



« Il ne s'agit pas d'un simple déménagement, c'est un projet d'entreprise. Plus qu'un lieu de travail, Open ID se veut une vitrine » ... ainsi s'est exprimé le directeur général.

Un projet d'entreprise ? Une vitrine ? Une chose est sûre, O. WIGNIOLLE, tel un général, dirige ses troupes vers une culture d'entreprise qui, loin d'emballer le plus grand nombre, suscite interrogation et anxiété.

A tort ou à raison ?

Environnement de travail dynamique à Open ID, appelé à être décliné dans les agences du pôle promotion en région, du travail à distance, à domicile ou dans des tiers lieux, c'est un véritable bouleversement de notre espace de travail qui nous est imposé.

Cette mutation profonde dans nos modes de fonctionnement va affecter chaque salarié et ce, sans distinction.

Nous ne voulons pas sombrer dans l'obscurantisme qui conduirait à rejeter tout changement parce qu'il fait peur. Cependant, imaginer que le digital à

tout va, associé à un environnement de travail « évolutif » serait synonyme de bien-être au travail serait pure fiction.

Un exemple : La distribution généralisée de Smartphones et d'ordinateurs « dernière génération » pourrait être perçue comme une bonne idée, mais la connexion permanente qui en découle conduit quasiment à des contraintes implicites.

Dans le prolongement de ce sujet, la frontière entre vie privée et vie professionnelle reste très perméable.

Le risque de connexion permanente n'est pas à exclure et sûrement aussi les discriminations entre « les experts » du digital et les autres.

Une telle gymnastique est contraire aux principes généraux de prévention qui imposent « d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail... (Article L 4121-2 alinéa 4 du Code du travail) ».

D'ailleurs le CHSCT ne s'y est pas trompé puisqu'il envisage - soutenu par le Comité d'entreprise - d'ester en justice au regard des multiples entorses aux conditions de travail auxquelles seront confrontés les salariés dans l'environnement dynamique.

Loin de nous l'idée de nous opposer sans condition aux évolutions liées au monde du travail, mais pour la CGT, la transformation numérique et environnementale doit s'accompagner à minima du respect du temps de travail et doit garantir un véritable droit à déconnexion, afin de se prémunir de potentiels risques-psycho sociaux.

Le digital doit être au service du progrès social, pas un outil d'aliénation.

Le retour d'expérience des entreprises qui ont fait le choix du « Sans Bureau Fixe », pointe les effets pervers de cette organisation : fatigue accrue, difficulté de concentration, stress supplémentaire, augmentation des arrêts maladie... sans compter la galère journalière pour trouver un point d'ancrage et pire, les conflits latents entre salariés revendiquant une place, une salle de réunion... Le « Happiness Manager » dont le recrutement est en cours va avoir du pain sur la planche...

Il faut en convenir, le succès d'un tel concept passe d'abord par l'adhésion des salariés au projet, ce qui est loin d'être aujourd'hui le cas, malgré le battage mis en place par la direction au travers de la foultitude de réunions explicatives, de conférences et de visites organisées.

La « flat organisation » a ses limites auxquelles les salariés en milieu dynamique sont vite confrontés.

Pour ICADE, l'avenir dira s'il s'agit d'un système gagnant-gagnant, cependant on peut raisonnablement en douter tant la culture française est éloignée de la culture anglo-saxonne, géniale inventrice de concepts imbuables, uniquement basés sur des considérations financières.

Car en décloisonnant l'espace, l'entreprise gagne en mètres carrés et fait le pari **de plus de compétitivité et plus de profit**, personne n'est dupe...

Vos représentants CGT sont à vos côtés vigilants, prompts à alerter sur les difficultés potentielles à s'adapter à cette culture venue d'ailleurs.