



## **Avis des élus du CSE sur le projet de déploiement du flex-office sur le site d'Orvault**

Au cours du CSE du 29 octobre 2023, la Direction de la CEBPL a présenté aux élus du CSE le projet de déploiement du flex-office sur le site d'Orvault.

Une seconde présentation du projet a été faite le 8 novembre 2023 en CSSCT Immobilière.

Lors de cette présentation, la Direction a indiqué que ce projet s'inscrivait dans le cadre du terme du bail du bâtiment Delta Green à fin mai 2024 avec le transfert de l'équipe de Delta Green sur le site d'Orvault en Flex Office. Ce projet permet à la CEBPL de réduire ses espaces et ses charges immobilières.

En préambule, les élus observent que le projet Flex Office d'Orvault 2024 comprend une répartition des équipes et Directions sur 5 bâtiments :

- Abeille Bourbon
- Queen Mary
- Pen Duick
- Nautilus
- Calypso

Or, la Direction n'a fourni aucun plan et information concernant les bâtiments Nautilus et Calypso. Les élus souhaitent avoir le temps et les moyens pour étudier le déploiement du flex office sur ces 2 bâtiments.

Par conséquent, les élus se borneront à émettre leur avis sur le projet aux seuls bâtiments :

- Abeille Bourbon
- Queen Mary
- Pen Duick

La Direction est revenue sur le retour d'expérience de Cesson-Sévigné et a rappelé les étapes réalisées dans le cadre de la conduite du changement sur le site de Cesson.

Elle a notamment expliqué que les managers allaient continuer à promouvoir :



- une meilleure utilisation des box/bulles pour limiter les nuisances sonores
- le rappel de la Charte « Bien vivre ensemble »
- le rappel des règles de vie en collectif

pour continuer d'améliorer le quotidien des collaborateurs dans le bâtiment.

Elle a précisé que restait à l'étude une réflexion en vue d'améliorer la gestion de la température et de la luminosité du bâtiment de Cesson-Sévigné.

L'aménagement de ce nouveau site d'Orvault est celui d'un Flex-office avec un mode d'organisation de travail hybride reposant sur le partage des postes de travail entre plusieurs salariés.

La Direction entend avec ce projet :

- Encourager la transversalité des équipes BDD et BDR en mutualisant leurs espaces de travail au sein de l'Abeille Bourbon
- Adapter les environnements de travail d'Orvault aux nouveaux usages (Digitalisation, Visio, Nomadisme...)
- Créer un espace de réception BDD et BDR – clientèle Haut de Gamme
- Rapprocher des équipes du Centre d'Affaires 44 et Direction Commerciale 44 Nord
- Regrouper des équipes de la Direction des services Clients
- Utiliser Delta green comme zone de transfert pendant les travaux.

Les effets recherchés notamment en termes de transversalité ne sont pas évidents :

- Le centre d'affaires 44 sera certes en proximité de la Direction Commerciale 44 Nord mais perd la proximité géographique et en synergie avec les équipes des Grands Comptes, Immobilier Professionnel et Banque Privée.
- Les équipes des Grands Comptes et celles de l'Immobilier Professionnel et Banque Privée perdent elles en proximité et en synergie avec les équipes de Batiroc et Helia

Le Flex office modifie en profondeur les pratiques et l'organisation du travail même si la Direction a organisé les espaces de sorte que les salariés se regroupent désormais en pôles (enseignements tirés de l'expérience d'Angers Orgemont).

430 salariés seraient concernés par les modifications du projet d'Orvault. Le nombre de postes implantés en Flex sur le nouveau site serait de 340.



Les élus regrettent que le nombre de salariés pratiquant le télétravail ne lui ait pas été communiqué.

Les élus observent que le Flex hybride ne peut fonctionner qu'avec un dispositif de télétravail et rappellent à la Direction que le télétravail ne peut être imposé aux salariés qui doivent à tout moment pouvoir renoncer à cette option sans qu'un problème de bureau ne puisse faire obstacle à leur demande.

