

Retour d'expertise sur LATITUDE: temps de trajet, espace de travail et flex-office

Le cabinet indépendant 3E conseil a rendu le rapport d'expertise du déménagement sur le site de Latitude. Les 3 thèmes suivants étaient très attendus : les temps de trajet, les aménagements des nouveaux espaces de travail et l'impact sur l'organisation du travail avec la mise en place du « Flex-office ».

Sur les temps de trajet, peu de surprises, l'expertise révèle une augmentation significative pour les salarié·e·s travaillant aujourd'hui sur les sites de Meudon et autres par rapport aux salarié·e·s affecté·e·s au site de Manhattan. **Ainsi le temps de trajet moyen supérieur sera de 2 heures pour un trajet aller-retour par rapport à une moyenne d'1h30 pour l'ensemble des salarié·e·s.** Hormis l'éloignement du site de travail par rapport à leur domicile, il devient aussi quasiment obligatoire pour les salarié·e·s de prendre les transports en commun pour se rendre à Latitude. En effet, suite à la rénovation de l'immeuble Latitude tout le premier étage du parking est supprimé ! Un projet à 50 millions



d'euros et seulement une place de parking pour 20 salarié·e·s et plus, mais à minima sera réservé 30 places pour les véhicules de fonction de la direction !!! LA CGT demande des compensations pour tous les salarié·e·s dont le temps de trajet est en augmentation. L'ingénieur ergonomiste mandaté par l'expert, a rappelé que **la norme NFX35-102 actuellement en vigueur** et relative à la conception ergonomique des espaces de travail et espaces de bureau, préconise une **surface minimale, de 10m² par personne pour un bureau individuel, de 11m² par personne pour un bureau collectif.** Le

Catégorie d'espace de travail	Ration de surface/poste
Opens space 4 p	5,52 m ² /poste
Opens space 6 p	3,71 m ² /poste
Opens space 12 p	3,19 m ² /poste
Open space 16 p	3,36 m ² /poste
Box 2/4p	1,56 m ² /poste 0,78 m ² /poste
Box/KAD 4 p	2,345 m ² /poste
Salle de réunion 5 p	1,78 m ² /poste
Salle de réunion 9 p	3,17 m ² /poste
Salle de réunion 10 p	2,18 m ² /poste
Salle réunion 16 p	2,43 m ² /poste
Salle de réunion /KAD 6 p	1,77 m ² /poste

tableau ci-contre montre pour les différentes catégories d'espace de travail, la surface/poste sur le site de Latitude. Le moins que l'on puisse dire, c'est que les salarié·e·s seront à l'étroit et les résultats sont très largement inférieur au minimum préconisé par la norme !!! Le mobilier n'est pas en reste avec des **dimensionnements 23,4% inférieur au mobilier du site actuel de Meudon.** L'objectif final du projet immobilier Latitude avec ses **110 millions d'économie jusqu'en 2030** est bien de diminuer les coûts au maximum, **peu importe que cela soit au détriment de la qualité de vie au travail des salarié·e·s.**

Avec 4500 salarié·e·s administrativement rattaché·e·s au site de Latitude pour 1900 postes de travail, le Flex office où « environnement dynamique de travail » comme le présente la direction devient la clé de voûte de l'organisation du travail. Il

ressort de l'expertise qu'une majorité de salarié·e·s sollicite le télétravail mais ce mode d'organisation ne résoudra pas tout : comment remplir les sites le lundi et le vendredi et à l'inverse diminuer la présence sur site du mardi au jeudi ? Aujourd'hui l'accord sur le télétravail ne permet pas d'imposer les jours de télétravail !!! L'expertise a aussi révélé l'achat par la direction d'un système de capteurs localisés dans tous les bureaux qui permettra de visualiser quasiment en temps réel la disponibilité ou l'occupation des bureaux. De nombreuses questions et interrogations sur ce système et sa technologie (wifi, capteur de présence sur quelle périodicité !?) ont obligé la direction à repousser la mise en place du système à l'ouverture de Latitude.

La CGT sera vigilante sur la mise en place de tout système de contrôle du travail.

**FLEX-OFFICE
ou comment faire travailler un maximum
pour un coût minimum**

Depuis quelques années diverses entreprises étudient le moyen de réduire les coûts locatifs immobiliers. Une solution miracle a été trouvée. Les deux années de confinements que nous venons de vivre ont été une aubaine pour mener une expérience grandeur nature afin de réduire d'un tiers, voir même des deux tiers la capacité d'accueil de leurs locaux.

Ces entreprises ont également constaté que le système fonctionnait. Comment me direz-vous ? Faire entrer par exemple 200 personnes quand il n'y a de la place que pour 100 ? Très simple, rappelez-vous du jeu de la chaise musicale !

Adaptons ce jeu au monde du travail, une place et deux employé·e·s, l'un sur place et l'autre en télétravail bien sûr, mais comment n'y avons-nous pas pensé plus tôt ! Nous voici donc arrivés dans le monde merveilleux du patronat. Plusieurs millions d'euros économisés par an qui vont aller directement dans la poche sans fond des actionnaires. c'est formidable le néo-capitalisme ultra libéral

Dans tous les mondes merveilleux, il y a quand-même l'ENVERS DU DECOR

Premièrement, un détail oublié, le test grandeur nature a été fait durant les divers confinements imposés par l'Etat Français, avec les restrictions que nous connaissons toutes et tous : rester chez soi, restreindre au maximum les déplacements, télétravail quasi imposé, le présentiel étant l'exception... Évidemment dans ce contexte les locaux étaient vides ou presque. Nos patrons n'y ont pas pensé ou ont délibérément mis cet aspect de côté.

Deuxièmement, aujourd'hui, la plupart des entreprises utilisent le télétravail. La règle est trois ou deux jours télétravaillés pour deux ou trois jours au bureau. L'effet pervers avec cette règle dans les entreprises est que les employé·e·s posent les lundis, mercredis et vendredis pour le télétravail, ce qui somme toute paraît logique. En revanche les mardis et jeudis comme la plupart du personnel est en présentiel il n'y a plus assez de places pour travailler, sachant que ces dernières ont été divisées de moitié, quand ce n'est pas plus.

Troisièmement, avec les recommandations sanitaires dictées par le gouvernement qui obligent à la distanciation sociale et physique, la réduction de l'espace accordé à chacune et chacun complique voire rend impossible le respect de ces dites recommandations.

Quatrièmement, les travailleurs en télétravail sont isolés avec un risque de déconnexion sociale, difficulté dès qu'il s'agit de se renseigner sur un aspect technique ou autre, perte de contact avec l'équipe etc...

Cinquièmement, les réfectoires ayant eux aussi rétrécis, même avec les rotations de services sur deux heures, il est devenu impossible de restaurer tout le monde. Ceci entraîne les salarié·e·s à faire appel à des sociétés de livraison de repas. Effet de bord constaté : les accueils sont submergés par des livraisons alimentaires entre 11h30 et 14h30, les transformant en succursales « de ces dites entreprise de livraison ». En outre, les salariés commandant leurs repas à l'extérieur déjeunent évidemment dans les salles de réunions ou dans leurs bureaux.

Sixièmement, les salarié·e·s sont dans des open-spaces sans séparations physiques et phoniques doublé par un vis-à-vis permanent avec des salles de repos qui ressemblent plus à des aquariums qu'un véritable espace de détente où il est impossible de s'isoler et de se concentrer à cause d'un brouhaha constant. Sans parler du sentiment d'être en permanence surveillé par la hiérarchie et une proximité qui n'est pas en adéquation avec les mesures sanitaires.

Septièmement, afin de gérer les places disponibles dans les locaux adaptés au Flex Office, certaines entreprises, dont la nôtre, mettent en place un système électronique s'appuyant sur le WIFI, détectant s'il y a un mouvement sur le poste de travail. Ce système permettant de savoir si un emplacement est libre ou non. L'un des effets pervers de ce système est que selon son paramétrage la personne s'absentant pour

la suite page suivante...

suite de Flex-Office ou comment...

diverses raisons plus longtemps que prévue voit son poste de travail qui redevient libre et est réaffecté à un autre salarié !

En conclusion, tous les aspects liés au Flex-office à savoir le transport permanent de son matériel, le problème de places, la vérification de son temps d'absence au risque de ne plus avoir de poste de travail, les difficultés pour déjeuner le midi sont générateurs de risques psycho-sociaux.

Nous, organisations syndicales, luttons pour que cette nouvelle organisation soit abandonnée. Mais manifestement diverses entreprises considèrent que c'est un sacrifice qui vaut la peine car elle permet de faire de grandes économies.

Plan d'actionnariat salarié We Share 2022

« Abondement d'une action gratuite pour une action achetée » est le message envoyé le 27 janvier 2022 par le président du groupe Mr Pierre Pasquier aux « collaborateurs de Sopra Steria » afin de les associer au « Projet de l'entreprise et sa performance ».

Le dispositif de l'actionnariat salarié mis en place dans les années 60, plait au patronat qui le considère comme un puissant levier pour améliorer « la compétitivité des entreprises ». Le but étant qu'un grand nombre de salarié·e·s souscrive au dispositif.

Le plan d'actionnariat salarié *We Share 2022* présenté par Pierre Pasquier dit répondre à une ambition forte : « *Il contribue à la reconnaissance de votre engagement au service de Sopra Steria et soutient notre volonté d'être un Groupe indépendant, alliant un ADN d'entrepreneurs à la force du collectif* »

Qu'en est-il en réalité ? Examinons la « reconnaissance de l'engagement des salariés au service de Sopra Steria ».

Pourquoi la reconnaissance ne passe-t-elle pas par une augmentation générale des salaires, surtout que l'inflation a atteint un niveau record (2,2% en 2021 et 2,7% en 2022), depuis la crise des subprimes de 2007/2008 ? En réalité, ce plan est un élément d'une politique sociale à moindres frais, car il vise particulièrement à transformer une charge d'entreprise en fonds propres ce qui permet une augmentation du capital.

En outre, seule une partie des salarié·e·s est ciblée, les cadres supérieurs en général.

Comment un plan qui a une visée particulièrement financière peut-il garantir l'indépendance ?

Examinons la volonté d'être « un Groupe indépendant, alliant un ADN d'entrepreneurs à la force du collectif ». Les actionnaires seront toujours gourmands et demanderont toujours plus. L'indépendance et la force du collectif se réalisent en s'appuyant sur les salarié·e·s et les représentants du personnel et non sur une augmentation du capital.

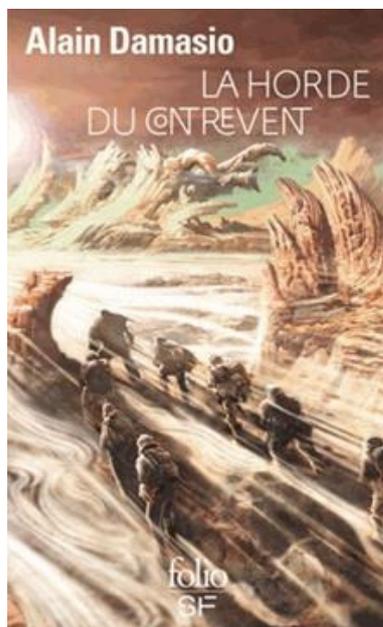
Quand nous examinons le champ du « dialogue social » et la façon dont sont traitées les instances représentatives ainsi que les logiques managériales mises en place, nous constatons que la force du collectif du point de vue de la direction n'est qu'un leurre.

Pour la CGT, la reconnaissance de l'engagement des salarié·e·s au service de Sopra Steria doit passer par une augmentation générale des salaires.



- **Sanctionner** les entreprises qui discriminent
- **Revaloriser** les métiers à prédominance féminine et reconnaître les qualifications
- **Aligner** le congé paternité sur la durée du congé maternité post naissance et le rendre obligatoire, garantir à chaque enfant un mode de garde
- **Réduire le temps de travail**, notamment de l'encadrement qui travaille aujourd'hui 44h30 par semaine en moyenne !
- **Généraliser la prévention** des violences sexistes et sexuelles, former les managers et sensibiliser tou·te·s les salarié·e·s

conseil de
lecture



La Horde du Contrevent, Alain Damasio
roman, 700 pages, Folio SF

Voici un roman de fantasy qui avec une belle virtuosité littéraire vous transporte dans un monde fou, avec des hommes et femmes non moins fous vouant leur vie entière à remonter le Vent (qui prend tant de noms différents).
Une ballade extraordinaire aux côtés de personnages aux caractères si différents et complémentaires, des rencontres improbables et des espaces au plus loin que l'imagination peut amener.
Le livre se dévore d'une traite, et il n'est pas rare de le voir passer de main en main, torturé par les lecteurs et lectrices, pages cornées comme du parchemin. Un pur moment de plaisir à partager

Pour en savoir plus, la CGT vous invite à contacter ses élus

Les élu.es CGT au CSE SSG:

HERVE Marie-Christine : 06 63 55 07 55

mc34gene@gmail.com

SANVISENS Clément : 06 43 56 59 77

PHAM Quynh Chi : quynhnet@yahoo.fr

LANDIER Eric: elandier@hotmail.com

Les élu.es au CSE I2S

DILSCHNEIDER Franck : 06 01 99 03 42

CUCEGLIO Valérie : valerie.cuceglio1234@gmail.com

DAGAIL Dominique: dominique.dagail@9online.fr

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: 06 17 25 17 97

Représentant syndical :

DE FRANCO Michel: CSE I2S, 0608431060.
conseiller du salarié, défenseur syndical

Délégués syndicaux CSE I2S

MARQUE Sébastien: 0685421938

BERNARD Pascal: pascal.bernard781@gmail.com

USTASE Vincent: uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr