

CHSCT : Retour sur les consultations relatives aux différents aménagements de locaux :

Malgré la période estivale, l'activité sociale de la DUA est restée, au cours du mois de Juillet 2013, soutenue :

Entre le 27 Juin et le 23 Juillet 2013, les membres du CHSCT ont été consultés sur différents projets d'aménagements ou réaménagements de locaux :

- 27/06/2013 : Réaménagement des locaux de la Délégation Nationale & de Levallois dans le cadre d'Ambition 2013.
- 23/07/2013 : Réaménagement des locaux de l'espace « Délégation Régionale » de Marseille & Aménagement des nouveaux locaux du CGEA de Lille.

⇒ **Réaménagement des locaux de la Délégation Nationale & Levallois Perret : avis délibératif négatif** de la CFE-CGC : vous trouverez ci-joint la déclaration qui a accompagné cet avis.

26/06/2013 1/2 CFE-CGC LES METIERS DE L'EMPLOI - CHSCT EXTRAORDINAIRE 27 JUIN 2013

Information Consultation relative aux projets de réaménagements des sites de LEVALLOIS et HAUSSMANN dans le cadre d'AMBITION 2013.

Les représentants du personnel, membres du CHSCT sont appelés à rendre un avis suite aux informations consultations de ce jour, relatives aux réaménagements des sites de LEVALLOIS et HAUSSMANN dans le cadre de la nouvelle organisation découlant du projet appelé AMBTION 2013.

En préambule, il nous paraît nécessaire de rappeler que pour la CFE-CGC, le bien-être au travail et la qualité des conditions de travail doivent primer sur l'approche économique des dossiers d'aménagements ou de réaménagements d'espaces à usage professionnel.

A ce titre, sur le plan méthodologique il est essentiel que, nonobstant les obligations légales minimales de l'employeur en matière de consultation, une phase préalable de dialogue

s'instaure afin de permettre à chacun des acteurs concernés par le changement d'être informés, de connaître les contraintes qui pèsent sur les arbitrages, mais également d'exprimer ses besoins, ses attentes.

Cette phase de dialogue et d'information n'a pas été réalisée sur les deux dossiers qui sont soumis à consultation, et nous le regrettons vivement ; il paraît difficile d'emporter l'adhésion dans un tel contexte.

A titre d'exemple sur le site de Levallois, alors que les locaux sont situés sur le même étage que l'un des CGEA et que l'aménagement de la SDR a des impacts sur ledit CGEA, ni les collaborateurs, ni l'encadrement local du CGEA n'ont été officiellement informés et encore moins associés à une quelconque réflexion sur le partage de l'espace.

Si cette méthode présume du management retenu par la sous-direction réseau, on ne peut qu'être vivement inquiet pour le climat social à venir...

Si l'aménagement d'un espace de travail doit être en cohérence avec l'organisation d'une entreprise, il est également porteur de messages implicites pour les salariés ; la répartition de l'espace doit être établie en fonction de multiples critères tels que le type de travail, les missions réellement exercées, les relations transversales ; là encore les relations humaines doivent être privilégiées à l'impératif de rentabilité.

Par ailleurs, les choix d'organisation spatiale doivent permettre à chacun de travailler dans un environnement correspondant aux normes minimales de confort telles que définies par différents intervenants tels que les CARSAT, l'INRS en l'absence de précision légale.

A ce titre, un ratio minimal de 10 m²/personne que le bureau soit individuel ou collectif, et excluant toute autre surface utile dans le calcul est une préconisation qu'il serait utile de respecter.

Enfin, nous ne pensons pas que « l'espace partagé », vecteur de communication plurielle pour certains, soit systématiquement source d'amélioration et de dynamisme d'entreprise.

En l'espèce, dans le cadre du projet AMBITION 2013, et sur les 2 projets de réaménagements soumis, la Direction affirme sa volonté de réserver les bureaux individuels aux fonctions managériales (à l'exception des responsables-adjoints de département de la Délégation Nationale), l'ensemble des autres cadres et/ou collaborateurs concernés devant occuper des bureaux partagés indépendamment du département de rattachement, c'est-à-dire indépendamment de la mission réellement exercée.

Si le partage de bureaux peut constituer une valeur ajoutée certaine lorsque des collaborateurs travaillent ensemble sur une mission commune, il perd tout intérêt et peut devenir source de conflits lorsque les missions divergent.

La CFE-CGC formule sa ferme opposition quant à ces principes et souhaite alerter la Direction sur la criticité de ce choix, sur les conséquences négatives qu'ils peuvent engendrer en termes d'investissement, d'efficacité, de dynamique et d'adhésion à la stratégie d'entreprise :

- ce changement brutal de dotation peut être perçu comme une remise en cause des fonctions et des attributions exercées par les cadres concernés ; en effet, comment concevoir que les missions ne changent pas alors que les conditions de travail y afférentes sont brusquement modifiées ?

- alors que l'éclatement des sites et des réseaux provoque un usage intensif des audio conférences, le recours au travail en « espace ouvert » va accroître la dégradation des conditions de travail et les conflits en résultant: bruit ambiant, absence de confidentialité...

Facteur aggravant, le recours à des espaces partagés indépendamment des départements de rattachement accroît le risque social dans des sites où plusieurs entités vont devoir coexister en l'absence de missions communes ET de hiérarchie directe.

En dernier lieu, nous entendons également rappeler notre attachement au principe selon lequel toute fonction managériale nécessite de disposer d'un espace individuel de travail permettant le lien quotidien avec ses équipes, en toute confidentialité.

A ce titre, nous alertons la Direction sur la banalisation de la relation hiérarchique que les choix ainsi réalisés pourraient provoquer et les risques sociaux en découlant; les responsables adjoints de département sont les N+1 des équipes et leur mission nécessite des locaux adaptés.

Pour toutes les raisons évoquées, l'avis rendu par la CFE-CGC est négatif.

⇒ **Aménagement des locaux de Lille** : La CFE-CGC partageant l'avis positif de ses collègues partenaires sociaux a rendu un **avis consultatif favorable** sous la réserve que les propositions d'amélioration faites et retenues en séance par la direction soient mises en œuvre :

- Privilégier des cloisons vitrées avec stores pour les bureaux des responsables (RCGEA/RUG), facilitant le passage de la lumière naturelle sur le plateau.

- Surface utile octroyée au RUG permettant le maintien de son bureau actuel (avec goutte d'eau)
- Positionner en priorité les bureaux des collaborateurs aux endroits bénéficiant de lumière naturelle.
- Prise en charge par la Direction de places de parking supplémentaires (actuellement il y en a 7) si des besoins complémentaires étaient identifiés.

⇒ **Réaménagement des locaux de Marseille** : L'objectif formulé par la Direction est de réaménager l'espace de la Délégation Régionale afin d'intégrer aux effectifs présents deux salariées précédemment positionnées sur le CGEA de Marseille.

La proposition d'aménagement faite par la Direction tient compte des contraintes techniques de l'immeuble assez atypique, des contraintes juridiques du dossier, ainsi que d'un projet à moyen terme d'installer l'ensemble du site DUA de Marseille dans de nouveaux locaux permettant d'optimiser tant les frais de fonctionnement que la qualité de vie au travail des salariés.

Sont donc créés, à partir d'espaces existants, deux bureaux individuels supplémentaires d'environ 13 m²; le plus grand des 6 bureaux (23 m²) accueillera deux collaborateurs/collaboratrices.

Ce projet, s'il n'a pas soulevé de polémique particulière n'a cependant pas emporté l'adhésion des partenaires sociaux présents. A l'occasion de l'avis consultatif émis, la CFE-CGC s'est associée aux observations de ses collègues tout en prenant acte de la nécessité de mettre en œuvre rapidement les travaux afin de permettre à l'ensemble des salariés concernés de travailler dans des conditions normales.

Nous avons attiré l'attention de la Direction sur les points suivants :

- L'existence sur le site de 7 collaborateurs appartenant à des départements de rattachement différents, avec des statuts hétérogènes (cadre dirigeant / cadre autonome / cadre intégré / employé) en l'absence de tout responsable hiérarchique direct habilité à prendre des décisions managériales si besoin.
- Nécessité, pour permettre au Responsable de CGEA de proximité, d'assurer son rôle de responsable de la sécurité, de disposer de « règles du jeu » formalisées et acceptées par tous.

Pour toutes ces raisons, et dans le cadre de l'aménagement à venir, nous avons invité la Direction à rester attentive à la situation de ce site, à privilégier le dialogue et la concertation afin que les conditions de travail ne se dégradent pas.

⇒ **Point sur la situation du CGEA de Nancy:** Compte tenu de la carence du bailleur, ce site connaît depuis plusieurs mois des difficultés de fonctionnement, notamment une absence totale de climatisation qui pose un sérieux problème en ces temps de fortes chaleurs.

La Direction, de concert avec le CHSCT, a pris un certain nombre de mesures permettant aux salariés de ne pas travailler dans des conditions trop dégradées :

- installation d'une climatisation d'appoint
- modification des amplitudes horaires de travail permettant de commencer à travailler dès 7h15 le matin.

Le CGEA de Nancy sera, d'ici la fin de l'année, installé dans de nouveaux locaux ; le dossier sera présenté pour consultation au CHSCT du 12/09/2013 (10H00).

NEGOCIATIONS ANNUELLES

⇒ **Négociations annuelles obligatoires 2012 :** La CFE-CGC a, au même titre que ses collègues, signé l'accord NAO 2012 prévoyant notamment :

- un report hebdomadaire du crédit éventuel de 3 heures avec un cumul maximal mensuel de 09h00.

- l'engagement pris par la Direction d'ouvrir des discussions avec les partenaires sociaux sur les parcours professionnels au sein de la Délégation Unedic AGS.

⇒ **Négociations relatives à l'accord intergénérationnel :** Cette négociation se situe dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à l'emploi des jeunes et des seniors en date du 19 Octobre 2012, traduit dans la loi du 1er mars 2013) et dans le décret fixant les conditions de mise en œuvre du contrat de génération en date du 15 mars 2013.

La première réunion de négociation s'est tenue le Mardi 23 Juillet 2013.



Les élus & représentants

CFE-CGC vous informent

La Direction s'est engagée à fournir le 30 Aout l'ensemble des informations et indicateurs demandés par les partenaires sociaux : Bilan sur 3 ans de l'accord sénior précédemment applicable, pyramide des âges, état prévisionnel des départs et embauches pour les années 2014/2015/2016.

Nous vous tiendrons informés du suivi de ces négociations dont le calendrier s'établit ainsi:

- 4 Septembre 2013 : bilatérales CFE-CGC
- 19 Septembre 2013 : multilatérales.

⇒ **Parcours professionnels** : Première réunion le 19 septembre 2013.

Vos représentants CFE-CGC