

AVIS DE L'UGICT CGT DEGREMONT SUEZ SUR LE PROJET D'AMENAGEMENT ET LES ASPECTS ORGANISATIONNELS DU PROJET DE DEMENAGEMENT DU SIEGE (TOUR CB21) - ALTIPLANO

Comme nous l'indiquions dans notre avis de juin 2023, le lieu retenu pour le nouveau siège présente des **points positifs**, à savoir :

- α Pas de modification de **lieu géographique** : le nouvel immeuble se situant à La Défense ; ce qui semble trouver l'adhésion de la plupart des salariés,
- α Un immeuble avec une **configuration transversale plus appropriée** à nos métiers qui devrait, sous réserve d'un aménagement adéquat, faciliter les échanges entre services,
- α Un immeuble qui semble **plus respectueux de l'environnement**.

Toutefois, nos inquiétudes quant à la diminution de surface et ses conséquences nous ont conduit, tout comme la CFE-CGC, à nous abstenir lors de la consultation. Nous étions alors qualifiés d'irresponsables !

POUR L'UGICT CGT, LE PROJET QUI NOUS EST SOUMIS VA IMPACTER DE MANIERE SIGNIFICATIVE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTE DES SALARIES ET PAR CONSEQUENT LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE.

Comme le démontre l'analyse de l'expert, ce projet pourra **IMPACTER NEGATIVEMENT LA SANTE DES SALARIES**. En effet, les **prescriptions minimales de l'INRS ne sont pas respectées** à de nombreux égards dans le projet actuel :

- α Écrans à contrejour ou face aux fenêtres,
- α Densité élevée avec seulement 4 m²/salarié,
- α Distances de circulation minimales,
- α Proximité de lieux de passage (toilettes, loggia).

Ainsi les salariés vont être confrontés à un environnement de travail bruyant : supérieur à 55 dB(A) (étude INRS)

Nous tenons à rappeler que l'**OMS** considère, pour des expositions continue en journée de 50-55 dB(A), que des **effets extra-auditifs du bruit** tels que troubles du sommeil, gênes, risques cardiovasculaires accrus, difficultés de concentration, peuvent se manifester.

Une autre problématique réside dans **LE TAUX D'OCCUPATION** :

- α 0.5 pour les salariés en contrat Suez,
- α 0.2 pour les prestataires.

Ces taux sont mathématiquement inférieurs au taux correspondant au nombre de jour de télétravail qui est de 0.6 si tous les salariés le pratiquaient à ce niveau, soit 2 jours par semaine. Nous voyons donc clairement un **problème structurel de place**.

De plus, les données concernant l'effectif de notre UES amené à travailler régulièrement à Altiplano ne nous ont pas été communiquées, pas plus que le niveau de recours au télétravail. Ces éléments sont pourtant indispensables pour analyser les besoins. Par exemple 18 % des salariés déclarent en réponse au questionnaire de Secafi faire 1 jour ou pas du tout de télétravail ce qui fait diminuer de facto le taux d'occupation. Sur cette base, l'Ugict CGT estime que le taux d'occupation réel est bien en dessous de 0.5 et certainement proche de 0.4 (0.44 selon Secafi). ce sujet ressort comme la 1^{ère} des préoccupations dans l'enquête réalisée par Secafi.

Nous serons donc soumis à **UNE DENSITE TRES ELEVEE** qui au-delà de l'inconfort, nous fait craindre :

- α Une **frustration** (ne pas trouver de places, modifier ses journées de télétravail, ne pas avoir la flexibilité que nous connaissons aujourd'hui). L'Ugict CGT estime que l'outil de réservation sera un irritant, générateur de stress et donc de RPS. Un Benchmark rapide nous a permis d'identifier que plusieurs entreprises qui ont voulu mettre en place de tels outils y ont renoncé pour basculer sur un système déclaratif : intensions de présence.
- α Une **régulation de la présence sur site** : nous nous interrogeons sur la faisabilité et nous tenons à rappeler ici que :
 - Le **télétravail est volontaire** y compris dans le choix des jours
 - Le **manager n'a donc pas à imposer** de jours de télétravail à ses équipes
- α Des **modifications de nos façons de travailler** : les nouveaux locaux ne permettront pas de constituer des plateaux projets / affaires. La solution va résider en la location à l'extérieur ce qui va conduire à un **éclatement des collectifs de travail**, une **diminution de la coopération**, des communications compliquées et à une augmentation des frais sur projets et affaires. **La diminution des frais généraux sera donc transférée sur les affaires**. A cela s'ajoute l'aspect confidentialité qui nous semble difficile à assurer.

