

1. Changement de méthode

- **Report du calendrier** général du projet de réaménagement afin de garantir que toutes les étapes soient réalisées de manière rigoureuse et réfléchie, sans précipitation
- **Réévaluation** des différentes options pour mener à bien le projet sans télétravail forcé
- **Consultation approfondie** de toutes les composantes d'Editis : 1 métier = 1 réalité
- **Négociation** et prise de décision en association avec les **représentants des salariés** (Instances, Organisations syndicales)

2. Garantie d'espaces de travail adaptés à la réalité de nos métiers

- Respect du **principe d'équité** entre l'ensemble des salariés d'Editis
- Quand le métier le permet, *flex office* aux modalités définies par chaque équipe
- Quand c'est nécessaire, **1 salarié = 1 bureau**
- Prévoir des **salles de réunion** en nombre suffisant
- Sanctuariser des **espaces de travail individuel**
- Garantir des **solutions de rangement** adaptées aux besoins des différents services

3. Impacts sur la sécurité et le bien-être au travail

- **Évaluation complète et sincère** des risques pour **la santé et la sécurité** des salariés pendant et après le réaménagement
- **Suivi RH des effets du réaménagement** et de la nouvelle organisation du travail sur un temps long
- Un **restaurant d'entreprise** adapté au nombre accru de repas servis chaque jour sans diminution de la qualité des prestations

4. Mesures d'accompagnement pour la période de travaux

- **Compensations financières** pour tous les changements et la charge de travail supplémentaire engendrés par une décision purement économique
- Une liste détaillée des **lieux d'accueil** à disposition avec leur jauge précise
- Prise en charge par la direction – et non par les BU – des **solutions de repli** (espaces de coworking, salles de réunion, séminaires d'équipes...)