



Tour Olivier de Serres

Projet de déménagement d'Alleray 1 & 2 et Jobbé Duval

CHSCT DRH COM, SG, et CE Fonctions Support du 8 Novembre 2011

Vos élus disent NON à un nouveau bâtiment générateur de risque psycho-sociaux !

Historique du projet

Le projet de déménagement à Olivier de Serres a été présenté aux instances représentatives du personnel (IRP) pour la première fois en décembre 2010. Dès ce stade, l'entreprise est en délit d'entrave puisqu'elle aurait dû consulter les IRP au moment de la prise de bail, en septembre 2010.

Les représentants du personnel auraient alors pu attirer l'attention de l'entreprise sur les imprécisions, incohérences, contradictions et remettre en cause ce projet ou permettre d'éviter certaines erreurs dès le début.

Aucune réponse n'a été fournie sur la justification économique et organisationnelle du projet, toute première interrogation des élus du personnel. Les élus du personnel auprès du CHSCT ont donc réclamé une expertise menée par un cabinet spécialisé et reconnu : Technologia, intervenu pour France Télécom en pleine crise sociale.

Des anomalies criantes

Il est rapidement apparu qu'**aucune analyse sur les besoins des entités ni analyse fonctionnelle de leurs activités n'a été réalisée en amont** dans les règles de l'art. Les choix ont été faits au préalable, sur une base de travail inconnue et des objectifs non communiqués par la Direction, puis traduits dans un plan d'aménagement « type », avec une justification fonctionnelle a posteriori présentée aux CHSCT. Cette erreur fondamentale rendra tout simplement impossible l'amélioration ultérieure de certaines erreurs de conception.

Parmi les « anomalies criantes » constatées par les membres des CHSCT figurent :

- l'implantation d'activités incompatibles avec les normes IGH (Immeuble de Grande Hauteur), qui imposent de ne pas stocker de papier à proximité des espaces de travail ;
- l'absence d'écoute des personnels suite à leur visite du nouveau site ;
- le défaut de pédagogie pour permettre aux personnels de comprendre le sens

de ce déménagement, qui dégrade leurs conditions de travail..

Six accords signés, suite à la crise sociale de l'été 2009 ne seront pas respectés, exemple : pas de projet d'étude d'implantation d'une crèche sur le site comme prévu dans l'accord vie privée / vie pro... A Alleray, le stationnement de 40 vélos est actuellement pris en charge par l'entreprise sur le site, à Olivier de Serres, cette prise en charge est laissée aux bons soins de la Ville de Paris...

La liste des entités, des services, des personnes concernées par un déménagement vers la tour Olivier de Serres n'a jamais fait l'objet d'une quelconque justification organisationnelle.

Il s'en dégage la désagréable impression que la seule finalité est de « vider » certaines entités d'Alleray (1 et 2) en y ajoutant également une partie de Jobbe-Duval.

Des résultats accablants

L'expertise menée par Technologia révèle que les conditions de travail de nombreux salariés vont se dégrader. Les experts en aménagement d'espaces de travail savent que lorsque celui-ci est partagé par plus de deux personnes, cela induit de facto une dégradation de leurs conditions de travail, qu'il faut limiter ou bien compenser par plus d'espace ou par des aménagements supplémentaires parfaitement ciblés. Cela a tout simplement été ignoré et se traduira pour tous les personnels, qui n'étaient pas dans cette configuration à Alleray ou à Jobbé Duval, par une dégradation de leurs conditions de travail et l'apparition de risques psycho-sociaux.

Une des règles d'aménagement bien connue et prise en compte « dans le métier » est que « plus on charge un espace en postes de travail, plus il faut augmenter le ratio d'espace vital par personne ». Ainsi cette règle bien connue des professionnels, n'est pas prise en compte pour les trois quarts des salariés de la communication qui seront plus de 6 personnes par espace de travail.

La norme AFNOR reconnue est balayée d'un revers de la main par l'entreprise au prétexte

« qu'elle n'est pas contraignante ». Cependant l'article L.4211.1 du Code du travail, qui stipule " Le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs se conforme aux dispositions légales visant à protéger leur santé et sécurité au travail" et "L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante", n'apparaît pas non plus pris en compte dans le projet présenté aux élus.

Faut-il ajouter que les sanitaires hommes ne sont même pas conformes au Code du Travail ?

La V2 du plan d'aménagement

Les recommandations de l'expertise pilotée par les CHSCT, ont permis à la Direction de présenter une nouvelle version où quelques anomalies sont corrigées. Mais plusieurs mois ont été perdus par l'entreprise qui n'a pas démarré le projet dans les règles : la consultation préalable des représentants du personnel et l'analyse des besoins auraient permis d'éviter cette perte de temps et d'efficacité.

Les plans d'implantation précis, pour chaque service, dans les locaux de la Tour, ont enfin été fournis aux CHSCT. Néanmoins, il reste encore beaucoup de problèmes non résolus.

Ce projet contient en germe l'apparition de nombreux risques psycho-sociaux : de nombreux salariés vont rencontrer des difficultés pour remplir des fonctions vitales, comme communiquer, se concentrer, stocker, imprimer, préserver la confidentialité de son activité, utiliser son droit d'avoir un « espace » vital personnel. Ces contraintes risquent d'entraîner des confusions dans la bonne utilisation de l'espace mis à disposition, une restriction de leur capacité de communication, une perte d'autonomie, un stress supplémentaire, une mise en place de stratégies de contournement, ou de rejet.

Il s'ensuit une dégradation significative des conditions de travail pour de nombreuses personnes qui vont quitter Alleray.

La productivité en pâtira... mais surtout la santé et la sécurité des salariés !

