

## Le freedesk : ses contraintes (pour le salarié)

- Le salarié n'a plus de bureau attribué, il doit chaque jour rechercher un emplacement libre dans sa zone d'affectation, ce qui explique les écrans pour connaître le taux d'occupation de chaque zone.
- La localisation de chacun est plus difficile et ainsi que la communication avec ses collègues.
- Les zones attribuées doivent être respectées, avec une zone principale et une zone de repli, pour assurer « autant que possible » la proximité avec son équipe (et pour éviter d'autres secteurs sans doute moins chargés, mais mieux situés et mieux occupés).
- Il ne dispose plus de son armoire à proximité lorsqu'il est en dehors de sa zone principale et devra se déplacer pour récupérer ses objets personnels.
- Dès qu'il quitte son poste de travail, en fin de journée ou tout simplement pour se rendre à une réunion, il doit débarrasser son PC, son clavier et sa base avec la possibilité de les emmener avec lui ou de les mettre dans son placard. Il ne doit laisser aucun objet personnel sur le bureau.

Le temps ainsi consacré quotidiennement pour s'installer, se désinstaller et se déplacer avec ses affaires ne sera pas pris en compte au niveau des imputations car considéré comme "peu important", même si le poste trouvé se situe à bonne distance de son placard.



## Le freedesk : ses avantages (pour l'employeur)

- Disposer de moins de postes de travail que de personnes affectées aux locaux de l'entreprise, avoir moins de mètres carrés à louer, ne pas organiser les déménagements des services ou l'accueil physique des nouveaux arrivants.
- Alors que l'employeur est normalement tenu d'assurer des conditions de travail et donc d'hébergement correctes pour ses salariés, ces derniers vont se retrouver dans la situation de devoir prendre rendez-vous pour venir travailler.



## Le freedesk : son historique

Il y a 4 ans déjà, un projet **FLEXDESK** avait été présenté, et a donné lieu à une expertise par le cabinet CEDAET, qui, entre autres, indiquait que :

- trois quarts des 200 personnes ayant répondu à l'enquête avaient déclaré avoir besoin d'un bureau attribué et percevaient négativement le projet ;
- les salariés risquaient de perdre leurs repères et se sentiraient considérés comme des ressources indifférenciées et interchangeable et non plus comme des personnes ...

La justification du projet présentée par la DRH de l'époque était l'importance pour elle de répondre le plus vite possible aux directives du groupe. Mais, une fois qu'un refus d'avis avait été prononcé par le CC d'UES afin de permettre l'enquête CEDAET, l'ancienne DRH s'est désintéressée du projet (peut-être parce qu'elle ne pouvait plus prétendre toucher de prime d'objectif annuel à cet effet) et s'est contentée de ranger le rapport d'expertise CEDAET dans un placard ou le nouveau DRH l'y laisse toujours dormir.

**L'année dernière** un projet pilote **FREEDESK** a été programmé sur le site d'Odyssee entre Novembre 2012 et Février 2013, assorti d'une pseudo "enquête" CHSCT (10% de réponse seulement dont 63% défavorables au projet). Ce projet pilote est terminé depuis avril 2013, c'est donc illégalement que le *freedesk* continue d'être appliqué à Odyssee.

**Fin 2013**, le CC d'UES a suspendu son avis sur le *freedesk* tant qu'un projet complet et correct ne lui serait pas présenté, s'appuyant pour cela :

- sur le manque d'information de la justification du projet, des économies espérées et des hypothèses en termes de projections d'effectifs (la direction confirme qu'aujourd'hui il n'y a pas de manque de place et que le projet n'est pas justifié)
- sur l'absence de réglementation du télétravail dans nos entreprises, qui serait de nature à répondre à une problématique éventuelle de manque de place, puis sur l'illégalité totale de la charte sur le télétravail que la direction a mis un an à élaborer.

La déclaration de M Bouétard de la mise en place du *freedesk* dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est donc abusive.  
**Chacun est légitimement en droit de refuser de l'appliquer : si un de vos managers vous y enjoint, demandez-lui de vous communiquer à ce sujet l'avis éclairé des instances qui vous représentent...**

Côté EITSS, aucune instance n'a été consultée et le *freedesk* est donc inapplicable.

**Dans le futur** : alors que ce mode d'organisation du travail dépend de la répartition et de l'occupation des locaux, la direction voudrait que *freedesk* soit dorénavant applicable n'importe où pour Ericsson en France et en Navarre. Le projet de nouveau bâtiment Hélios a d'abord été présenté comme cela par la direction, mais dans les derniers workshops sur ce sujet il a été établi que la direction étudierait les futurs aménagements de manière à ce qu'ils puissent rendre le **FREE SEATING** possible, sans exclure d'autres formes d'organisation du travail.

### **Le freedesk : pourquoi ?**

Il s'agit de la volonté du groupe à laquelle se plie complètement notre direction, sans aucune justification s'agissant de sites français, où le nombre de postes de travail est supérieur au nombre de salariés qui y sont affectés.

Dans ce contexte, le *freedesk* est plutôt un outil low cost qui permet de poster à l'improviste dans nos locaux Ericsson en France des salariés provenant de la région RMED ou de plus loin, pour leur permettre de faire le travail auquel nous aurions pu être employés, pour ensuite repartir avec le travail.

Toujours pour le futur bâtiment Hélios à Massy, la direction ne se pose pas la question de l'opportunité du *freedesk*, elle essaie de le rendre indispensable, en y réservant moins de superficie que nécessaire pour y accueillir les effectifs prévus, en même temps qu'elle compte y densifier les espaces de travail avec moins de place pour chaque poste, en se réservant la possibilité de réduire ou d'augmenter la surface totale louée mais seulement à destination d'autres entreprises.

Notre PDG et notre DRH eux, conserveront sans doute leur espace privatif fixe (avec 100 m<sup>2</sup> actuellement pour le premier). La nécessité qu'ils éprouvent de garder des postes de travail fixes et isolés, évidemment nécessaires à leur activité, devrait leur faire comprendre que la bonne vision que le groupe a de leur action ne compensera pas la dégradation des conditions de travail et le surcroît de stress imposés à tout le reste du personnel.

