



Résultat du Sondage

Mise en place du flex office sur les 2 sites tertiaires
de Lyon et Courbevoie

Q12

Quelles autres actions souhaitez-vous proposer ?

grève du zèle
Démissions collectives (voir les gestes publics de soignants, policiers ...)
Proposition : => le flex va faire économiser de l'argent à l'entreprise, pourquoi ne pas redistribuer une partie des économies réalisées si le projet fonctionne
Pas d'action particulière
La suppression de l'utilisation de l'écriture inclusive dans les communications managériales et syndicales.
Tout à fait favorable au projet
A rien : vu le soutien que nous avons reçu des organisations syndicales à l'annonce du déménagement, je vais de retenir de dépenser une quelconque énergie désormais pour cela
Changement d'entreprise si la situation se dégrade trop
Une période de tests avant déploiement
A titre personnel, je mettrais au maximum mes journées de télétravail car je n'aurais plus aucun intérêt clair à venir au bureau en cas de Flex office.
Echanges participatifs
Discussions, remontée des besoins et propositions adaptées à chaque BU / division
je pense que la meilleure posture est de construire avec les collègues concernés une proposition étayée sur la base de cette enquête et du rapport d'expertise.
Trouver un moyen de faire une grève du zèle
Rien, je ne vois pas encore de problème à ce changement et vu comment les choses sont lancées, je ne pense pas qu'une action soit efficace et enfin, si les économies faites sont réelles et importantes, on a tous à y gagner.
Assemblée générale avec Skype pour les sites distants
Je suis POUR !
je suis favorable au Flex Office
Je ne sais pas ce qui est prévu exactement donc je ne sais pas encore. Les 4 ci-dessus si pas 2 écrans supplémentaires par contre.
réduction du temps de travail effectif (partir plus tôt/ arriver plus tard)
Rien car la décision est déjà prise
Aménagement de la proposition de Flex office: Affectation des équipes et personnes à un étage (permet de garder le même casier) Disposer de plus de salles de réunions qu'actuellement; mieux insonorisées, plus grandes, mieux connectées (avec un système de réservation plus fiable)

<p>Lettre ouverte à la direction : sans effet. Pétition : sans effet. AG : c'est qui à la plus grosse voix qui sera entendu. Grève est sans effet, de plus certains ne savent pas manifester sans créer des désordres.</p>
<p>Déjà avoir une étude sur des impacts, est-ce qu'il y a eu d'autres exemples dans d'autres sociétés ?</p>
<p>Session de questions réponses (brainstorming)</p>
<p>Même si je ne suis pas favorable au bureau flexible, c'est dans le sens de l'histoire et c'est la contrepartie des avantages du télétravail. L'objectif est donc de mettre en place les outils et les espaces dans la tour, pour que les moments de présence soient les plus conviviaux possibles. L'objectif de présence simultanée est de se voir et de travailler ensemble autrement que lors du télétravail. C'est a la tour que l'on peut rencontrer de nouvelles personnes, la machine a café est un bon exemple, il faut en inventer d'autre</p>
<p>Démission</p>
<p>Demander des compensations au flex office (forfait pour rembourser les frais de télétravail, augmentation du nombre de RTT, augmentation de la participation de l'entreprise aux frais de cantine,...).</p>
<p>Aucune, d'ailleurs ce choix devrait être présent dans le formulaire</p>
<p>Par le dialogue social normal (rôle des OS)</p>
<p>Connexion massive des salariés par Skype durant chaque exposé de Mr MOUREAU sur le sujet ALIA en séance de CSE.</p>
<p>Aucune, je suis favorable au flex-office si cela permet d'améliorer la rentabilité de la société.</p>
<p>CHSCT pour l'impact sanitaire</p>
<p>Démission</p>
<p>Je serai pour faire la grève le jour du déménagement ou de l'inauguration car pour moi la direction a été irrespectueuse envers ses salariés sur la manière de piloter le projet Alia.</p>
<p>Refus d'aller travailler au bureau en libre service</p>
<p>Groupe de travail sur les bonnes pratiques / recommandations de la gestion du flex office par les managers</p>
<p>Je ne sais pas, il faudrait en parler.</p>
<p>aucune car favorable en revanche il faut bien confirmer le retour sur investissement: moins de bureau = plus d'économies redistribuées chez les salariés</p>
<p>grève du zèle</p>
<p>Participation constructive à l'organisation des locaux et de l'organisation du travail pour permettre de rassembler les équipes et les entités qui ont à travailler et communiquer ensemble. La démarche devrait intégrer le télétravail + Flex-office car ces 2 systèmes logiquement associés, apportent des contraintes non insurmontables mais qui nécessitent une nouvelle organisation.</p>
<p>plutôt qu'une grève classique, pourquoi ne pas drastiquement réduire nos horaires au moins 2 jours / semaine dès à présent, ralentir nos travaux pour montrer comment la performance de l'entreprise va chuter.</p>
<p>Discussion sur les modalités, exemple : pourra t-on réserver sa place sachant que nous avons des doubles écrans</p>
<p>Par contre je ne sais pas si une action servira à grand chose , vu que personne voulait aller à Gerland et on y va quand même. Alors que faut il vraiment faire?</p>

