

Le projet Siège ou comment passer du presse citron à la centrifugeuse !

Il y a quelques temps de nombreux salariés du Siège ont pris le temps de répondre au questionnaire qui leur demandait leurs avis quant aux priorités à retenir pour « le projet Siège ». Parmi les futurs services proposés, la conciergerie a été plébiscitée... Cette approche « sociale » a-t-elle pour objectif de démontrer tout l'intérêt que portent nos dirigeants à nos conditions de travail ? La Qualité de Vie au Travail serait-elle devenue incontournable ? C'est nouveau... Souvenez-vous, la marmotte met toujours le chocolat dans le papier d'aluminium.

Le contexte :

Sont concernés les 2500 personnes travaillant dans les bâtiments 1-2-3. Sont exclus le CCO, l'accueil, le RM.

En fait, depuis la mise en place du plan Transform 2015, les répercussions sur les personnels de notre établissement sont importantes : départs non remplacés et suppressions de postes ont entraîné une augmentation importante de la charge de travail pour ceux qui restent. La suppression de journées RTT, JEM, congés d'hiver... a détérioré notre équilibre de vie professionnelle/privée. Le blocage des salaires, des avancements, des carrières a, pour sa part, donné lieu à une baisse du pouvoir d'achat et à un manque de perspectives relatif aux déroulements de carrière.

Le projet Siège, une stratégie opportuniste :

Dans un premier temps, pour compenser ce mal-être, la di-

rection du Siège a décidé de lancer « son projet » justement pour redonner l'illusion de perspectives et créer une dynamique, d'où la diffusion du questionnaire.

Dans un deuxième temps, l'envie de la direction semble irrésistible de profiter de la situation difficile dans laquelle nous nous trouvons pour :

- Optimiser le ratio surfaces/personnels.
- Imposer un nouveau mode de management et de « cost saving » immobilier.

L'objectif fixé étant d'augmenter la performance de l'entreprise par une nouvelle organisation, un changement de culture ainsi que l'optimisation du « potentiel » des collaborateurs.

Concrètement comment cela se traduit-il ?

- Par la création d'open spaces pour défracter les surfaces. Mais comme les travaux envisagés ne peu-

transform 2015



Pressés, jusqu'à la dernière goutte...

vent se dérouler en une seule fois, cela crée un besoin de phasage sur plusieurs mois qui génère des déménagements provisoires. Et oui pour certains, il faudra, à nouveau, déménager. Ne videz pas vos cartons !

- Par la mise en place d'un nouveau mode managérial qui imposerait, entre autres, les règles de vie dans les futurs espaces de travail. Par exemple, plus du tout de bureau attribué pour de nombreux salariés, surface nette le soir, pas de conversations téléphoniques privées sur ce lieu... La CGT doute que ces nouvelles règles améliorent les conditions de travail.
- Par la dotation d'outils nomades (ultra portable), la re-définition des postes de travail,
- Par la transformation des pratiques managériales,
- Par le développement du télétravail, après en avoir défini

- les critères d'éligibilité,
- Par une offre de services qui visent à « améliorer la QVT ».

Ce que nous en pensons :

Il s'agit d'une stratégie du bulldozer bien portée par le chef de projet sourd à nos revendications et bien peu respectueux des personnels. Nous reproduisons ici un extrait de ses expressions écrites « **On cherche simplement des personnes capables de se mouvoir dans un environnement et d'une manière qui est simplement à l'opposé de la manière dont l'entreprise a été construite et fonctionnait jusqu'à présent... on ne recrute pas des gens qui échouent... Curieux et créatifs, non merci ! On veut des gens qui suivent la règle...et non**

merci on ne veut pas de grande gu... ». Le but est-il de devenir Air France Telecom ?



A l'occasion des réunions de CHSCT, CE ou bilatérales, nous avons pu lui faire part de notre inquiétude sur le manque de transparence quant à la métho-

dologie employée. Nos demandes ou recommandations n'ont pas été prises en compte. Il semble que le mode opéré par la direction vis à vis des organisations syndicales soit « cause toujours tu m'intéresses... »

La preuve est que nous en sommes, d'ores et déjà, dans la 2ème phase dite « conduite du changement ». Le changement vers quoi ? Mais bien sûr, nous ne devrions pas nous inquiéter, le cabinet qui vient d'être recruté, spécialiste de la maïeutique, nous aidera sûrement à nous projeter vers notre futur ! Véritable tartufferie !

Nos questions/demandes restées sans réponses à ce jour :

Ce projet venant d'en haut, le cadrage a été fait par le président...

Pourquoi ne pas associer les salariés ainsi que les managers de proximité ?

Pourquoi ne pas respecter, après un travail de réflexion et d'étude sur leur organisation du travail, les choix retenus par les salariés au sein de leurs entités ?

Pourquoi ne pas intégrer dans le projet les ergonomes, la médecin du travail, les infirmières et les assistantes sociales, ces professionnelles étant quotidiennement confrontées aux problèmes humains et aux pertes de repères des salariés du Siège.

Quelles sont les compétences des personnes qui travaillent sur ce projet ? Par exemple un space-planner a-t-il la compétence pour analyser, comprendre l'organisation du travail ?

Quel est le budget de ce projet ? Combien coûtent-les space-planners, les cabinets d'architectes et de conduite du changement, le mobilier, les travaux envisagés ?

Quel est le site pilote ? Quelles sont les organisations proposées avec quels moyens ?

Le télétravail faisant partie du projet, pourquoi des réunions de négociations n'ont-elles pas lieu pour en définir les conditions ?

L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ayant été sollicitée pour travailler sur ce projet, quelles sont ses préconisations ?

Concernant le déménagement de la holding et de la direction générale d'AF/KLM, nous demandons « dans un esprit d'ouverture et de transparence » que nous soient communiqués les plans, le budget consacré à ce projet qui vraisemblablement talonne les 3 millions d'euros ! Nous sommes curieux de connaître le prix de la terrasse high tech et de l'appartement d'Alexandre de Juniac au 5^{ème} étage. Plus près du ciel et au dessus de l'appartement du directeur général d'AF... notez la symbolique ! Le président Juniac nous démontre que pour certains il y a de l'argent...

En conclusion :

En l'état, il est urgent de stopper ce projet,

pour se donner le temps de re-définir une méthodologie qui s'appuiera sur une équipe pluridisciplinaire constituée principalement par des professionnels de l'entreprise. Pour analyser le travail et prendre en compte l'ensemble des problématiques inhérentes à chaque service.

La «vision» d'un homme, même président d'une entreprise est insuffisante pour nous imposer de nouvelles conditions de travail sans prendre le temps d'en comprendre les déclinaisons. Les visionnaires peuvent se tromper...

Vous l'aurez compris, nous sommes d'accord pour travailler sur l'évolution de nos conditions de travail, mais dans le respect et la dignité de tous les personnels.

