

Mon entreprise déménage : les bons réflexes CE et CHSCT

Les rôles préventifs du CE et du CHSCT : de l'analyse économique du projet à la conception des espaces de travail

SOMMAIRE

- . Quels sont les points de vigilance pour le CE et le CHSCT ?
- . Comment le CE peut-il influencer pour préserver l'emploi et les conditions de travail ?
- . Missionner une expertise pour consolider le rôle préventif du CHSCT
- . 5 questions à l'expert

Les déménagements sont des décisions privilégiées des entreprises soucieuses d'améliorer leurs marges opérationnelles. Depuis plusieurs années déjà, nombre d'entreprises quittent les quartiers d'affaires au profit de quartiers décentrés, aux loyers plus faibles. Une tendance qui se vérifie dans toutes villes françaises et qui devrait s'accroître au moins jusqu'en 2018 : un sondage montre que 70% des entreprises implantées en Ile-de-France envisagent de déménager d'ici 3 ans. Il reste que si le loyer est moins cher, l'espace individuel de travail attribué aux salariés n'augmente pas. En effet, l'essor des différentes formes de travail à distance permet aux directions de justifier d'une réduction du nombre de postes permanents. Enfin, chaque changement de site de travail est susceptible de provoquer des bouleversements sur les temps de transports et l'équilibre de vie des salariés.

Les représentants du personnel qui souhaitent peser sur le choix de leur direction doivent garder à l'esprit que les déménagements revêtent deux dimensions : économique et sociale d'une part ; conditions de travail de l'autre. Ces projets intéressent par conséquent les Comités d'Entreprise au moins autant que les CHSCT.

Quels sont les points de vigilance pour les instances CE et CHSCT ?

Un enjeu pour la participation

Un déménagement, comme un regroupement de sites, se traduit par un départ des locaux avant la fin des baux signés : l'entreprise aura donc à supporter des doubles loyers, pendant une période qui peut aller de quelques mois à quelques années.

À ces doubles loyers, s'ajoutent les dépréciations (write off) des dotations aux amortissements réalisés pour l'aménagement des locaux quittés. Ceux-ci sont calculés sur la durée du bail ; donc plus la société quitte ses locaux longtemps avant la fin de son bail, plus les coûts exceptionnels sont élevés. Les coûts de remise en état des locaux peuvent aussi se révéler très onéreux.

Tous ces coûts doivent être provisionnés l'année du déménagement, ou la précédente, si celui-ci a lieu au tout début d'une année fiscale (ex. 1er janvier).

S'y ajoutent les honoraires du cabinet conseil, qui aide les directions dans le choix de la localisation et pilote le déménagement, l'aménagement des locaux, etc. Ces factures dépassent souvent le million d'euros.

En conséquence, **les résultats de l'année précédant le déménagement sont fortement dégradés par ces coûts exceptionnels**. Ce qui signifie que la Participation l'est également !

Le choix du nouveau site de travail et ses impacts sur la qualité de vie des salariés

Un déménagement implique de nouveaux trajets et de nouvelles conditions de transport : il n'est pas rare sur

la région parisienne que des salariés achètent un scooter pour minimiser leur temps de trajet suite à un déménagement. Avec les risques routiers que l'on connaît. Un déménagement requiert une nouvelle organisation privée (accompagnement des enfants à l'école par exemple), un nouvel équilibre des temps entre vie professionnelle et vie personnelle. **Mal anticipées, ces ruptures peuvent entraîner des départs de la société.** C'est, parfois, l'un des objectifs non avoués de l'employeur.

L'offre de service de la destination cible

Les salariés travaillant notamment en périphérie des villes de province font souvent du footing sur la pause méridienne. Une pratique mise à mal lorsqu'il s'agit d'évoluer vers le centre-ville. La réduction des possibilités de pratique sportive peut se cumuler à une diminution drastique du nombre de places de parking. L'offre de restauration externe (restaurants alentours) et/ou interne (RIE, par exemple) est également susceptible d'évoluer dans le bon ou le mauvais sens. Autre exemple, la fluidité des accès autoroutiers sur les heures de pointe d'un site et l'offre en transports en commun sont **des enjeux stratégiques à étudier en amont de la signature de bail.**



Les infrastructures bâtiment : potentiels et limites

Avant signature du bail, le CHSCT, et le CE, disposent d'un droit de regard sur les configurations techniques des infrastructures bâtiment du site préempté par la direction. Ce n'est pas un détail : les capacités d'accueil du site, son dispositif de renouvellement d'air, les réglages de température (quid de l'isolation des baies vitrées) ou encore les potentiels en termes de zones de stockage d'archives sont autant de facteurs déterminants les futures conditions physiques de travail. À titre d'exemple, un choix volontaire de réduction de la surface se traduit souvent par des choix d'aménagement en espaces ouverts. À l'inverse, les conditions de sécurité à respecter dans un immeuble grande hauteur (I.G.H) garantissent un nombre minimum de m² par salarié.

