



## Avis des élus CFDT au CSEC du 22 Avril 2021

### **Consultation relative au projet de charte d'aménagement des bâtiments tertiaires et projets immobiliers qui en découlent**

La **CFDT** constate que ce projet est une nouvelle étape dans la dégradation des conditions de travail des salariés des établissements tertiaires. Pour Courbevoie, ce projet apparaît comme une 3<sup>ème</sup> vague après les projets Convergence puis ELTEA et l'instauration de l'*open-space*.

Pour Lyon, ce projet se cumule à celui du déménagement vers le site ALIA en ajoutant de la tension dans un contexte déjà fort éprouvant pour les salariés.

Derrière la notion de Flex-Office, la volonté de la direction de Framatome est de 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 aurait dû 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. Une telle période d'essai aurait été l'occasion de s'assurer que le *flex-office* répond à des besoins organisationnels et opérationnels afin d'évaluer le niveau de maturité et ainsi déterminer si l'on souhaitait prolonger l'expérience ou non. Les discours et les théories ne remplacent jamais l'expérience.

Ce ne sera pas notre cas, puisque la direction a déjà établi son calendrier et n'y dérogera pas malgré nos demandes argumentées. Il s'agit pour elle de profiter que la majeure partie des salariés de ces établissements 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.

Mais 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 et le risque de ré-sédentarisation planera.

Tous les matins, ce sera la ruée vers les postes ! Plus le temps de se dire bonjour !  
C'est le syndrome de la serviette de plage... « L'enfer sera les autres ».

Avec le *flex-office*, les salariés perdent de leur intimité. L'étroitesse des espaces mis à disposition, la proximité nuiront à la concentration, entraînant une perte de productivité.

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 ou ne seront pas suivies et entraîneront alors une augmentation du volume sonore.

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. Par ailleurs, les salariés lyonnais auront pour la plupart à passer de bureaux individuels à des espaces partagés qui plus est en *flex-office*, le choc sera donc important !

Quant aux managers, en général, ils subiront de plein fouet les nouveaux modes de fonctionnement : sentiment de déclassé, sur-sollicitations, besoin de confidentialité malmené...

Une nouvelle tâche leur incombera : organiser le travail de leur équipe avec une précision horlogère !

L'équilibre de ce mode de travail va, en grande partie, reposer sur les règles de vie qui sont encore à définir et à déployer. N'aurait-il pas fallu commencer par cela ?

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

Il faut accepter une hétérogénéité de pratiques, avec une part de sédentarisation et d'irréductibles : le 100 % nomade n'existe pas ! 63 % 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 ces établissements et à nos métiers.

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 actuelles de télétravail.

Le confort offert par le télétravail est loin d'être optimal : exigüité de certains appartements, manque de relations sociales, monotonie du travail. Au point qu'un tiers ne veut même plus en entendre parler !

Ainsi, 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*.

**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 CSEC de Framatome voteront CONTRE ce projet.**

