

FLEX OFFICE, OPEN SPACE, POURQUOI NOUS SOMMES CONTRE!

La CGT, toujours à vos côtés !

Fonction
publique
UTILITÉ
PUBLIQUE

L'administration ne prononce pas encore les mots « flex office » et « open space » pour nous parler du projet Allende à Gentilly. Pourtant tout le cadrage qu'elle met aujourd'hui progressivement en place semble indiquer qu'ils seront les piliers de l'aménagement des espaces de travail. Forcément quand on réduit les surfaces et qu'on entasse 2400 agents là où 1900 auraient été déjà à l'étroit, ça coince. La CGT décrypte pour vous ces modes d'organisation spatiale délétères, inspirées de chimères managériales et déconnectées des besoins réels des personnels qui pourraient être demain notre quotidien. **Bref, la CGT dénonce et argumente !**

Une philosophie qui ne tient pas la route

Le flex office et la généralisation d'espaces ouverts sont **souvent présentés comme une solution innovante pour moderniser les espaces de travail**. Les « space planers » promettent une meilleure utilisation de l'espace, une réduction des coûts immobiliers et une plus grande adaptabilité aux évolutions de l'organisation. L'accent est mis sur la variété des usages des locaux : chacun pourrait choisir l'espace le plus adapté à ses besoins et à ses activités, que ce soit pour se concentrer, échanger ou se détendre.

Plus que de simples aménagements des espaces, flex office et open space sont pensés comme des leviers de transformation des modes de travail vers un modèle d'organisation souple et agile : on y abattrait les cloisons au propre comme au figuré. En supprimant les bureaux attitrés et en ouvrant les espaces, ces aménagements sont censés favoriser la collaboration, la créativité et la transversalité entre les équipes pour mieux être en phase avec les aspirations des agents et les défis du service public. Flex office et espaces ouverts sont donc vendus comme un levier d'attractivité, capable d'attirer et de retenir les talents, notamment les jeunes générations en quête de flexibilité et d'autonomie. **Pourtant derrière les beaux discours, ces espaces dits « innovants » fonctionnent mal et représentent une réelle dégradation des conditions de travail. Démonstration.**



Le flex office, l'autre nom de la boîte de sardines

2400 agents dans 38 000m², c'est une surface brute de 16 m² par agent (salles de réunion, de formation et autres espaces mutualisés inclus). Actuellement, le ratio est de 36 000 m² pour 1700 agents. **A nous la sardinade !**

Open space et flex office déshumanisent la vie de bureau

L'art de casser la socialisation professionnelle

Selon une étude réalisée par la Fondation Jean Jaurès, l'Ifop et le cabinet de conseil Selkis en mars 2021, le principal avantage du fait de travailler dans un bureau est pour 41% d'entre eux est la vie de bureau, autrement dit la possibilité d'échanger avec des collègues. **C'est dire si la socialisation professionnelle est une part essentielle du travail sur site.**

Penser le travail à partir de l'optimisation de l'occupation des locaux en supprimant les bureaux attitrés, c'est une équation qui ne fonctionne que si le télétravail est organisé de manière à ce que les agents ne se croisent jamais tous ensemble sur le lieu de travail. **Finies les journées de regroupement qui permettent à l'équipe de travailler ensemble ou de nouer des liens informels !**

NAVIGUER DANS LA NOU'LANGUE :

Quelques définitions utiles

Flex office

Traditionnellement, un poste de travail fixe est attribué à un salarié dans une entreprise ou une administration. **Le flex office ou "flex desk" est l'absence de bureau attribué. Les postes de travail ne sont pas affectés et l'agent peut travailler sur un bureau différent chaque jour.** Dans certaines entreprises, le flex office est proposé sur des plateaux en open space selon la règle drastique « premier arrivé, premier servi ». Les derniers arrivés n'ont plus que les mauvaises places... s'il reste de la place !

Clean desk

L'agent doit laisser le bureau vide quand ils quittent les locaux (clean desk = bureau propre). Tous ses documents, dossiers et affaires personnelles doivent être rangés dans des casiers, tiroirs ou armoires prévus à cet effet. **Cette politique de dépersonnalisation des espaces de travail a pour objectif de favoriser l'interchangeabilité** des occupations de poste mais empêche l'appropriation personnelle du lieu de travail.

