



**Avis négatif motivé
du CHSCT Fulton e-magine
à propos du projet de
déménagement
vers La Plaine Saint-Denis
Stade de France
dans le bâtiment dit
"Balthazar"**







Sommaire

1) Préambule.....	5
2) Effets délétères de la densité d'occupation trop élevée.....	7
3) Sécurité Incendie potentiellement problématique.....	11
4) Postes de travail en "espaces ouverts" inadaptés au travail	13
5) Ambiance acoustique interne critique, insuffisamment caractérisée et choix de matériaux problématique.....	15
6) Aménagement déficient du cabinet médical	17
7) Insuffisance des locaux en matière d'hygiène	19
8) Accroissement des temps de trajet	21
9) Recours au télétravail inopérant.....	23
10) Accroissement des risques liés à la sûreté urbaine	25
11) Risques psychosociaux associés au déménagement	27
12) Divers	31
13) Rendu de l'avis négatif	33
Annexe 1 : Propositions et réserves émises par le CHSCT	35
Annexe 2 : Principaux documents de référence	37





1) Préambule

Ce document reflète le travail du CHSCT Fulton e-magine. En sus de l'examen d'une dizaine de versions des liasses de plans, des nombreuses visites de site, des très nombreuses et très longues réunions exceptionnelles de CHSCT, le CHSCT s'est appuyé sur une expertise en deux phases confié au Cabinet ISAST expert agréé. Il s'est également appuyé sur une étude commandée par la Direction de France Télécom au cabinet d'expertise agréé Technologia et des échanges avec l'architecte M. Jacques Boulet. Le CHSCT a également bénéficié des conseils de l'Inspection du Travail de Paris 13° et de deux avis du Médecin du Travail.

Des compléments d'information sont demandés et attendus par le CHSCT et identifiés comme tel dans le présent document.

Le CHSCT a pu constater les grandes qualités constructives et esthétiques du bâtiment Balthazar et le potentiel qu'il offre à un aménagement pour des bureaux d'une entreprise de services telle que France Télécom. Il a constaté que ce potentiel a été relativement mal exploité pour l'adapter au travail des salariés.

A l'issue d'un processus d'information et consultation particulièrement difficile et laborieux le CHSCT Fulton e-magine prononce un avis négatif et formule des propositions sur le projet en objet dont les motifs sont exposés dans ce qui suit.

Le CHSCT juge opportun, compte-tenu du caractère très évolutif d'un tel projet de rappeler à la Direction de l'entreprise que le CHSCT devra continuer à être informé et ou consulté à propos de toute modification aux conditions de travail, de sécurité et d'hygiène.



2) Effets délétères de la densité d'occupation trop élevée

Synthèse :

La densité d'occupation du bâtiment est trop élevée ce qui induit des risques pour les salariés et une dégradation très significative de leurs conditions de travail sous des aspects multiples.

Exposé des motifs principaux :

Malgré une dé-densification faite par la Direction de l'Entreprise sur sollicitation pressante des représentants du personnel au CHSCT. Après suppression de 59 postes de travail, le nombre de postes de travail dans le bâtiment reste trop important aux yeux du Comité. Le surpeuplement relatif du bâtiment a des impacts directs sur les risques et dégradations de conditions de travail suivants

- Sécurité incendie (voir au §2 ci-dessous)
- Hygiène (voir au §6 ci-dessous)
- Ambiance acoustique interne (voir au § ci-dessous)
- Éclairage des postes de travail : Après la suppression de 59 postes de travail il subsiste dans l'aile A sur l'ensemble des niveaux un total cumulé de 50 postes de travail en "deuxième jour" qui sont situés à 8 mètres de la façade Nord. A ce sujet, On se référera au rapport ISAST du 10 décembre 2009 page 15. La norme NFX 35-102 indique que la distance de référence est de 6 m. L'esprit et sous certains aspects la lettre des articles R4213-2 et R4213-3 du Code du Travail et de la circulaire DRT n° 90/11 du 28 juin 1990 relatifs à l'éclairage naturel sont contredits par le projet d'implantation de ces postes de travail.
- taux de rotation au RIE très ou trop rapide, fonctionnement du RIE aux limites de ses capacités.
- nécessité de recourir à un parc de stationnement auto distant contribuant à l'allongement du temps de trajet, exposant au risque de sûreté urbaine du fait qu'il est situé au Stade de France dans une zone perturbée par les manifestations de masse et les excès qui en découlent. (voir au §9 ci-dessous).

La surface utile nette par poste de travail est insuffisante pour garantir des conditions de travail appropriées aux salariés. Par ailleurs, elle ne respecte pas la norme NF NFX 35-102.

Une querelle d'experts entretenue par les conseillers de la Direction a porté à la fois sur les modes de calcul et l'applicabilité de la norme. La première dé-densification a apporté une amélioration, mais une incertitude demeure sur le caractère suffisant des surfaces consacrées aux espaces de travail et sur la façon dont les espaces de circulation empièteront ou non sur ces espaces de travail.

Un certain nombre des constatations faites par l'inspection du travail le 14 septembre et rappelés dans la lettre citée en document de référence restent valables au vu des éléments disponibles lors de la réunion du 18 décembre 2009, à savoir que :

«- la Direction ne justifie toujours pas de la nécessité d'aménagement des locaux en open-space de façon générale ni de l'adéquation entre l'organisation spatiale avec l'organisation de chaque service. La distribution d'un document intitulé « schéma relations fonctionnelles » constitue un premier élément d'information mais ne saurait, à lui seul, expliquer en quoi



l'organisation spatiale coïncide avec l'organisation du service. Des éléments complémentaires et précis devront donc être communiqués sur ce point.

Au vu de ce qui précède, il m'apparaît que les informations communiquées au CHSCT ne lui permettent pas, à ce jour, de se prononcer en toute connaissance de cause sur la première phase d'aménagement des locaux de l'immeuble Balthazar. Je vous demande donc de compléter l'information du CHSCT en lui communiquant, notamment, les éléments cités ci-dessus, et lui permettant d'exercer sa mission d'analyse et de proposition (articles L 4612-1 et L 4612-8 du Code du travail).»

Les commentaires de l'inspection du Travail cités ci-dessus restent entièrement applicables même après dé-densification.

«2. Sur le ratio d'occupation

.../..

Pour obtenir ce calcul, l'expert a additionné les surfaces de bureaux et celles réservées aux open-space, c'est-à-dire les surfaces dédiées à des postes de travail. A contrario, il a exclu les surfaces dédiées aux espaces partagés de travail (isoloirs, bidrooms), conformément aux prescriptions de la norme NF X 35-102. Il est en effet exclu que soient incluses dans le calcul les surfaces dédiées aux espaces partagés, lesquelles, comme le souligne l'expert, ne se substituent pas aux postes de travail mais ont notamment vocation à pallier les inconvénients de l'aménagement en open-space.

Il apparaît donc, au vu de ces résultats, que l'organisation projetée ne respecte pas les surfaces minimales recommandées par la norme.

Je vous rappelle si besoin les obligations qui vous incombent en votre qualité d'employeur, de maître d'ouvrage et d'utilisateur des futurs locaux :

Article L4211-1 du code du travail :

« - 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. » Il appartient au maître d'ouvrage de respecter les règles de conception des locaux de travail définies aux articles R 4211-1 à R 4217-2 du code du travail. En ce qui concerne l'aménagement des lieux et postes de travail, l'article R 4214-22 prévoit :

« - Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste. »

Si la norme NF X 35-102 n'est pas en soi contraignante, la circulaire du 14 avril 1995, relative aux obligations qui incombent aux maîtres d'ouvrage en matière de conception de locaux de travail y fait expressément référence en ce qui concerne la dimension des locaux. Ainsi, faisant référence à l'ancien article R235-3-16, devenu R 4214-22 du code du travail, la circulaire précise : « Cet article fixe les objectifs sans préciser de dimensions minimales. Chaque fois que des normes spécifiques existent, elles seront prises pour références. On peut citer notamment la norme NF X 35-10 « dimensions des espaces de travail en bureau ».

Or, il apparaît que le projet d'aménagement des espaces de travail, tel que présenté aujourd'hui, ne respecte pas ces dimensions minimales prescrites, en contradiction avec l'article précité, pénalement sanctionné.»



.../...

Le CHSCT relève que malgré une dé-densification de 3% (- 59 postes de travail /1984 postes de travail initiaux) les remarques de l'Inspection du Travail restent pertinentes et applicables en ce qui concerne les ratios et qu'elles n'ont pas reçues de réponse satisfaisante à ce jour.



3) Sécurité Incendie potentiellement problématique

Synthèse :

Les conditions de sécurité incendie présentent des lacunes et l'effectif maximum autorisé sur le site est pratiquement atteint avec l'installation des postes de travail fixes (cet intitulé reprend une citation extraite du rapport ISAST phase 2)

Exposé des motifs principaux :

Les autorisations données jusqu'à présent pour le bâtiment en matière de sécurité incendie ont été accordées avec des plateaux vides, sans les aménagements intérieurs. (à l'étape du permis de construire correctif)

L'effectif est déterminé par le Chef d'Établissement, à l'heure actuelle seul le nombre de postes de travail est connu, mais l'effectif total concerné par la sécurité incendie doit inclure les occupants temporaires des locaux, les visiteurs etc. L'expert ISAST appelle dans son rapport à la vigilance sur les points suivants :

Dans l'aile A le nombre de postes de travail est exactement égal à l'effectif autorisé tel que reflété dans le permis de construire modificatif. Il n'y a pas de marge disponible. Sur l'aile B la marge est faible.

La prise en compte de la question de l'évacuation incendie en CHSCT n'a pas examiné l'impact de l'occupation du rez-de-chaussée. Le CHSCT attire l'attention de la Direction sur le fait qu'en cas d'événement commercial, professionnel ou festif, organisé par la Direction, un nombre important de visiteurs peut être accueilli dans les salles du rez-de-chaussée : l'auditorium a une capacité de 135 places assises (nombre de places debout indéterminé), la salle de réunion espace cocktail une capacité d'accueil de 44 personnes, l'espace démonstration et deux "show rooms", la cafétéria du rez-de-chaussée, chacun de ces espaces ayant une capacité d'accueil non précisée. Les postes de travail permanent incluent le service de santé, le gardiennage, la logistique et la conciergerie, les personnels de cuisine et de restauration, etc. Une évaluation devra être communiquée au CHSCT.

On peut envisager d'apporter une pondération en considérant un taux de remplissage effectif des postes de travail inférieur à 100%. Pourtant, comme le nombre de postes de travail du bâtiment est en limite du nombre de l'effectif maximum autorisé au vu des réglementations incendie, il y a un risque de dépassement permanent. Même si le bâtiment n'est pas classé comme un établissement accueillant du public, le nombre des visiteurs peut être important. Il est particulièrement significatif lors de ces manifestations. Une des conséquences pourrait en être pour le Chef d'Établissement d'être contraint de refuser que des salariés rejoignent leur poste de travail en cas de présence importante de visiteurs ou l'inverse !

Le CHSCT fait remarquer que compter sur un taux d'occupation inférieur à 100% pour être en mesure d'accueillir les visiteurs sans prise de risques, relève de la responsabilité pénale du chef d'Établissement.



4) Postes de travail en "espaces ouverts" inadaptés au travail

Synthèse :

Le choix architectural consistant à privilégier la distribution des postes de travail sur des espaces ouverts est inadapté aux réalités quotidiennes du travail des salariés et dégrade les conditions de travail de plusieurs centaines de salariés.

Exposé des motifs principaux :

- Les salariés ont pour leur grande majorité besoin de calme et de concentration pour réaliser des tâches complexes avec un usage intensif et continu de communications téléphoniques internes et externes et la nécessité de travailler en liaison avec des collègues ou des partenaires qui diffèrent régulièrement selon la nature des projets qu'ils ont à traiter.
- Sur la demande insistante du CHSCT, les grands Open Space regroupant de 15 jusqu'à 20 personnes ont été supprimés des plans. Cependant, le nombre de postes de travail regroupés, au sein d'un même espace ouvert est encore trop souvent bien trop élevé : à titre d'exemple, 340 salariés soit 18,6%, seront conduits à travailler des Open space, comportant plus de 10 positions de travail,
- Les regroupements en Open Space ne sont pas justifiés par la nécessité de réaliser en continu du travail coopératif par équipe de 10 ou plus.
- Une nette dégradation des conditions de travail en résulte à la fois pour les salariés du Fulton très peu nombreux à travailler en Open-Space actuellement et pour ceux d'e-magine.
- De manière paradoxale, le choix de la configuration Open Space est présenté par la Direction de l'entreprise comme une incitation à mieux travailler en équipe, et la Direction indique en même temps que pour ne pas déranger leur collègues, les salariés désirant travailler seuls ou en groupe devront se replier sur des espaces cloisonnés séparés. Il s'agit d'isoloirs (sic!) de cabines vitrées non réservables très exiguës ayant une capacité très réduite (max. 4 personnes) ou des salles projets. Elle indique que dans les Open Space un apprentissage du vivre ensemble devra s'effectuer et qu'un code de bonne conduite devra être observé par les occupants, y compris par ceux qui y travaillent pour que leur travail ne dérange pas le travail des autres.

La lettre de l'Inspection du Travail mentionne les faits suivants :

«3. Sur l'organisation cl» travail

Le concept d'aménagement projeté est le suivant: les plateaux de travail de l'immeuble « Balthazar » seront aménagés en bureaux paysagers (open space), en quelques bureaux individuels ou collectifs et en des espaces partagés (salles de réunion, isoloirs, salles projets, bid rooms).»

.../...

«Si ce n'est la volonté affirmée de la Direction de privilégier ce mode d'organisation du travail afin de faciliter les échanges des collaborateurs, dont fa plupart travaillent en mode projet, il n'est cependant pas justifié de l'adéquation de l'organisation spatiale à l'organisation du travail de chaque service.



Or, ce projet impacte de façon très substantielle l'organisation du travail et les conditions de travail de la grande majorité des collaborateurs de SCE. J'ai bien noté l'engagement de travaux d'analyse des risques psychosociaux, qui permettront d' « accompagner les salariés » dont les conditions de travail se trouveraient dégradées.

- *Cependant, l'obligation qui vous incombe, en votre qualité d'employeur, est, conformément aux dispositions de l'article L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, par, notamment, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,*
- *d'éviter les risques*
- *évaluer les risques qui ne peuvent être évités*
- *adapter le travail à l'homme.*

Par conséquent, l'évaluation des risques qui seraient induits par un changement d'organisation doit se réaliser en amont et doit permettre, si les résultats concluent à la présence de risques graves, de modifier cette organisation.»

Les conclusions du premier rapport ISAST indiquaient :

«L'efficacité toute relative des nouveaux espaces partagés non réservés prévus dans le cadre de ce projet pour pallier les nuisances de l'Open Space» et que «Les évaluations des besoins pour les salles de réunion et les moyens de support restent à effectuer»

ce qui n'a pas été fait en date du 18 décembre 2009.

Il est symptomatique de constater à cet égard que le CHSCT n'a pas reçu de réponse de la Direction de l'Entreprise aux remarques et objections formulées par un cadre salarié, chef d'une équipe qui a fait état dans une longue lettre très argumentée des difficultés que lui causerait le travail en Open Space. La Direction a indiqué avoir reçu et écouté cette personne, mais les points qu'il a soulevés concernant les conditions de travail et l'organisation du travail n'ont pas été abordés, ni débattus en CHSCT et les réponses aux questions soulevées dans sa lettre n'ont pas été fournies au CHSCT. Au demeurant, la configuration des lieux de travail qui lui seront dévolus ainsi qu'à son équipe semble ne pas avoir été modifiée substantiellement après qu'il eut formulé ses remarques.

Le CHSCT relève que malgré un dé-densification de 3% (- 59 postes de travail /1984 postes de travail initiaux) les remarques négatives de l'Inspection du Travail restent pertinentes et applicables en ce qui concerne l'organisation du travail et qu'elles n'ont pas reçues de réponse satisfaisante et que la dégradation des conditions de travail à venir est considérable.



5) Ambiance acoustique interne critique, insuffisamment caractérisée et choix de matériaux problématique

Synthèse :

L'ambiance acoustique interne est insuffisamment caractérisée. En l'état actuel, de ce que l'on peut prévoir au vu des premières études, elle est très inadaptée au travail.

Exposé des motifs principaux :

- Le choix d'utiliser de manière exclusive des cloisonnements en verre crée un risque majeur de réverbération et de réflexion des bruits internes dans les enclos. Les études et les mesures conduites n'ont pas permis d'évaluer le confort ou l'inconfort acoustique résultant des bruits internes. La durée de réverbération des bureaux et les Isollements aériens entre les bureaux simple vitrage ne sont pas conformes à la norme HQE. C'est semble-t-il le cas des points phones. Le rapport de Diakustic est alarmant sur la capacité du bâtiment à accueillir des personnes au travail. Il semble indiquer qu'il faudrait être silencieux dans les bureaux les salles de réunion et les points phones. Ceci est exprimé par le commentaire de la page 12/48. *«Du point de vue de la sensation auditif, les bureaux 2 trames, la salle de réunion et les plateaux sont "brillants", la réverbérance est clairement ressentie. Dans les bureaux la sensation est plus importante. Cette situation peut convenir sous réserve que les utilisateurs adoptent un comportement silencieux (la brillance amplifie plus rapidement les bruits, ce qui devrait entraîner une gêne sonore plus importante).»* Face à une telle affirmation de l'expert, le CHSCT s'inquiète légitimement sur la capacité des absorbeurs de sons qui seront ajoutés au plafond à rétablir un environnement acoustique qui convienne au travail.
- Les sources connues de bruit telles que ventilation climatisation, ordinateurs, sonneries de téléphones (fixes et mobiles), conversations téléphoniques et conversations ordinaires multiples, déplacement de sièges, claquements de porte, etc. n'ont pas été recensées ni simulées. Selon le rapport ISAST phase 2 *"Les prélèvements sonores réalisés dans sur l'existant (immeubles Fulton et e-magine) ont permis de mettre en lumière les problèmes de bruits afférents aux activités des personnels en fonction des types de bureaux. On peut redouter que ceux-ci ne s'aggravent dans les futurs espaces de travail."*
- La transmission du bruit interne d'un open space à l'espace voisin n'a pas été évaluée
- Les enclos d'Open Space n'ont pas de portes
- Il n'y a pas eu d'arbitrage ni d'engagement précis et définitif sur la mise à disposition ou non par l'entreprise de casques téléphoniques individuels avec ou sans dispositif d'atténuation de bruit de fond avec ou sans fil, ni de protocole d'utilisation, etc.
- Bien que l'entreprise ait décidé à la demande pressante du CHSCT, d'équiper les plafonds d'un faux plafond absorbeur de sons, il n'est pas possible, à ce stade, d'en anticiper l'efficacité. Le CHSCT n'est pas en mesure d'évaluer s'il faudra en sus avoir recours ou non, à une absorption supplémentaire des sons. L'application de matériaux absorbants de sons sur les parois verticales est rendue virtuellement impossible par le choix systématique de cloisons de verre. Si cela s'avérait nécessaire, le changement des cloisons de verre par des cloisons comportant ou constitués par des matériaux absorbants alvéolaires constituerait une solution induisant des travaux de grande ampleur perturbant le service. Le CHSCT estime d'une part que le risque de faire emménager les salariés dans des locaux constituant des chambres d'écho est



préoccupant. Il exprime d'autre part ses craintes quant à la capacité de corriger *a posteriori* cette caractéristique des locaux.

- L'adaptation des postes de travail aux personnes souffrant d'une déficience auditive n'est pas prévue. Compte-tenu des risques évoqués ci-dessus, il conviendrait d'y attacher une attention toute particulière.



6) Aménagement déficient du cabinet médical

Synthèse :

L'aménagement du cabinet médical est déficient sur de nombreux points.

Exposé des motifs principaux :

- Orientation des postes de travail des Médecin du Travail, la question doit être résolue en tenant compte de l'éclairage naturel et du fait qu'il conviendrait d'éviter absolument la circulation des patients dans le dos du médecin (désagrément +vue sur son écran d'ordinateur).
- Absence de cloisonnements pleine hauteur de la zone d'accueil où sont situés les infirmiers ne permet pas de garantir pas la discrétion appropriée lors des échanges entre le personnel infirmier et les salariés accueillis lors de leurs visites ou demandes d'assistance ou de soins.
- Accessibilité des Personnes à Mobilité Réduite au cabinet du médecin apparemment impossible pour l'un des deux cabinets

Source : Réunion CHSCT du 18 décembre 2009.



7) Insuffisance des locaux en matière d'hygiène

Synthèse :

Vestiaires et douches sont insuffisants et les sanitaires mal répartis.

Exposé des motifs principaux :

Le site manque de vestiaires. Les équipements sanitaires sont suffisants en nombre mais mal répartis par sexe et par niveau. Le nombre de douches insuffisant pour satisfaire les besoins des salariés venant travailler en vélo en période chaude, ou pratiquant une activité sportive hors structure indépendante, jogging (par exemple) Voir rapport ISAST phase 2.





8) Accroissement des temps de trajet

Synthèse :

L'étude des accroissements des temps de trajet est incomplète et peu fiable. Les palliatifs et ajustements des conditions de travail pouvant ou devant être étudiés ou négociés avec les partenaires sociaux n'ont pas été portés à la connaissance du CHSCT.

Exposé des motifs principaux :

Une première analyse effectuée par EMS (cf. doc de référence) a constaté un rallongement des temps de trajet domicile/lieu de travail pour plus de 70% des salariés.

L'allongement des temps trajets consécutifs au déménagement doit prendre en compte la totalité des salariés, ce qui n'a pas encore été réalisé. Il manquerait l'évaluation de 15 à 20% des salariés (nombre à confirmer)

L'accroissement des temps de trajet doit tenir compte de l'état de dégradation des matériels et des voies, de la saturation des réseaux RER et des aléas et dérèglements nombreux qui les affectent, ce qui n'a pas été quantifié à ce jour tout étant basé sur un fonctionnement totalement normal de ce moyen de transport.

La simulation par le calcul des accroissements des temps de trajets des salariés habitant hors de la région parisienne ne donne pas des résultats jugés probants faute de la prise en compte précise du temps de trajet hors région parisienne. Elle devrait être revue.

L'évaluation complète de l'allongement des temps de trajet reste encore à faire en l'étudiant de manière réaliste. Il est aussi nécessaire de quantifier l'impact des manifestations publiques drainant les foules à la fois sur le réseau des transports en commun et le réseau routier et les limitations de circulation et de stationnement imposées par les forces de l'ordre.

La seule mesure proposée par la Direction consiste à appliquer la Directive dite DG46 qui prévoit le versement d'une prime unique progressive, plutôt modeste qui ne diminue en rien la dégradation des conditions de vie des salariés qui s'étalera sur des années. Cette mesure est peu significative, voire dérisoire par rapport aux difficultés créées à de très nombreux salariés du fait de l'éloignement de leur lieu de travail à l'initiative de l'entreprise.

L'aide au covoiturage n'est pas mise en place.

À ce jour, à la connaissance du CHSCT, le recours au télétravail (voir le § suivant) exceptionnel pour cet objet, et le recours aux sorties anticipées n'a pas été organisé avec les managers, ni documenté par des accords entre les partenaires sociaux.



9) Recours au télétravail inopérant

Synthèse :

Défaut constaté d'une déclinaison locale de l'accord national relatif au télétravail et absence de facilitation du recours au télétravail pour les salariés volontaires.

Exposé des motifs principaux :

À ce jour, il n'y a pas d'engagement précis de la Direction sur ce point permettant, par exemple, de connaître ou d'anticiper le nombre de salariés qui pourront avoir recours au télétravail pour pallier les inconvénients liés à l'accroissement de leur temps de trajet et éviter d'être soumis, par exemple, à la fois aux aléas des lignes RER B et D et des manifestations publiques massives du Stade de France.

Le CHSCT ne s'est pas vu communiquer une déclinaison locale de l'accord national télétravail (accord groupe FT daté du 16 juin 2009) qui soit en lien avec le déménagement. Cette déclinaison permettrait pourtant de soumettre moins de salariés aux conséquences néfastes de l'allongement des temps de trajet. Il pourrait s'agir en effet de donner par anticipation aux responsables d'équipe (managers) des directives pour qu'ils prennent en compte le télétravail dans l'organisation du travail qui prévaudra après le déménagement.



10) Accroissement des risques liés à la sûreté urbaine

Synthèse :

Les risques d'agressions diverses, de violences et de vol avec violences (vol à l'arraché, vol à la portière, etc.) sont importants au voisinage du Stade de France, dans les transports en commun et sur les trajets conduisant au bâtiment Balthazar.

Exposé des motifs principaux :

A l'exception d'une mesure consistant à inviter les forces de police à informer les salariés sur le site pour briefier les salariés, les mesures en réduction de risques n'ont pas été inventoriées, ni préparées de manière adéquate par la Direction de l'entreprise qui n'a donc pas été en mesure de les soumettre au débat au sein du CHSCT.

Les mesures proposées par des salariés et par le CHSCT telles que les aménagements d'horaires, les mesures de convoyage ou d'escorte n'ont pas donné suite à des décisions qui aboutissent à une diminution perceptible des risques encourus par les personnels lors de leurs trajets journaliers.

Le CHSCT n'a pas eu à connaître de dispositions pratiques prises par l'entreprise et ayant une influence sensible sur la diminution de ces risques.



11) Risques psychosociaux associés au déménagement

Synthèse :

Les risques psychosociaux associés au déménagement ont fait l'objet d'une évaluation insuffisamment approfondie et n'ont pas fait l'objet de mesures de prévention à la hauteur du risque. Le contexte général des risques psychosociaux au niveau du Groupe France Télécom et les travaux d'enquête menés par Technologia n'ont pas encore été mis en rapport avec le projet de déménagement. Les membres du CHSCT ont été mis sous pression.

Exposé des motifs principaux :

Il est constaté par le CHSCT que la mise en place de modifications architecturales pour éviter ou rendre difficile les chutes de personnes dans l'atrium du bâtiment semblent appropriées à la situation.

Une grille d'analyse ou plutôt d'identification des risques psychosociaux a été élaborée. Cependant, faute de temps, et du fait de la surcharge de travail qui leur a été imposée, le CHSCT et le CE et leurs commissions spécialisées n'ont pas eu le temps matériel de faire progresser l'élaboration des mesures en réduction de risque à un niveau jugé suffisant. Le support d'une étude confiée par la Direction à Technologia a été décidé mais pas encore mis en œuvre.

La gestion de ce projet, par la Direction de l'Entreprise a démontré une constance dans la fourniture tardive des données qui a mis ou met en péril le déménagement et l'hébergement des salariés au Fulton et a fait obstacle à une analyse, complète et sereine des conditions de travail qui prévaudront dans les futurs locaux.

Les membres du CHSCT ont été confrontés à une double difficulté de compréhension. Il s'agit d'une part de la complexité du système décisionnel de la Direction en matière de déménagement qui s'est traduit par l'impossibilité pour les membres du CHSCT et peut être pour le Président du CHSCT lui-même de savoir à qui référer des blocages et où exercer des recours. D'autre part, l'opacité des circuits décisionnels a perduré. Une certaine imprécision et un certain nombre d'hésitations ont été perceptibles et peuvent être attribuées à la complexité de la répartition des tâches et responsabilités et des capacités décisionnelles entre la direction de SCE, Mme Barbara Dalibard, le chef d'Établissement M. Charles Georghiu, la Direction de l'Immobilier du Groupe (DIT) la Directrice des ressources humaines Mme Élisabeth Belois-Fonteix, M. Jérôme Goulard Président du CHSCT pour ne citer que les principaux interlocuteurs de l'entreprise. Il faut y ajouter les nombreux responsables des sociétés intervenantes et experts. Le Président du CHSCT n'a pas permis au Comité de disposer d'un dialogue fluide avec les responsables dotés du pouvoir de décision suffisant pour traiter rapidement les enjeux majeurs. Le CHSCT a pu s'interroger sur la compétence du cabinet d'architecture Projective par rapport à ce genre de projet d'aménagement.

Le CHSCT de Fulton e-magine a eu une activité et une sollicitation exceptionnellement élevées au cours de l'année 2009 du fait du traitement simultané des événements suivants qui se sont surajoutés au projet de déménagement déjà très lourd en lui-même :

- survenance du harcèlement moral de plus de 12 salariés de l'Agence Grands Comptes Gouvernement et Institution, déni de l'entreprise,
- diagnostic psychosocial sur la même entité réalisé, avec difficultés, sous la conduite d'un comité de pilotage impliquant les membres du CHSCT,



- survenance du suicide d'une de nos collègues de Fulton e-magine travaillant à l'Agence Grands Comptes Banques Assurances,
- survenance du suicide d'une de nos collègues de SCE travaillant à Médéric avec laquelle de nombreux salariés de Fulton e-magine travaillaient
- participation de plusieurs membres du CHSCT Fulton e-magine aux travaux nationaux (Comité de Pilotage de la mission Technologia notamment) liés à la crise sociale déclenchée par la mise au jour de la succession des suicides affectant les salariés du groupe
- démission et remplacement différé du Médecin du Travail titulaire, membre de plein droit du CHSCT Fulton e-magine
- l'activité du CHSCT Fulton e-magine s'est traduite par une présence renforcée de l'Inspection du Travail qui a constaté en direct de nombreuses insuffisances et dysfonctionnements de l'instance imputables à la Direction de l'entreprise. Ces faits ce sont traduits par des rappels à l'ordre multiples et deux procès verbaux.

La réunion du CE de SCE du 15 octobre 2009 a alerté la Direction sur les difficultés rencontrées par le CHSCT dans l'exercice de sa mission : une élue a fait état de pressions inadmissibles de la part de la Direction sur les membres du CHSCT. Une autre élue confirme que les CHSCT ont été très violents et que l'un d'entre eux a duré huit heures. Cette séance du CE a été l'occasion de rappeler que le CHSCT n'avait pas émis d'avis motivé sur ce projet de déménagement, faute de disposer des réponses attendues aux questions posées par l'Inspection du Travail et faute pour le Comité d'avoir obtenu un satisfecit de l'Inspection du Travail sur la complétude des réponses ce qu'il a estimé être une condition indispensable pour pouvoir statuer en connaissance de cause.

Il convient de noter que du fait

- de la surcharge de travail imposée à ces instances, (masse et complexité de la documentation, nombre, horaires et durées des réunions de CHSCT et des commissions,
- du travail sous la pression du calendrier du fait de la fin du bail et du risque d'avoir des salariés à la rue,
- de l'intensité des rapports de force qui ont présidés aux échanges entre les représentants du personnel et ceux de la Direction,
- de l'inamovibilité absolue des positions et des options prises par la Direction et par son architecte durant les 7 premiers mois du processus d'information consultation,

l'épuisement de type burn-out a affecté fin 2009 un membre du CHSCT et du CE conduisant à un arrêt de travail et mis à risque un autre membre de ces mêmes entités. Certains salariés représentant la Direction ont également été soumis à rude épreuve du fait de la surcharge de travail.

Le nombre de membres du CHSCT participant aux réunions n'a pas cessé de diminuer au cours de l'instruction du dossier, jusqu'à atteindre en fin d'année le nombre minimal de deux élus en deçà duquel il aurait été déraisonnable de continuer les travaux.

Au vu de ce qui précède, il est clair qu'il est à la fois incompréhensible et inadmissible que le secrétaire du CHSCT se soit vu refuser à plusieurs reprises par la Direction tous les types d'assistance à la prise de notes que le comité a proposé ou suggéré (aide d'une tierce personne, utilisation d'un magnétophone). Ces refus ont constitué un obstacle au fonctionnement du CHSCT et constitué une surcharge de travail considérable en temps contraint qui a mis à risque la santé du Secrétaire.



La Direction de l'Entreprise n'a pas pris la pleine mesure de la complexité du projet pour ce qui concerne les échanges d'information à entretenir avec les membres du CHSCT et leurs experts. La gestion documentaire était plutôt médiocre : documents Powerpoint édulcorés, expertises détaillées non fournies systématiquement, plans fournis au format A4, copies fournies sous version papier seule sans version électronique ou vice versa...

En conséquence, le CHSCT continue à alerter sur les risques psychosociaux encourus par tous les membres du CHSCT. Un planning prévisionnel des activités futures du CHSCT devrait être préparé conjointement pour l'année 2010. Il devra comporter le nombre et dates de réunions de visites de site, etc.

Le CHSCT exprime une inquiétude au sujet des risques encourus par les salariés des services logistiques et de toutes les personnes en charge du suivi du déménagement pendant toute la période avant, pendant et après le déménagement. A ce jour, à la connaissance du CHSCT, seul le renfort de l'équipe logistique et un service de conciergerie (dont il conviendrait de préciser aux membres du CHSCT les rôles et fonctions) sont prévus.

Du point de vue du CHSCT, les risques psychosociaux concernent l'ensemble du personnel devant déménager. Ils doivent faire l'objet d'une étude particulière restant à venir. La responsabilité de l'entreprise est particulièrement engagée par ce type de risques du fait du grand bouleversement que représente ce déménagement dans la vie quotidienne des salariés.

Ce bouleversement se surajoute à la crise sociale affectant France Télécom et à la crise de Direction notamment celle qui est perceptible par le départ annoncé ou prévisible de hauts dirigeants et des successions attendues à la tête du groupe.

Les travaux d'IAPR et de Technologia devront être mis en relation avec le déménagement.

Il n'existe pas de document unique d'évaluation des risques spécifique au périmètre du CHSCT Fulton e-magine qui s'applique pourtant à 1600 salariés. A défaut, le document qui pourrait s'y substituer pour partie, car ne comportant de déclinaisons locales, est le document unique global de SCE qui s'applique à près de 6000 salariés sur plusieurs dizaines de sites.

Le CHSCT invite la Direction à se mettre en conformité avec Article R4121-1 du Code du Travail :

«L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.»

Au sens de l'Article R4121-1, susmentionné "Fulton e-magine" constitue bien à la fois une unité de travail et un établissement. Il en sera de même pour "Balthazar".

En date du 18 décembre, le document unique de SCE n'inclut pas, à la connaissance du CHSCT Fulton e-magine la mention des risques psychosociaux en lien avec le projet de déménagement, alors qu'ils sont de toute évidence de première importance et concernent un effectif nombreux.

L'entreprise est invitée à se mettre en conformité avec l'Article R4121-2 du Code du Travail qui stipule que :

«La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;



2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.»

Les alinéas 2° et 3° obligent l'Entreprise à procéder à la mise à jour du DUER.

Le CHSCT propose à la Direction de préparer dès que possible la constitution d'un Document Unique d'Évaluation des Risques applicable au périmètre de l'établissement "Balthazar".

Enfin, il n'est pas inutile de préciser que le projet de déménagement objet de ce document représente plus de 50% des effectifs actuellement identifiés comme étant soumis à mobilité forcée au sein du Groupe France Télécom.



12) Divers

Les conditions de travail à l'extérieur du ou des gardiens chargé du contrôle des entrées et sorties du parking doivent être revues, le CHSCT a suggéré la mise à disposition d'une guérite climatisée/chauffée et est en attente d'une réponse de la Direction.





13) Rendu de l'avis négatif

En date du 18 décembre le CHSCT a pu disposer d'une quantité d'information considérable lui permettant de formuler un avis négatif sur le projet de déménagement vers La Plaine Saint-Denis Stade de France dans le bâtiment dit "Balthazar". Cet avis est accompagné de propositions et réserves jointes en annexe 1.

Par ailleurs, le CHSCT prépare une contre proposition à ce projet de déménagement.





Annexe 1 : Propositions et réserves émises par le CHSCT

Confort climatique

Les conditions de confort climatique (température, vitesse d'air et hygrométrie) seront examinées en détail par le CHSCT de Balthazar une fois dans les lieux. Selon le rapport ISAST phase 2, l'ambiance thermique projetée répond à la réglementation en cours mais ne respecte pas la température d'hiver préconisée.

Confort Acoustique

Le CHSCT se réserve la possibilité d'examiner les dispositifs de mesures et les résultats des mesures acoustiques prévus en configuration réaliste une fois l'immeuble meublé et occupé après le déménagement.

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

Ce paragraphe se rapporte aux cafétérias d'étage. Selon l'article R4228-25 du Code du Travail, l'utilisation des locaux ou les emplacements permettant de se restaurer comme local ou emplacement de repos devra être soumis à l'avis du CHSCT. Cet avis ne pourra être rendu que lorsque la configuration précise des lieux aura été communiquée au Comité, avec en particulier, le descriptif détaillé et complet de l'ameublement, sièges, tables, etc. et des équipements situés dans ces locaux. Le Comité souhaite aussi disposer de tous les éléments lui permettant de caractériser la nature tranquille de ces locaux, absence de bruit, de passage, fermeture du local par une porte, serrure, etc. La salle de repos du Cabinet médical du rez-de-chaussée est utilisable en priorité pour les personnes ayant le besoin le plus pressant de repos et / ou de soins. Compte-tenu de la capacité de l'immeuble le CHSCT indique que le fait de disposer de locaux de repos répartis dans les étages est hautement recommandable notamment pour des éventualités telles que de légères malaises ou défaillances temporaires et sans gravité (telles que par exemple spasmophilie, hypoglycémie légère, etc.)

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

L'examen des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble des personnels temporaires et d'entreprises sous-traitantes devra faire l'objet d'un avis spécifique ultérieur. Entre autres, le CHSCT n'a pas encore eu l'opportunité de se pencher sur les conditions de travail des équipes de cuisine et de restauration et de gardiennage.

Points d'aménagements à revoir

Le CHSCT a demandé de prévoir dans l'angle de l'aile B à l'étage R+1 (agence B&A) une cloison évitant le dérangement de deux postes de travail par les flux de circulation des personnes.

L'implantation des armoires n'a pas encore été optimisée sur l'ensemble des niveaux de l'immeuble et il est souhaité que la préférence à donner au positionnement perpendiculaire aux fenêtres, d'armoires hautes adossées aux cloisons pleines soit systématisé.





Annexe 2 : Principaux documents de référence

- Comptes-rendus et Procès verbaux des CHSCT et des réunions des commissions spécialisées du CHSCT entre mars à décembre 2009
- Procès Verbaux du Comité d'établissement de SCE Orange Business Services
- Liste des questions se rapportant au déménagement posées via le CHSCT et le CE (environ 500)
- Rapport ISAST Phase I Rapport d'expertise CHSCT sur le projet de déménagement vers le bâtiment Balthazar (93210) du 24 août 2009
- Rapport ISAST Phase II Rapport d'expertise CHSCT sur le projet de déménagement vers le bâtiment Balthazar (93210) du 10 décembre 2009
- Lettre de l'Inspection du Travail du 5 octobre 2009
- Avis du médecin du travail en date du 24 septembre 2009 et du 18 décembre 2009.
- Liasse de plans dit stabilisés datés du 2 décembre 2009-12-19
- Diakustic : compte rendu de mesures acoustiques (Mesures du 23 juillet 2009 et du 2 septembre 2009)
- EMS" Étude d'impact du déménagement (simulation de l'accroissement des temps de trajet)
- norme NF NFX 35-102 Conception ergonomique des espaces de travail en bureaux
- diagnostic des tensions et risques psychosociaux à l'Agence DGC/GI
- rapports Technologia du 14 décembre 2009
- lettre d'un cadre sur l'inadaptation au travail de l'Open space