Les élus ont eu des retours concernant le site de Cesson-Sévigné. La BDR manque de place, et les managers regrettent de ne pas disposer de bureaux fermés. Les espaces fermés sont trop peu nombreux au regard du besoin de confidentialité des managers et chargés d'affaires sur des dossiers collaborateurs et clients. La problématique sera identique sur le site d'Orvault. La mise en place du Flex Office nécessite une vigilance particulière sur la confidentialité et la protection des données de l'entreprise et de ses salariés.

Sur le site de Cesson et Orgemont, des salariés continuent à subir la gêne sonore liée aux espaces ouverts et à la densité des espaces de travail. Le Flex office ne permet pas de lutter contre les interruptions de tâches subies à cause des dérangements en open-space. Le travail au calme pour des tâches réclamant de la concentration demeure une requête constante des salariés et cela quelle que soit la nature de l'activité. L'ambiance sonore doit être améliorée avec une attention toute particulière pour les personnes qui rencontrent ou rencontreront des difficultés auditives (appareillées ou non).

En outre, à la demande des élus, la Direction a fourni le nombre de salariés bénéficiant de postes adaptés.

A date, 52 salariés bénéficient d'une adaptation de poste.

La question a été posée de savoir comment étaient gérées les situations de ces salariés bénéficiant de postes adaptés peu compatibles avec le Flex Hybride.

La Direction a répondu qu'un accompagnement spécifique sera prévu pour le matériel adapté, que des bureaux assis-debout seront installés dans les différents espaces, et chaque collaborateur prendra en charge le transport de son matériel adapté : souris, repose pieds, fauteuil adapté, etc...

Par souci d'équité, les élus du CSE demandent à la Direction d'équiper le site d'Orgemont de bureaux assis-debout tout comme en bénéficie le site de Cesson et bientôt celui d'Orvault

En l'état de la présentation du projet, les élus ne peuvent pas vérifier la compatibilité des aménagements aux besoins dans la mesure où les postes assis-debout ne sont pas matérialisés sur plans et également puisque certains salariés seront affectés aux bâtiments Nautilus et Calypso qui n'ont pas fait l'objet d'une présentation et de plans.



Les élus rappellent à la Direction que les salariés bénéficiant de ces matériels adaptés ont des besoins. Ce nouvel environnement de travail nécessite des précautions particulières et tout particulièrement pour ces salariés.

Suite à des préconisations de la médecine du travail, des ergonomes ou infirmières payés par la CEBPL accompagnent ces salariés et adaptent les réglages de leurs écrans, siège, hauteur de bureau, pupitre, repose pieds à leur pathologie. Il est d'ailleurs précisé que les matériels réglés ne doivent pas être utilisés par d'autres salariés. Une information sur le poste adapté pourrait d'ailleurs être indiquée. La spécificité de l'aménagement du poste rend la position de travail non mutualisable. Il ne faudrait pas que le flex office soit un frein à l'évolution professionnelle et à la mobilité interne. Aussi, les élus demandent que la Direction revoie sa position concernant les postes adaptés et permette l'attribution d'un bureau attribué aux salariés concernés.

Lors du déploiement du projet de Flex Hybride à Cesson-Sévigné, la Direction s'est engagée à :

- Un retour auprès des élus du CSE sur l'avancement de la digitalisation,
- Un retour auprès des élus du CSE du point du cabinet d'accompagnement EWD,
- Réaliser un COPIL MIH après le déménagement,
- Présenter un retour en CSE à 6 mois et à 12 mois.

Les élus attendent le retour du copil MIH de Cesson.

Les élus regrettent que ce projet n'ait (comme les précédents d'ailleurs) pas fait l'objet d'une mesure d'impact humain en COPIL en amont. Un copil en amont aurait permis d'associer les élus pour améliorer cette transition vers le Flex Office et ajuster de tels aménagements. Les élus déplorent que les managers concernés n'aient pas été associés en amont de la décision.

Ils demandent au moins un COPIL Mesure de l'impact Humain à posteriori sur la mise en place du projet d'Orvault.

#### Résultat du vote au CSE du 29/11/2023 – 24 votants

Favorable : 00 voix  
Défavorable : 24 voix  
Abstention : 00 voix

Xavier GUILLEMET  
Secrétaire du CSE