Les significations de la nouvelle conception des espaces pour l'entreprise

Un nouvel aménagement peut avoir pour but de matérialiser les choix stratégiques d'organisation de la Direction. Il n'est pas rare de traduire dans les aménagements la mise en scène d'une nouvelle culture

d'entreprise. Trop souvent, par l'achat de mobiliers de bureau neufs strictement identiques quelle que soit l'activité exercée, ce qui ne va pas dans le sens des conditions de travail. Un aménagement peut aussi dissimuler une réorganisation du travail : suite au déménagement d'un entrepôt tri-température, les conducteurs de camion se sont aperçus qu'ils devaient dorénavant charger leurs camions eux-mêmes.

La pertinence des nouveaux aménagements au regard de l'activité réelle

Les projets d'aménagement privilégient souvent la standardisation des postes de travail. Or, l'égalité de traitement dans les aménagements présuppose la prise en compte des besoins spécifiques à chaque métier : la supervision informatique requiert souvent l'installation de plusieurs écrans de visualisation ; les postes administratifs ont généralement besoin de capacités de stockage additionnelles. Des ingénieurs en conception transport ont l'habitude de se réunir autour de plans papiers de 4 à 10 mètres de long souvent sur des tables hautes. La qualité du mobilier et des matériaux adoptés (ex : capacités d'isolation acoustique des cloisons) doit également être étudiée sur la base des premiers plans projets proposés par la direction.

Comment le CE peut-il influencer pour préserver l'emploi et les conditions de travail ?

Ne pas hésiter à se faire accompagner d'un expert

Pour tout projet de déménagement, une information-consultation préalable du Comité d'Entreprise est obligatoire (et pas uniquement du CHSCT). Les deux instances doivent travailler de concert pour challenger la Direction sur son projet. Il est tout à fait possible alors de négocier avec la direction le recours à un expert-comptable auprès du CE pour travailler sur les aspects économiques, financiers et sociaux du projet.



Notre conseil

En l'absence d'accord avec la direction pour financer les travaux de l'expert comptable, vous avez la possibilité de réaliser une nomination sur la base de l'art. 2325-41 du Code du travail. Cette mission d'expertise libre est financée par le CE.

Évaluer les conséquences financières du projet pour protéger la participation des salariés

L'expert mandaté peut mesurer les économies projetées, mais aussi l'impact des coûts exceptionnels sur les résultats de l'entreprise et la participation des salariés ; puis nourrir l'argumentaire vous permettant d'éviter aux salariés d'être lésés.

L'objectif étant le maintien à l'euro près du montant de la participation qui aurait été générée sans ce déménagement.

Étudier l'impact du déménagement sur les salariés

Les directions s'appuient fréquemment sur les travaux réalisés par une filiale de la RATP pour calculer les conséquences sur les temps de transport. Mais ces travaux génériques ne prennent pas en considération la vie réelle des salariés (horaires de l'école, garde partagée, régularité et sécurité des trains, densité du trafic automobile, etc.). Pour peu qu'il dispose de la compétence, l'expert au CE peut aussi aider le Comité à réaliser une enquête auprès des salariés, qui dépasse ce seul recensement et permet la collecte d'une mine d'informations mobilisables en négociation.

Un expert habitué de ce type de situation est en capacité de proposer des mesures d'accompagnement ciblées et adaptées au public concerné par le déménagement. Il peut chiffrer ces mesures et les mettre au regard des économies projetées. Les propositions des élus n'en seront que plus crédibles.



Communiquer vers les salariés

Les déménagements sont des projets souvent anxiogènes pour les salariés, il est donc important de rendre visible le travail des instances. Exposer aux salariés les points de vigilance identifiés par le C.E. et les demandes formulées afin de faire évoluer le projet sont de nature à renforcer le pouvoir de négociation des instances. Cette communication est d'autant plus importante si le C.E. a mandaté une enquête auprès des salariés...

L'action des Représentants du Personnel paie !

Les déménagements sont des projets difficiles à mener par les directions, qui ne peuvent prendre le risque d'une crispation des relations sociales avant leurs mises en œuvre.

Notre expérience montre que des propositions bien étayées, chiffrées (et communiquées aux salariés), permettent d'obtenir des avancées, qu'il s'agisse de la mise en place de navettes, de la prise en charge de frais de déménagement, de prise en charge de frais de péage, de frais de garde d'enfants ou d'une amélioration des conditions matérielles et organisationnelles de mise en œuvre.

Le CE peut conditionner sa remise d'avis à la consultation du CHSCT

Pour un projet de déménagement, la consultation du CHSCT et le recours à l'expertise sont de droit. Si une expertise au niveau du Comité d'Entreprise n'a été acceptée par la direction, la dimension économique du projet peut être approchée lors d'une expertise CHSCT.