Pour l'Ugict CGT cette approche est incompréhensible et va à l'encontre des orientations stratégiques du Groupe.
- α Une **diminution de l'attractivité** et une **dégradation de l'image de l'Entreprise**.

Les données transmises sur **LES ESPACES COMMUNS** (business center, restaurants d'entreprise, infirmerie, salles d'allaitement, parking...) sont peu nombreuses mais suffisantes pour soulever des interrogations restées pour la plupart sans réponse à ce jour. Notamment la capacité des points de restauration versus les besoins, la disponibilité de grandes salles de réunions qui de surcroit seront mutualisées pour la formation et leur coût en cas d'utilisation, l'existence et la capacité de l'infirmerie, des salles d'allaitement, etc...

Concernant **L'ASPECT ENVIRONNEMENTAL**, nous sommes surpris qu'aucun bilan de l'impact environnemental n'ait été communiqué au CSE. N'est-ce pas une obligation légale dans le cadre d'un projet de déménagement ?

L'Ugict CGT est également surprise de la non-réutilisation du mobilier très récent des équipes E&C avec comme raison que nos bureaux actuels font 20 cm de trop en longueur... Quel gâchis d'un point de vue environnemental et quel coût pour l'entreprise et donc pour ses salariés !

Nous regrettons le manque de détail sur **LE VOLET HANDICAP** : accessibilité, circulation, adaptation des postes de travail, espaces communs, etc.

D'un **POINT DE VUE ECONOMIQUE** :

- α Le retour sur investissement de ce projet est très important : environ 15 millions d'euros économisés par an ! Des marges de manœuvres financières conséquentes existent donc pour améliorer nos conditions de travail. Par exemple, la location d'un étage supplémentaire permettrait de maintenir un ROI encore très favorable. **La Direction Générale arbitrera.**

- α A la question : **A qui cette économie va-t-elle profiter ?** Aurons-nous une réponse ?

Pour l'Ugict CGT **CE PROJET EST GENERATEUR DE RPS** :

- α Difficulté de concentration liées aux bruits,
- α Stress de la réservation de son bureau,
- α Impact sur l'organisation tant du point de vue professionnel que personnel,
- α Augmentation de la charge mentale,
- α Conflits entre collègues (réservation bureau, salle, bruit...),
- α Crainte que ce projet soit le préalable à une réduction des effectifs du siège
- α etc.

EN CONCLUSION, VOICI NOS PROPOSITIONS :

- α **Augmenter le taux d'occupation à au moins 0.6** qui correspond au minimum arithmétique du nombre de jours de télétravail hebdomadaire (2/sem).
- α **Augmenter la surface par salarié** avec comme objectif un **seuil de bruit ambiant n'ayant aucun impact négatif sur la santé des salariés** ; soit une surface minimale de 7 m² / salarié contre 4 m² dans le projet. Rappelons tout de même que pour les membres du COMEX du Groupe continueront de bénéficier de spacieux bureaux individuels et d'un grand nombre de m² privatifs.
- α Mettre en place un **3eme jour de télétravail** via la renégociation de l'accord télétravail ; cela soulagerait l'ensemble des salariés évitant les pics d'occupation
- α Mettre en place un **système acoustique collectif très performant** (plafond, postes de travail...)
- α Mettre en place des **équipements informatiques adaptés** tels que les doubles écrans et les bases associées sur la totalité des postes de travail, les connectiques dans les salles de réunions
- α Prendre en compte **les spécificités de nos métiers d'ingénierie** nécessitant entre autres la mise en place de plateaux projets/affaires, l'intégration des prestataires dans les équipes, la coopération, l'interaction entre salariés, le collectif de travail.
- α Mettre en place une **conduite du changement ambitieuse** avec le maintien de **l'implication des OS tout au long du processus post consultation** avec :
 - Des informations sur les effectifs réels, le taux de télétravail réel, les besoins en prestataires, etc, en lien avec le micro-zoning
 - Une feuille de route des ambassadeurs partagée
 - Un suivi du calendrier du déménagement
 - La réalisation d'une enquête post installation coconstruite
 - Une rédaction des règles de vie coconstruites
 - Une forte implication de la CSSCT à travers des réunions extraordinaires
 - Une coordination avec le maintien de la commission interCSE
 - Une commission de suivi intersyndicale de l'UES a effet immédiat et qui travaillera jusqu'à 6 mois après le déménagement

Tel est l'avis de l'Ugict CGT Degrémont Suez.