



Compte-rendu CSE extraordinaire ENEDIS de la DR IDF EST

Le Vendredi 5 mars 2021.

Les délégations CGT, CFE UNSA Énergies, CFDT ont décidé de vous proposer un compte-rendu commun afin de continuer à travailler en intersyndicale.

Pour rappel, lors du CSE extraordinaire du 6 janvier dernier, et au vue du peu d'éléments concrets et humains présentés par la direction, les organisations syndicales représentatives ont décidé de diligenter une expertise sur le sujet de la fermeture du site de Melun et de ses impacts.

○ **Rappel de la délibération en CSE sur le projet de libération du site de Melun, d'une nouvelle implantation à Savigny et d'un réaménagement du site de Noisy Le Grand et de Croissy Beaubourg :**

« Conformément à l'ordre du jour de la réunion du 6 janvier 2021, le CSE de la DR IDF Est d'Enedisest informé en vue d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail : le projet de libération du site de Melun, d'une nouvelle implantation à Savigny et d'un réaménagement du site de Noisy Le Grand et de Croissy Beaubourg.

Trois notes d'information nous ont été remises. Nous relevons que si la direction scinde la consultation en 3 points distincts, il s'agit d'un même projet (nouvelle implantation des équipes de la DR IDF Est).

Nous relevons déjà que ce projet impliquera des modifications des conditions d'exécution des activités de travail dans de nombreux services (déménagement, réaménagement, modification des temps de trajet...) sans que ces changements soient précisément expliqués, ni quelles mesures d'aménagement seront envisagées pour compenser les éventuelles dégradations des conditions de travail.

Par ailleurs, plusieurs aspects doivent être clarifiés :

- Le détail du coût ainsi que des économies escomptées par ce projet ;*
- Le détail du coût social des allongements des temps de trajet*
- Les projections des résultats prévisionnels de la DR à moyen terme sans et avec le projet ;*
- Les organigrammes détaillés des équipes impactés par ce projet tant sur le plan fonctionnel que sur l'aménagement des locaux ; les postes vacants statutaires et non statutaires.*

- Les choix de répartition des espaces de travail entre services ;
- L'impact de la réorganisation sur les conditions de travail, l'organisation du travail, les méthodes de travail et les liens entre les différentes équipes ;
- L'identification des risques générés ou accentués par le projet lors des différentes phases de déploiement et des mesures de prévention que la direction entend prendre pour y faire face ;
- La prise en compte des règles d'hygiène, en particulier pour la prévention du risque biologique ;
- Les plans envisagés faisant apparaître les modalités concrètes d'aménagement (bureaux collectifs, individuels, openspace, infrastructures...).
- Les modalités d'adaptation des locaux à l'évolution des effectifs ;
- La disponibilité des places de parking rapporté à l'effectif (y compris prestataires ou agents hors sites) ;
- Les conséquences en termes de trajets domicile-travail des agents, et donc de leur équilibre vie privée-vie professionnelle.
- L'accès aux salariés à mobilité réduite
- L'organisation de la restauration méridienne
- La prise en compte des activités sociales, de la restauration CCAS, de la situation de la CMCAS et de la SLV
- La prise en compte des locaux syndicaux
- La prise en compte du local du CSE
- La prise en compte de l'organisation de la médecine du travail et de la médecine conseil.

Au final, rien de précis ne figure dans votre présentation concernant la prise en compte du travail réels ainsi que des besoins et des attentes des salariés.

De fait, des interrogations et des préoccupations restent sans réponses satisfaisantes de la part de la direction pour permettre au CSE d'appréhender les conséquences des transformations prévues sur les conditions de travail. De plus, le caractère technique et financier du projet dépasse le champ de compétence des représentants du personnel au CSE et nécessiterait l'éclairage d'un expert. Les membres représentant le personnel au CSE estiment donc ne pas être en mesure de rendre un avis éclairé. Considérant l'importance du projet et les questions qu'il soulève sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE décide, conformément à ses missions de prévention et en application des articles L.2315-80 et L.2315-96 du Code du travail, de recourir à un expert habilité par le Ministère du travail.

