

Flex Office, Open Space, Bureau Paysager, Plateforme, Espace de Travail Ouvert, Cotravail ou « Coworking », tous les noms sont possibles !

Moins prosaïquement, il s'agit d'un « vaste local de bureau, plateau orné de plantes où l'espace est subdivisé par divers éléments mobiles, cloisons, meubles, qui matérialisent les séparations entre les postes de travail » ! Parfois les salariés les plébiscitent, bien plus souvent, ils les rejettent tout en s'en accommodant.

Voici donc quelques éléments de réflexion, glanés par votre **section CFDT**, afin de nous permettre d'en débattre !

Chez **Orano** le Flex est en marche avec le déménagement, prévu en 2019, des salariés de la Tour AREVA, de la Défense vers le bâtiment Prisme de Châtillon.



LE FLEX OFFICE ???

Le Flex Office, ou Bureau Flexible en français, consiste en l'absence de bureau attribué sur le lieu de travail. Chaque matin, le salarié, équipé de son smartphone, de son ordinateur portable ou de sa tablette pour les plus nomades, s'installera là où il trouve de la place. En effet, le bâtiment est subdivisé en plusieurs « villages » lui-même composé de « quartiers ». C'est dans chaque quartier que l'on retrouvera différents espaces de travail avec des bureaux aménagés en Open Space et des lieux collaboratifs composés de « Rues » collaboratives, de « Work » café, de salles de réunion, etc ...

Le Flex Office prône la mise en commun des biens qui permettent aux salariés d'exercer leur profession au quotidien, de la salle de réunion jusqu'à la lampe de bureau.

Mais le Flex Office ne s'arrête pas au seuil des locaux puisqu'il englobe également le télétravail, le travail en « régie » chez le client, voir même du travail dans des espaces de co-working en inter-entreprises.

Si le Flex Office fait beaucoup parler de lui aujourd'hui, c'est parce qu'il est censé résoudre un paradoxe grandissant dans nos sociétés : des places de bureaux vides et des salles de réunions pleines à craquer !

Ce n'est donc pas sans raison que ce concept séduit aujourd'hui le **Groupe Orano** après de grandes entreprises telles qu'Adidas, Bouygues Télécom ou encore BNP Paribas...

Les travailleurs nomades sont les bienvenues

Résolument innovant selon certains, le Flex Office rompt avec plusieurs traditions bien ancrées dans le monde de l'entreprise. La première, la plus emblématique, est celle de la sédentarité : l'idée que le bureau est un espace personnel.

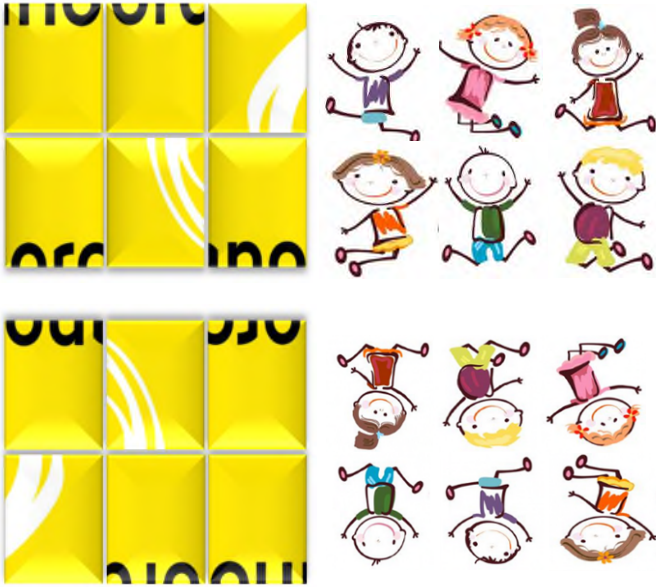
Ce que l'Open Space des années 90 n'avait pas anticipé, c'est l'essor du numérique. Alors que l'ordinateur devient portable et le téléphone mobile, le bureau demeure indéboulonnable et l'Open Space toujours plus décrié.

Face au décalage croissant entre réalité des usages nomades et sédentarité de l'espace de travail, le Flex Office se positionnerait comme une réponse à une organisation devenue inefficace, voire contre-productive.