des représentants de tous services participent à des groupes de travail avec des pouvoirs de choix et de décision et que l'organisation et les dispositifs retenus soient justes et équitables pour tout le monde.
Boycott des roadshows
RIEN DU TOUT. La direction ne changera pas sa feuille de route. Elle l'a montré avec Gerland et l'open office, l'échec du projet d'aménagement étant maintenant sauvé par le flex-office. Faisons, puis quand ça ne fonctionnera plus, partons.
difficile d'imaginer que la Direction sera sensible à nos arguments, vu qu'elle a décidé ce Flex office. Et pourtant les études prouvent que le sociétés l'ayant pratiqué, reviennent sur leur décision.
pas d'action de contestation envisagée.
Aucune
Grève du zèle: temps dédié chaque semaine pour échanger avec les collègues (ce qui n'aura pas pu être fait pendant la semaine)
Avant de vouloir s'opposer au projet, n'est il pas possible de mieux connaître les contours/modalités de celui-ci? A ma connaissance, cela n'a pas été fait
Aucune
sans avis
Contrepropositions dans le but de mettre en place le flex-office d'une façon plus adaptée à nos activités d'ingénierie.
J'ai participé à la grève lors de l'annonce du site de Gerland. Aujourd'hui je suis clairement dépité car on ne pourra rien faire... je télétravaillerais donc 3 jours par semaine et j'irai 2 jours par semaine au soit disant bureau pour y retrouver un peu de vie sociale.
une co-analyse Direction/Syndicats déterminant le taux d'occupation prévu avec les mesures télétravail pour évaluer le taux de flex pouvant être compatible d'un bon accès à un poste de travail correct
Rien car favorable à ce système
Faire des propositions concrètes à la direction sur la base de nos besoins (plateaux projet par exemple) et du REX des confinements. Nous avons plus souffert du second confinement, des personnes ne peuvent travailler correctement de chez eux (enfants, place, bruit, réseau limité...).
Télétravailler est la plupart du temps possible mais quelle efficacité, quelle productivité ?
Connaissant Framatome, les décisions sont déjà prises, donc on se dit que quoi qu'on fasse, ça ne servira pas à grand chose, malheureusement.
Ne plus participer aux activités de promotion de Framatome lors des forums étudiants.
Passer notre vie chez le médecin du travail pour résoudre les problèmes de troubles musculosquelettiques.
/
je ne souhaite pas participer à des actions car je n'ai pas d'avis sur la question.
Les actions dépendent l'argumentation à poursuivre mais j'espère qu'un accord sera prévisible qui convient la grand majorité.
Demander à la direction l'organisation d'une consultation directe des salariés sur oui ou non veulent ils moins d'étages et passer au flex office en sachant que FRA a fait des bénéfices élevés et a les moyens de maintenir ses bureaux (aucune menace financière nous pousse à faire ça).
Je serai volontaire pour faire partie d'équipe de test, pour que cette organisation convienne le mieux aux salariés.
D'un point de vue personnel, je trouve que la grève est peu utile sur un site tertiaire comme Lyon car aucune production/chantier n'est arrêté et au final ce sont les salariés grévistes qui doivent ensuite rattraper le retard pris. Pour la direction c'est transparent.

