Union syndicale Solidaires SUD

RENAULT

GUYANCOURT – AUBEVOYE

1 AVENUE DU GOLF 78084 GUYANCOURT CEDEX
API : FR TCR LOG 0 23

21 septembre 2017

DECLARATION CHSCT n°4
REFERENTIEL ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TERTIAIRE
(programme e-tcr)

Le programme e-tcr affiche de louables intentions : développer des espaces de travail qui favorisent l'évolution vers des modes de travail plus collaboratifs ; améliorer le cadre de vie … Par exemple, le positionnement des postes de travail en premier jour contribuera fortement à améliorer le cadre de travail.
Les plateaux prototypes mis en place suscitent ainsi beaucoup d'intérêt pour les salariés résidents de ces espaces ou qui ne font que traverser ces plateaux. Ils génèrent également des inquiétudes et des insatisfactions.

Selon l'analyse de SUD, trois sujets majeurs rendent le référentiel soumis à consultation difficilement acceptable en l'état.

Le premier thème est celui de l'affectation des postes de travail.

Le nouveau référentiel indique que les postes de travail sont « *majoritairement* » affectés. Dans une interprétation littérale de cette mention, on pourrait donc se retrouver dans la situation extrême où pratiquement un poste sur deux ne serait pas affecté !
On peut tout à fait comprendre que dans une situation spécifique telle que celle d'un salarié en télétravail quatre jours par semaine, il soit pertinent d'exploiter cet espace de travail en l'absence du télétravailleur. Mais il est indispensable de détailler et encadrer les applications de cette disposition. Or aucune précision n'est donnée dans le référentiel. Un référentiel ne doit pas être l'expression d'une orientation générale, d'un principe, mais doit être précis quant aux personnes concernées, aux modalités d'application.
Rappelons que le guide actuel Renault des 'Préconisations ergonomiques en environnement tertiaire' **(1)** présente le besoin d'appropriation comme l'un des trois besoins fondamentaux auxquels doit répondre un espace individuel de travail. Il décrit ce besoin d'appropriation comme, je cite, la *« recherche d'un environnement protecteur (sécurité, stabilité, identité). L'espace de travail doit permettre au salarié de mettre en oeuvre les mécanismes d'appropriation qui impliquent une personnalisation des lieux, lui permettant d'imprimer sa marque personnelle dans son espace (photos, petits objets personnels…).* »
Le besoin d'appropriation reste un besoin de base pour beaucoup de personnes, la génération Z ne constituant pas encore l'essentiel des effectifs du Technocentre. Et si le travail est influencé par des tendances en constante évolution, la nature humaine, elle, évolue bien moins rapidement.

SUD ne peut accepter en l'état cette mention relative à des postes « *majoritairement* » affectés et regrette que les modalités d'application ne soient pas décrites dans le référentiel.

Le second thème est celui de l'intimité au poste de travail.

Le besoin d'intimité est, selon une étude conduite par le fabricant de mobilier de bureau Steelcase, universel et transculturel. L'étude Steelcase met en évidence que « *les gens ont un besoin urgent de plus d'intimité, non seulement pour s'absorber dans leur travail, mais aussi pour faire face à l'intensité avec laquelle le travail s'effectue aujourd'hui* ». En d'autres termes, plus la tâche collaborative est exigeante, plus les individus ont besoin de portions de temps privé et de concentration pour réfléchir.

Le besoin d'intimité constitue également l'un des trois besoins fondamentaux mentionnés dans le guide Renault 'Préconisations ergonomiques en environnement tertiaire'.
Je cite (page 26) : « *les salariés ont besoin d'une intimité tant acoustique que visuelle :*

- *L'intimité acoustique est assurée lorsque le salarié peut travailler sans être interrompu par des bruits gênants (sonneries de téléphone, conversations des autres, proximité des allées de circulation, équipement bruyant…) et sans être entendu.*
- *L'intimité visuelle est assurée lorsque le salarié peut travailler sans être distrait par les mouvements des autres, sans être constamment observé et sans compromettre la confidentialité du travail qui est sur son bureau ou à son ordinateur. Cette intimité pourra exister, entre autre, grâce aux cloisons mobiles »*

Or, selon les résultats de l'enquête menée sur le plateau prototype Métier DEA-SC (mai 2017), 55% des répondants ne peuvent pas se concentrer facilement à leur poste de travail individuel, 42% estiment ne pas pouvoir travailler à leur poste de travail individuel sans déranger les autres, 69% trouvent leur environnement de travail bruyant, et 34% jugent que la surface de travail individuelle ne correspond pas à leur besoin.