Missionner une expertise pour consolider le rôle préventif du CHSCT

Privilégier une consultation du CHSCT en deux temps

Le CHSCT doit être informé et consulté dans un premier temps sur le site de destination. Puis dans un second temps, sur les aménagements ciblés des espaces.

Pour diligenter une expertise CHSCT : les précautions à prendre

Il est important que le CHSCT échange avec ses partenaires comme le médecin du travail ou l'inspection du travail avant de contacter l'expert. Il convient également de contacter l'expert pressenti en amont du vote de la résolution afin qu'il s'organise en conséquence. Concernant l'objet de la résolution, il est nécessaire de cibler la demande qui va être votée dans la résolution du CHSCT. Nous vous conseillons de ne pas cantonner le travail de l'expert CHSCT aux seuls aspects matériels (espaces, volumes, éclairages, orientation, accessibilité, etc.) du projet : les conséquences sur l'organisation du travail (horaires, planning, effectif, répartition des tâches, communication, réunions, etc.) mais aussi les outils de travail doivent faire l'objet d'une analyse de l'expert missionné.



5 questions à l'expert

Comment articuler une expertise CE et une expertise CHSCT sur un déménagement ?

Les sujets portant exclusivement sur les futures conditions physiques de travail des salariés devront être traités par les experts CHSCT de Sextant. Mais l'analyse des implications économiques d'un projet est devenue d'autant plus complémentaire à celle des conditions de travail, que la loi Rebsamen offre la possibilité de missionner un expert sur les deux aspects, si celui-ci dispose d'un agrément CHSCT. Cette formule mixte permet notamment d'approfondir les impacts du projet sur les temps de transport, les mobilités fonctionnelles et les mobilités géographiques.

Quelles sont vos méthodes d'intervention CHSCT sur ce type d'expertise ?

Nous respectons une trame d'intervention déposée dans le cadre de notre agrément CHSCT auprès du Ministère du Travail. Il s'agit de réaliser à la fois une analyse des spécificités de la demande du CHSCT, une étude de cadrage du projet, des entretiens individuels avec les salariés, des observations de travail sur le site actuellement occupé, une visite du bâtiment cible ainsi que l'ensemble des données techniques du projet. In fine, il s'agit de transférer au CHSCT l'analyse et les méthodes d'investigation utilisées au cours de l'expertise et de formuler des pistes de propositions pour limiter les conséquences sociales du projet.

Etes-vous en mesure de réaliser des missions impliquant plusieurs CHSCT ?

Oui, aussi bien sur le plan de nos capacités d'intervention qu'au niveau des compétences à mobiliser selon les spécificités du projet pour lequel

les CHSCT sont consultés. En effet, les déménagements de grande envergure sont souvent corrélés à des mobilités (géographiques ou fonctionnelles) ou à des réorganisations d'activité (spécialisation par sites, par exemple), des changements d'outils de travail (management à distance des équipes).

Sur quelles hypothèses basez-vous votre démarche d'investigation ?

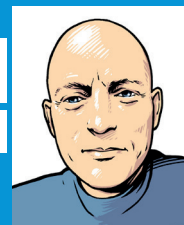
La première hypothèse est que les recommandations des rapports d'expertise sont souvent reprises par les directions parce que moins coûteuses à mettre en œuvre au moment de la conception des projets. La seconde est que l'étude des besoins futurs d'aménagement passe par une analyse fine des aménagements existants : ces derniers sont le résultat de multiples ajustements opérés dans le temps. Souvent les médecins du travail successifs ont demandé des mesures correctives sur les aménagements en place qui sont tout simplement oubliées lors des déménagements. La troisième hypothèse considère que la qualité de vie au travail des salariés répond d'abord d'un juste équilibre des temps entre les contraintes professionnelles et privées.

Quelles sont les évolutions que vous observez en termes d'aménagement depuis 3 ans ?

La première évolution est liée au développement du travail à distance et au partage de bureaux : les espaces de travail ont davantage vocation à répondre aux besoins de coopérations entre collègues, conduisant les concepteurs à créer de nouveaux espaces pour satisfaire aux besoins des réunions programmées (petites salles) ou improvisées (tables hautes). La seconde concerne les espaces ouverts : les directions projets semblent avoir compris qu'il convenait d'éviter les aménagements trop symétriques, synonymes de dépersonnalisation et donc, de désengagement dans le travail.

Hugo EZAN

Responsable du Pôle CHSCT



Nous contacter

Siège social

27 boulevard des Italiens
75002 Paris

01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr

Agence Grand Sud

31 Parc du Golf CS 90519
13593 Aix en Provence Cedex 3

04 84 49 03 15
contactaix@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr

