

Paris, le 8 janvier 2010

Mesdames et Messieurs  
les membres du CHSCT emagine-fulton

Objet : réponse relative à l'avis rendu par le CHSCT Emagine/Fulton du 4 janvier 2010 sur le projet de déménagement du site e-magine-fulton vers le site La Plaine Stade de France

Cet avis communiqué à l'issue de la séance du CHSCT du 4 janvier 2010 appelle de notre part les commentaires et réponses suivantes.

### 1. Préambule

D'une manière générale, l'ampleur de ce projet a nécessité de nombreuses heures de réunions et d'échanges entre l'entreprise et les membres du CHSCT.

En effet, dès l'annonce du projet en février 2009, la direction de SCE a souhaité engager un dialogue riche et constructif avec le CHSCT et a mobilisé des moyens en conséquence. Ainsi, le travail avec le CHSCT au sujet du projet de déménagement a donné lieu à :

- la tenue de très nombreuses réunions (cf document joint en annexe 1) : 14 réunions du CHSCT depuis le 4 mars 2009, 5 réunions de la commission déménagement du CHSCT, 4 réunions de la commission risques psychosociaux spécifiques au projet de déménagement, 1 commission restauration dédiée à l'aménagement du restaurant et de la cafétéria du futur site, 3 visites spécialement organisées sur le futur site
- la mise à disposition d'experts externes :
  - o le cabinet d'expertise ISAST : 5 réunions, 3 visites, une 50ne d'entretiens organisés avec les salariés, deux rapports d'expertise en août et décembre 2009
  - o renforcement des prestations assurées par le cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage SATO (B.Chanut) et du cabinet d'architecte en charge de l'aménagement intérieur pour répondre aux nombreuses sollicitations du CHSCT
  - o accès donné au secrétaire du CHSCT et à la commission déménagement aux conseils d'un expert en architecture (conception intérieure)
- la mobilisation des équipes internes en plus de l'équipe projet pendant 10 mois (y compris pendant la période d'été) :
  - o Président du CHSCT, Responsables RH, Responsable relations sociales SCE et son équipe, préventeurs....ayant passé beaucoup de temps à organiser, préparer et participer à toutes ces réunions et constituer les dossiers et éléments de réponse souhaités par le CHSCT, 450 questions/réponses ayant été adressées en plus des dossiers constitués.

L'ensemble des moyens déployés par la Direction de SCE a permis au CHSCT de rendre un premier avis le 25 septembre 2009 à l'occasion de la consultation portant sur la première phase de l'expertise et un second avis émis le 4 janvier 2010 à l'occasion de la consultation portant sur la seconde phase de l'expertise.

Il est à noter que le choix du CHSCT de privilégier une expertise en deux phases avant, très en amont, de l'emménagement a contribué à accroître le temps passé et à rendre le processus de consultation particulièrement long et à générer des échanges parfois trop théoriques.

Contrairement à ce que peut laisser entendre la motivation de l'avis, des réponses ont été apportées à toutes les questions posées par le CHSCT ainsi qu'à toutes celles émises par le cabinet d'expertise ISAST. Une grande partie des remarques de l'expert ont d'ailleurs été prises en compte et ont fait l'objet d'engagements de la part de l'entreprise dont la liste a été communiquée au CHSCT le 23 décembre 2009 (document ci-joint en annexe).

## 2. Densité d'occupation

Afin de tenir compte des divers échanges avec le CHSCT et les managers, la densité d'occupation a diminué par rapport au projet initial permettant d'accueillir au moment de l'emménagement de l'ordre de 1826 personnes (CDI, CDD, apprentis, stagiaires et externes) sur des positions de travail réparties dans les étages et RDC (en dehors de tous les espaces consacrés aux réunions, projets et positions de passage et locaux IRP).

Ce résultat fait donc apparaître une situation plus favorable que l'étude préalable sur laquelle s'est basé le rapport du Cabinet ISAST. Il correspond à un niveau satisfaisant par rapport aux autres grandes entreprises installées ces dernières années en Ile de France, sachant que, comme indiqué en séance, la surface locative par position de travail est supérieure au référentiel du Groupe (14,9m<sup>2</sup> par position avant dédensification pour une recommandation de 8 à 12m<sup>2</sup>)

Une réponse précise et argumentée a été fournie à ce sujet à l'inspection du travail démontrant la conformité de notre projet à la réglementation dont copie a été adressée au CHSCT.

- Concernant la luminosité des positions de travail, la structure même du bâtiment (façades vitrées) avec le choix de poser des cloisons en verre induit une luminosité naturelle importante complétée par un dispositif d'éclairage de qualité (cf document en annexe). Le parti pris a été de privilégier les positions de travail situées en bureau paysager aux bureaux fermés.