Position de travail

Selon la circulaire de la première ministre du 8 février 2023, il s'agit d'un espace où l'agent dispose de connectivité, luminosité et une assise lui permettant de travailler pendant au moins une demi-journée en continu. **Les positions de travail englobent donc à la fois les postes de travail attribués ou non ainsi que des postes de travail mis à disposition dans d'autres espaces** (salle de réunion, bulles pour s'isoler, box de travail à 2 ou 4, espace restaurant connecté etc.). **Derrière ce "kamasutra" de l'administration**, l'idée que tout espace doit avoir une « variété d'usages »... et **une vraie dégradation à venir de nos conditions de travail !**

Bureaux partagés

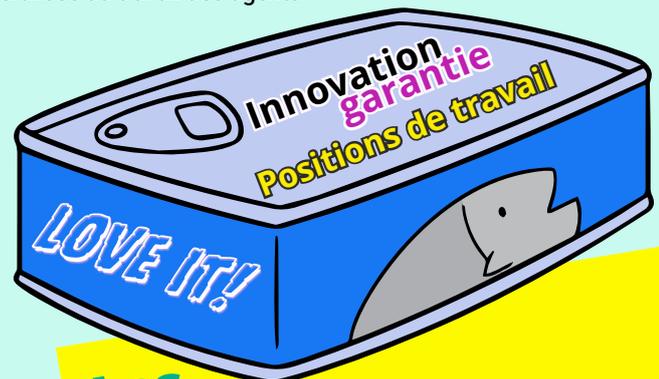
Les bureaux partagés, dits aussi « desk sharing », sont **des postes de travail attribués à plusieurs agents qui les occupent en alternance, notamment grâce au télétravail. On peut parler de "garde alternée" d'un bureau !** C'est la version light du flex office. Mais si les collègues sont présents en même temps, ils n'ont qu'une seule chaise et une seule table... Que faire ?

Open space

L'INRS définit l'open space comme un espace de travail qui comprend **+ de 5 postes de travail dans une même pièce. Il peut s'agir d'immenses plateaux ouverts comme de très grands bureaux.**

Espaces ouverts

C'est la version light des open spaces qu'on a vu notamment fleurir sur le site Rives de Paris ou dans les locaux de l'équipe d'appui du SG au 110 rue de Grenelle. **Il s'agit de bureaux sans porte voire parfois sans cloison qui ouvrent les espaces de bureau sur les circulations** (donc les couloirs !) au motif de favoriser les échanges au sein des services. Dans les faits, la plupart des écrans de ces postes de travail sont exposés à la circulation ce qui renforce l'impression de surveillance généralisée du travail des agents.



Les bons élèves de la politique immobilière de l'Etat

C'est la circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat qui fixe le cadre que nous subissons. Un texte performatif qui prescrit plutôt qu'il ne décrit des évolutions des modes de travail. Extrait.

« Les configurations traditionnelles tertiaires sont caractérisées par le cloisonnement des bureaux, par une distribution souvent calquée sur l'organisation hiérarchique, l'absence de diversité des postures de travail et le manque d'espaces collaboratifs en quantité comme en variété.

Ces aménagements ne sont plus adaptés aux nouvelles modalités d'organisation du travail (...), aux nouveaux besoins. »

Tout le projet Gentilly prend sa source dans les nouvelles normes de la politique immobilière de l'Etat que notre administration applique avec zèle depuis 2023. Et pas de chance : **la ministre qui a signé cette circulaire n'est autre qu'Élisabeth Borne** alors première ministre... devenue depuis ministre du MENESR.

Une dilution du collectif

Le flex office, particulièrement lorsqu'il est combiné à l'open space, contribue ainsi à la dilution des collectifs de travail. **La disparition des bureaux attitrés et la rotation constante des employés rendent difficile la création de liens durables et la mise en place d'un esprit d'équipe.** La difficulté à se retrouver régulièrement avec les mêmes collègues, à échanger de façon informelle sur les dossiers ou ses pratiques professionnelles, à partager des moments conviviaux, nuit à la création de liens et à la fluidité de la communication. Le manque de stabilité spatiale engendre une perte de repères et un sentiment d'isolement, nuisant aux conditions mêmes de constitution d'un collectif de travail.

Tristesse des espaces dépersonnalisés

Travailler en flex-office, c'est l'impossibilité d'avoir un lieu à soi au bureau que l'on peut investir et s'approprier. **L'interdit de la personnalisation des espaces de travail, inhérente à la pratique du clean desk, fragilise l'investissement des salariés dans le travail.** C'est la remise en question même des habitudes au travail, et de la mise en place de routines personnelles. En proposant des cadres de travail interchangeables, en réduisant à la portion congrue les affaires individuelles du salarié et le contraignant à les ranger chaque soir dans un simple casier, il dilue l'ancrage personnel des agents et peut provoquer une forme de mise en retrait émotionnel voire à terme du désinvestissement. **Le salarié devient simple « pion », interchangeable et sans ancrage, qui doit effacer toutes ses traces.**

« Sans place attitrée au bureau, on est perdu, surtout quand on travaille en partie chez soi. On retourne au travail pour retrouver un cadre, un espace structuré et structurant, dans lequel on peut se concentrer, pas forcément pour chercher une place et une prise tous les matins, dans un lieu bruyant, sans savoir à côté de qui on sera assis. »

Ingrid Nappi, enseignante-chercheuse à l'Essec titulaire de la Chaire Workplace Management



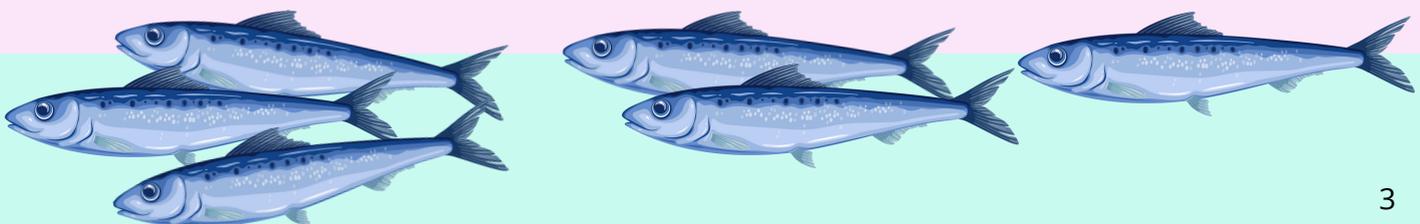
La boîte de sardines du flex office se décline en de nombreux modèles, comme **la boîte verticale**. On y sardine debout. Idéal pour agent en manque d'exercice.

Une absence de prise en compte des spécificités de nos métiers

L'impensé des métiers, reflet d'une administration hors-sol

De même qu'il dépersonnalise les salariés, le flex-office procède d'une logique qui vide les métiers de toute réalité. A salariés interchangeables, fonctions et missions interchangeables. **Postuler que n'importe qui peut occuper n'importe quelle place pour travailler, c'est au fond postuler que n'importe qui peut faire n'importe quoi avec le même matériel** et à moyens constants. Or, non : un-e assistante de direction, un-e chargé-e d'études statistiques, un-e gestionnaire RH, un-e informaticien-ne, un-e graphiste, un-e documentaliste, un-e juriste occupent des fonctions différentes, exercent dans un environnement professionnel particulier et recourent à des équipements spécifiques et/ou à des applications spécialisées.

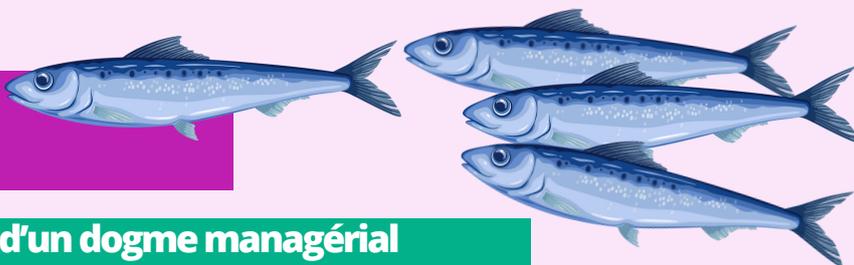
Certains postes demandent de la mobilité, d'autres au contraire s'inscrivent dans une forte sédentarité et requièrent un environnement calme propice à la concentration. **Certains métiers demandent beaucoup d'équipements où l'accès à des documentations papier importantes, d'autres moins.** Considérer que chacun pourra exercer indifféremment son activité professionnelle en branchant son PC portable 13 pouces dans un espace indistinct avec son seul casier pour apport est absurde. **En cherchant à imposer le flex-office à ses agents, l'administration témoigne de sa profonde méconnaissance (ou son mépris...) de la diversité des métiers** et de la nature des activités qui s'exercent en son sein.



Une organisation inadaptée à l'administration centrale

La flexibilité organisationnelle au cœur de ces espaces soit disant innovants exige une forte capacité d'anticipation, une gestion totalement décentralisée de l'activité, à rebours des fonctionnements organiques d'une administration... centrale. Notre administration est structurellement organisée de manière pyramidale, fortement hiérarchisée. **Elle n'est ni conçue, ni préparée à une telle forme d'organisation du travail fondée sur la souplesse et l'anticipation.** Quiconque sait combien il est hasardeux aujourd'hui de réserver une salle de réunion, rebaptisée « espace mutualisé » par nos clairvoyants gestionnaires, se fait une idée assez précise de l'enfer qui l'attend lorsqu'on en aura étendu les principes aux espaces de travail individualisés dans une organisation de type flex-office.

Un fantasme managérial inopérant



La métaphore spatiale au service d'un dogme managérial

L'engouement pour les espaces ouverts, et en particulier le flex office, repose sur une philosophie implicite où l'espace est érigé en métaphore du fonctionnement de l'entreprise. **Abattre les cloisons, c'est symboliquement supprimer les hiérarchies, favoriser la transversalité, et fluidifier la communication.** L'espace de travail devient ainsi un outil de transformation, censé induire de nouveaux modes de travail plus collaboratifs et agiles. Cependant, cette vision relève souvent du fantasme. L'horizontalité décrétée par l'aménagement spatial ne suffit pas à effacer les réalités organisationnelles, les silos hiérarchiques et les dynamiques de pouvoir qui pèsent si fortement sur notre administration. Si nos supérieurs sont si attachés que ça à la transversalité, ça tombe bien : nous aussi. Mais elle relève de leur responsabilité et qu'ils organisent le travail en conséquence !

Quand l'espace devient un levier de transformation factice

On assiste alors à une performativité de l'espace, où **on prend la métaphore au pied de la lettre**, en espérant que la transformation physique des lieux entraînera mécaniquement une transformation des pratiques. Or, cette approche néglige la complexité du travail réel, les spécificités des métiers et les besoins individuels des agents. **Au lieu de s'intéresser à la manière dont les services fonctionnent réellement, et aux moyens d'améliorer concrètement leur efficacité, on se contente d'imposer un modèle spatial standardisé, déconnecté des réalités du terrain**, et qui risque de générer plus de contraintes que d'opportunités. Quand on se rappelle que l'administration a mis trois ans à décliner l'accord fonction publique sur le télétravail, on voit combien la route est encore longue vers la « start up nation » !

Une fiction de l'égalité

L'aménagement de l'espace de travail se veut donc le symbole d'un management innovant qui entretient la **fiction selon laquelle tous les salariés sont égaux** et logés à la même enseigne. Il leur impose de cohabiter en open space pour mutualiser leurs savoir-faire, de faire confiance aux autres et de travailler ensemble de manière harmonieuse. **Pourtant les hiérarchies ne disparaissent pas pour autant**, les chefs restent seuls habilités à décider alors même qu'ils sont invités à s'asseoir au milieu des agents. On continue à fixer des objectifs personnels et à individualiser une partie de leur rémunération. Autant de facteurs qui génèrent beaucoup de stress, des tensions interpersonnelles... et potentiellement une grande fatigue !

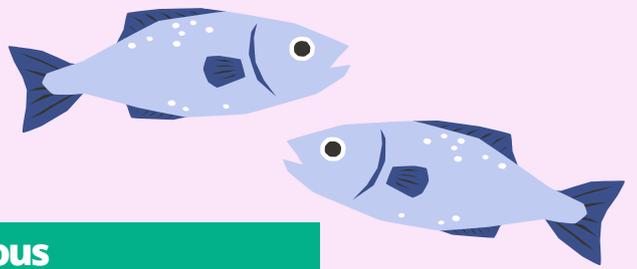


Plus classique
la boîte de sardines
à l'huile **horizontale**.

Une bonne idée de repas
de midi **pour partager les odeurs**
dans l'open space **en toute transversalité**



Panoptique des espaces ouverts



Une surveillance permanente de chacun sur tous

Travailler en espaces ouverts, c'est aussi avoir l'impression d'être constamment surveillé, par sa hiérarchie mais aussi par ses collègues. « L'open-space, c'est l'autosurveillance mutuelle », souligne Stéphanie Guemmi, ergonome au cabinet Technologia. « Chacun est là pour voir à quelle heure arrivent et repartent ses voisins de bureau, pour vérifier ce qu'ils font dans la journée, pour chronométrer la durée de leurs pauses café. » Cette impression d'être en permanence vu, entendu, contrôlé, **l'impossible relâchement qui l'accompagne** provoquent une anxiété qui peut mener à un état d'hypervigilance, avec des effets néfastes sur la santé du salarié.

Espaces ouverts et autocontrôle

Michel Foucault, dans *Surveiller et punir*, décrit le panoptique comme un modèle architectural carcéral où le détenu, constamment visible sans pouvoir vérifier s'il est effectivement observé, finit par intérioriser la surveillance et s'autodiscipliner. Les espaces ouverts, et en particulier l'open space, réactualisent ce dispositif de contrôle. La suppression des cloisons et **l'exposition des écrans à la vue de tous, notamment des supérieurs hiérarchiques, créent une transparence permanente**. Bien que l'encadrant n'ait pas matériellement les yeux rivés sur chaque écran à chaque instant, **la possibilité d'être observé est omniprésente**. Cette potentialité conduit l'agent à intérioriser la surveillance, modifiant son comportement et ses pratiques. Il s'autocensure, surveille son temps de pause, évite les consultations jugées "non productives". Ainsi, le contrôle direct s'efface au profit d'un autocontrôle subtil et insidieux, où le salarié devient à la fois le surveillant et le surveillé, perpétuant un système de normalisation et d'assujettissement.



Bulle dans son panoptique
Allégorie des espaces ouverts

Quand l'espace dysfonctionne

Un brouhaha contre-productif

Dans un espace ouvert, le bruit est omniprésent : déplacements, conversations alentour, cliquetis des doigts pianotant sur le clavier des ordinateurs, conversations, déplacements, vrombissement des imprimantes des photocopieuses, sonneries de téléphone créent un **environnement sonore constant où la moindre perturbation devient une nuisance pour les collègues**. Chacun finit par se mettre un casque anti-bruit ou un MP3 sur les oreilles pour pouvoir se concentrer. Au final, l'objectif obtenu est à l'inverse de ce qui était attendu. **Au lieu de favoriser la transversalité, l'open space renforce finalement l'isolement de chacun.**

Un silence assourdissant : quand l'open space étouffe la communication

L'open space est paradoxalement un lieu de bruit et de silence. D'un côté, il est par nature bruyant mais cette promiscuité sonore engendre une autodiscipline généralisée. **Les agents, conscients de la gêne occasionnée, chuchotent, restreignent leurs échanges et s'interdisent toute conversation spontanée**. Cette atmosphère de silence contraint pose problème : comment échanger facilement avec ses collègues sans avoir à se réfugier dans un espace annexe impersonnel ? Comment répondre au téléphone ou passer des appels professionnels sans perturber l'ensemble du plateau ? **Plus grave, cette autocensure étouffe l'informel, pourtant essentiel à la socialisation professionnelle et à la création de liens entre les équipes**. L'espace ouvert, censé favoriser la communication, crée en réalité un espace aseptisé où les échanges sont codifiés, limités et où la spontanéité est bannie.

Un risque de repli encore accru sur le télétravail

Dans ce contexte de manque d'intimité, le bruit constant et le sentiment de surveillance, les salariés ont du mal à conserver leur niveau de productivité. Ils doivent s'arranger pour rattraper leur retard d'une manière ou d'une autre, aux dépens de leur vie personnelle : certains choisissent d'arriver très tôt au bureau ou de repartir très tard pour pouvoir travailler de manière plus isolée, d'autres déjeunent devant leur écran ou apportent du travail à la maison. **Dans ces conditions dégradées, afin de se protéger, beaucoup de salariés ont également recours à un télétravail massif pour retrouver un environnement plus calme et propice à la concentration.** Nous pouvons d'ores et déjà l'observer à Rives de Paris. L'aménagement des espaces de travail en flex office et open space, qui se fonde initialement par l'appétence des agents pour le télétravail, contribue encore à augmenter le recours au télétravail, car les salariés cherchent à compenser les nuisances des nouveaux environnements. **Et quand on connaît l'appétence des hiérarchies pour le télétravail au ministère, on voit bien comment tout ça va finir par coïncider...**

Flex-office et open space fragilisent la santé des salariés

Des risques accrus sur la santé des salariés

Les études sont formelles. Elles montrent que le taux d'arrêts maladie des employés en open space et en flex office augmentent. L'étude 2024 de la DARES révèle que 34% des salariés travaillant en open space ont eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 27% pour ceux travaillant dans des bureaux fermés. Trois études scandinaves et canadiennes ont, elles, montré **une multiplication par 2 des arrêts maladie avec le passage en open space.**

Dans une enquête longitudinale auprès de salariés avant un déménagement en espace ouvert puis trois, six et douze mois après le déménagement, Bergström et alii ont montré **une détérioration significative de la santé perçue, de l'expérience de travail et la performance des employés après le déménagement vers des bureaux ouverts.** Ces changements négatifs étaient encore observables 12 mois après le déménagement. Selon l'étude réalisée par la Fondation Jean Jaurès, l'Ifop et le cabinet de conseil Selkis, 17% des salariés ayant un bureau attitré pensent que la configuration de leur espace de travail a une influence négative sur leur santé, alors qu'ils sont 36% parmi les salariés en flex office. **Vous voulez d'autres études ? On a toute une mine de références en bibliographie !**

Tristes sardines malades de l'open space et du flex office

Une ergonomie à repenser

L'ergonomie est également affectée, avec une diminution du confort en position assise, une moins bonne posture et une moindre disponibilité de la lumière naturelle en flex office. Enfin, des douleurs cervicales et aux épaules sont plus fréquentes dans ces environnements. **En flex office, les troubles musculo-squelettiques explosent !**

Des effets délétères sur la santé mentale des salariés

Les études montrent une augmentation significative du stress, de l'anxiété et de l'épuisement émotionnel dans ces environnements. **Le bruit constant, les interruptions fréquentes et le manque d'intimité entraînent une surcharge cognitive qui perturbe la concentration et accroît la fatigue mentale.** Le cabinet Technologia a également mis en évidence des facteurs aggravants tels que l'infobésité des espaces ouverts et l'implantation changeante en flex office. La perte de contrôle sur son environnement de travail, l'absence de personnalisation de l'espace et la difficulté à se concentrer favorisent également l'isolement social et le sentiment de dépersonnalisation. Comme l'a souligné la Fondation Pierre Deniker, **les troubles psychosociaux augmentent de 11 % chez les personnes travaillant en flex office.**



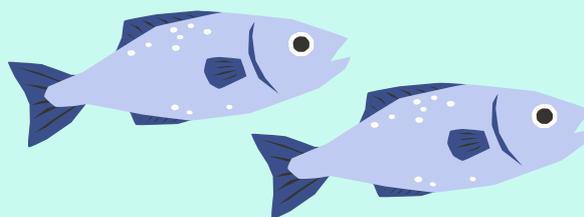
FLEX OFFICE - OPEN SPACE

On n'est pas les seuls
à en dire du mal

Du "dur" dans la langue de Shakespeare

1. [Allen, J. G., et al. \(2016\). Impact of the indoor environment on cognition. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13\(6\), 518](#)
2. [Bergström, J., Miller, M., & Horneij, E. \(2015\). Work environment perceptions following relocation to open-plan offices: A twelve-month longitudinal study. Work, 52\(2\), 221-227](#)
3. [Bodin Danielsson, C., & Bodin, A. \(2016\). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction: A systematic review. Work, 53\(3\), 587-596](#)
4. [Evans, G. W., & Johnson, D. \(2000\). Stress and open-office noise. Journal of Applied Psychology, 85\(5\), 779.](#)
5. [Gerdenitsch, C., Häusser, J. A., & Mojzisch, A. \(2024\). Open versus closed offices: The impact of office type on distraction, cognitive performance, and well-being. Ergonomics, 1-14](#)
6. [Jalilian, H., et al. \(2023\). The relationship between different office types and sickness absence: a systematic review and meta-analysis. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49\(1\), 1-12](#)
7. [Kämpfen, F., & Wanner, M. \(2023\). Associations between office type and indicators of psychological health and well-being: Cross-sectional results from the Swiss MultiCohort Study Psync. International Journal of Environmental Research and Public Health, 21\(4\), 438](#)
8. [Pejtersen, J. H., et al. \(2011\). Sickness absence associated with shared and open office compared to single-person office: a repeated cross-sectional study. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37\(5\), 376-382](#)
9. [Personalizing Workspaces: Empowering Employees for Enhanced Well-being and Productivity, \(2023\), Workscapes](#)

