

ÉDITORIAL

Changer de lieu ou d'espace de travail a des répercussions significatives sur le travail, et la crise sanitaire a éclairé cette réalité sous un nouveau jour. Nous avons d'ailleurs déjà eu l'occasion de consacrer un Guide AGIR à cette problématique, nourri des constats et points de vigilance nés lors des expertises menées pour les représentants du personnel lors de projets de déménagement. Et ce, non seulement en termes de conditions de travail et de santé et sécurité que d'organisation du travail, de gestion RH ou encore d'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le lien avec les risques professionnels liés aux conditions techniques et avec les risques psychosociaux a également été démontré dans de nombreuses situations mal ou peu anticipées, créant des crispations longtemps perceptibles sur la qualité des relations de travail.

Aujourd'hui, dans le contexte d'une crise sanitaire pas tout à fait encore derrière nous, ces questions deviennent prégnantes. Le travail de l'expert, pour accompagner les représentants du personnel, s'avère une étape clé qui permettra d'examiner le projet de déménagement ou d'aménagement de locaux sous toutes ses facettes. Car tout projet est multifactoriel et doit nécessairement intégrer plusieurs dimensions, au premier rang desquelles une analyse du travail et des impacts sur les conditions de travail ainsi qu'un questionnement approfondi de la conduite de projet.

C'est tout l'objet de notre numéro Spécial Été.

Bonne lecture et bonnes vacances.

Éclairage

DEMENAGEMENT : le travail de l'expert permet de faire émerger des axes d'amélioration



Télétravail, flex-office, rationalisation des sites, sous-location, relocalisation : depuis un an, la stratégie immobilière est au cœur des réflexions des entreprises. La crise sanitaire, même si elle a touché très diversement les secteurs économiques, a mis en lumière la volonté des entreprises de chercher des économies sur les coûts fixes, au premier rang desquels les coûts immobiliers. Même dans les quartiers parisiens les plus prisés, le taux de vacance des immeubles de bureaux est remonté en flèche après avoir baissé sans discontinuer depuis 2015. Les projets de déménagement et de réaménagement de locaux s'affichent dans la presse, les prestataires spécialisés moulinent des scénarios pour des entreprises dont l'objectif est clair, réaliser des économies, mais qui n'évaluent pas toujours les moyens nécessaires pour y parvenir. Et les représentants du personnel se retrouvent face à des projets plus complexes qu'avant, avec des niveaux d'incertitude élevés. « C'est un enjeu nouveau, observe Ludovic Ponge, consultant chez Secafi. Auparavant, dans un projet de déménagement soumis aux élus, la projection sur le mode de fonctionnement cible était

DANS CE NUMERO

- P. 1/2 Éclairage
- P. 3 L'actu juridique avec Atlantes Avocats
- P. 3 Bon à savoir
- P. 4 Vu pour vous

relativement avancée. Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises réfléchissent à un déménagement en prenant des hypothèses par rapport au télétravail, mais sans connaître encore précisément leur organisation de demain, simplement parce que leurs négociations sur le télétravail sont toujours en cours. » Or, rappelle l'expert, le télétravail reste sur la base du volontariat...

