

Le projet de schéma directeur immobilier du Mans aura beaucoup occupé les représentants du personnel sur 2021.

La présentation du projet en juin a débouché sur le vote d'une expertise du fait de l'absence de réponse précise de la direction. Cette expertise a permis de nous alerter sur certains points, mais là encore, la première réunion de restitution a été si mal préparée par la direction qu'il aura fallu un CSEE extraordinaire consacré au sujet en janvier 2022 pour avoir des réponses un peu plus précises aux demandes des salariés.

Pourtant ce projet est lourd de conséquences pour les collègues qui, non seulement vont devoir se réorganiser dans le cadre de leur équilibre vie privée/vie professionnelle du fait d'un changement de leur lieu de travail, mais qui vont voir également leur organisation du travail profondément bouleversée avec le passage en flex office.

Sur le déménagement, les élus ont réussi à obtenir certaines réponses :

- le principe d'une navette entre la gare et le site de Californie est acté : même si les modalités ne sont pas clairement définies, ce point d'organisation est essentiel pour certains salariés dont le temps de trajet peut être considérablement allongé par le nécessaire recours aux transports en commun ;
- la restauration d'entreprise sur le site de Californie avec un nombre de places suffisantes selon la projection de la direction immobilier ;
- la circulation sur le site qui est en cours d'étude, la direction ayant conscience des difficultés engendrées sur le sujet par l'arrivée d'un nombre important de salariés ;
- l'équipement des postes de travail, avec les salariés en relation client qui vont conserver des tiny alors que les salariés hors relation clients seront équipés de PC et téléphone portables.

Sur le reste et plus spécifiquement sur la nouvelle organisation en flex Office, les élus et représentants se sont vus abreuvés d'une multitude de PowerPoint ayant pour objectif de les convaincre que ce projet était parfait et bénéfique pour les salariés.

Ainsi la direction s'appuie sur des expériences mises en œuvre récemment dans certains secteurs.

A cet égard, le rapport d'expertise, outil essentiel aux élus pour rendre leur avis, met en avant un manque de recul suffisant par rapport aux projets présentés et des retours d'expérience des salariés en décalage avec la vision de l'équipe projet. Le rapport pointe également que les ajustements des projets d'aménagement restent possibles mais limités.

La direction a pris une décision de réaliser des économies sur l'immobilier. Elle met en œuvre les projets à un rythme effréné, peu importe les impacts sur les salariés.

En termes de superficie de bureau, l'expertise pointe du doigt des ratios en m<sup>2</sup> par personne qui risquent d'être contraignants notamment les jours de forte affluence. La direction n'envisage aucune modification sur ce point prétextant juste rester attentive sur le sujet.

La délégation CGT ne cessent de répéter que les projets de réorganisation, quels qu'ils soient, devraient en amont faire l'objet d'une étude approfondie tant par le service prévention que par le service de santé au travail.

L'employeur, de par son obligation de sécurité, devrait mettre les salariés au cœur des projets avant d'envisager des modifications d'organisation.

Or, depuis le début de la présentation de ce projet, la délégation CGT demande la communication des travaux effectués par le service prévention. Il a fallu attendre le 13 janvier 2022, soit 5 jours avant la restitution de l'avis pour que le dossier prévention mis en œuvre dans les projets antérieurs soit communiqué, amputé de la partie analyse d'impacts pour les salariés. Ce point essentiel n'ayant pas été fourni, la délégation CGT considère que l'étude du projet SDI Le Mans par le service prévention n'a pas été réalisée avec la diligence requise.

Par ailleurs, les documents transmis sont des copier-coller de ceux transmis dans le cadre des réorganisations. Tout est axé sur une méthode d'accompagnement orientée sur le seul fait de « donner du sens ». Nous comprenons qu'il faut partir du postulat que le projet doit être accepté par tous tel qu'il est et que l'accompagnement va se traduire par du « bourrage de crâne » des salariés.

Sur le DUER, l'expertise a mis en avant la nécessité d'une mise à jour. COVEA a pris la décision d'établir un DUER à l'échelle du groupe, relevant exclusivement du CSEC. S'agissant d'un outil essentiel en termes de prévention des risques, la CGT a toujours revendiqué la mise en place d'un DUER au niveau local, pour coller au mieux aux situations de travail. Là encore le projet de déménagement présenté concerne exclusivement les sites manceaux. Il paraissait normal à la délégation CGT d'avoir communication des mises à jour potentielles au niveau du CSEE LE MANS. La direction nous refuse cette information.

Sur le plan de la prévention, nous ne pouvons que considérer que la direction se montre laxiste et pourra voir, le cas échéant, sa responsabilité engagée.

Quant à la médecine du travail, même si son intervention est citée dans l'ensemble des documents remis, elle est la grande absente des réunions qui ont pu être dédiées à ce projet. La délégation CGT ne comprend pas pourquoi la médecine du travail, service autonome sur Le Mans, qui a une réelle connaissance des conditions de travail existantes, n'a pas été sollicitée bien en amont du projet pour que la direction et les élus disposent d'une étude spécifique sur les risques en termes de santé des salariés, dans le cadre de cette future organisation du travail.

D'ailleurs, depuis mars 2021, la délégation CGT demande l'accès à des travaux qui auraient été réalisés par le service santé au travail sur le flex Office. La direction nous a opposé un refus au motif que lesdits travaux n'étaient pas concluants. Là encore, nous pouvons légitimement penser que des impacts en termes de santé sont cachés.

Aussi, les élus CGT ont pris le soin de contacter le médecin du travail. Il ressort de notre échange qu'une véritable étude a été menée sur le flex office et son impact sur les conditions de travail entre

2018 et 2020 suite à l'aménagement pilote de la DTSI sur C80. Croisée aux études menées dans d'autres grandes entreprises, les constats sont identiques : perte du bureau attiré qui fait naître un sentiment de déshumanisation au détriment de celui d'engagement, manque de concentration, fatigabilité, stress de devoir trouver un poste de travail, perte du collectif...

L'impact sur la population managériale est également à prendre en considération. Il leur appartiendra de recréer, tant bien que mal un collectif au sein de leur équipe. Seront-ils en mesure de le faire ? Leur mettra-t-on à disposition les moyens suffisants ?

Pourtant le médecin du travail précise que ce type d'organisation peut être intéressant en termes de santé. Changer de lieu, de position de travail plusieurs fois dans la journée évite l'immobilisme et les troubles musculo-squelettiques en découlant. Mais, est-il pour autant adapté à tous les salariés ? Il convient de partir des activités réellement menées au poste de travail pour le savoir.

Or, force est de constater que la logique de la direction est à l'inverse : ce projet d'aménagement est déployé à l'ensemble des métiers, économies sur l'immobilier oblige, avec quelques ajustements à la marge selon les souhaits des directions métiers.

Pour la CGT, les salariés auraient dû être impliqués dès le début du projet et non à l'issue, une fois que tout est ficelé et que le principal objectif est la réduction des m<sup>2</sup>.

Nous ne pouvons malheureusement que constater, une fois de plus, que COVEA veut faire des économies au détriment des conditions de travail des salariés.

Nous resterons très vigilants à l'avenir sur la direction que prendra COVEA pour réaliser de nouvelles économies. En effet, le coût important pour une entreprise qui vient après l'immobilier reste la masse salariale.

Pour tout ce qui précède, la délégation CGT au CSEE LE MANS rend un avis défavorable au projet.