

Projet C3 : La tectonique des espaces de travail

Ce tract aurait pu tout aussi bien se nommer « **la dérive des espaces de travail** », ou bien « **la grande manipulation** » tant la dérive de la Direction vis-à-vis de ses engagements est aussi grande que sa transparence dans le processus de « co-construction » est petite...

D'ailleurs hormis pour les membres de l'équipe projet C3, **est-ce que beaucoup de salariés croient encore à une réelle co-construction ?**

La démarche est tellement contrainte que les marges de manœuvre pour les salariés sont minimales, et ils n'y participent alors que pour essayer d'éviter le pire.



Pour certains cela vire à l'exaspération car l'hyper sollicitation est tellement disproportionnée par rapport au résultat minimaliste... *et hop, maintenant nous passerions au choix du mobilier ! ... plus qu'à déménager vers le nouveau bâtiment et le tour serait joué.*

Nous rappelons **les engagements de la Direction** qui étaient des engagements minimaux pour rassurer les salariés et leurs représentants sur les conditions de travail dans le futur bâtiment :

- Un **ratio moyen des espaces de travail** dans le bâtiment qui ne soit **pas < 8,8 m²** ;
- Qu'il n'y ait **pas d'espace de travail < 7 m²** ;
- Qu'il n'y ait **pas de bureau en second jour** (à plus de 6 mètres d'une source de lumière naturelle) ;
- Qu'il n'y ait **pas plus de 25% des postes de travail en espaces partagés > 4 positions**, hors espaces partagés projets de plus grande dimension (5% du total des espaces de travail) ;
- Qu'il y ait **une marge de manœuvre d'au moins 20 à 30 places** de façon à faciliter la souplesse d'évolution dans le futur bâtiment.

La Direction ne respecte actuellement aucun de ses engagements, en termes d'espace de travail.

Disparition de 700 m² de surface de travail

Pour commencer, 700 m² de surface de travail (soit 10%) ont disparu entre la présentation en CE en avril 2016 et la présentation du micro zoning à l'instance de coordination CHSCT C3 (ICHSCT C3) du mois de mai. Une modification majeure du projet, sans que la Direction ne se sente obligée de le présenter à aucune instance représentative du personnel, à commencer par le CE.

La raison de cette disparition est assez simple, le **choix unilatéral de la Direction de mettre en place un « désenfumage naturel »** dans les étages accueillant les espaces de travail. Ce choix interdit de cloisonner « toute hauteur » la moitié du bâtiment, et impose donc de positionner une grande partie des salles de réunion au pourtour du bâtiment, sur des zones de premier jour qui auraient dû accueillir des espaces de travail. Ce choix est argumenté **par l'unique maxime « car compatible avec les espace ouvert »...**

Disparition des bureaux fermés

Lors du CE d'avril 2016, la Direction avait été aussi assez précise sur la répartition des espaces de travail : entre 7 et 10 % étaient prévus pour les espaces de bureau à une personne (soit entre 55 et 80 bureaux). Nous sommes assez loin du compte car dans la version actuelle du micro-zoning, nous n'en trouvons guère qu'une douzaine : *choix des équipes ou choix imposé par les Directeurs ?*

Ces bureaux permettaient notamment de séparer les espaces de travail à 3 ou 4. **Leur disparition généralise complètement la mise en place des « open spaces » dans tout le bâtiment.**

Disparition de 60 positions de travail

Entre avril 2016 et mai 2018, le projet a perdu entre 35 et 65 postes de travail. Le dossier présentait 865 positions de travail, ce qui était évalué avec la GPEC IMTW (la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Cette GPEC prévoit une diminution de 3% par ans des effectifs, difficilement tenable car peu de départs « naturels » (retraite, TPS) sont prévus d'ici 2019. Cette projection ne tenait pas non plus en compte que le site de Rennes était un site attractif pour IMTW. **En 2017 les effectifs ont crû de 5%, ce qui est très différent des -3% annoncés.**

En mai, en ICHSCT C3, le dossier ne présentait **plus que 801 postes de travail** « positionnés par les équipes et managers », et de 29 positions de passages. **La Direction ne parle plus de GPEC mais fait référence au « choix des équipes ».** Et, quant à la marge de manœuvre, le bâtiment est rempli à 99%... autant dire qu'il n'y en a pas.

Par ce que c'est un choix des équipes...

Une autre maxime de l'équipe projet C3 : « Parce que c'est un choix des équipes »...

Pourquoi y a-t-il des positions de travail à moins de 7 m² ?

... « Parce que c'est un choix des équipes »

Pourquoi sommes-nous à moins de 8,8 m² par poste de travail ? ... « Parce que c'est un choix des équipes »

Pourquoi y a-t-il plus de 25% des espaces à plus de 4 positions ? ... « Parce que c'est un choix des équipes »

La « co-construction » est bien mise en place pour cela, pour pouvoir utiliser ce type d'argument à tour de bras.