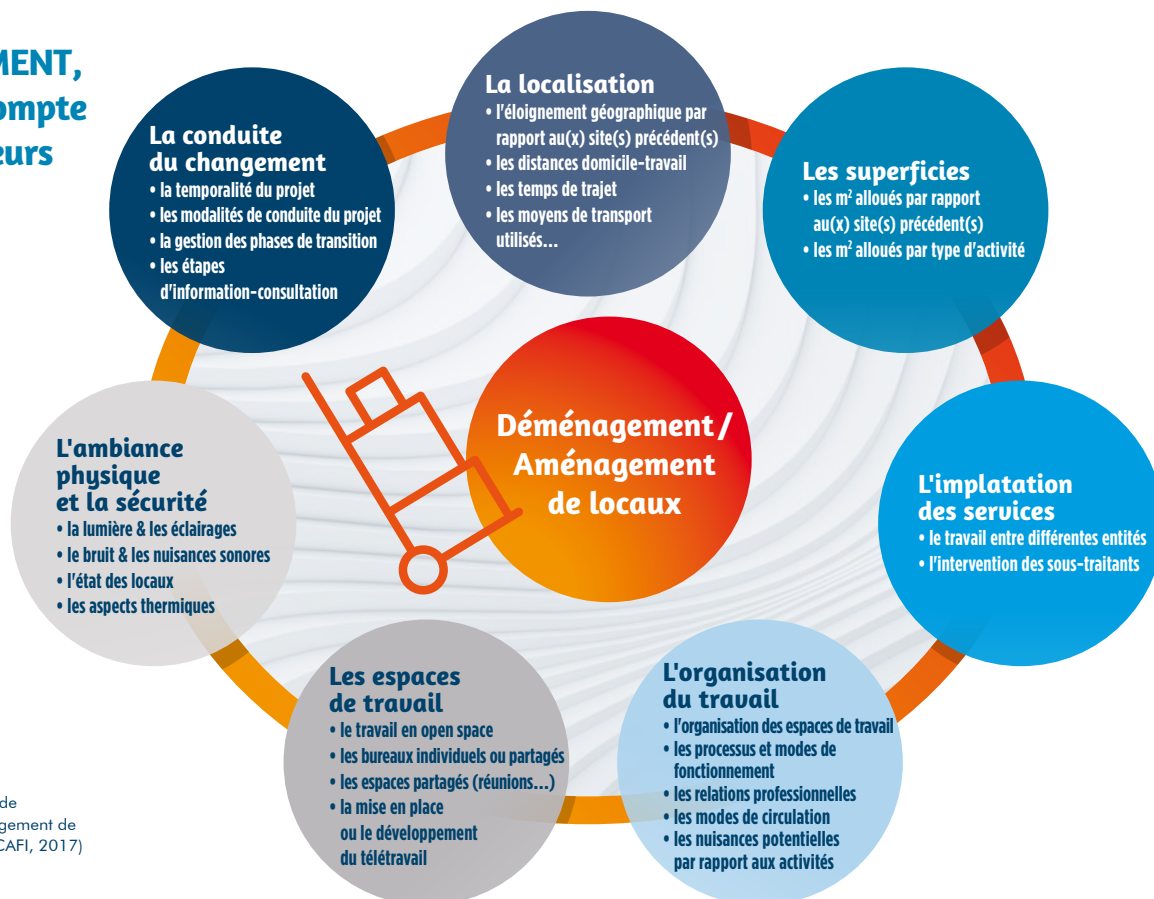
Pour de nombreuses entreprises, le postulat de base est, donc, leur capacité à se couler dans une nouvelle organisation « fluide », « agile », au sein de laquelle télétravail et flex office répondraient parfaitement aux aspirations nouvelles des salariés... même sans avoir aucune assurance sur les conséquences concrètes de tels projets. « Personne n'a encore de recul sur l'impact réel du mix flex office/télétravail sur l'efficacité collective à moyen terme, souligne Françoise Bruna-Rosso, consultante chez Secafi. On pense que la productivité individuelle est boostée, mais on oublie que le salarié en télétravail a moins accès à son manager, aux ressources collectives... Sans compter que la résolution d'incidents, la gestion de crise sont plus complexes avec le télétravail, notamment dans les organisations matricielles au sein desquelles les salariés ont plusieurs rattachements hiérarchiques. » Pour la consultante, attention donc à l'effet « apprenti-sorcier ». « Dans ces pro-

jets de déménagement, les entreprises partent sur des options dont elles ne connaissent totalement pas les impacts, poursuit-elle. Jusqu'où le télétravail va-t-il se développer ? Les salariés ne risquent-ils pas un ras-le-bol des organisations hybrides ou, au contraire, un isolement préjudiciable à leurs carrières et à leur santé ? Le télétravail entraîne une plus grande sédentarité, ce qui devient un véritable enjeu de santé publique. » Comment, à l'aune de toutes ces questions, mesurer, au-delà du seul aspect financier, le retour sur investissement, l'impact sur les conditions de travail et l'intérêt d'un projet de déménagement qui table sur le flex office et un télétravail massif ?

Pour Ludovic Ponge, l'expertise déménagement reste un outil indispensable pour les représentants du personnel, d'autant plus si le projet est présenté le plus en amont possible. « Quand les directions embarquent élus et salariés dès la conception du projet, les résultats sont en général plus constructifs, car chaque projet porte ses axes d'amélioration, explique le consultant. Il y a un travail itératif à mener auquel l'expert peut contribuer activement. » Ainsi, l'apport de l'expertise est lié à la capacité à relier les sujets entre eux dans une vision systémique, transverse, capable de faire le lien entre des sujets souvent traités séparément par des spécialistes qui ne parlent

pas entre eux et, donc, de faire émerger des sujets mal ou non traités ainsi que des pistes d'amélioration. « Les entreprises ne font pas toujours de retour d'expérience sur leurs projets et cela alimente la génération des mêmes erreurs, poursuit le consultant. Comme les cabinets d'architecte répondent à un cahier des charges, si ce dernier est mal construit, les dysfonctionnements restent là. Beaucoup de directions font l'erreur de croire qu'un beau bâtiment et de belles prestations sont forcément synonymes de bonnes conditions de travail mais ce n'est pas le cas, c'est juste un point de départ. Il peut y avoir des anomalies dans le croisement des flux, dans la gestion des déchets, le nettoyage, la sécurité incendie... l'expertise est là pour pointer les incohérences le plus en amont possible et alimenter une démarche vertueuse. » Un sentiment partagé par Françoise Bruna Rosso. « La conduite du changement est importante dans les projets de déménagement, analyse-t-elle. Ils doivent être suivis et faire l'objet de retours d'expérience réguliers. Même si la force de l'architecte est de projeter une vision du monde, il ne faut pas penser les espaces de travail à la place des salariés, ne pas réfléchir en termes d'espace de travail idéaux, mais avancer de manière itérative, en se donnant la possibilité de changer les choses qui ne fonctionnent pas ou qui restent imprévisibles. »

DÉMÉNAGEMENT, prendre en compte tous les facteurs



(Source : Agir sur un projet de déménagement et d'aménagement de locaux tertiaires, Édition SECAFI, 2017)

Le délégué syndical, dans ses prérogatives de négociateur, n'est pas soumis à l'obligation de confidentialité

Le délégué syndical, dans ses prérogatives de négociateur, n'est pas soumis à l'obligation de confidentialité. Le délégué syndical peut donc transmettre à l'ensemble des salariés les minima, maxima, moyennes et médianes de rémunération par coefficient, dès lors que les rémunérations individuelles des salariés ne sont pas identifiables. Le Tribunal écarte ici un raisonnement par analogie avec l'obligation de confidentialité des membres du CSE. Dans cette espèce, il existe un accord de droit syndical dont le juge a considéré qu'il avait été violé.

TJ de Paris – ordonnance de référé du 1^{er} juin 2021 – RG n°21/54080

L'intégralité des temps de réunions du CSE est considéré comme du temps de travail effectif sans limitation

Le débat portait sur la rédaction de l'alinéa 2 de l'article L. 2315-11 du Code du travail (et, plus précisément, sur le sens de « dans ce cas »), l'employeur entendait imputer les temps de réunions plénières du CSE et les temps pour s'y rendre sur les heures dédiées aux temps des commissions et, au-delà du plafond de 60 heures, sur les heures de délégation.

L'article L2315-11 précise :

« Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les

membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État ».

Le Tribunal précise que le terme « dans ce cas » ne peut se référer qu'aux réunions des commissions du CSE et déclare illicite la pratique de la direction.

TJ de Lyon-Ordonnance de référé du 7 Juin 2021 – RG n°21/00504

Établissements distincts : le Tribunal doit rechercher l'autonomie effective des chefs d'établissements

La Cour rappelle que « lorsqu'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. »

La Cour exige que soit recherché par la juridiction, « au regard des éléments produits tant par l'employeur que par les organisations syndicales », si les responsables des établissements concernés avaient effectivement une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour

la mise en place des comités sociaux et économiques était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel.

Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153

Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.745

Champ d'application territorial d'un accord : disposer d'IRP propres ne suffit pas à caractériser l'existence d'un établissement autonome

Les conventions et accords collectifs de travail sont, au regard de leur champ territorial, applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise en fonction du lieu du siège social de celle-ci, sauf lorsque l'activité du salarié s'exerce dans le cadre d'un établissement autonome. Lorsque l'entreprise est constituée de plusieurs établissements autonomes, chaque établissement applique la convention infranationale dont il relève en fonction de sa situation géographique.

La Cour de cassation précise ici que le fait d'être doté d'IRP propres n'est qu'un élément de preuve parmi d'autres ; il ne suffit pas toujours à établir l'existence d'un établissement autonome. En l'espèce, si l'établissement constituait un établissement distinct pour le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, il n'était pas autonome ni dans son activité, ni dans son organisation et ne constituait qu'une agence de la société.

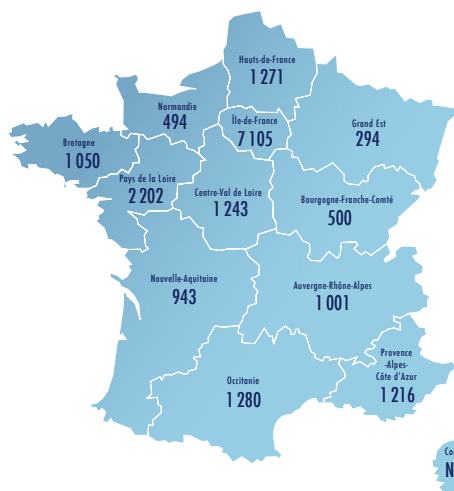
Cass. soc., 27 mai 2021, n° 20-10.479

Cass. soc., 27 mai 2021, n° 20-10.511

BON À SAVOIR

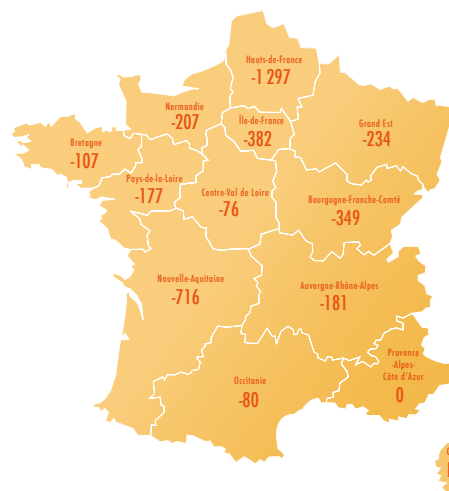
Annonces cumulées de créations d'emplois en Juin 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Juin 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

2,3 millions

de salariés en activité partielle au mois de mai 2021, soit 1,0 million de salariés en équivalent temps plein

(Source : Dares, ministère du Travail, Juin 2021)

Vu pour vous...

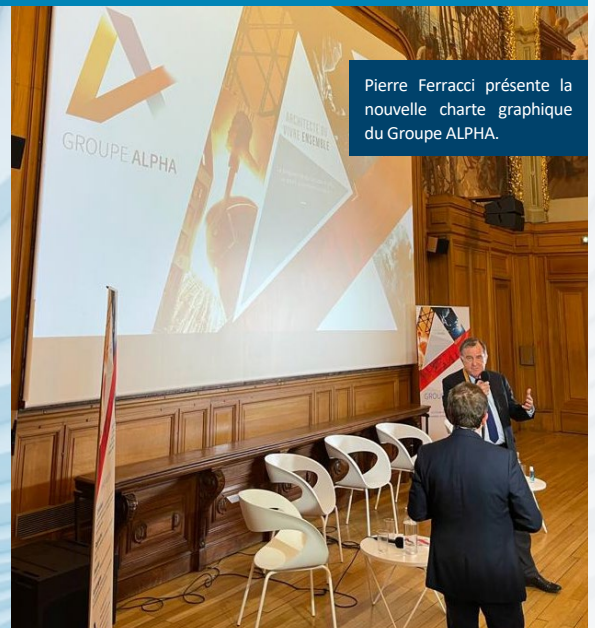
FOCUS EN IMAGES

SUR LA 1^{ÈRE} ÉDITION DES

DÉBATS D'AUJOURD'HUI, TRANSFORMATIONS DE DEMAIN

Événement organisé au lendemain de la réouverture des lieux de débats, à la *Maison des Océans*, cette édition a revêtu une dimension toute particulière en permettant à quelque 120 personnes d'assister, en présentiel, aux deux tables-rondes de cet après-midi d'échanges. Événement phygital, l'intégralité des débats a pu ainsi être suivie, en distanciel, par de nombreux publics. Nous les remercions toutes et tous pour leur participation.

Quelques images ci-dessous et, d'ores et déjà, un Save the date pour la **2^{ÈME} édition, le 30 novembre prochain**, toujours à la *Maison des Océans*, que nous remercions très chaleureusement pour leur accueil. Nous aurons l'occasion, dans nos prochains numéros de TDU, de vous en dire un peu plus et de vous dévoiler contenu, programme et participants aux échanges et débats !



1^{ÈRE} TABLE RONDE

« La crise sanitaire, révélateur et accélérateur des transformations de l'économie ? Quelles modalités de relance pour la France et pour L'Europe ? »

VOIR LE REPLAY

De gauche à droite, Yves Perrier, Président du conseil d'administration d'Amundi, Pierre Ferracci, Président du Groupe ALPHA, Fabien Claire, Directeur de la rédaction de News Tank RH et animateur de la table-ronde, Jean-Hervé Lorenzi, Economiste et Président du Cercle des économistes, et François Hommeril, Président de la CFE-CGC.



2^{ÈME} TABLE RONDE

« Comment retrouver ou maintenir le lien social au sortir de la crise. Quelles nouvelles formes d'organisation envisager pour réinventer les collectifs de travail ? »

VOIR LE REPLAY

De gauche à droite, Henri Bergeron, Sociologue et Professeur à Sciences Po, Estelle Sauvat, Directrice Générale du Groupe ALPHA, Annelore Coury, Conseillère Social, Présidence de la République, Fabien Claire, Directeur de la rédaction de News Tank RH, et animateur de la table-ronde, François Nogué, DRH Groupe SNCF, et Laurent Escure, Secrétaire Général de l'Unsa.

Vous retrouverez tous les éléments de cet événement,

organisé par le Groupe ALPHA, autour d'Estelle Sauvat, Directrice et de Pierre Ferracci, Président, en partenariat avec News Tank RH, **sur notre chaîne YouTube et sur les réseaux sociaux.**



La e-letter de Secafi
Été 2021 - N° 123

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>