- Afin de compléter l'offre et la capacité du restaurant d'entreprise, la cafétéria offrira la possibilité de se restaurer et permettra de compléter le nombre total de repas susceptible d'être desservi : l'estimation du prestataire API confirme la possibilité de desservir plus de 1200 repas/jour. Il est à noter que les 2 restaurants sur les sites actuels servent en moyenne 900 repas par jour.

- Le stationnement a fait l'objet d'un recensement des besoins. Pour garantir un accès parking à tous les salariés concernés par le projet de déménagement souhaitant utiliser un véhicule, l'option de louer des accès supplémentaires dans le parking du stade de France tout proche (5 à 7mn à pied) a été retenue. Les besoins feront l'objet de réévaluations dans le temps et les adaptations nécessaires seront apportées. Il est à noter que nous avons déjà recours à cette solution à proximité du site Emagine/Fulton. De plus les entreprises du quartier La Plaine Stade de France ont également recours à cette pratique et ce parking bénéficie de plus de toutes les conditions de sécurité (gardien, vidéosurveillance).

### 3. Sécurité Incendie

Des éléments de réponse ont été fournis lors du CHSCT du 18 décembre, il s'avère qu'en regard de la sécurité incendie la capacité maximum n'est pas atteinte puisqu'il est prévu au final 1826 positions de travail pour une capacité déclarative au Permis de Construire de 1984 personnes présentes dans les étages 1 à 7 (le rez-de-chaussée n'a pas à être pris en compte puisque son évacuation n'utilise pas les escaliers mais les issues directes sur l'extérieur).

Suite à l'avis du CHSCT du 4 janvier, nous avons sollicité l'analyse de la SOCOTEC qui a rendu une note le 7 janvier (cf document joint en annexe) précisant que la limite maximale pour les étages (hors rez-de-chaussée) est fixée par le nombre d'unités de passage dans les escaliers de secours, soit 10 UP pour le bâtiment A (1000 personnes) et 11 UP pour le bâtiment B (1100 personnes).

### 4. Postes de travail en "espaces ouverts"

De nombreux salariés du site actuel travaillent déjà en espace partagé, cependant un changement des conditions de travail est à prévoir pour ceux qui aujourd'hui travaillent en bureau fermé et seront amenés à travailler en espace partagé. Une période d'adaptation sera donc nécessaire. Cet élément est pris en compte dans l'analyse des risques psychosociaux partagée avec le CHSCT. Il est prévu, d'une part, une action de sensibilisation des managers et, après l'emménagement, un dispositif d'écoute sur le thème des conditions de travail.

Comme déjà indiqué, plusieurs mesures ont été prises à l'issue des échanges avec le CHSCT :

- dé-densification à hauteur de 59 positions de travail sur le bâtiment
- suppression des espaces partagés supérieurs à 14 positions de travail
- près de 82% des salariés seront installés dans des espaces partagés inférieurs à 10 positions de travail
- près de 200 espaces fermés non réservables seront disponibles pour accueillir les salariés ayant un besoin ponctuel
- des cloisons de séparations ont été ajoutées le long des circulations principales dans tout le bâtiment

Contrairement à ce qui est indiqué, il est prévu en plus des espaces non réservables un nombre supérieur de places en salles de réunion réservables.

### 5. Ambiance acoustique

De même, pour répondre aux remarques faites sur les nuisances sonores, des mesures acoustiques ont été réalisées à vide. Ces mesures montrent une bonne qualité acoustique.

La direction a cependant souhaité améliorer encore la qualité acoustique en installant avant l'emménagement un dispositif de « piège à sons ».

Plus précisément, concernant l'acoustique les mesures suivantes ont été prises :

- des cloisons de séparations ont été ajoutées le long des circulations principales dans tout le bâtiment
- toutes les imprimantes seront installées dans des locaux fermés
- toutes les positions de travail seront équipées d'un casque téléphonique antibruit répondant aux normes en vigueur les plus récentes.

L'engagement a également été pris auprès du CHSCT de réaliser des mesures acoustiques en situation réelle c'est-à-dire après le déménagement afin de procéder si nécessaire à des mesures correctrices.

## 6. Aménagement du cabinet médical

Les éléments de réponse suivants ont été validés par le médecin du travail et fournis en séance lors du CHSCT du 18 décembre 2009 :

- un retour sera ajouté au bureau des médecins de façon à installer l'écran d'ordinateur perpendiculairement à la lumière
- les bureaux des infirmier(e)s seront séparés par des cloisons toute hauteur
- l'accès au cabinet médical est possible pour les personnes à mobilité réduite dans les 2 bureaux prévus pour les médecins

Le transfert envisagé des personnels du SST situé actuellement rue Albert a été différé.

