



Avis **CFDT** des élus du CSE de Courbevoie sur le projet de charte d'aménagement des établissements tertiaires.

Nous sommes aujourd'hui consultés, au CSE de Courbevoie, sur le projet de charte d'aménagement des établissements tertiaires. La **CFDT** constate que ce projet est une nouvelle étape dans la dégradation des conditions de travail des salariés de notre établissement. Après les projets Convergence et ELTEA avec l'instauration de l'*open-space*, voici maintenant le *flex-office*... !

Ce projet de la direction vise à réduire les frais immobiliers des établissements tertiaires. Or, bien plus qu'un simple aménagement, le *flex-office* est avant tout un mode d'organisation du travail. Un tel changement doit impérativement passer par une phase pilote pour ajuster le projet avant de généraliser son application comme cela se fait actuellement et non sans heurts chez Airbus. Ces tests sont l'occasion de s'assurer que le *flex-office* répond bien à des besoins organisationnels et opérationnels afin d'évaluer le niveau de maturité et ainsi déterminer si l'on souhaite prolonger l'expérience ou non. Les discours et les théories ne remplacent jamais l'expérience.

Ce ne sera pas notre cas, la direction ayant déjà établi son calendrier malgré nos demandes argumentées. Il s'agit pour elle de profiter du fait que la majeure partie des salariés de notre établissement soit en télétravail contraint par la crise sanitaire pour avancer à marche forcée !

Cela est perçu comme une mise sous contraintes, avec l'ajout de quelques espaces innovants à la marge pour donner une image de modernité façon start-up.

Ce n'est pas en mettant sur un piédestal une plante en pot au milieu du désert que l'on parviendra à faire oublier aux gens que l'on a auparavant rasé la forêt ! En revanche, le message reçu par les salariés est : Vous ne retrouverez jamais votre vie d'avant !

Confrontés à la mutualisation des postes de travail, la plupart des salariés percevra la perte à titre individuel, en touchant plus difficilement du doigt le gain collectif.

Les écueils seront nombreux : confidentialité, concentration, capacité à travailler avec les bonnes personnes. A cela pourra s'ajouter, s'ils ne sont pas anticipés, les problèmes de couverture wifi, de connectique, de matériel défaillant ou inadapté et la maintenance. L'équipement n'étant pas toujours à la hauteur du projet surtout si celui-ci a pour objet de faire des économies !

Un autre enjeu apparaîtra en matière de signalétique : les salariés perdront du temps à identifier les postes disponibles et à trouver leurs collègues. Avec le *flex-office*, le collectif pèsera sur l'individu.

En outre, l'impératif de *clean-desk* sera associé à une perte de temps. L'absence de personnalisation et le design épuré des locaux évoqueront à certains " une forme de déshumanisation".

Nous pressentons que les enjeux d'hygiène et le manque de personnalisation seront éprouvants.

De nombreux salariés seront perturbés de ne plus pouvoir recréer leur espace ; certains iront jusqu'à enfreindre le principe du *clean-desk* pour se réapproprié un bureau ou une salle de réunion.

Face aux grandes théories du *flex-office*, les distorsions du modèle seront nombreuses. Tous les matins, ce sera la ruée vers les postes ! On ne se dira même plus bonjour, on ira directement se réserver une place. C'est le syndrome de la serviette de plage... « L'enfer sera les autres ». Cela sera vécu comme un manque d'intimité, d'autant plus qu'il y aura peu d'espace pour se reconnecter à soi-même.

La convivialité sera mise en danger par les collaborateurs qui s'autocensureront, de peur de déranger dans l'open-space en mode flex-office dont la surface par poste de travail sera drastiquement réduite. Ces règles trop strictes de silence déboucheront sur des ambiances mortifères.

Car l'offre d'espaces ne sera pas bien calibrée, les salariés ne disposeront pas de suffisamment de lieux de concentration et privatiseront des espaces collaboratifs pour travailler seuls. L'exemplarité de la hiérarchie, à ce sujet, sera révélatrice... Par ailleurs, la productivité sera fragilisée par la difficulté à se concentrer.

Le *flex-office* se traduira alors par une augmentation des flux et des interruptions.

Et l'on constatera soit une augmentation du volume sonore en raison des interactions spontanées ou des échanges téléphoniques soit au contraire un silence monacal afin de ne pas se déranger.

Déployé de façon uniforme, le *flex-office* se heurtera systématiquement aux spécificités des métiers.

Certains auront besoin de double écran, d'autres nécessiteront des dossiers papiers et ne pourront passer au tout digital. Quant aux managers, ils subiront de plein fouet les nouveaux modes de fonctionnement : sentiment de déclassement, sur-sollicitations, besoin de confidentialité malmené...

Une nouvelle tâche leur incombera : organiser la présence des membres de leur équipe avec une précision horlogère Suisse !

Ne pas tenir compte de ces particularités viendra inéluctablement entraver le travail.

Il faut accepter une hétérogénéité de pratiques, avec une part de sédentarité irréductible : le 100 % nomades n'est pas possible dans nos métiers ! 70 % de taux de foisonnement correspond à une population ultra-nomade et gérée de façon homogène sur tous les jours de la semaine, ce qui ne correspond absolument pas à la population de notre établissement et à nos métiers.

Dans notre établissement, les salariés connaissent de façon dominante deux situations de travail : soit en communication téléphonique avec des interlocuteurs éloignés, dans le cadre de réunion prévues ou de points inopinés, soit concentrés sur leur activité.

La forme de travail collectif par équipe qui nous est présentée comme structurant en grande partie le projet d'aménagement en *flex-office* apparaît en réalité minoritaire. Cela ne répond pas de façon satisfaisante à aucune des situations de travail des salariés, que ce soit dans leur besoin d'interagir de façon spontanée avec des interlocuteurs distants, ce qui est susceptible de gêner leur entourage, ou de leur besoin d'un environnement silencieux propre à la concentration.

Dans une récente étude de JLL paru dans le magazine Challenges le 10 Février, près d'un salarié sur deux (45% exactement) se déclare "désenchanté" par les conditions de télétravail actuelles.

Le confort offert par le télétravail est, il est vrai, loin d'être optimal : exigüité de certains appartements, manque de relations sociales, monotonie du travail ou garde d'enfants.

Au point qu'un tiers ne veut même plus en entendre parler ! Cela rejoint les résultats de notre enquête auprès de nos collègues qui rejettent massivement le *flex-office*.

En remerciement de leur investissement pendant la crise, la Direction entend transférer son obligation d'organiser le travail à ses salariés, avec les coûts financiers en imposant indirectement le télétravail et les risques psycho-sociaux inhérents à l'extrême agilité que requiert le *flex-office*.

Les erreurs d'un projet sont rarement découvertes dans ce qu'il expose explicitement ; elles se cachent dans ce qu'il ignore ou prend tacitement comme hypothèse de départ.

C'est pourquoi, la philosophie même de ce projet de charte d'aménagement – faire des économies en incitant coûte que coûte les salariés à rester chez eux – était déjà un problème en soi. S'obstiner en pleine période épidémique, alors qu'une partie des salariés sont bloqués à leur domicile, confine à l'absurde.

En conséquence, les élus **CFDT** au CSE de Courbevoie voteront donc **CONTRE ce projet.**

