



Information/consultation sur le projet de métazoning de Campus et ses conséquences organisationnelles

Résolution - Recours à un expert
Article L2315-94 du Code du travail

26 janvier 2023

1. Principe de l'expertise

Le 26 janvier 2023, une procédure d'information-consultation de la délégation du personnel au Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE) du Réseau France 3 sur le projet du Campus 2025, le métazoning envisagé et ses conséquences organisationnelles a été introduite par la Direction, conformément à l'article L2312-8 du code du travail.

Cette procédure d'information-consultation du Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE) du Réseau sur le projet et ses conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés présente notamment :

- Une diminution des surfaces utilisées passant de 118 115 m² en 2021 à 98 749 m² en 2025
- La diminution du nombre de postes de travail au profit d'espaces collaboratifs plus nombreux et diversifiés,
- La relocalisation des équipes de l'antenne régionale de France 3 Paris Ile de France ou de la direction du réseau régional au sein du siège
- L'impact du nouveau métazoning pour les salariés du Réseau, notamment lorsqu'ils se rendent au siège ou en formation

Dès cette date, la délégation du personnel au CSEE a constaté l'importance particulière de ce projet qui modifiera à terme de façon significative les espaces de travail et les principes d'aménagements et d'usages, l'équilibre vie privée/vie professionnelle qui y est associé, l'environnement de travail des salariés et l'organisation du travail qui en découle.

Il s'agit d'un projet de transformation d'envergure. Ce projet aura sans nuls doutes des conséquences sur le management, l'organisation du travail, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

En raison de son caractère global, il peut également créer les conditions favorisant l'apparition du risque psychosocial.

En particulier, les représentants du personnel au CSEE du Réseau s'inquiètent des conséquences du projet sur :

- Les impacts en termes de mobilité et d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et notamment au travers d'un bilan de l'impact du télétravail
- Les conditions de travail liées à la réduction des superficies louées et aux nouvelles implantations de travail,
- La possibilité pour les salariés du Réseau de disposer d'espaces de travail lorsqu'ils viendront sur site.
- L'organisation du travail prévue pour répondre aux contraintes des nouveaux aménagements,
- Les collectifs de travail, et les relations managériales,
- Le rôle des managers et leur charge de travail,
- Les surfaces affectées au travail,
- Les ratios de partage des postes de travail,
- Les ambiances physiques de travail (sonores, luminosité, qualité de l'air...)
- La prise en compte de tous les types de handicap,
- Les conditions d'atteinte des objectifs environnementaux (diminution des émissions à effet de serre, amélioration du bilan énergétique, ...)
- La restauration,
- L'accessibilité et les parkings,
- La sécurité (respect de la réglementation incendie, notamment capacité maximale, unités de passage...),
- L'hygiène,
- Les aspects psychosociaux,
- L'accompagnement du changement,
- Les difficultés spécifiques à la période de transition, les dysfonctionnements, et les RPS...

La délégation du personnel rappelle que selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du Travail :

- « Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » (*art. L2312-5 al. 2°*)
- « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
 - 1) Procède 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 ;
 - 2) Contribue 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 ;
 - 3) 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. Le refus de l'employeur est motivé. » (*art. L2312-9*)

Pour remplir au mieux ces missions et comme le lui permet l'article L. 2315-94 du Code du travail, la délégation du personnel au CSE, pour être aidée à exprimer un avis éclairé sur ce projet important, a décidé de bénéficier de l'appui d'un expert.

Les représentants du personnel au CSEE ont pris connaissance de l'état d'avancement du projet. A ce stade seuls sont disponibles des informations sur le projet global et le métazoning.

Dès lors, afin de coller à l'état d'avancement du projet, tout en permettant aux représentants du personnel au CSEE d'exercer pleinement leur mission de préventeurs, la procédure d'information/consultation apparaît dans le document présenté scindée en deux temps.

Vote sur la décision du principe du recours à expert :

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 25

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 25

La décision est adoptée.

Les organisations CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

2. Mission et choix de l'expert

La délégation du personnel au CSEE désigne le cabinet Technologia 29 rue du Louvre, 75002 Paris, afin qu'il :

- analyse la situation existante et les conséquences prévisibles du projet sur les conditions de travail la santé et la sécurité du personnel.
- aide le CSE à préciser et comprendre le projet et ses conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs
- et aide le CSE à formuler des propositions de mesures alternatives, amélioratrices et/ou préventives en lien avec le projet.

Vote sur le choix et la mission de l'expert :

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 25 5 abstentions. 20 pour

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 20

Abstentions : 5.

La décision est adoptée.

3. Mandatement de membres de la délégation du personnel présents

La délégation du personnel au CSE désigne Laurence ROMET et Pierre MOUCHEL, élus du CSE, afin de coordonner l'expertise. Elle donne également un pouvoir spécial à Jean-Hervé GUILCHER, secrétaire du CSEE, pour agir devant toutes juridictions et pour constituer l'avocat de son choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise et le cas échéant :

- saisir le juge,
- faire ordonner la communication des éléments d'information manquants au CSE ou à l'expert,
- faire ordonner la prorogation des délais de consultation si nécessaire.

La délégation du personnel au CSEE Réseau demande au Président du CSEE Réseau de communiquer à l'expert l'ensemble des données et documentations relatif à cette problématique, afin de lui permettre de réaliser au mieux cette mission.

Vote sur le mandatement :

Nombre de membres de la délégation du personnel présents : 25

Nombre de voix favorables à l'adoption de cette résolution : 20

Abstentions : 5

La décision est adoptée.

Les organisations CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Paris, le 26 janvier 2023