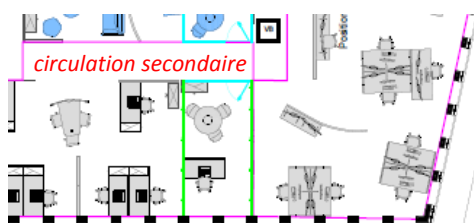
Un calcul des surfaces qui prête à caution

Une grande question depuis le début du projet : « Comment est évaluée la SUN-B ? ». La SUN-B est la surface au sol utilisée par un salarié à son poste de travail. La Direction nous assure que c'est la manière d'Orange de calculer. Ce qui non seulement ne nous rassure pas, mais semblerait vouloir nous convaincre qu'il n'existerait pas une méthode, un tant soit peu normée, pour le faire et que chaque entreprise pourrait l'évaluer à sa guise. Une affirmation de la Direction qui frôle un peu la « manipulation »...

Quand on rentre dans les détails de la méthode de calcul utilisé par la Direction, c'est assez exceptionnel :

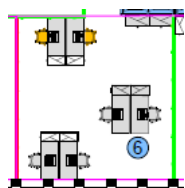
« Intégration d'une circulation secondaire dans le périmètre SUN-B »

La circulation principale ayant été imposée par la Direction ou les experts sécurité, les salariés dans des zones assez denses ont désiré conserver un couloir bien séparé pour se préserver du flux prévisible... c'est intégré dans la SUN-B...



« Ajout des postes de passage dans le périmètre SUN-B »,

Un salarié peut trouver peu agréable d'avoir un poste de passage près de lui, mais en plus il est comptabilisé par la Direction dans sa SUN-B (cf. exemple, les postes de passage sont en « orange », et donc ici, l'espace est compté pour 4).



Et la Direction invente le concept de « Ratio SUN-B moyen hors positions de passage », la SUN-B moyenne annoncée :

- hors positions de passage : 8,7 m² par poste
- avec positions de passage : 8,4 m² par poste

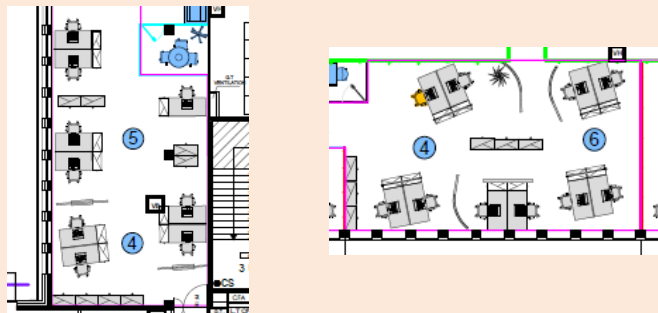
Avec 801 positions de travail + 29 de passage, et effectivement :

$$8,7 \times 801 = 8,4 \times (801 + 29)$$

Et l'on peut ajouter « l'ajout des espaces d'échanges dédiés à l'équipe dans le périmètre SUN-B »... autant dire que dans la réalité, autre que celle virtuelle de la Direction projet, nous sommes très loin des 8,8 m² par poste de l'engagement au CE.

La définition nébuleuse des « Open-Spaces »

Autre définition qui prête à caution, c'est celle de « l'Espace Ouvert ». Pour essayer de se rapprocher de ses engagements, la Direction, assistée de « Génie des Lieux », transforme, avec quelques cloustras, des zones à 9 ou 10, en zones à 4, 5 ou 6 (dans les « ronds » une estimation du nombre de salariés regroupés dans l'espace) :



Au final, personne n'y trouve son compte, ni les équipes projets agiles qui ne sont pas assez isolées pour pouvoir travailler entre eux, ni les salariés dont le métier nécessite plus de calme et qui seront soumis au bruit ambiant...

Cette définition des « Espaces Ouverts » pourra être clarifiée par les expertises CHSCT et CE.

Un budget pour une expertise juridique voté en CE

Interpellés par le peu de correspondance entre les propositions de la Direction pour le micro-zoning C3 et ses engagements, les élus du CE IMTW ont unanimement voté un budget de 20 000 euros pour une expertise juridique et technique du dossier C3, ainsi que la création d'une sous-commission du CE spécifique pour suivre le dossier.

La section CGT revendique :

- La prise en compte des besoins RÉELS des salariés pour exercer leurs métiers ;
- L'ajout de la surface au poste de travail nécessaire pour atteindre au minimum les engagements de la Direction

Pour toutes questions sur le dossier C3, et autres sujets, vous pouvez contacter sans hésiter les élus CGT du site :

OLS : Jean-Christophe Paoletti (CE, DP, DS), Eric Dussin (DS), Jean-Luc Lévêque (DP, CHSCT, DS), Frédéric Hugot (DP, CHSCT), Stéphanie Relier (DP), Pascal Navarre (DP, CHSCT, DS), Philippe Dupuy (DP), Cécile Marc (DP)

OLN : Réjane Bourgouin (DP, DS), Xavier Grall (DP, CHSCT), Pierrick Louin (DP), Jean-Michel Sanner (DS), Guillouard Karine (DP), Frédéric Klamm (DP)

MEC : Sandrine Ville (DP, DS)

OINIS : Corinne Jarnot (CHSCT)