

# Déclaration préalable

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus,

La réunion informelle de ce lundi matin – alors que les élus demandaient pourtant par leur résolution du 31 octobre une mise à l'ordre du jour des modes d'organisation du travail de type « Flex Desk » – se résumant à un tableau méthodologique dénué de considérations psychosociales, un sempiternel constat s'impose encore ; la direction fait ce qui l'arrange à sa façon, sans considération pour les opinions et préoccupations du personnel exprimées par ses représentants.

Dans ce contexte, les élus CFE-CGC déplorent le trop grand nombre de situations dans lesquelles les progrès sont obtenus à la marge, par la confrontation plutôt que dans la concertation. Les exemples sont pléthoriques, des nécessaires aménagements obtenus sur le site d'Orange Gardens en parallèle d'une instruction judiciaire, à la récente intervention de l'inspection du travail sur le caractère lacunaire des rapports sur l'égalité des genres pourtant signalé depuis plusieurs années par l'ensemble des élus.

Les élus CFE-CGC dénoncent également l'usage désormais quasi-systématique de cet argument : la mise en œuvre de réunions de « co-construction ». Ces simulacres de dialogue social instrumentalisent des subordonnés, dénués des prérogatives et protections apportées par les statuts de représentant du personnel, en les confrontant à des choix factices, limités (comme l'emplacement du pot de fleur), et dépourvus d'une quelconque forme de légitimité puisque se déroulant hors du contrôle des instances légalement prévues par le Code du Travail.

Et pourtant, le résultat de cette application à ignorer les réserves, propositions, et alertes des élus n'est-il pas déjà connu ? Lorsque les stratégies de la Direction sont systématisées sans considération pour les conséquences morales avec lesquelles les salariés doivent ensuite composer, les situations de détresses sont assez pléthoriques pour que certaines plus extrêmes amènent les responsables de leur mise en œuvre à devoir en rendre compte devant la justice.

Certes comparer le déploiement du « Flex Desk » avec cet harcèlement systématisé, qui autrefois poussait trop nos collègues à envisager l'impensable, pourrait - de prime abord - sembler être un exercice disproportionné, cependant la question se pose tout de même puisque les motivations de la direction à bouleverser ainsi les méthodes de travail restent nébuleuses.

En effet, si d'un côté l'on nous assure que ces optimisations des espaces de travail prétendent innocupés ne répondent pas aux exigences d'un projet de réduction de nos coûts immobiliers, et que de l'autre nous constatons l'absence notable de perspectives en termes de gains d'efficacité ou de productivité associés à l'introduction du « Flex Desk » dans nos services, nous ne pouvons que rester circonspects quant à la nature des objectifs réellement poursuivis.

Et de nous inquiéter - comme s'inquiètent les salariés que nous représentons - d'y voir l'expression d'une volonté invouable de réduire pernicieusement nos effectifs par une accumulation d'inconforts psychologiques susceptibles de favoriser les départs ; n'avons-nous donc toujours pas appris que lorsque l'on maltraite les salariés, tous ne choisissent pas la porte pour partir ?