## 7. Locaux en matière d'hygiène

La remarque du CHSCT a été prise en compte concernant les douches. Deux options ont été proposées :

- utiliser en plus des 4 douches prévues, les douches prévues pour le personnel de nettoyage durant la journée.
- au cas où ce ne serait pas suffisant la possibilité d'ajouter quelques douches est techniquement réalisable

## 8. Temps de trajet

L'évaluation du différentiel de temps de trajet a été réalisée sur la base des effectifs présents fin 2008. Il a été indiqué depuis le début du projet qu'une actualisation sera réalisée le mois précédent le déménagement. Cette actualisation intégrera tous les salariés arrivés au cours de l'année 2009 et concernés par le déménagement.

Concernant les salariés hors Ile de France, l'accroissement est calculé à partir de leur lieu d'arrivée (en général la gare d'arrivée) et le site actuel d'Emagine/Fulton en comparaison du lieu d'arrivée et du site de La Plaine Stade de France.

Un projet d'accord sur les modalités d'accompagnement de la mobilité des salariés est en cours de négociation.

Concernant l'impact des quelques manifestations en semaine au stade de France, il est prévu une information très en amont (les dates sont en général connues près d'un an avant). Il sera de plus demandé aux managers de faire preuve de souplesse dans l'aménagement des horaires de leurs collaborateurs ces jours là.

Le covoiturage a fait l'objet d'un recensement auprès des salariés. Comme indiqué en CHSCT, il est prévu d'utiliser une application existante au sein du groupe permettant aux salariés de mettre en relation l'offre et la demande covoiturage. Ce dispositif sera mis en place au moment du déménagement.

## 9. Recours au télétravail

L'accord du mois de juin 2009 a été porté à la connaissance de tous les managers et salariés. Il est d'application directe et il n'est pas prévu d'accord local. Dans le cadre du déménagement, et comme indiqué en séance de CHSCT, il a été demandé aux managers d'engager avant la fin d'année 2009 une démarche proactive en priorité vers les salariés dont le temps de trajet est estimé important pour connaître leur intérêt pour le télétravail et étudier sa faisabilité. Les premières demandes de télétravail sont en cours de traitement. Un bilan pourra être communiqué au CHSCT dans les mois suivants l'emménagement.

## 10. Accroissement des risques liés à la sûreté urbaine

La rencontre de nombreuses entreprises installées depuis plusieurs années dans le quartier de La Plaine Stade de France a permis de nous rassurer sur le fait qu'il s'agit d'un quartier d'affaires sans plus de risque particulier que d'autres quartiers de ce type en Ile de France. Le commissariat de police qui a installé une annexe à proximité a confirmé cet état de fait et a considéré que les mesures prises étaient adaptées.

En effet, plusieurs mesures ont été prises pour assurer la sécurité d'accès aux locaux d'entreprises (entreprise de gardiennage, vidéosurveillance, détecteurs de présence, ...). Le projet de sécurisation du site a fait l'objet d'une consultation lors du CHSCT du 9 décembre 2009 et a recueilli un avis positif.

Les horaires d'ouverture du bâtiment ont été revus en tenant compte de la demande des IRP. Il va être de plus demandé aux managers d'organiser les réunions planifiées et régulières de façon à éviter qu'elles ne débutent pas avant 9h30 et ne se terminent pas après 18h.

## 11. Risques psychosociaux associés au déménagement

Les Instances Représentatives du Personnel ont été associées dès le démarrage du projet. Ce projet a nécessité un travail d'élaboration approfondi ainsi que nombreux échanges avec les directions impactées. Ce travail a démarré en février parallèlement au début du processus d'information consultation du CE et du CHSCT. Le projet s'est construit au fur et à mesure de la prise en compte des besoins et a effectivement nécessité de nombreux échanges avec le CHSCT.

Dès le premier CHSCT sur le sujet la direction a proposé la mise en place d'une commission déménagement pouvant bénéficier de temps supplémentaire (temps de réunion + temps équivalent pour la préparation) et accessible aux membres élus du CHSCT et aux représentants syndicaux s'ils le souhaitent. Il a été proposé au secrétaire du CHSCT l'utilisation d'un logiciel de transcription rapide permettant un gain de temps important dans la rédaction des PV. Il a également été proposé d'envisager un allègement temporaire de la charge de travail des salariés élus du CHSCT. Aucune suite n'a été donnée à ces propositions.

Le planning et toutes les dates de réunion ont fait l'objet d'échange et de validation avec le secrétaire du CHSCT.

La direction a toujours souhaité adopter une attitude ouverte et à l'écoute, le nombre de remarques, de souhaits pris en compte et les engagements s'y rapportant en attestent.

Contrairement à ce qui est affirmé, l'inspection du travail n'a ni constaté en direct ni relevé de dysfonctionnement de l'instance concernant le projet de déménagement.

Pour tenir compte des demandes du CHSCT (plus de 450 questions), de nombreux documents, parfois complexes, ont effectivement été fournis. Des réponses ont cependant été apportées à toutes les questions posées par le CHSCT et le cabinet d'expertise.

Les débats se sont déroulés dans une ambiance plutôt cordiale même s'ils ont parfois été passionnés. Les faits précis sous-tendus par le terme « rapport de force » et la référence à une quelconque « violence » sont particulièrement infondés et injustifiés de même que les commentaires sur d'éventuelles fournitures tardives de données.

D'une manière générale, tous les jugements de valeur non fondés et portés dans l'avis sur des personnes ou des comportements n'appellent pas de commentaires autres que d'affirmer qu'une telle pratique est contraire au respect témoigné à l'égard des membres du CHSCT tout au long de ce projet.

Le décompte des réunions rappelé ci-dessus en préambule illustre la richesse du dialogue avec l'instance.

Concernant l'analyse des risques psychosociaux liés au projet de déménagement, une analyse et une méthode de travail ont été proposées au CHSCT et les travaux sont en cours au sein de la commission adéquate.

L'intégration des risques psychosociaux dans le document unique est en cours et contrairement à ce qui est affirmé il n'y a aucune obligation légale d'établir un document unique par périmètre CHSCT.

## 12. divers

La réponse a été apportée en séance du CHSCT, le gardien sera présent aux heures d'affluence et effectuera des rondes autour du bâtiment en dehors des horaires d'affluence. Il ne sera donc pas en station permanente à l'entrée du garage.

### Annexe 1 avis CHSCT : Propositions et réserves émises par le CHSCT

#### Confort climatique

Une réponse a déjà été apportée à ce sujet en CHSCT dans le dossier présenté le 18 décembre 2009.

#### Confort Acoustique

La direction s'est engagée à plusieurs reprises à réaliser des mesures acoustiques en situation réelle après emménagement les modalités devant être définies conjointement avec le CHSCT.

#### Réserve sur l'usage des locaux de restauration comme locaux de repos

Il est bien prévu un grand espace de détente/convivialité par étage dans le bâtiment. Il ne s'agit pas d'espaces de restauration. Le mobilier prévu a fait l'objet d'une présentation en CHSCT le 16 novembre 2009.

#### Conditions de Travail, Hygiène, Sécurité des personnels de sociétés extérieures

Un plan de prévention relatif à l'intervention et la présence de personnels extérieurs sera établi et consultable par le CHSCT.

#### Points d'aménagements à revoir

La demande de cloison a été prise en compte sous réserve qu'elle ne crée pas de dysfonctionnement. L'implantation des armoires fait l'objet d'échanges avec les équipes elles n'ont pas vocation à être face aux fenêtres et n'ont pas pour but de diminuer la luminosité.

Enfin, la proposition formulée par le CHSCT consistant à diminuer le nombre de postes de travail à implanter de 10% soit près de 180 bureaux appelle de notre part les commentaires suivants :

- une dédensification a déjà été prévue
- cette demande correspondrait à un autre projet remettant en cause notre souhait de regrouper les équipes pour développer la synergie entre elles et impactant de manière considérable le projet actuel
- un tel projet n'est pas réalisable dans les délais impartis (nécessité de libérer les locaux) d'autant que l'entreprise ne dispose pas d'un bâtiment susceptible d'accueillir aujourd'hui 180 salariés
- le projet nous paraît à présent correctement dimensionné et il nous semble nécessaire de s'installer et d'observer quelques mois de fonctionnement avant d'envisager une solution de cette nature.

Nous rappelons que notre volonté est de veiller à la qualité de l'environnement et des conditions de travail des salariés, que ceci implique de se concentrer à présent sur la préparation du déménagement et de l'emménagement et l'accompagnement des salariés.

Un suivi après emménagement en lien avec le CHSCT aura lieu régulièrement afin d'identifier les aménagements nécessaires.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.



Jérôme GOULARD  
Le président du CHSCT

Copies :

Finances SG Yves Guillaumot - Charles Georghiou  
DRH : Patricia Waldron Werner – Elisabeth Belois-Fonteix – Bertrand Guilhe  
Madame Préaux Inspectrice du travail  
Mesdames et messieurs les membres du CE SCE

Liste des pièces jointes en annexe :

- récapitulatif des dates de réunions et sujets en 2009-2010
- liste des engagements
- document du 4 mars 2009 relatif à l'éclairage
- réponse au rapport d'expertise (CHSCT 18 décembre 2009)
- document SOCOTEC du 7 janvier 2010