va vous dépouiller de votre personnalité ! Les bureaux étant partagés, vous devrez faire place nette le soir en partant, pour permettre au collègue qui prendra votre place le lendemain de s'installer.

Les **GAINS** pour **SNCF Matériel** : **2 300 000 € PAR AN**

Les **GAINS** pour **VOUS** : **AUCUN**



Parce qu'elle y trouve un fort intérêt, l'Entreprise fait la promotion de l'accord « Télétravail » du 7 juillet 2017 négocié par l'UNSA-Ferroviaire, qui permet de positionner de 1 à 3 jours de télétravail sur la semaine ou plusieurs jours sur le mois M+1, ces journées étant négociées avec le N+1.

L'Entreprise sait également que de nombreux personnels souhaitent bénéficier de cet accord.

Avant la crise sanitaire, bénéficier des modalités de cet accord relevait du défi pour une partie des agents, certains managers étant farouchement opposés au principe du télétravail. Aujourd'hui, dans l'après-crise, l'UNSA-Ferroviaire constate que l'application de l'accord risque de devenir une obligation, alors que le télétravail est basé sur le volontariat.

En effet, la généralisation du télétravail couplée au Flex Office ne se fait pas dans l'esprit gagnant – gagnant prôné par l'Entreprise :

Les **coûts de structure** sont pour vous :

⇒ Une mise à disposition de mètres carrés au sein de votre domicile pour un usage professionnel, avec les dépenses afférentes (eau, gaz, électricité, assurance, etc.) qui ne coûte rien à l'Entreprise ;

La **dégradation de vos conditions de travail** est pour vous :

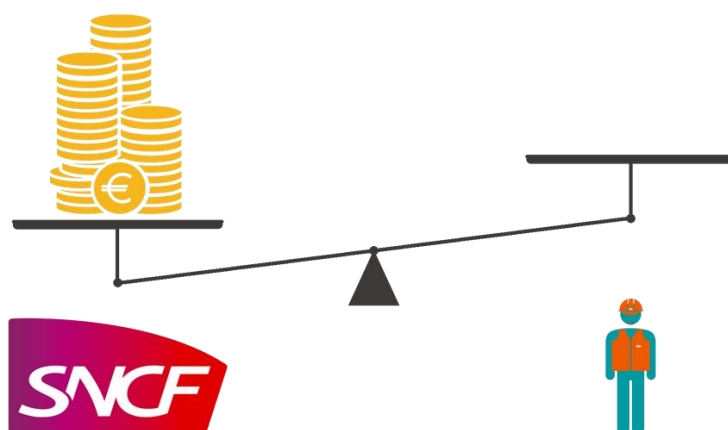
⇒ Surtout si vous n'êtes pas volontaires ou que vous ne vous reconnaissez pas la capacité de télétravailler pour des raisons liées à la difficulté d'exercer votre métier dans un domicile qui n'offrirait pas des conditions de travail adaptées ou aux impacts qu'engendre le télétravail pour le conjoint, les enfants, les ascendants, les colocataires, etc.

Les **contraintes** sont encore et toujours pour vous :

⇒ Le Flex Office suppose le partage des espaces entre les entités dans la semaine. Pour réunir son équipe, votre manager va donc vous imposer les jours de présence et les jours de télétravail selon son calendrier, qui ne correspondra pas forcément au **vôtre ou à vos souhaits** !

L'**UNSA-Ferroviaire** rappelle que la pratique du **télétravail**, en dehors de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, revêt un **caractère volontaire** pour le salarié, comme précisé dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, et repris également dans l'ANI du 26 novembre 2020.

Le **Flex Office** relève d'une **volonté** de l'Entreprise : le gain financier espéré avec la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail devrait donc être partagé avec les agents et les contraintes nouvellement imposées doivent être compensées ! Sans équilibre entre les gains colossaux que va faire l'Entreprise et les contraintes qui seront supportées par les salariés, cette organisation du travail ne pourra être que bancale.



L'UNSA-Ferroviaire revendique :

- ➔ Des compensations financières, pour l'utilisation de l'espace privé mis à disposition de l'Entreprise, qui prendraient en charge les dépenses (eau, gaz, électricité, assurance, etc.),
- ➔ Une aide conséquente pour l'aménagement de votre poste de travail à domicile,
- ➔ La prise en charge complète des abonnements de transport - y compris par TGV - pour les trajets domicile / travail.

Si pour l'Entreprise, le monde du travail de demain passe par le Flex Office, elle doit comprendre qu'elle doit associer à la réflexion les salariés afin non seulement d'améliorer leur équilibre vie professionnelle/vie privée, mais également pour leur offrir la possibilité de repenser leur lieu d'habitation et leur rapport au travail pour un mieux vivre social.

L'UNSA-Ferroviaire rappellera à l'Entreprise qu'elle ne peut s'exonérer de ses devoirs d'employeur, repris aux articles L.4121-1 et 2 du Code du travail.

De plus, sans compenser les désagréments liés à cette organisation du travail, les salariés impactés risquent fort de se réveiller chaque matin en démarrant la journée par une douche froide, qui finira également par refroidir l'Entreprise.

