



ACTUALITÉS REVENDICATIVES

Lyon, le 26 avril 2021

FLEX-OFFICE : LE VOL DE L'OUTIL DE TRAVAIL !

Le Monde du travail est en pleine mutation, la transformation digitale, le nomadisme et le télétravail obligent à réinventer les usages. Les nouveaux espaces de travail seront les flex-offices, les bureaux flexibles et partagés ! La direction de l'entreprise nie une politique globale et généralisée de mise en place de flex-offices par la recherche d'économies à tout prix dans un contexte financier difficile.

DES IMPACTS NON NÉGLIGEABLES

La mise en place du travail à domicile et le développement du télétravail au printemps 2020 ont aiguillé nos dirigeants sur des gains liés aux flux ou espaces de travail, par l'optimisation des coûts et surfaces de bureaux.

La politique immobilière du GPU, et de centralisation de l'emploi dans les grandes métropoles, a entraîné la concentration des agents dans des bureaux sans âmes et éloignés des sites de production avec une généralisation des open-spaces et parfois déjà des «bureaux partagés».

Ces nouveaux espaces sont vantés comme innovants. Ils sont censés refléter l'image d'une entreprise dynamique, en constante évolution, moderne comme l'image des collectifs de travail des GAFKA (Google, Amazon, Facebook, Apple, ...). En réalité, ces concepts, issus de méthodes scientifiques coercitives, s'avèrent souvent néfastes pour la santé psychologique et sociale des salariés.

Il n'y a pas que les espaces qui changent, mais aussi le travail avec la casse des collectifs de travail et la numérisation des relations entre cheminots. L'individualisation des objectifs et du management, le passage d'une ligne hiérarchique à une ligne managériale, le management visuel perturbe les organisations et dégrade les conditions de travail des cheminots.

LE GRAND MONOPOLY DES MÈTRES CARRÉS !

Avoir un espace, proche de son équipe, adapté (taille, cloison, isolation, nombre d'écrans...), libre sur sa journée, que l'on va retrouver après une réunion, près d'un casier ou du lieu de stockage de ses dossiers... nécessite de se lever tôt et parfois d'avoir un peu de chance.

La compétition est d'autant plus féroce que le nombre de place dans le flex-office est inférieur au nombre de salariés potentiellement présents. La consigne officieuse est de « venir au flex-office lorsque la présence est requise ».

Comme par exemple, à la direction de l'Immobilier, au Campus InCity à Lyon, des agents se retrouvent à travailler dans les espaces communs comme les tisaneries ou cafétérias, par manque de bureau disponible.

Dans ces conditions qui peut parler de télétravail volontaire ?

L'OPEN-SPACE DÉSHUMANISE, LE FLEX-OFFICE EXPROPRIÉ !

Cette nouvelle forme d'organisation s'attaque à la possession de l'outil de travail. Un ouvrier parle de «ses» machines, «son» atelier et «ses» outils. Un salarié du tertiaire avait «son» bureau.

Des services proposent mêmes leur espaces flex-offices à d'autres entités pour rentabiliser un maximum les coûts de structure, tous les moyens sont bons.

Retirer à l'agent, sa place de bureau, c'est le déposséder de son outil de travail.

L'outil de travail non seulement n'est plus à lui, mais c'est le salarié qui devient remplaçable, ce qui amène un impact non négligeable sur les risques psycho-sociaux et cela participe à la casse de l'outil de travail.

Souvent quand ce type d'organisation et d'aménagement est mis en place, le travail à domicile se multiplie.

Peut-on vraiment parler dans ce cas de télétravail volontaire ?

Avec les nombreuses réorganisations au sein de l'entreprise, la casse des acquis sociaux et la dégradation des conditions de travail, les cheminots perdent de plus en plus leur sens du travail. Leur sentiment de réaliser un travail de qualité, dans de bonnes conditions et avec tous les outils nécessaires est de plus en plus mis à mal.

Alors disons STOP et gagnons des acquis sociaux pour l'avenir !

TÉLÉTRAVAIL REVENDICATION DE LA CGT & DE SON UFCM

- ✓ Le télétravail doit être à la demande des salariés, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.
- ✓ Le télétravail ne doit pas dépasser trois jours/semaine, pour préserver le collectif de travail et garder du lien social.
- ✓ Avoir une formation dédiée à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
- ✓ Avoir une prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- ✓ Avoir une définition de plages de disponibilité et d'indisponibilité pendant le temps de travail.
- ✓ Prendre en compte toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
- ✓ Mettre en place un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
- ✓ Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur.
- ✓ Avoir une garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et de communication avec l'utilisation des messageries professionnelles pour les syndicats, dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- ✓ Maintenir un poste de travail attribué à chaque salarié et ne pas mettre en place l'organisation du flex-office (Les bureaux partagés).
- ✓ Avoir des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
- ✓ Avoir des mesures de protection pour les femmes victimes de violences conjugales.