



# COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

## Avis des élus du CSE sur le projet de travail hybride sur le site d'ANGERS ORGEMONT

Les élus du CSE rappellent l'historique de la présentation du projet de travail hybride sur le site d'ANGERS ORGEMONT.

Au cours du CSE du mois d'AOUT 2021, la Direction a mis à l'ordre du jour une information sur le projet d'ANGERS ORGEMONT.

Ce projet impactant les conditions de travail, les élus du CSE ont demandé alors à la Direction une consultation de cette instance.

Cette consultation s'est déroulée en deux étapes, la première fut lors d'une réunion immobilière de CSSCT extraordinaire, le 19 OCTOBRE 2021, pour le volet immobilier. Ensuite une consultation du CSE a eu lieu en séance du 28 OCTOBRE 2021.

**Les élus du CSE précisent que leur avis vaut uniquement pour le projet de travail hybride sur ANGERS ORGEMONT.**

En cas de démultiplication de ce projet, les élus du CSE demanderaient une nouvelle consultation de l'instance.

Les élus CSE rappellent les missions du CSE selon l'article [L.2312-5](#) et [L. 2312-9](#) du Code du travail, afin de bien situer le cadre dans lequel ils inscrivent leur avis sur ce projet.

Ces missions sont dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de :

- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#).
- Contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#).

Nous constatons que les documents et informations remis par la Direction ne permettent pas d'apprécier les conséquences spécifiques du projet sur les conditions de travail des salariés appelés à travailler sur le site d'ANGERS ORGEMONT.

Au regard de l'analyse du projet et au regard des missions du CSE, les représentants du personnel au CSE rendent leur avis sur :

1. Les conséquences possibles du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés.
2. L'absence de dispositifs mis par la Direction afin de limiter les risques de ce projet sur les conditions de travail, la santé et notamment en termes de prévention primaire.



# COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

## **Une information insuffisante au regard des prérogatives du CSE : Un projet qui ne tient pas compte des conséquences sur les conditions de travail.**

- Lors des différentes rencontres (CSSCT du 19 Octobre 2021 et CSE du 28 Octobre 2021), les élus du CSE ont eu l'occasion de poser des questions, d'émettre certaines remarques et d'obtenir des réponses qui nécessitent d'être très largement complétées.

Ainsi, nous constatons que les documents et informations remis par la Direction ne permettent pas d'apprécier les conséquences spécifiques du projet sur les conditions de travail des salariés appelés à travailler au sein d'ANGERS ORGEMONT.

Les documents reçus ne comportent pas d'analyse des risques professionnels et ne disent pas en quoi le projet maintient et/ou améliore les conditions de travail actuelles pour les salariés concernés.

La mise en place d'un groupe de travail au périmètre du projet n'a pas permis d'étoffer le projet, notamment en matière de prévention des risques professionnels.

Puisque le processus d'information-consultation était déjà plus qu'engagé lorsqu'un groupe de travail a été mis en place.

Notons par ailleurs, que les conditions de la participation à ce groupe de travail des métiers concernés directement ou indirectement n'apparaissent pas réunies.

Aujourd'hui, les élus du CSE n'ont pas eu de comptes rendus écrits de la part de groupe de travail spécifique.

Ainsi, l'instance CSE est consultée sur ce projet mais pas sur la globalité des évolutions et des changements prévus. Il semble y avoir des projets en cascade pour lesquels le CSE n'est pas vraiment informé, ni consulté, ne lui permettant pas de se positionner sur une vision globale des changements envisagés.

- Les élus du CSE font le constat que le projet est pensé et mené sans prendre en compte :
  - Les retours d'expérience, principalement :
    - Sur le télétravail favorisé pendant la période de confinement.
  - Par ailleurs, notons que des interrogations subsistent grandement quant au futur fonctionnement des différents services compte-tenu de la diversité des modes d'organisation des différents services et de la structure de leurs effectifs.
  - Des interrogations subsistent notamment en matière de :
    - Circuits d'informations et de communications entre les différents acteurs.
    - Conditions données aux salariés pour maintenir le lien entre collègues et l'appartenance à l'entreprise.
    - Organisation au sein de la plateforme : degré de mutualisation (binôme, équipe), outils, etc...
    - Évaluation de la charge de travail.
    - Méthodes de management, c'est-à-dire les moyens pour la création d'une cohésion d'équipe.
    - Macrozonning

La Direction a indiqué aux élus du CSE que les managers auront des « kits de déploiement » pour les aider dans la phase de démarrage, là encore les élus du CSE constatent qu'ils n'ont pas l'accès à ce kit de déploiement.