Implanter une puce de géolocalisation dans le bras de chaque employé dépersonnalisé et une appli pour se retrouver. Autres avantages : l'appli prévient les "retardataires" quand le quota de 63% est rempli à 8h37, les oriente vers un espace de coworking alentours, ou leur donne l'horaire du prochain train de retour.
Référendum de la Direction interne par site.
A voir
Consultation des collaborateurs avant de prendre des décisions.
Grève du zèle : lorsque ce mode de travail sera instauré, que tous les salariés se rendent les mêmes jours sur le site et ce pendant quelques semaines
Stop of Work sur 1 ou 2 heures
pas d'action car pour l'instant on ne connaît pas les mesures d'accompagnement à tout cela. Il faudrait aussi que la direction nous donne les économies attendues (voir même celles déjà réalisées sur 2020, télétravail, déplacement frais de fonctionnement) et comment cela se traduit et se traduira pour les salariés
Personnellement, si c'est trop pénible au quotidien de travailler efficacement, je changerai d'entreprise. Il y a plein d'autres entreprises qui fournissent des environnements de travail où il n'est pas nécessaire de faire de l'intendance en permanence pour réussir à faire son job.
L'action sera involontaire: pertes d'efficacité et de compétences.
Aucune...je pars en retraite cette année
les syndicats ne se sont pas opposés réellement au déménagement (à part peut être FO) ==> A cause de cette passivité on récolte en plus le Flex Office !
Grève du zèle: pendant une journée simuler le travail comme si on avait à subir les contraintes du Flexoffice: personnel travaillant dehors car pas de place disponible, pas de réunion ou de discussion téléphonique ou Skype....
Actions/réunions de concertation équipes/management/établissement pour trouver les meilleures solutions d'aménagement et d'organisation
Groupe de travail pour instaurer une charte de bonne conduite (le mobilier, l'agencement est une chose : l'utilisation avec le facteur humain en est une autre beaucoup plus importante de mon point de vue).
Nous sommes habitués à ce que la direction passe en force (cf dernières négociations salariales) donc je ne vois pas quelle action pourrais changer les choses. A part que tout le monde refuse de signer son avenant au télétravail :)
Concertation avec la Direction
Humour : Partir en retraite pour éviter tout ça !
La grève aurait dû avoir lieu avant que le déménagement soit acté et pas maintenant car ça ne changera strictement rien.
Un courrier demandant un nombre suffisant de bureaux, de places pour les affaires/documentation personnelle et d'espace d'isolement + la possibilité de pouvoir abandonner le Flex-office après X années d'expérience si les impacts sont reconnus négatifs (indicateurs à mettre en place).

<ul style="list-style-type: none"> - Pose d'affiches dans les étages des divers bâtiments, pouvant être couplée ou non à une distribution devant les locaux ; cas de figures dans d'autres entreprises, et conséquences provoquées par de telles mesures - Vidéos de "mise en situation", à la fois sérieuses et sur un ton humoristique, pour illustrer et pointer du doigt les aspects négatifs/positifs de la future situation de travail que ce plan instaurera. Pourraient y figurer de brefs entretiens avec des responsables du projet ou des managers, pour peser les pour et contre - Sondage quantitatif (en ligne) auprès des salariés de l'entreprise concernés - De façon plus générale, dénonciation de l'assimilation de ce genre de concepts fallacieux, d'origine anglo-saxonne en l'occurrence, et de l'expansion du règne de la langue anglaise au détriment du français au sein de l'entreprise (HORS NECESSITE DE TRAVAIL réelle dans des projets internationaux ou avec des outils de conception étrangère, tels que des logiciels,...), comme dans le reste du pays. Essayer de promouvoir un effort collectif, mais JUSTE, en ce sens !
<p>Je ne suis pas favorable à une grève, car il faut rester réaliste : dans une période où de nombreux salariés des autres secteurs perdent tout ou une partie de leur activité, une grève même si elle est légitime du point de vue des salariés de Framatome serait inentendable du point de vue de l'extérieure voir indécente.</p>
<p>Proposer que personne ne se mette en télétravail à l'approche de l'emménagement dans les futurs locaux</p>
<p>Dans l'ordre :</p> <p>Je souhaiterais être informé de l'avancée du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consultations des salariés par la direction et par les organisations syndicales - propositions de la direction et expertise/ analyse des organisations syndicales (= à quelle sauce seront nous mangés, et afin d'avoir un avis plus général sur les propositions de la direction : il m'est plus facile de voir les impacts sur mon cas que celui sur des collègues de Framatome dont je ne connais peu l'activité) <p>-Actions en conséquence</p>
<p>Je n'ai pas coché "grève" car je crains qu'en cette période particulière avec beaucoup de télétravail les grèves ne soient pas bcp considéré par la direction (mais à voir)</p>
<p>Aucunes.</p>
<p>Aucune car je suis favorable</p>
<p>Favoriser la concertation et le dialogue social</p>
<p>de la coopération</p>
<p>Proposer à la direction d'examiner divers moyens pour réduire l'espace en tenant compte du télétravail des employés, cela pouvant être fait dans le cadre de groupes de réflexions par équipe (ou brainstorming) avant de choisir la solution finale.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacer le "Flex-office" sans attribution de place par une solution intermédiaire de partage de bureaux, en associant 3 personnes pour 2 bureaux (toujours les mêmes) par exemple ou 2/3 de places de bureau pour une équipe donnée. Cependant, cela ne marcherait pas toujours, surtout quand le management demande à l'équipe d'être présente au complet un jour donné... - prévoir des places fixes pour les personnes qui ne font pas de télétravail du tout et peu de déplacements - ...
<p>Pas d'avis particulier, à voir à l'usage</p>
<p>Grève du zèle sur l'OPEX</p>

