



Déclaration UGICT CGT au CSE Extraordinaire du 15/09/2021

Pour les salariés d’Astorg qui sont les plus impactés par ce projet, la perspective d’un changement de site, **associé à la remise en cause brutale et sans concertation de ce qui caractérisait leur environnement de travail depuis toujours**, annonce de façon quasi-certaine une exposition forte aux risques psycho-sociaux pour eux dans les mois qui viennent.

Trop d’indicateurs et de signaux d’alerte convergent vers ce constat pour espérer qu’il en soit autrement. La direction considère le projet Escale exclusivement comme un dossier économique de réduction des frais généraux, l’économie escomptée étant de 13 M€ par an au niveau groupe. Pour les autres aspects, notamment celui de la santé des salariés et du cadre de travail, comme nous l’avions déjà dit, ce sera « **advienne que pourra** ».

Une opportunité manquée

La crise sanitaire exceptionnelle que nous traversons, d’une ampleur inédite, aurait pu inciter notre direction à analyser sous un autre angle que celui des seuls m² loués les enseignements du recours massif au télétravail. L’UGICT CGT pense que l’urgence aurait dû être de renégocier l’accord télétravail pour allouer à ce mode de travail les moyens financiers, logistiques et les innovations organisationnelles qu’attendent les salariés de l’entreprise. Las, s’ils ont vu ces progrès et ces évolutions, c’est surtout chez nos concurrents. La direction de notre entreprise s’est à cette occasion arc-boutée sur des positions rétrogrades alors que tous les feux étaient au vert pour un dialogue social productif.

La loterie de WP4 : tous les lots sont perdants, mais certains plus que d’autres

[...] Au prétexte de l’expiration de droits à construire sur Astorg, droits qu’elle a visiblement découverts fortuitement, la direction va procéder au premier **déménagement express** d’un site de 450 salariés.

Et il est à craindre que l’extrême précipitation du projet ne permette pas à certains salariés fragilisés par la crise sanitaire de raccrocher leur wagon personnel en termes de santé physique et mentale.

L’ensemble des salariés en provenance d’Astorg, de wp1, de wp6 et de Diamant seront alors invités à participer à la grande loterie du flex-office de wp4 :

En effet, aucune analyse n’a été menée préalablement sur la compatibilité au flex des missions et des modes de fonctionnement des salariés. Ce point est repris par l’étude SECAFI. C’est sur place que ce constat va s’imposer aux perdants de cette loterie, **à ceux pour lesquels les trois jours minimums sur site à WP4 se résumeront à une présence inefficace, énergivore mais obligatoire.**

Au-delà du risque opérationnel évident de ce cadre de travail possiblement inadapté, il est à craindre que les salariés compensent leur manque de productivité sur site en se surinvestissant chez eux dans le télétravail, au prix d’une porosité accrue vis-à-vis de leur sphère personnelle et par l’abandon de fait de leur droit à la déconnection.

Cette conduite à risque, qui peut menacer l’équilibre social et privé du salarié, ajoutée à la crainte de ne plus avoir les moyens de faire correctement son travail et à la perception amoindrie du collectif, fera le lit, là encore, à plus ou moins long terme, d’une exposition forte aux RPS.

Astorg, symbole d'un autre monde

Faut-il à ce stade illustrer toutes ces analyses avec les données chiffrées du dossier et de l'expertise ? Suite à sa demande spécifique, L'UGICT CGT a obtenu les caractéristiques de l'existant d'Astorg. Nous considérons ces données comme essentielles, comme si elles révélaient ce qu'était ce monde d'avant : la surface moyenne des bureaux y est à plus de 10 m², les bureaux individuels occupent majoritairement l'espace et l'offre de salles de réunion est conséquente.

WP4, lui, par contre, présente toutes les caractéristiques qu'aurait refusé feu le CHSCT : marguerite de 6, bench démesuré, open-space sans limite, avec des surfaces moyennes de bureaux à 4,80m² quand l'INRS en prescrit quasiment le triple.

Escape game : s'évader de l'open-space (difficulté *)**

La communication interne avait vendu l'idée d'un projet adaptable, flexible et innovant : pour les salariés qui ont pu y croire, la lecture des plans sera sans appel : le projet a oublié ces promesses. Les équipements innovants, quand ils existent, sont présents à titre symbolique et en quantité insuffisante.

Quelles que soient les missions réalisées par les directions qui les occupent, le plan des étages de wp4 se répètent de façon quasi identique, sans offrir la flexibilité dans la typologie d'espaces escomptée. Cela présage de difficultés pour les salariés à trouver les emplacements pour un travail de concentration mais également pour trouver des salles de réunion dont la dotation globale est en forte baisse, particulièrement concernant les petites salles. [...] Ce manque d'alternatives et de flexibilité dans la proposition de wp4 risque de générer des tensions, dans un environnement où la promiscuité sera la norme, avec encore une fois un risque d'exposer les salariés aux RPS de façon accrue.

Une dégradation assumée

À ce stade, nous pensons que 2 facteurs contribuent au désintérêt de la DRH quant à la dégradation prévisible des conditions de travail :

- ⇒ le premier tient au fait que la majorité des salariés est redevable de l'exécution de sa mission dans le cadre d'un forfait jour. Peu importe dans ce cadre que le salarié soit moins performant à son poste de travail, il y passera simplement plus de temps, sans doute chez lui, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.
- ⇒ Le deuxième facteur est la volonté de pérenniser le télétravail, clé de voûte du flex office et des colossales économies réalisées. En dégradant les conditions de travail, la direction conforte l'aspect salvateur du télétravail. Investir dans la qualité de vie au travail serait contreproductif et pourrait même mettre l'entreprise en risque si le travail sur site devenait trop attractif. L'UGICT rappelle d'ailleurs que si un jour et pour une raison qui les regarde, les salariés refusaient massivement le télétravail, l'entreprise devrait gérer un problème de place pour 30% de son effectif.

La promiscuité va devenir la norme : en communiquant essentiellement sur les aspects nomades et soit disant collaboratifs du projet, la direction souhaitait éviter de mettre en évidence cette réalité qui accompagnera la dépersonnalisation des bureaux. Une analyse très macro résume la situation : Les salariés d'Astorg (15 900 M²) et ceux de WP1 (qui occupent 6 étages sur 8 d'un bâtiment de 14 400 M²) vont désormais être réunis au sein de WP4 dont la surface totale est de 14 000 M²...

Autrement dit, **on réduit de moitié la surface de départ tout en conservant 70% des bureaux =>** la densification augmente d'environ un tiers, générant une plus grande promiscuité puisque dans ce nouveau cadre tous les bureaux ou presque devraient être désormais occupés.

En conclusion, le projet de flex office généralisé par équipe sur lequel le CSE est consulté est emblématique d'un projet qui ne présente aucun bénéfice pour les salariés et dans lequel leur intérêt n'est pas pris en compte. La délégation CGT UGICT exprimera un avis défavorable à son sujet.