La mission d'expertise a notamment pour objectif :

- *D'éclairer le CSE sur les choix, les enjeux et les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ;*
- *D'aider le CSE à formuler des propositions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, et d'amélioration des conditions de travail ;*
- *De permettre au CSE de rendre un avis éclairé.*

Le cahier des charges précis et le calendrier seront élaborés par les membres du CSE, en concertation avec l'expert. »

⇒ **Présentation des résultats de l'expertise par le cabinet Progexa.**



La délégation CGT alerte la Direction sur le fait que ni les experts du cabinet Progexa ni les élus du personnel n'ont pu s'entretenir avec les bailleurs de Melun et échanger sur les difficultés énoncées qui justifieraient le déménagement.

L'Alliance CFE UNSA Énergies interpelle la direction sur l'absence d'éléments financiers détaillés permettant de réfléchir à d'autres situations immobilières. Nous voulons également les éléments qui seraient à la seule main de la direction immobilière. Ce n'est pas aux salariés de la DR de subir, le Diktat d'une direction nationale qui est généralement absente pour gérer les conséquences de ses choix low-cost dans l'immobilier. (Surface de travail réduite en deçà des préconisations INRS, manque de place de parking, problème de chauffage, de climatisation...)



L'Alliance CFE UNSA Énergies a souhaité savoir si l'autorité concédent, le SDEMS, était au courant et appréciait cette fermeture de site ? Cette annonce de fermeture apparaissant en même temps qu'un vent de révolte des OADE contre le projet HERCULE.

Il semblerait, suivant les dires du président, que le SDEMS soit d'accord et que ses membres comprennent ce choix du transfert de siège de la DR.

Quant à la fermeture du site de Melun, ainsi que les différents réaménagements immobiliers de la DR, dans les 2 années à venir, ceux-ci soient dus aux gains de productivités demandés dans le cadre du TURPE 6.

L'Alliance CFE UNSA Énergies, quelque peu surprise de cette affirmation, a demandé la mise à l'ordre du jour d'un prochain CSE, le comparatif TURPE 5 / TURPE 6 afin que l'ensemble des membres CSE puissent apprécier ce point.

Car force est de constater que la direction Enedis applique le TURPE 6 de la manière la plus propice pour elle, comme le prouve le nombre de NR distribués cette année, 19000 alors que le TURPE 6 en prévoyait 27000 !

Pour notre DR c'est 400 NR de moins !

Notre avis le plus affirmé, c'est que ces coupes ne sont que le reflet du projet économique d'EDF, nommé MIMOSA. Pour autant, aux vues des dividendes remontés, Enedis n'est pas dans les mêmes problématiques économiques qu'EDF.

Certains de nos dirigeants, militants de la pensée unique et de la réflexion économique à court terme, se prenant déjà pour des « Martiens », et se voyant parfaitement, demain, dans **un EDF VERT !**



La délégation Cfdt interpelle la Direction à propos de la justification du déménagement du site de Melun. En effet, pour la délégation, il manque une justification éclairée pour une projection future :

Plan macro zoning, Effectif, Service

- ⇒ Extrait du diagnostic et des recommandations du cabinet d'expertise sur l'impact du projet de libération du site de Melun, d'une nouvelle implantation à Savigny et d'un réaménagement du site de Noisy Le Grand et de Croissy Beaubourg :

Diagnostic

Le projet qui est soumis à triple procédure de consultation, lancé dans la précipitation le 29 décembre dernier avec la mise à disposition des documents dans la BDES, a connu une évolution importante et une brusque accélération ces derniers mois sur au moins deux aspects :

1. Le lancement fructueux d'un appel à projets pour le BEFA de Savigny 2 qui a pour conséquence de conduire à la décision actuelle de fermer les sites de Melun et de Vaux-le-Pénil ;
2. Une offre présentée comme « très intéressante » par le l'actuel bailleur de Noisy-le-Grand pour deux étages supplémentaires.