Avis négatif des CHSCT

Les élus CFE - CGC/UNSA ont rendu un avis négatif sur ce projet, dont le déroulement nous interpelle sur la réelle volonté de l'entreprise à s'engager dans un renouveau social. Les enseignements de la crise sociale de 2009 ont-ils réellement été tirés ?

Notre avis négatif est d'autant plus justifié que l'Inspection du Travail, présente à une précédente réunion, a appuyé nos demandes sur l'augmentation des surfaces par personne et le respect d'une norme AFNOR, « non contraignante » selon la Direction, mais rappelée dans une circulaire, qui elle est contraignante.

De plus le CHSCT de DRH COM a clairement émis des réserves lui permettant d'ester en justice en cas de besoin.

Les 6 CHSCT concernés par le projet ont tous rendu un avis négatif étayé par les expertises réalisées.

Refus d'avis du CE

Le projet est néanmoins présenté par la Direction au Comité d'Établissement de Fonctions Support le 8 Novembre.

A l'issue des échanges de cette réunion plénière, et sur la proposition de la CFE-CGC/UNSA, les élus sont unanimes : ils refusent de rendre un avis motivé, et justifient leur position par une résolution unanime, basée sur des arguments factuels et circonstanciés.

La Direction doit donc fournir des éléments complémentaires : en l'absence d'avis rendu par le CE, elle ne peut poursuivre le projet en l'état.

Extraits de la résolution des élus CE

Les élus du CE saluent le travail accompli par les 6 CHSCT concernés par le projet et par l'Inter-CHSCT qu'ils ont mis en place. Ils constatent avec satisfaction la bonne coordination des représentants de l'ensemble des OS qui ont pu dégager des axes convergents d'analyse. Ils relèvent le sérieux de la démarche d'expertise confiée au cabinet Technologia.

Les avis négatifs motivés émis par l'ensemble des CHSCT après une analyse approfondie du dossier marquent la divergence de fond entre l'entreprise et les repré-

sentants des salariés sur la façon de mener un projet immobilier majeur. Le caractère emblématique du déménagement du siège du Groupe FT rend ce constat d'autant plus préoccupant.

Principaux constats des élus :

- Le projet a été conduit sans dialogue avec les salariés et leurs représentants.
- Entrave caractérisée par l'absence d'information-consultation des IRP avant la prise à bail, alors que la direction disposait de tout le temps nécessaire entre la décision (avril 2010) et la prise à bail (septembre 2010).
- Aucune analyse de besoin préalable.
- Aucune communication des éléments économiques du projet. Les élus ne comprennent toujours pas en quoi la direction a pu voir dans cet immeuble « une opportunité à saisir » et s'interrogent sur les réelles motivations de cette décision.
- Les visites du site organisées pour les salariés ont été perçues comme des opérations de communication sans recueil des attentes des futurs occupants.
- L'aménagement des plateaux a été conçu de manière standardisée, sans analyse fonctionnelle. Ceci a conduit à de graves erreurs d'implantation et à une inadéquation criante
- Impossibilité de mener une démarche d'aménagement répondant aux préconisations de la norme AFNOR ou même s'en approchant, et une dégradation programmée des conditions de travail des salariés marquée en particulier par la multiplication des open-spaces et la réduction drastique de la surface utile par poste de travail.
- Les équipements communs (salles de réunion par exemple) sont loin de compenser la perte d'espace de travail pour les salariés.
- Le nombre d'espaces partagés par 6 salariés ou plus reste beaucoup trop important au regard des besoins de l'activité.
- L'hypothèse capacitaire oblige l'aménageur à gérer une pénurie de mètres-carrés qu'il affecte sans considération des réels besoins. Cette pénurie de surface amène à définir des aménagements sous forte contrainte qui rendent les évolutions ultérieures extrêmement difficiles.

Par ailleurs, la dimension réduite des locaux syndicaux traduit un total mépris du rôle des OS auprès des salariés.

Cette dégradation des conditions de travail enfreint la réglementation va générer des risques psycho-sociaux importants pour les personnels.

Les élus demandent le respect des accords signés (évaluation et prévention des risques psycho-sociaux, vie privée vie professionnelle, organisation du travail, perspectives emploi et compétences, stress, etc) et recommandent notamment de prendre en compte les risques suivants :

- développement du contrôle social lié au développement des espaces partagés,
- standardisation des postes de travail,
- développement de stratégies de contournement,
- risques liés au mélange des managers et des équipes.

Ils souhaitent que soit examiné, pour chaque direction concernée, le nombre de salariés qui voient leurs conditions de travail améliorées, inchangées, ou dégradées, à la fois sur le plan de la surface de travail, mais aussi de manière qualitative : acoustique, volume de rangement, intimité, confidentialité, concentration, productivité, accès aux salles de réunion, etc.

Les démarches d'accompagnement du projet dans la phase précédant le déménagement semblent insuffisantes au regard de l'importance du changement d'environnement physique et psychologique

Pour toutes ces raisons, et compte tenu du fait que la plupart des éléments précédents reposent sur les aspects économiques du projet qui déterminent l'hypothèse capacitaire, et qu'aucun élément financier sérieux ni aucun scénario économique n'a été communiqué dans le dossier présenté en séance, les élus ne peuvent donner ce jour un avis éclairé.

Vous pouvez retrouver le texte intégral de la résolution sur www.cfecgc-uns-ft-orange.org/fonctions-support/

Vos élus sont à votre disposition pour vous aider à réagir et à préserver vos conditions de travail. N'hésitez pas à les consulter.

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Serge CLEMENT – Catherine LE RIGUER - Jacques Eric WUNENBURGER – Philippe CASTANDET – Jean-Marc DARTAGNAN