En effet, loin de déshumaniser l'entreprise, le bureau flexible lui redonnerait au contraire sa substance. Il amènerait le collaborateur à se déplacer en son sein, et à échanger directement avec ses équipes plutôt qu'à privilégier l'email, chronophage et parfois source d'incompréhensions. En phase de projet, il permettrait même de faire se rencontrer beaucoup plus facilement et rapidement différents corps de métier, a priori éloignés !

Un Paradoxe ?

Mais comment s’y retrouver dans ce labyrinthe de bureau où les salariés jouent au jeu de taquin tous les jours ?



Bien entendu, tout cela requiert une préparation matérielle rigoureuse au risque d’engendrer des cafouillages. Chaque salarié devrait ainsi posséder un ordinateur portable et un smartphone professionnel, voir personnel équipé d’applications Orano (BYOD). Le groupe Orano, devrait au moins compter les équipements et services suivants sur l’ensemble des établissements :

- Un réseau Wi-Fi à toute épreuve,
- Des connectiques performantes à chaque place et un réseau en très haut débit,
- Un système de stockage des fichiers (cloud par exemple),
- Un système de réservation de salles de réunion,
- Un système d’échange interne (réseau social, Slack, Intranet).
- Des PC portables à toutes épreuves équipés de la softphonie afin de passer les appels téléphoniques.



Un espace de travail ? Non, des ambiances de travail !

La seconde tradition bousculée par le Flex Office est celle d’un bureau pensé pour être tout en un. L’open Space obligeait son possesseur à faire preuve de souplesse dans son usage : lieu de concentration, de réunion, de distraction et parfois même de restauration.

A contre-courant, le bureau flexible aurait la conviction qu’il n’existerait pas un, mais des espaces de travail pensés pour répondre aux exigences des différents moments de la journée des collaborateurs. Dès lors, les lieux seraient conçus comme des ambiances contribuant à maximiser l’efficacité de la tâche qui y est réalisée :

- La salle de réunion pour échanger avec son équipe,
- L’espace de brainstorming pour les phases de création,
- La « phone room » pour les appels client,
- La maison dans le cadre du télétravail pour une concentration maximale.



Faire d’une pierre quatre coups selon les employeurs !

De gré ou de force, la mobilité gagne du terrain au travail. Près de 17% des salariés français travaillent à distance au moins une journée par semaine. Et les raisons de croire à une inversion de tendance sont faibles.

Si l’on y ajoute les déplacements en clientèle, les congés et arrêts maladie ou tout simplement les réunions, on estime à **40% le taux de postes de travail vacants moyen en France**. Alors que la pression immobilière ne faiblit pas, les bureaux sont de plus en plus vides. L’une des premières raisons du passage au Flex Office est donc financière.

Très séduisante, elle doit néanmoins être considérée avec la plus grande prudence puisque

l'un des principes du bureau flexible est... **d'avoir moins de postes de travail que de collaborateurs !**

Est-il également nécessaire de rappeler les **gains de productivité** théorique inhérents au télétravail ? Moins stressés et fatigués, les salariés voient leur santé s'améliorer. A tel point que l'adoption du télétravail permettrait en moyenne de diminuer de 5,5 jours par an la durée d'arrêt maladie, selon une étude réalisée par la Startup CoWork.io.

C'est aussi moins de temps passé dans des transports en commun qui ne font pas toujours l'unanimité. 68% des salariés parisiens, par exemple, considèrent leur temps de transport quotidien comme la première source d'insatisfaction.

La mobilité et l'organisation des espaces de travail propres aux Flex Office sont, de même, vectrices de gains immatériels comme la **créativité stimulée** par des ambiances de travail plus adaptées et par des échanges horizontaux avec différents départements.

Le passage en mode Flex serait enfin un excellent **remède à la « routinite aiguë »**, ennemie numéro un de la motivation. L'espace de travail n'est plus une contrainte et dévoile à contrario tout son potentiel à des salariés préalablement sensibilisés à ses opportunités mais également à ses exigences. En faisant qu'aucune journée (ou presque) ne ressemble exactement à une autre, l'entreprise consolide sa marque employeur et son attractivité, surtout auprès de la Génération Y aussi nomades et zappeurs qu'essentiels à l'organisation.



Flex office et management

La dernière tradition mise à mal par le bureau flexible est probablement la plus décriée et la plus vivace : celle du contrôle. La réussite de la mise en place d'une organisation en Flex Office impose en effet un changement de posture radicale aux

managers qui peinent encore à faire confiance aux collaborateurs qu'ils ont eux-mêmes recrutés.