Cependant les trois projets soumis à consultation nécessitent encore des clarifications importantes pour que les élus puissent rendre effectivement un avis éclairé :

- Quelle est l'offre du bailleur de Noisy-le-Grand ? Comment la direction entend-elle y répondre définitivement ?
- Quelles sont les preuves que l'état des relations avec le bailleur de Melun est difficile, au point de devoir fermer ce site ?

Sur ces deux points spécifiques, Progexa n'a pas pu accéder à des éléments tangibles permettant de vérifier ce qu'avance la direction pour justifier son projet. Nous regrettons que la direction ne nous ait pas permis d'échanger avec les bailleurs et nous espérons vivement que les représentants du personnel au CSE disposeront effectivement de ces informations afin de pouvoir rendre leurs avis, attendus pour le 5 mars 2021.

Ne pas disposer de ces informations qui constituent rien de moins que les fondations d'un projet d'ampleur qui va durer plusieurs années reviendrait à notre sens à demander à la délégation du personnel de « signer un chèque en blanc » dès le lancement du projet. Cela serait d'autant plus regrettable de partir sur de telles bases que d'autres procédures d'information-consultation sont prévues à l'agenda social.

Statut des préconisations

- Les propositions qui suivent font suite à l'analyse du projet, des documents, des entretiens et des visites sur le terrain.
- Il nous semble important de préciser que l'objectif de notre expertise est de fournir une analyse des risques inhérents à ce projet et d'apporter des éléments objectifs afin d'aider le CSE dans sa réflexion et leurs interventions en termes de prévention des risques professionnels. De plus, l'expertise portant sur un périmètre donné, elle ne peut être exhaustive.
- Dans le respect des attentes du CSE, nous avons mis en avant les points sur lesquels des améliorations semblent possibles.
- i
- **Nous rappelons également qu'en ce qui concerne les propositions, notre agrément nous interdit de nous substituer à l'employeur ou aux représentants du personnel. Les propositions que nous émettons sont des pistes de travail ayant pour objectif :**
 - d'aider à une meilleure considération et une meilleure prévention des risques que nous avons identifiés ;
 - de permettre aux représentants du personnel et à la direction de travailler à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être de l'ensemble des salariés.
- **Aussi, afin d'être les plus efficaces possible, les propositions demandent à être travaillées concrètement avec les salariés, qui restent les seuls experts de leur activité de travail.**

Tenir compte de l'avis des agents et des acteurs de la prévention pour établir l'organisation du travail et les conditions de travail

1. Écouter et associer tous les agents concernés dans une réelle démarche participative.

- Écouter les agents pour profiter et reconnaître leur expertise. Ceux qui travaillent au plus près du terrain sont les plus à même de pouvoir expliquer la réalité du travail et de ses contraintes. Ils disposent d'une importante expertise sur le fonctionnement de l'organisation du travail. Cela permet de :
 - réaliser une analyse des conditions concrètes de réalisation du travail et de reconnaître le rôle de régulation joué par les agents aux différents niveaux de l'organisation productive pour assurer l'efficacité de l'activité ;
 - de repérer les manques de l'organisation actuelle du travail, notamment en termes d'effectifs ;
- Associer les agents au projet le plus en amont possible pour que les marges de manœuvre soient suffisantes et que la prise en compte de leur participation soit effective. Une implication des agents dès le recueil de besoins, puis tout au long du projet est alors nécessaire ;

➤ D'une manière générale, l'expertise de tous les agents, y compris ceux aux classifications les moins élevées, serait utile pour repérer les potentiels dysfonctionnements actuels de l'organisation du travail. Cela permettra également de profiter de l'expérience des salariés et de leurs « ficelles du métier » qui contribuent aussi au bon fonctionnement de l'entreprise et, in fine, à la satisfaction des usagers du réseau public.

- Faire en sorte que les groupes de travail soient aussi l'occasion pour les salariés de pouvoir débattre sur le travail, les revendications en matière de conditions de travail et de reconnaissance.