<p>- Toute forme de paralysie totale de l'entreprise, les salariés doivent reconquérir leur droits. Les salariés ont fait d'énormes efforts ces dernières années et qu'ont-ils en retour ? Des demandes pour faire plus d'efforts sans espoir de fin ? Nous, salariés sommes leur force de production, s'ils ne nous considèrent que comme des machines, alors tombons EN PANNE.</p>
<p>Pétition pour un espace sécurisé/surveillé pour garer les vélos.</p>
<p>Si tous les soirs il faut faire place nette, avec un horaire de départ imposé par nos contrainte privée, forcément, il faudra arrêter de travailler plus tôt... bref il faudra lever le pied.</p>
<p>Demande d'établissement de la part de la Société d'un "plan de départ volontaire" pour ceux qui ne souhaitent pas aller ds les bureaux à Gerland et de plus en "Flex office" .</p>
<p>Il faudrait mettre dans la balance ce qui nous avait été promis lors du choix du site de Gerland : nous pouvions "soi-disant" proposer les équipements voulus (salle de sport, salle de sieste, plus d'espace, etc.)... Hors tout ça a littéralement disparu...je trouve cela honteux !</p>
<p>Le flex-office rajoute une couche dans les choix unilatéraux de la direction.</p>
<p>Organiser une journée de protestation où chacun fait du bruit toute la matinée avec des grelots, des sifflets, des boîtes à Meuh , des coussins péteurs, des crécerelles, etc devant chez qui il faut. En cas de confinement organiser un envoi de mails à saturation.</p>
<p>*Informer la presse, *les organisations syndicales nationales, *les partis politiques, *nos collègues d'EDF (action commune ?)</p>
<p>Avant de participer à ces actions il faudrait en savoir un peu plus sur ce qui peut être négocié/aménagé : possibilité d'avoir un caisson, un écran, un meme espace garanti pour une équipe</p>
<p>ce que l'on aurait déjà dû faire au début du projet Alia...le traiter par l'ignorance (assister en nbre à la 1er réunion de présentation et tourner ostensiblement le dos au présentateur puis sortir sans un mot après 1 min) et éviter toute contribution au moindre atelier proposé qui est immédiatement interprétée comme une approbation tacite du projet.</p>
<p>exiger des quotas d'occupation et des conditions de travail identiques entre les grands dirigeants et les employés</p>
<p>Discussions en amont du projet.</p>
<p>Je pense que c'est important que la lutte se fasse à une échelle locale avec les principaux.ales concerné.e.s : les collègues. Je ne suis pas sur qu'un sondage ou qu'une pétition suffisent à faire renoncer la direction. La construction d'un rapport de force gagnant passe donc, à mon avis, par un investissement plus important (par rapport une signature dans une pétition ou la réponse à un sondage) d'un plus grand nombre de collègues, pour cela le collectif me semble un bon outils.</p>
<p>il regrettable de voir que dans les actions proposées, il n'y a que des actions de protestation et aucune proposition.</p>
<p>il faudrait plutôt militer pour que les postes de travail soient vraiment adaptés aux multiples configurations des postes informatiques (bases et connectique différente)</p>
<p>/</p>
<p>Aucune</p>
<p>Les actions supposent que je ne suis pas favorable au flex office.</p>

<p>On peut envoyer au Canard Enchaîné, journal très friand des déboires de l'industrie nucléaire (comme récemment sur le projet Hercule d'EDF), le déroulement de ces déménagements, de ces réductions de coûts insensées et à marche forcée. En pointant, entre autres, l'incapacité de concevoir un simple bâtiment à Lyon avec la surface de travail requise?</p> <p>Mais est-ce une erreur supplémentaire? ou était-ce finalement déjà prévu, dès le choix (honteux) du site retenu ? Je commence à fortement douter au vu de l'historique des mensonges sur ce déménagement, depuis 2 ans.</p>
<p>Les choix possibles sont trop orientés. Pourquoi ne pas proposer aux salariés de faire des propositions pour qu'une telle tendance soit acceptable et acceptée?</p>
<p>Discussion, communication</p>
<p>demission</p>
<p>Peut-on faire un benchmark des modes de fct d'autres entreprises pour voir si il n'y a pas d'autres solutions pour limiter les couts des bureaux laissés vides par le télétravail ? Peut-on avoir un retour sur d'autres expériences de flex-office et les partager de facon factuelle ?</p>
<p>aucune</p>
<p>Aucune, je suis pour le flex office. Possiblement une réunion d'informations (peut-être est ce dans Assemblée Générale?)</p>
<p>SI le Flex-Office se met brutalement et sans discussion en place, je suis prêt à démissionner de Framatome...</p>