



FOCOM / ORANGE



QUESTIONS DE FOND

CONSTATS - ANALYSES - REVENDICATIONS

Janvier 2022

**Pour de nouveaux modes de travail
respectueux des salariés**



Open space, Flex office, corpoworking et maintenant environnements de travail dynamiques, les nouveaux modes de travail se généralisent insidieusement en dépit des mises en garde des experts en conditions de travail.

Au-delà de l'impact logistique et économique, cette refonte organisationnelle a des répercussions humaines et managériales importantes.

Le taux d'occupation des salariés sur leur poste de travail a nettement diminué passant de 80 % à 60 % en seulement quelques années et cette tendance s'est encore accélérée avec l'essor du télétravail pendant la crise sanitaire. Les projets immobiliers accompagnent, voire accélèrent, la mise en œuvre de ces nouveaux modes de travail. Initialement conçus pour répondre au besoin de flexibilité des «*startupeurs*» et des indépendants, ils seraient, selon ses promoteurs, des leviers majeurs de la transformation pour les entreprises et permettraient aux salariés de travailler plus efficacement dans des conditions optimales. Mais est-ce bien le cas ?

Selon le baromètre ACTINEO 2019, 59 % des sondés préfèrent travailler sur un poste de travail dédié dans un bureau fermé et seuls 22 % jugent leur lieu de travail «*très bien adapté*» à leurs besoins.

UNE NOUVELLE ORGANISATION

La flexibilisation des espaces de travail induit plusieurs conséquences organisationnelles :

- le développement du nomadisme en interne;
- le partage du poste de travail entre plusieurs utilisateurs à différents moments;
- l'obligation de ranger ou de libérer le poste de travail quotidiennement;
- l'attribution de casiers individuels pour y ranger ses affaires;
- des outils individuels et collectifs favorisant la mobilité et la digitalisation;
- la création de différents espaces adaptés aux activités.



QUELLES CONSÉQUENCES HUMAINES ET ORGANISATIONNELLES ?

Même si les entreprises modulent l'organisation en attribuant aux activités ou entités des zones définies de façon à préserver l'intégrité du collectif de travail, le flex-office conduit inévitablement à des pratiques de type «*premier arrivé, premier servi*» qui le desservent.

La mise en place d'environnements de travail dynamiques dans les projets immobiliers d'Orange, contribuerait, selon la direction, à améliorer les conditions de travail avec des espaces ouverts et collaboratifs, favorisant la créativité et le partage. Ils répondraient aussi aux nouveaux enjeux de la digitalisation du travail et aux besoins de «*travailler partout*».

En réalité, cela impose des efforts importants de flexibilité et d'adaptation permanente à une multitude d'espaces de travail, qui ne conviennent pas à tous et nécessitent d'être très organisés (salles de réunion multiples et de diverses capacités, isolements, face-à-face, espaces de coworking, de concentration...).

Comme le témoigne une salariée :

Le quotidien peut vite devenir un vrai casse-tête : trouver une place disponible et adaptée à son activité proche de son collectif de travail et s'approprier chaque jour un nouvel espace dépersonnalisé complexifie le quotidien et impactent la charge mentale. A cela s'ajoutent le manque d'intimité et de confidentialité, un sentiment de pression, des sollicitations constantes, la gestion des règles de vie et des espaces, les nuisances sonores et visuelles et les risques de conflits qui découlent d'une organisation où l'humain s'efface peu à peu avec le sentiment d'être interchangeable.

Les salariés adoptent des stratégies de contournement telles que le port de casque audio ou la privatisation de petits espaces collectifs fermés. Les risques psychosociaux, notamment le risque accru de perte de repères, sont sous évalués alors qu'ils sont bien réels.

Selon Marie PEZE, spécialiste de la souffrance au travail «*à un salarié de s'installer tous les jours dans un nouvel espace de travail, pas au même étage, pas avec les mêmes personnes, cela va représenter un stress, une fatigue supplémentaire*». De son côté, la sociologue du travail, Danièle LINHART, souligne que «*dans ce type d'environnement de travail, chaque journée devient une épreuve. Cette déstabilisation est souvent le résultat d'une stratégie de management qui consiste à demander aux salariés de sortir de leur zone de confort. Ils sont mis dans une situation d'apprentissage permanent. Il faut être au top de sa forme, confiant, serein, arrivé en forme pour s'imposer*».

Entre les objectifs d'économies énergétiques et les charges liées à l'immobilier qui pèsent jusqu'à 17% des dépenses d'exploitation des entreprises, on comprend mieux que, derrière ces positions de travail comptabilisées comme des postes de travail à part entière dans les calculs des surfaces, se cache une toute autre réalité économique qui se fait au détriment des conditions de travail.

Et pourtant, les salariés sont de plus en plus attachés au confort de travail et recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les espaces dédiés au bien-être, intégrés dans les projets immobiliers, véhiculent une image de modernité et de «*zénitude*» de l'entreprise mais ne compensent en aucun cas les impacts négatifs liés à ces nouvelles organisations sur la Qualité de Vie au Travail. Qualité de vie qui, rappelons-le, est un véritable levier de compétitivité et d'attractivité de nouveaux talents.

ET LE MANAGEMENT ?



Ces nouveaux modes de travail exigent de repenser le management. L'absence de proximité altère le lien managérial. Avec des collaborateurs éparpillés dans différentes zones, le risque de déstabilisation des managers et des collaborateurs est réel. Cela nécessite d'organiser des points d'équipes réguliers, de maintenir le contact et la cohésion de groupe mais aussi de changer de paradigme en termes de confiance accordée aux collaborateurs et de responsabilisation. Pour FOCOM, ce sont autant de défis à relever qui nécessitent des formations et un accompagnement solide des managers qui sont déjà sur-sollicités.

FOCOM remet en question la viabilité d'une équation soi-disant gagnante à la fois pour l'entreprise et pour ses salariés.

Nous contestons la pression constante à la surperformance, l'agilité et la flexibilité, et nous défendons toujours le droit des salariés à des environnements de travail respectueux de leurs attentes. Orange doit associer le plus en amont possible les représentants du personnel aux projets immobiliers et à la prévention primaire. Notamment pour éviter de laisser des salariés sur le bord du chemin. Les niveaux de mobilité externe de chaque métier/activité doivent être établis et les espaces déterminés en fonction des besoins. L'entreprise doit prendre en compte les spécificités individuelles afin de pouvoir apporter des solutions correctives immédiates permettant à tous de travailler dans des conditions optimales.

Il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale, condition sine qua non pour faire face aux enjeux stratégiques de demain.

Pour FOCOM, il est indispensable de respecter :

- La Qualité de Vie au Travail avec un environnement serein et sécurisé
- Des projets immobiliers tenant compte des besoins et choix des salariés
- La prise en compte des spécificités individuelles et le respect des attentes des personnels
- Le droit à la déconnexion
- L'équilibre vie privée - vie professionnelle

www.focom-orange.fr



J'adhère à FOCOM
en ligne