2. Impliquer les acteurs de la prévention

- Intégrer les médecins du travail aux réunions d'information et aux groupes de travail.
- Prendre en compte leurs avis et préconisations aux différentes étapes du projet.

Association du CSE et de la CSSCT

1. Donner au CSE une information suffisante, en amont et de qualité

- Donner la possibilité aux représentants du personnel de rencontrer les bailleurs et à court terme (avant le rendu d'avis attendu le 5 mars) celui de Melun.
- Exposer aux élus l'offre formulée par le bailleur de NLG, la réponse apportée par le CODIR de la DR, et le cas échéant, l'état des négociations.
- Nécessairement clarifier la question des espaces effectivement libérés par Melun.
- Exposer clairement aux élus la manière dont la stratégie immobilière s'inscrit dans les orientations stratégiques de l'entreprise et de l'établissement
- Exposer aux représentants du personnel la manière dont le RET est mobilisé dans la construction du projet
- Transmettre aux représentants du personnel une information sous format écrit, suffisamment en amont des réunions ordinaires et extraordinaires.

- Comme le CSE jouit d'un mandat d'ordre public lui octroyant notamment la primeur d'informations reçues, ses prérogatives ne sauraient être remises en cause par l'existence de groupes de travail. Autrement dit, constituer des groupes de travail, même si des élus y participent en tant que salariés, ne doit pas dispenser la présidence du CSE de convoquer le CSE, lorsque cela est exigé par le Code du travail, au risque de commettre un délit d'entrave.
- Clarifier dans un document placé dans la BDES ce qui est définitif de qui ne l'est pas et l'actualiser autant que de besoin.

2. Informer et consulter le CSE sur chacun des nombreux projets importants à venir

- Macro-zoning
- Micro-zoning
- Déménagement en tant que tel (calendrier, modalités, etc.)

La communication

1. Améliorer la communication des futures évolutions du projet

- Les annonces de réorganisations prévues peuvent parfois susciter des chocs émotionnels chez les agents, qui se retrouvent alors déstabilisés. Par conséquent, une communication idoine fait partie des mesures de prévention des RPS.

2. Communiquer régulièrement sur l'avancée du projet et des décisions prises ou encore en attente

- Définir des modalités d'informations, de communication, et d'explication qui permettent à tous les salariés d'avoir le même niveau d'information pour pouvoir se projeter, quel que soit leur service.
- Solliciter les agents pour qu'ils fassent part de leurs questionnements.
- Faire des réponses claires et complètes aux salariés.
- Dans la mesure du possible, préférer la communication en présentiel (réunion d'équipe, assemblée générale) à la communication

numérique et à l'affichage papier.

4. Communiquer sur le calendrier de la réorganisation et des décisions à venir

- L'absence de communication autour d'une décision qui n'est pas encore prise peut-être interprétée comme une absence de stratégie, sur un flou ou sur un projet brouillon. Communiquer sur le calendrier clair et les décisions qui demeurent à prendre permet d'éviter de créer une situation anxiogène pour les agents.

5. Réfléchir d'ores et déjà au maintien d'une communication a posteriori des déménagements

- Établir des canaux d'informations pour faire remonter rapidement les dysfonctionnements pendant la phase de transition et pendant la période d'adaptation après les déménagements afin de traiter les problèmes au plus vite.

Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels liés à ce projet

Élaborer une politique de prévention pour un projet appelé à s'étirer dans le temps

- Réaliser une évaluation des risques professionnels, et notamment des RPS, pour l'ensemble des unités de travail concernées par ce déménagement ;
- Mettre en place des actions pour prévenir les risques identifiés liés au déménagement.
- Assurer un suivi de la prévention des risques psychosociaux tout au long de la mise en œuvre du projet de déménagement, et au-delà, afin de rester vigilant aux conséquences qui peuvent apparaître de manière différée chez certains agents.
- Mettre en œuvre une politique de prévention qui intègre la simultanéité de projets et d'annonces

Prévoir un scénario d'adaptation des espaces répondant aux mesures sanitaires actuelles et futures

Un scénario portant sur :

- L'utilisation des espaces collectifs ;
- La présence des agents à leur poste de travail ;
- Les flux de circulations ;
- Les espaces concernés par le port du masque.