C'est l'avènement du management bienveillant dans le cadre duquel on ne doute plus de la capacité du personnel à se responsabiliser et à concilier intelligemment vie personnelle et professionnelle.

Bien sûr, cette transition nécessiterait un véritable accompagnement des managers afin de pouvoir gérer un collègue à distance et éviter l'isolement, dynamiser le lieu de travail via l'organisation de réunions d'équipes régulières et conserver un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Il leur reviendra enfin de mettre à disposition de chaque salarié un casier individuel et de travailler main dans la main avec les services généraux à la conservation de locaux agréables et fonctionnels. Le Flex Office démocratisant le principe du **« premier arrivé, premier servi »**, il serait dommage qu'un radiateur en panne, qu'un mauvais éclairage ou qu'une porte grinçante génèrent des tensions.



Dorénavant étudié dans la majorité des nouveaux projets d'immobilier à destination des grandes entreprises et PME, le Flex Office est le reflet de changements durables de comportements et d'usages. L'envisager comme une simple tendance qu'il convient d'adopter pour rentrer dans le moule peut à ce titre conduire l'ensemble de l'organisation à la catastrophe !

Évoluer vers le bureau flexible demande à l'inverse un travail de co-construction avec l'ensemble du personnel pour faire émerger les espaces qui seront le miroir de l'identité, des valeurs et des projets de l'entreprise.

L'alerte de l'inspection du travail

Un risque de stress supplémentaire a déjà été pointé dans une lettre de l'inspection du travail envoyée à Sanofi avant la mise en place du système Flex. Selon l'inspection du travail, ce changement permanent de bureau est contraire aux principes généraux de prévention du code du travail... Il ferait subir en permanence aux salariés une "charge mentale additionnelle conséquente". Autrement dit, un stress supplémentaire, potentiellement grave pour la santé des salariés.



Pour le moment, faute de recul, aucune étude ne permet à ce jour, de connaître les conséquences de cette organisation. En 2013, des chercheurs suédois avaient déjà constaté qu'il y aurait plus d'arrêts maladies chez ceux qui travaillent en open-space que chez ceux qui ont un bureau fixe. En moyenne on passerait, selon ces scientifiques, de 5 à 8 jours d'arrêts par an !

D'autres bouleversements à venir

Les outils numériques permettent déjà de travailler de n'importe où, de chez soi en télétravail, d'un café ou d'un bureau partagé, de lieux de "co-working" pour les travailleurs indépendants ou les salariés nomades. Un concept plus radical émerge aux Etats-Unis, "l'hôtel de travail", que précise Patrick Cingolani, professeur de sociologie à l'université Paris Diderot : "Ces hôtels peuvent proposer à la fois un lieu de vie, et la wifi, dans l'objectif de créer un espace de travail qui est aussi un espace d'habitat."

Le moment où une personne va prendre du loisir sera beaucoup plus incertain et flottant.



Cette tendance à vouloir effacer la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle vient des géants de la Silicon Valley. Cette logique y est poussée à l'extrême. Elisabeth Pélegrin-Genel, architecte et psychologue du travail, en décrit les ressorts :

"Le mouvement de fond c'est d'enchanter le travail par un tour de passe-passe, de ne jamais le montrer. Dans ces entreprises, on ne voit jamais une personne travailler mais on voit des trottinettes, des vélos, des murs d'escalade, des piscines... **Là on se croirait dans un village de vacances.**"



Les travailleurs de demain seront-ils des salariés hyperflexibles ou des auto-entrepreneurs qui travailleront n'importe où et à toute heure dans les nouveaux corons connectés ?

Les bases d'une telle société semblent d'ores et déjà posées !

Selon une enquête réalisée par Actineo, l'espace de travail est le second critère qui contribue à la qualité de vie au travail. Il ne faut donc pas négliger l'impact d'un tel choix imposé par nos directions. L'aménagement du poste de travail doit répondre aux exigences des salariés et du travail, dans le respect des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels.

Que prévoit la loi et les normes?



Le Code du travail : Dans le domaine de l'aménagement des lieux de travail, le code du travail présente les grands principes mais le dimensionnement des locaux de travail ne fait pas l'objet de textes réglementaires : « Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et

leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste. »

Le code du travail fixe des obligations à l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. Les articles L 4121-2 et -3 précisent notamment qu'il faut «éviter les risques», «adapter le travail à l'homme» et «évaluer le risque pour la sécurité et la santé des travailleurs dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail » !

Les normes et recommandations :

La norme AFNOR 35-102 définit les critères nécessaires pour la qualité des conditions de travail pour la préservation de la santé, physique et mentale, et la sécurité des salariés. Elle n'interdit donc pas les bureaux paysagers mais fait des préconisations en matière de surface par salarié, en fonction du type d'activité (téléphone, relations avec les clients/usagers...), de nombre idéal (2 à 5) et un maximum de 10 à ne pas dépasser, de longueurs/largeurs à ne pas dépasser, de distance maximale d'installation des bureaux avec les fenêtres afin de préserver l'apport d'éclairage naturel.

Elle fait également le lien entre les dimensions des espaces de travail et la santé et la sécurité des utilisateurs : « Les dimensions des espaces de travail en bureaux influencent le déroulement des activités et l'environnement physique de travail. Elles conditionnent donc la santé, la sécurité et l'efficacité des opérateurs. »



L'analyse de la CFDT :

Quelles sont les avantages pour l'employeur ?

- Optimisation des surfaces de travail dans le cadre d'un programme de réduction des coûts immobiliers et/ou d'une trajectoire financière resserrée,
- Contrôle permanent des agents par la hiérarchie,
- «Amélioration» de la coopération entre agents.

Quelles sont les inconvénients pour les salariés ?

- Perte des repères environnementaux,
- Difficultés à se concentrer dans les espaces ouverts,
- Encadrement renforcé et omniprésent,
- Regard des autres,
- Absence d'intimité,
- Difficulté de prendre des pauses devant ses collègues et sa hiérarchie directe,
- Polyvalence encouragée,
- Augmentation de la charge mentale pouvant entraîner un accroissement de la pénibilité du travail et du stress,
- Renfermement sur soi-même,
- Isolement malgré l'espace (utilisation d'écouteurs),
- Gêne de concentration pour les postes proche des circulations de passage,
- Perturbations des communications orales,
- Gêne lié aux appareils, aux imprimantes, aux téléphones, à la climatisation...

A quand la localisation GPS afin de retrouver son collègue de travail ?



Quelles peuvent être les conséquences sur le travail et les conditions de travail ?

- les conditions de réalisation du travail peuvent être bouleversées,
- dégradation des relations sociales au sein de groupe,
- dégradation des relations avec la hiérarchie,
- les modes de coopération et de solidarité internes bouleversés.

Quelles pistes pour agir ?

L'aménagement des postes de travail doit s'inscrire dans une approche pluri-disciplinaire : les salariés, c'est-à-dire ceux qui connaissent le travail, les médecins, les architectes, les ergonomes, les ergologues, le CHSCT..., doivent impérativement être associés le plus en amont possible à la démarche.

A la lecture de ces quelques réflexions, beaucoup d'entre vous vont certainement se dire qu'il y aurait beaucoup à faire pour améliorer la situation : quelles sont les dispositions et garanties concrètes prévues par nos Directions pour respecter les normes et articles du code du travail ? Quelle évaluation des risques a été faite, afin de respecter les normes et réglementations préservant la santé des salariés ?

Ces aménagements ne dégradent-ils pas les conditions de travail des salariés et préservent-ils leur santé physique et mentale ?...

La CFDT vous invite à contacter ses militants, élus CE, DP, CHSCT quelle que soit la nature de vos difficultés ou de vos problèmes en la matière.

Une installation en espace ouvert constitue un élément supplémentaire favorisant encore un peu plus les Risques Psycho Sociaux.

Un espace de travail doit être adapté aux salariés pour leur permettre de travailler dans des conditions où leur santé physique et mentale est réellement prise en compte.



Vos représentants CFDT Bagnols / Pierrelatte :

Karine DELABROYE	karine.delabroye@orano.group	04 75 50 96 81
Jean Paul FALSON	jean-paul.falson@orano.group	04 75 96 56 81
Thierry TACUSSEL	thierry.tacussel@orano.group	06 82 25 69 36
Yann YVON	yann.yvon@orano.group	04 75 97 35 26

La CFDT, c'est un réseau de collègues, une équipe qui ne se laisse pas faire et qui est solidaire.

On a tous une bonne raison de rejoindre la CFDT.

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller