

■ EDITO

Investir dans les lieux de travail

Une entreprise qui réfléchit à sa compétitivité et à son efficacité doit fournir à ses salariés des conditions de travail grâce auxquelles ils pourront exercer au mieux leurs talents. Et pour cela, il faut analyser le travail lui-même, dans toute sa diversité, pour concevoir des lieux adaptés :

- La concentration et l'attention ont besoin de silence.
- Le travail sur écran doit conduire à soigner l'éclairage, l'hygrométrie, la possibilité de se « dégourdir les jambes ».
- Le travail en équipe, la nécessité d'échanges permanents entre métiers différents supposent des lieux décloisonnés, favorisant la communication.

Lorsque les besoins des différentes situations de travail sont analysés, un cahier des charges est établi, confié à un architecte qui concevra les lieux de l'efficacité de demain.

Mais ce schéma idéal suppose une vision de long terme et des investissements immobiliers, deux éléments auxquels nombre d'entreprises renoncent sous la pression du court terme et de la contrainte financière.

Aussi, l'essentiel des locaux professionnels dépend aujourd'hui d'investisseurs qui les financent et les conçoivent pour un usage banalisé, avant de les louer. Il reste quelques marges de manœuvre sur le cloisonnement, mais la véritable adaptation des lieux à l'activité de travail n'est plus possible. Pourtant, un principe essentiel de prévention, rappelé par le code du travail, est bien « d'adapter le travail à l'homme ».

François Cochet

■ Harcèlement sexuel : une loi plus précise

Le Parlement a adopté le 6 août 2012 une nouvelle loi relative au harcèlement sexuel. Celle-ci donne une définition beaucoup plus précise des éléments constitutifs de l'infraction.

Le harcèlement sexuel consiste désormais dans le fait :

- de façon répétée, d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante,
- même de façon non répétée, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Elle modifie également le Code du Travail et aggrave les peines encourues. L'interdiction des discriminations liées au harcèlement sexuel qui existait déjà dans le Code du Travail ([article L. 1153-2](#)) a été modifiée. Ainsi, un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi, ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel, « y compris si ces agissements n'ont pas été commis de façon répétée ».

↳ [Le texte et la circulaire présentés sur le site du ministère de la justice](#)

↳ [le site : http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr](http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr)



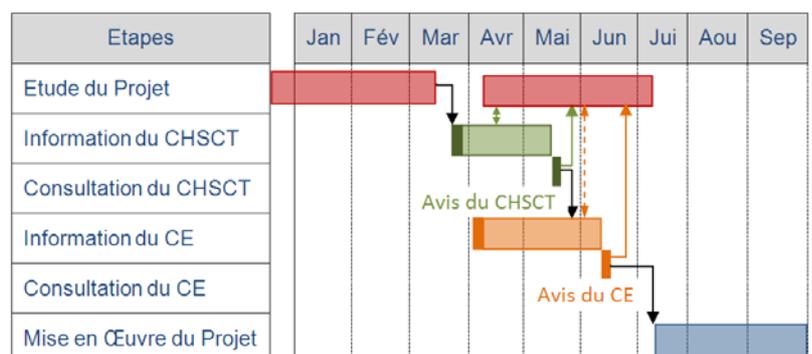
stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

■ Le CHSCT doit être consulté avant le CE

Nous en étions convaincus, mais par un [arrêt du 4 juillet 2012](#), la Cour de cassation a clos le débat : **le Comité d'Entreprise ne peut rendre un avis valable sans avoir pris connaissance de l'avis du CHSCT.**

Par ce même arrêt, la Cour de cassation déclare également recevable, l'action du CE pour contester la régularité de la procédure de consultation du CHSCT.

Rappel : lorsque le projet porte sur plusieurs établissements, cela implique la consultation, au préalable, de tous les CHSCT concernés ([Cass. soc. 30 juin 2010](#)).



■ Déménagement, réaménagement des espaces de travail, le CHSCT doit trouver sa place

De la stratégie financière aux enjeux de conditions de travail

Au fil de l'histoire, les espaces de travail n'ont cessé d'évoluer, participant aux modifications de la relation que nous entretenons avec notre activité de travail.

Ainsi, pour les activités dites « de bureau », l'espace de travail constitue un lieu d'exécution des tâches, mais aussi d'interactions sociales et, parfois, un lieu symbolique de l'exercice du pouvoir.

Depuis plusieurs années, on observe la mise en place de démarches de transformations des entreprises qui intègrent souvent l'immobilier comme un facteur de réduction des coûts.

Plusieurs études¹ montrent que **cette réduction des coûts immobiliers passe par une densification de l'espace de travail**. Cela se fait soit au travers de réaménagements, soit au travers de déménagements. Les entreprises ayant adopté ce dernier choix sont nombreuses :

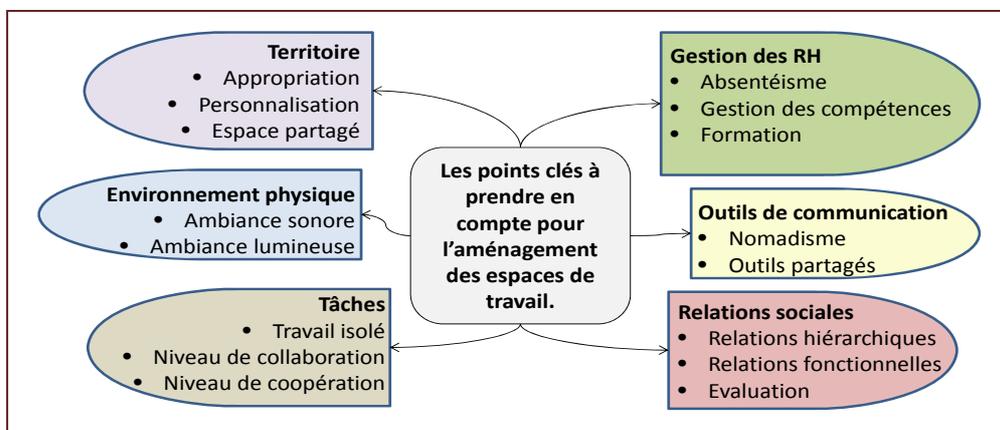
- Le **Crédit Agricole** va transférer 9 500 personnes vers Montrouge (92) par vagues jusqu'en 2013 (95% des postes de travail seront équipés de PC portable).
- **SFR** va regrouper par étapes (fin prévue en 2015), 8 500 salariés, en provenance de 4 sites, dans des locaux situés à St Denis (93).
- **La SNCF** déménage son siège social et regroupe en 2013 plusieurs Directions à St Denis (93). Plus de 2 000 personnes sont concernées.

Des impacts importants sur la qualité de vie au travail

Ces changements ne sont pas neutres pour les salariés. Après les relations sociales, **l'espace de travail est le second critère qui contribue à la qualité de vie**

Il convient dès lors de **considérer ce changement comme un projet important**, un projet d'entreprise qui doit être abordé dans toutes ses dimensions (cf. schéma).

Un tel projet concerne à la fois le CE et le CHSCT. Une mobilisation et une coordination



au travail².

Un déménagement peut générer des risques, être source d'anxiété ou modifier un équilibre parfois précaire entre vie professionnelle et vie privée.

Le travail constitue un cadre d'engagement et de sociabilité. Un changement de lieu, ou un réaménagement, va modifier rapidement et en profondeur les conditions de travail, dans plusieurs dimensions :

- Les conditions de réalisation du travail réel.
- Les relations sociales au travail : reconfiguration des collectifs, confrontation culturelle parfois (regroupement de plusieurs sites),
- Les relations à la hiérarchie.
- Les modes de coopération et de solidarité internes.

de ces deux instances permettront un débat sur les objectifs du projet et ses impacts sur l'entreprise et les salariés.

A quel moment le CHSCT doit-il intervenir ?

Le CHSCT doit s'emparer d'un projet de cette envergure le plus tôt possible afin d'engager un débat sur les conditions de changement pour les salariés, mais aussi **avoir des marges de manœuvre pour faire évoluer le projet**. Nous avons trop souvent vu des consultations de CHSCT alors que les plans ne pouvaient plus être modifiés.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent être associés à toutes les étapes du projet, des plans, jusqu'aux équipements même des bureaux.

Parmi les questions à (se) poser, plusieurs thèmes sont incontournables : quelle connaissance a-t-on de la situation cible ? Quelles sont les différentes étapes du projet ? Quels sont les gains escomptés ? Comment est piloté le projet ?

La question de la localisation du futur lieu de travail va amener des réflexions sur l'articulation vie professionnelle/vie privée. Les trajets domicile-travail vont évoluer, tous les salariés pourront-ils suivre sur le nouveau site ? Quelles alternatives sont proposées en termes de transports ?

Concernant les locaux, une confrontation des plans et organisations prévus **au travail réel et aux besoins des différents métiers concernés** est indispensable pour évaluer les aménagements proposés.

Se poser la question de la surface utile nette, avant même l'aménagement, peut permettre d'identifier le nombre de salariés concernés par le projet et de discuter en amont des choix

d'aménagement (open space, bureaux fermés, ...).

S'intéresser aux regroupements fonctionnels permet d'identifier la prise en compte des liens de travail existant entre les différents corps de métier.

Enfin, s'interroger sur les équipements prévus permet de discuter des besoins et attentes des salariés.

Un autre point de vue centré sur les salariés et leur travail

Trop souvent, les directions apprécient les projets sous des angles économiques, techniques et réglementaires. **Les CE et CHSCT se doivent alors d'interroger les dimensions sociales, organisationnelles, spatiales et ergonomiques de ces transformations.** Tous ces thèmes sont autant d'analyses que les élus des CHSCT peuvent prendre en charge ou faire traiter par un expert. Cette étude se fondera sur l'analyse du travail réel des salariés, leurs besoins,

tout en s'appuyant notamment sur des normes et recommandations existantes (INRS, AFNOR).

Un projet peut en cacher un autre...

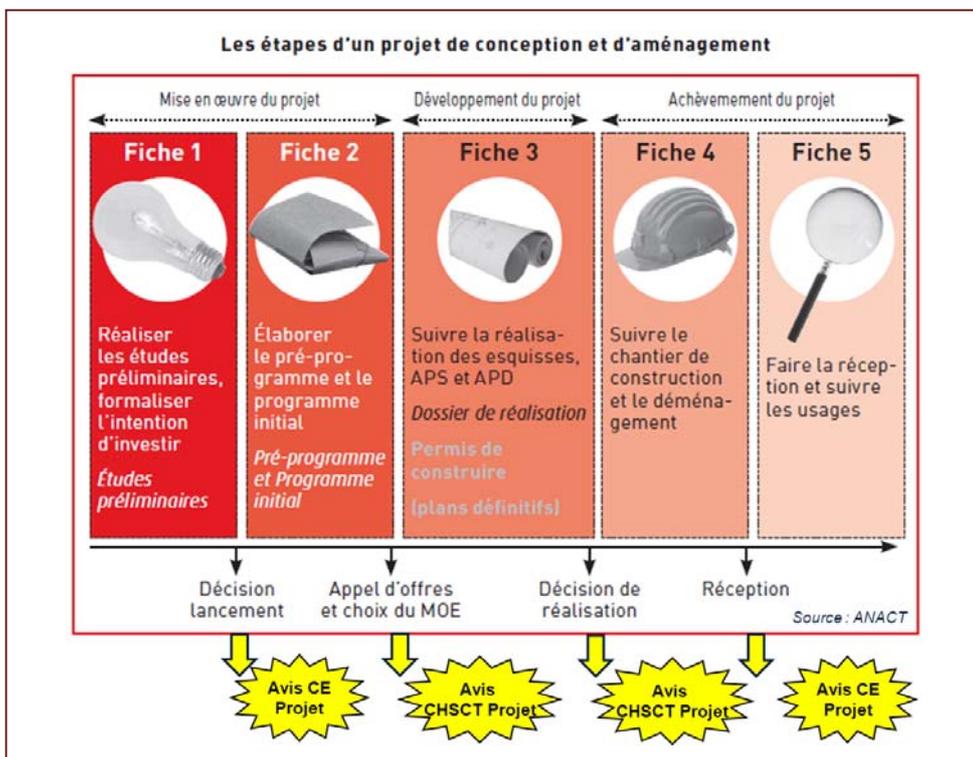
L'aménagement des espaces de travail est souvent au centre des préoccupations, mais il ne faut pas occulter les autres enjeux qui peuvent se révéler déterminants dans leurs effets sur les conditions de travail.

Dans les regroupements de sites par exemple : Quelles sont les évolutions fonctionnelles ? Quelles sont les synergies recherchées ? Comment gérer les différences de culture ? Comment les rôles et responsabilités évoluent ? Comment le travail est-il réparti ?

La question de la localisation du futur lieu de travail, notamment en cas d'augmentation du temps de trajet, peut aussi amener des réflexions sur le télétravail. De nombreux salariés revendiquent de pouvoir télé-travailler³. L'entreprise peut être tentée d'utiliser cette voie pour réduire le nombre de postes de travail à transférer, réduire les surfaces et, donc, les coûts.

Si un accord sur le télétravail est discuté, le CE et les Organisations Syndicales seront impliqués. Il convient cependant d'être vigilant, notamment au CHSCT. En rendant son avis, celui-ci pourra formuler des recommandations visant à éviter les écueils de cette formule : désocialisation, difficultés dans l'évaluation des salariés (donc dans la reconnaissance du travail) ...

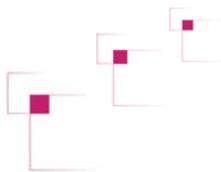
Jean-Mathieu Sassier



¹ Source : TNS Sofres, 2009, CSA La Foncière, 2011

² Source : Actineo

³ Source : Credoc, 2009



L'INTERVIEW

Ont participé à ce numéro :

François Cochet
Jean-Matthieu Sassier
Vincent Jacquemond
Céline Rossetti



La parole à Maria Vergeon Secrétaire de CHSCT chez L'Oréal.

En quelques mots, quel était le projet et quand avez-vous été consulté ?

Le projet de déménagement en question était un regroupement de 300 personnes de sites différents. Cela impliquait 7 CHSCT, accueillants et cédants.

Des groupes de travail ont été faits avec les collaborateurs et des représentants du personnel. Les travaux ont commencé. Et ce n'est qu'après tout cela que le CHSCT a été consulté.

Pourquoi avoir fait appel à un expert ?

Les groupes de travail et l'information au CHSCT n'ont pas été suffisants pour nous éclairer. Nous avons l'impression que le projet n'était pas clair, qu'il y avait des choses qu'on ne nous disait pas. Pour nous, il n'était pas viable. Nous avons des doutes sur la capacité des locaux à accueillir les personnes concernées et les développements futurs. De plus, la Direction nous donnait peu d'éléments sur l'aménagement des postes.

Le projet était trop important pour qu'on prenne les choses à la légère. Trois CHSCT n'ont pas rendu d'avis et ont demandé une expertise commune. Nous n'avions pas les compétences pour voir ce qui n'allait pas. L'expert a une vue d'ensemble et peut prendre du recul. C'est ce que nous voulions : de l'objectivité et des éléments concrets.

Qu'est-ce que l'expertise vous a apporté ?

D'abord sur le projet en lui-même : elle a permis de cibler les problèmes et de les définir clairement. Elle a aussi permis au CHSCT d'être plus impliqué via des réunions de suivi.

Ensuite, elle nous a permis de monter en compétences, sur la connaissance des normes, mais aussi sur la manière d'appréhender ce type de projet.

Ainsi, un second projet de réaménagement de locaux existants est en cours. Avant même d'être consultés, nous avons négocié auprès de la Direction un diagnostic sur le projet. Ceci a été accepté. Le diagnostic est réalisé par Secafi et apprécié par tous. Il nous permet de mettre en exergue des éléments auxquels personne n'avait pensé (ex. : éclairage différencié selon l'exposition et le travail réalisé). Nous avons aussi demandé à être consultés deux fois : sur le macro-zoning et sur le micro-zoning.

Les relations avec la Direction et le travail sur ce nouveau projet sont beaucoup plus sereines.

■ En bref

L'organisation du travail peut porter atteinte à la santé des salariés

Le tribunal de grande instance de Lyon a interdit à un employeur de mettre en œuvre une organisation du travail basée sur le « benchmark » et la mise en concurrence permanente des salariés entre eux. S'appuyant notamment sur les alertes du médecin du travail et une expertise demandée par le CHSCT, il a estimé que ce mode d'organisation du travail porte gravement atteinte à la santé de ceux qui y sont soumis.

↳ [Le jugement du TGI de Lyon](#)

668 accords d'entreprises 754 plans d'actions

Négociation sur la pénibilité : premier bilan, dressé par la Direction Générale du Travail.

La DGT estime que ces résultats, obtenus sur le 1^{er} semestre 2012, sont plutôt encourageants, même si les accords et plans d'actions étudiés ne prévoient pas toujours de mesures concrètes. Elle pointe également des désaccords entre partenaires sociaux sur le seuil des 50 % de salariés exposés.

Pour les entreprises où un accord a été signé, dans la plupart des cas, le CHSCT a été désigné comme organe de suivi de la mise en œuvre.

↳ [Le document sur le site du COR](#)

■ Agenda

Approche comparée des risques psychosociaux

16-17-18 janvier 2013 à Bordeaux

Approche comparée des RPS au travail - Démarche française et systèmes étrangers

↳ <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/news>

Cette lettre est éditée par SECAFI sous la responsabilité de François Cochet.

La réalisation de ce numéro a été pilotée par Vincent Jacquemond

SECAFI CTS – 20, rue Martin Bernard – 75013 PARIS – 01.53.62.70.00 – www.secafi.com

Pour vous abonner ou pour tout renseignement complémentaire : lettre.chsct@groupe-alpha.com