

## Open Stress, où en est-on ?

### L'aménagement de l'espace intérieur de nos futurs locaux est un facteur déterminant de nos conditions de travail à venir.



Le planning du projet nous laisse quelques mois, peut-être une année qui va très vite passer, pour que la direction de site nous **propose un projet acceptable**. Pour que chacun soit bien conscient de son environnement à venir et puisse réagir, **nous demandons donc à la direction de nous faire une proposition d'aménagement pour fin 2018**. Au-delà de cette limite, il est évident que les contraintes de budget et de construction empêcheront toute modification d'importance.



Lors du dernier échange en amphi concernant Orange Campus, la direction du site a expliqué quelles étaient ses contraintes en matière de bâtiments neufs, cadré par la direction du Groupe. Cela traduit une instanciation locale **de directives du groupe** dont le but va bien au-delà des préoccupations des métiers actuels de R&D (valorisation à termes des locaux, locations ou vente).

Si l'objectif de la direction de site est de flexibiliser l'agencement des espaces de travail, **elle doit nous démontrer son intention de ne pas aller vers des solutions standards de type «open-space» mais de réfléchir à des solutions innovantes permettant plutôt de conserver des espaces d'intimité, phoniquement isolés, pour chaque salarié.**

Si de plus en plus d'entreprises adoptent l'«open-space», c'est avant tout pour **gagner de la place** et rentabiliser les mètres carrés. Cet aménagement permet en effet d'économiser entre 10 et 40% de surface. Lorsqu'on effectue une requête «avantage open-space», c'est très majoritairement le premier argument qui s'affiche.



Mais cet aménagement de l'espace de travail fait l'objet de controverses car il présente **de nombreux inconvénients** : bruyant, manque d'intimité, sentiment d'être surveillé par ses collègues. Finalement, il nuit à la concentration et fait baisser la productivité en fournissant à chaque employé un "espace vital" plus restreint (8 mètres carrés en moyenne) et impersonnel. De nombreuses entreprises, outre atlantique, ont déjà fait marche arrière sur ce modèle qu'elles ont plébiscité pendant plusieurs décennies.



**L'«open-space» est donc un facteur de stress supplémentaire**, car il facilite la surveillance et la mise en compétition des salariés entre eux. Le stress individuel a tendance à s'y propager.

Ne nous y trompons pas, outre la gestion de l'espace, c'est l'organisation du travail qui est en cause : augmenter la productivité de développement au prix d'un stress plus important ? Même si la direction s'en défend, **c'est le prérequis à une organisation en FlexDesk** (sans espace de travail affecté à chaque salarié).

Pour la CGT, compte-tenu de nos activités centrées sur la recherche et le développement, la réflexion et la concentration que ces tâches impliquent sont incompatibles avec une organisation standard en «open-space». Les inconvénients l'emportent très majoritairement sur les avantages, **ce qui impliquera une dégradation des conditions de travail pour la majorité d'entre nous.**

**Si la proposition de la direction devait cependant être de type «open-space», allant à l'encontre de conditions de travail adaptées à nos métiers, on pourrait en déduire deux informations. Dans un premier temps cet aménagement serait juste un révélateur des activités à venir, c'est à dire le point final de la R&D. Dans un deuxième temps, ce serait l'aboutissement d'une opération immobilière autonome permettant la revente ou la location de bâtiments récents répondant aux normes de revente du domaine d'activités tertiaires. Le cadre général du groupe en matière d'immobilier est bien connu. Il suffit de voir les derniers aménagements au C5 et au C3 à Rennes.**

La direction de site n'a donc aucun argument pour effectuer un basculement fort vers des «open-space», puisque sans faire une étude "centrée utilisateur", les activités majoritaires du site, à savoir un affichage en R&D, ne sont pas compatibles avec des «open-space» comme lieu de travail permanent et unique de ses salariés.

Ne soyons pas dupes. Nos conditions de travail à venir sont en cause. Nos métiers consistent essentiellement à réfléchir et coder ce qui nécessite des **conditions optimales préservant intimité et insonorisation**. La CGT n'est pas fermée à des solutions innovantes et comprend les besoins de flexibilité ponctuelle d'aménagement des locaux. Mais les premiers échanges avec la direction ne montrent pas que ce type d'innovation dans nos conditions de travail sera possible. La co-localisation des activités et le travail en équipe n'impliquent pas nécessairement un travail en «open-space».



L'entreprise a lancé une opération de co-construction au travers des «ambassadeurs», **qui ne saurait se substituer au travail des IRP** (CHSCT, DP) dont **le rôle est de vérifier que non seulement nos conditions de travail ne se dégradent pas, mais s'améliorent.**

**Il ne nous reste qu'une petite année pour réagir sur nos conditions de travail à venir.**

<https://www.anact.fr/espaces-de-travail-les-enjeux>

<http://lentrepreneurcharentais.fr/2015/12/28/fin-open-space/>

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/openspace-decree-salaries>