Associer davantage les représentants du personnel à la politique de prévention

- Les associer dans l'évaluation des risques liés au projet, mais aussi dans les mesures de prévention prises ;
- Prendre en compte les remarques, alertes et préconisations des représentants du personnel. Pour rappel, le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision (Article L.2312-9 du Code du travail)

Accompagner la mobilité des agents

1. Limiter les contraintes liées à l'allongement du temps de trajet

- Réfléchir collectivement à des mesures d'organisation collectives et individuelles, mais surtout pérennes, pour limiter les contraintes ;
- Avoir un suivi des problématiques individuelles pour proposer un accompagnement adapté ;
- Intégrer des phases de test aux démarches de reconversion proposées aux agents volontaires pour leur permettre d'évaluer de revenir sur leur choix si le métier ne leur convient pas.

2. Faciliter l'accès aux différents sites

- Faire un état des lieux des problématiques actuelles des surfaces extérieures des différents sites concernés par le projet ;
- Faire une étude sur le nombre nécessaire de places de parking pour l'ensemble des véhicules Enedis et les véhicules personnels des agents et des visiteurs ;
- Évaluer la possibilité d'installer une cantine sur le site de Savigny.

3. Établir une répartition des services sur les sites en fonction des besoins des activités

- Penser la répartition des services sur les différents sites concernés par le projet en impliquant les agents ;
- Identifier les liens entre les services qui nécessitent une proximité physique. Regarder les liens au-delà de la distinction services de l'opérationnel / état-major.

Adapter les espaces de travail aux besoins des agents

1. Adapter les espaces de travail partagés

- Ajuster le nombre d'espaces partagés en fonction des besoins d'isolement et de travail collectif de chaque équipe ;
- Réaliser un recueil des besoins de salles de réunion en prenant en compte les espaces de travail détournés par les agents pour s'isoler et/ou échanger.

2. Adapter les surfaces et les aménagements des bureaux aux besoins des agents

- Privilégier les bureaux individuels ou de petits collectifs ;
- Limiter les bureaux collectifs à 10 personnes ;
- Maintenir des bureaux individuels pour les postes de managers et de référents, afin de pouvoir réserver les espaces de réunion à des usages collectifs ;
- Respecter les recommandations de l'AFNOR et de l'INRS en assurant un minimum de 10m² par poste de travail.

3. Organiser l'archivage et le stockage

- Évaluer et quantifier la charge de travail pour réaliser le tri et l'archivage et documents papier du site ;
- Mener une réflexion sur la mise en place et l'organisation d'une politique interne de gestion et de conservation des archives papier et numérique ;
- Préciser les critères de sélection, de conservation et d'élimination des contenus en concertation avec les salariés ;
- Libérer du temps dédié pour que les salariés se consacrent à cette réflexion ;
- Adapter le plan de classement des archives et les espaces nécessaires à leur conservation aux particularités de chaque service.

La direction demande aux organisations syndicales de rendre un avis sur ce sujet alors que l'ordre du jour qui nous convoque aujourd'hui est pour information. Il est alors demandé une suspension de séance. L'intersyndicale rédige une résolution qui sera soumise au vote.

⇒ **Résolution des membres du CSE :**

« Nous tenons à remercier le cabinet Progexa pour la qualité du travail réalisé dans le cadre de cette expertise malgré l'absence de certaines informations demandées à la direction. Compte tenu du peu d'éléments apportés ce jour en séance du CSE, de l'impossibilité pour le cabinet Progexa d'échanger avec le bailleur, que l'ordre du jour du ce CSE ne comporte pas de demande d'avis sur les 3 sujets distincts suivants : volets financiers et économiques du projet, bail en l'état futur d'achèvement du bâtiment Savigny 2 et renégociation du bail de Noisy le Grand. **Nous sommes dans l'impossibilité de donner un avis.** »

VOTE POUR : 13 voix CGT ; 3 voix CFE ; 1 CFDT