

La CGT souhaite, par cette déclaration, attirer l'attention de la direction sur une problématique persistante et fortement pénalisante concernant la capacité d'accueil sur le site de **Toulouse**.

À ce jour, environ **120 salariés** sont rattachés au site, pour seulement **52 postes de travail** disponibles, dont **14 postes fixes**. Cette situation rend matériellement impossible une présence équitable sur site et contraint fortement l'organisation du travail, notamment en imposant de facto des modalités hybrides qui ne reposent pas sur des règles claires ni partagées.

Dans les faits, certains jours atteignent des taux d'occupation supérieurs à 100 % (jusqu'à **105 %**), contraignant des salariés à s'installer dans des salles de réunion, ou à renoncer à travailler sur site et **rentrer chez eux**. Cette situation dégrade directement les conditions de travail et nuit à l'efficacité collective.

Cette tension est d'autant plus forte que le site ne dispose que de **6 salles de réunion**. Or, dans un contexte de saturation des espaces de travail, ces salles deviennent essentielles, à la fois pour absorber le manque de postes, permettre des réunions dans de bonnes conditions, mais aussi offrir des espaces d'isolement indispensables à la concentration et à la réduction des nuisances sonores et à la confidentialité. Leur nombre insuffisant accentue donc les difficultés déjà rencontrées.

Actuellement, l'outil MOFFI permet de réserver les postes de travail selon le principe du "*premier arrivé, premier servi*". Ce fonctionnement, bien qu'opérationnel techniquement, génère une forte **insatisfaction** car il ne prend pas en compte les **priorités** ou les **contraintes** individuelles et professionnelles. Il en résulte un système perçu comme **inéquitable**, où l'accès au site dépend davantage de la réactivité que des besoins réels.

De nombreux salariés remontent des difficultés d'organisation au quotidien, notamment pour planifier leur présence sur site, coordonner le travail en équipe ou encore concilier leurs **contraintes personnelles**. Cette situation a également des impacts structurels : elle freine les perspectives de recrutement et complexifie les mobilités internes.

Il est important de souligner que l'Office Manager est pleinement conscient.e de cette problématique et a déjà proposé des pistes de solutions. Celles-ci n'ont toutefois pas été retenues à ce stade, notamment pour des raisons d'**arbitrage budgétaire** et de localisation. Ce point soulève des interrogations : comment sont conciliés les enjeux d'attractivité du site, de localisation en hyper centre et les conditions de travail réelles des salariés ?

Ce choix est d'autant plus structurant que le site de Toulouse évolue dans un environnement économique très dynamique (présence d'acteurs majeurs tels qu'Airbus, Atos, CNES, etc.), impliquant des **enjeux** commerciaux et de représentation. À ce jour, le site ne peut accueillir qu'un nombre très limité de personnes extérieures (environ 6), faute de place, ce qui limite les opportunités d'événements et de développement commercial, y compris pour des comptes stratégiques.

Par ailleurs, il apparaît peu réaliste d'envisager une extension des locaux actuels. Au contraire, le contexte immobilier local laisse penser que d'autres acteurs pourraient être en attente de récupération de ces espaces. Cette contrainte renforce la nécessité d'une réflexion structurée et anticipée sur l'avenir du site.

Nous attirons également l'attention sur le fait qu'une solution rapide mais dégradée (par exemple un déménagement en périphérie) pourrait avoir des conséquences importantes en termes d'**attractivité** et de **fidélisation**, avec un risque réel de **perte d'effectif**. La localisation actuelle en hyper centre constitue en effet un facteur déterminant pour une partie significative des salariés. Toute évolution devra donc être pensée de manière concertée et équilibrée.

Enfin, il convient de souligner que l'accessibilité des locaux, notamment pour les personnes à mobilité réduite (**PMR**), apparaît aujourd'hui insuffisante. Dans un contexte où l'entreprise a des obligations en matière d'inclusion et d'égalité d'accès au travail, ce point constitue un enjeu majeur et ne peut être ignoré dans la réflexion globale sur les conditions d'accueil.

Au-delà de ces constats, nous rappelons que l'employeur est tenu, en application de l'article **L4121-1** du Code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Par ailleurs, conformément à l'article R4221-1 et suivants du Code du travail, les locaux de travail doivent être adaptés à l'activité, à l'effectif accueilli, et garantir des conditions d'hygiène et de sécurité appropriées.

Dans ce contexte, la situation actuelle, caractérisée par un nombre de postes de travail largement insuffisant au regard des effectifs, soulève des interrogations quant au respect de ces obligations, notamment en matière d'organisation du travail et d'égalité d'accès aux moyens nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle.

Nous demandons des réponses claires et des actions concrètes sur les points suivants :

- Quelles solutions à court terme peuvent être mises en place pour améliorer la gestion des postes de travail (ex : système de priorisation, quotas par équipe, règles d'équité) ?
- Quelles sont les pistes envisagées à moyen terme pour adapter la capacité du site aux effectifs ?
 - Un projet de déménagement est-il à l'étude, et selon quels critères (localisation, accessibilité, capacité) ?
 - Comment les solutions déjà proposées peuvent-elles être réexaminées dans un cadre structuré et concerté ?
 - Plus globalement, quelle est la vision de la direction concernant les conditions de travail et le développement du site de Toulouse ?

La CGT insiste sur le fait que cette situation impacte directement les conditions de travail, l'efficacité collective, les perspectives de développement et le bien-être des salariés. Il apparaît donc essentiel d'y apporter des réponses rapides et structurantes.