### **Des risques importants de dégradation des conditions de travail**

Ce réexamen apparaît d'autant plus important qu'au regard du projet tel qu'il se présente aujourd'hui, des risques pour les conditions futures de travail et pour la santé des salariés ont déjà été mis en avant, par les représentants du personnel mais aussi par des études.

Ainsi, plusieurs types de risques de dégradation des conditions de travail ressortent :



# COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

---

- Risques de délitement des collectifs de travail (perte des possibilités d'entraide, développement des incompréhensions et des tensions, etc.)  
Ce risque est majeur en termes de conséquences sur la santé physique et mentale des salariés, le collectif étant souvent un acteur primordial de construction de la santé au travail.
- Risques spécifiques liés au télétravail avec une communication et une coordination plus lourde et moins réactive du fait des difficultés à se joindre, et due à l'augmentation de l'usage des mails ; ainsi qu'une augmentation de la charge de travail liée aux activités de traçage et de reporting de l'activité.

Les dernières études montrent un accroissement de 40 à 60 % des échanges électroniques entre les salariés concernés par ces nouveaux espaces de travail. Mettant à mal, ainsi la principale vertu prônée par les DRH, en indiquant que ces nouveaux espaces augmenteraient la collaboration entre les salariés.

Enfin, le local est déjà retenu avec un espace déterminé en surface qui va contraindre les ajustements envisagés en termes d'effectifs et d'organisation du travail. Par ailleurs, tout cela est source d'instabilité, le local sans poste fixe attribué rajoutant une instabilité aux situations de travail telles que :

- La possibilité de prendre en compte un retour sur site de télétravailleurs dans le cadre de la réversibilité (article 6.2 de l'accord sur le travail distancié) avec un nombre de postes de travail individuels suffisant.
- Le risque spécifique lié à des collaborateurs ayant des pathologies nécessitant un poste adapté dans un contexte de flex-office.
- Le besoin de repère et de stabilité dans « son » espace de travail

## **Une absence de mesures de prévention**

Les élus du CSE rappellent que selon l'article [L.4121-1](#) du Code du travail, « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#).
- 2° Des actions d'information et de formation.
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Enfin les élus du CSE rappellent l'article [L. 4121-3](#) qui stipule une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail, en indiquant qu'à la suite de l'évaluation des risques « *l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.* »

## **Un plan d'action indispensable**

- Construire une méthodologie permettant de réaliser un bilan à 3 ou 6 mois sur la plateforme.



# COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

---

La Direction a pris l'engagement de revenir avec un bilan complet et détaillé lors du CSE de JUILLET 2022.

Par ailleurs, les élus du CSE seront particulièrement attentifs à la **période de transition (quelles seront les étapes pour passer de l'état actuel au travail hybride ?)** qui est une période critique en termes de risques pour les salariés concernés directement ou indirectement. Le travail hybride aura sans doute commencé en amont sur l'ancien site de FOCH.

## Politique de prévention

Enfin, le CSE saisit cette occasion d'information et de consultation sur ce projet de travail hybride pour demander **d'inscrire au plus tôt dans le calendrier de la Direction une évaluation de ces risques et la mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques et des actions de prévention associées.**

Cette démarche d'évaluation devra être mise en œuvre par l'employeur d'après la circulaire d'application du 18/04/2002.

Les élus du CSE constatent que l'évaluation des RPS n'est pas traité à la hauteur des besoins dans le DUERP et au plus près des réalités du terrain.

### **Résultat du vote du CSE du 25/11/2021 : 22 votants**

Favorable : 00 voix

Défavorable : 22 voix

Abstention : 00 voix

**Jocelyn BONOUVRIER**

Secrétaire du CSE