Plus abordable et en français



1. [Do T. et Schneider A-R, Quelles sont les conditions de travail des salariés en open space ?, Dares, note d'analyse, n°67, décembre 2023](#)
2. [Alcouffe, S., & Mériaux, O. \(2018\). Flex office : réelle innovation ou inquiétant retour en arrière ? Harvard Business Review France](#)
3. [Minchella D., La lutte des places : étude des comportements des top-managers pour maintenir leur privilège spatial, Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels - RIPCQ 2023/75 Vol. XXVIII, p. 81-100](#)
4. [Chapon G. \(2024\). Flex office, bureau privatif, open space : l'attractivité des types de bureau en question. Harvard Business Review France](#)
5. [INRS, Travail et sécurité : "Aménagement des bureaux", février 2025](#)
6. [INRS. \(2014\). Bureaux : bien concevoir les espaces pour la qualité de vie au travail. Références en Santé au Travail, QR 104](#)
7. [Minchella D., de Campos Ribeiro G., Sommes-nous plus stressés dans certains types de bureaux ?, Harvard Business Review France, juillet 2023](#)
8. [Germain S., Quand le flex office dégrade la qualité du travail, Santé & Travail, janvier 2025](#)

9. [Dreyfus S., Flex office : comment éviter la lutte des places, Santé & Travail, janvier 2025](#)
10. [Bouché G., Josse P., Michel B., Adapter les espaces de travail à la réalité des utilisateurs - Les dérives du flex office, La Revue des Cadres, n°493, juillet 2022](#)
11. [Pourquoi les open-spaces vont survivre à la pandémie ?, Louie Media, retranscription podcast](#)
12. [Le flex office face à ses contradictions, Workplace, septembre 2022](#)



Presse et magazines

1. [« Flexoffice », « coworking », bonheur au travail : « Il ne faut pas prendre les salariés pour des idiots utiles », Le Monde, septembre 2019](#)
2. [Bonnes pratiques et cadre juridique du flex office en France, Le Monde du Droit, décembre 2021](#)
3. [L'Open-space nuit gravement à la santé \(20 minutes, juillet 2013\)](#)
4. [Flex office : définition, avantages et inconvénients \(JDN, mars 2021\)](#)
5. [Le flex office encourage la dépersonnalisation, la déshumanisation au sein de l'entreprise, Marianne, août 2023](#)
6. [Le flex office, vraie flexibilité au travail ou fausse bonne idée ?, Paris-Normandie, janvier 2023](#)
7. [Bureaux nomades : espèce en voie de développement, France Inter, août 2019](#)
8. [De l'open space au flex office : des bureaux à la chaîne, Radio France, mai 2023](#)
9. [Après l'open-space et son bruit, voici le flex-office et ses sans-bureaux-fixes : ces aménagements nous rendent-ils fous ? TF1-Infos, décembre 2018](#)



On n'est pas des sardines !

Les revendications de la CGT

- **Des conditions de travail qui garantissent la santé et la sécurité des agents**
- **Laisser les équipes déterminer les aménagements** : que le SAAM abandonne son cadrage autoritaire des espaces et respecte les besoins des directions, des collectifs de travail et de nos métiers
- **Arrêter le chantage qui nous enjoint de choisir entre espaces collectifs** (salles de réunion, bulles de concentration) **vs. bureaux classiques** : nous n'avons pas à renoncer à travailler dans des conditions dignes !
- **Pas de flex office imposé** : les agents ont droit de s'approprier leur espace de travail
- **Refus des espaces ouverts : un couloir n'est pas un bureau (et une cantine non plus !)**
- **Non aux open spaces : 4 dans un bureau, c'est un maximum !**



Fonction publique
UTILITE
PUBLIQUE

Salaires, carrière

Conditions de travail

Sens du travail

CGT Educ'action
administration centrale

✉ cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr

🌐 <http://cgteducac.fr> 📞 5.31.38

06 63 65 00 42

06 16 70 60 37

Suivez-nous :

📷 📺 📱 @cgteducac