Le nouveau référentiel fixe la surface de travail individuelle à 5m^2 minimum. Elle est de 8m^2 +/- 5% dans le standard actuel **(2)**. C'est une gageure de vouloir garantir une intimité – visuelle et acoustique - au poste de travail dans une surface aussi restreinte. Par comparaison, l'INRS recommande 10m^2 par personne et même 15m^2 si l'activité est fondée sur des communications verbales **(3)**.
SUD considère que cette réduction drastique de la surface individuelle de travail est excessive et qu'elle peut avoir des conséquences négatives sur la santé mentale des salariés, pouvant aller jusqu'à compromettre les effets positifs de l'aménagement global des plateaux (espaces de convivialité, etc).

SUD regrette qu'un compromis n'ait pas pu être trouvé quant à une diminution plus mesurée de la surface individuelle de travail, ce qui aurait assuré un meilleur équilibre entre espace de travail individuel et espaces collaboratifs. Il est également dommage que la proposition de SUD de mettre à disposition des salariés qui le souhaiteraient des équipements additionnels au poste de travail pour atténuer le manque d'intimité ressenti n'ait pas été retenue (cloisonnettes de hauteur suffisante pour préserver l'intimité en face à face et/ou cloisonnettes de séparation latérale).
SUD alerte également sur le fait qu'une surface individuelle de travail de 5m^2 interdit dans le futur toute souplesse dans l'utilisation de ces surfaces. Ainsi la capacité que nous avons aujourd'hui de pouvoir absorber des pics de présence, par exemple pendant les périodes de stage, ne sera plus possible avec les nouveaux aménagements.

Le troisième thème est celui des capacités de rangements mises à disposition des salariés.

Actuellement, une armoire de rangement au poste de travail (largeur 120cm, hauteur 148cm) offre environ 4 ml (mètre linéaire) de rangement de proximité. Le nouveau référentiel ne met à disposition des salariés qu'environ 1,5 ml comme rangement de proximité + 1,5 ml de rangement en armoire partagée en extrémité de plateau. Une fois encore, il est appliqué une diminution drastique qui ne tient pas compte de la diversité des situations de travail au Technocentre.
La conséquence est que, selon les résultats de l'enquête menée sur le plateau prototype Métier DEA-SC, 47% des répondants se déclarent insatisfaits par les rangements mis à leur disposition (nombre, capacité).

SUD souligne que la réussite du projet tiendra aussi à la capacité à pouvoir adapter son espace individuel à ses besoins propres et modes personnels de travail. S'il est légitime de définir un environnement de travail standardisé, celui-ci doit pouvoir être complété / adapté par un ensemble d'options attribuables sans justifications superflues au salarié demandeur (rallonge de plan de travail, capacités de rangement supplémentaire, etc). Cet aspect est insuffisamment pris en compte dans le référentiel proposé.

Toutefois, SUD se réjouit que les remarques du CHSCT sur le manque de praticité et de volume des casiers vestiaires expérimentés sur les plateaux prototype aient été entendues, amenant au retrait de ce type d'équipement et à son remplacement par des casiers plus volumiques et au retour des portes manteaux sur les plateaux.

Pour conclure, rappelons une évidence.

Le cabinet Robertson Cooper, spécialisé dans le bien-être et le stress au travail, a défini un modèle d'environnement de travail constitué de « 6 éléments essentiels » [(4)]. Parmi ceux-ci figure naturellement le thème « conditions de travail », influencé positivement par une conception biophilique de l'environnement de travail (l'intégration de la biophilie dans les espaces de travail est un concept repris dans le nouveau référentiel et il constitue une condition préalable pour obtenir une certification WELL).
Mais un autre élément essentiel composant le modèle Robertson Cooper est une « charge de travail équilibrée ». Un environnement de travail aussi agréable soit-il ne compensera jamais le stress provoqué par une surcharge récurrente de travail ou un déséquilibre travail – vie privée. L'organisation du travail devra donc faire l'objet d'une attention toute particulière dans le cadre du projet e-tcr.

Pour ces raisons, SUD, bien que favorable à une démarche de rénovation du Technocentre, se prononce CONTRE le projet de nouveau référentiel d'environnement de travail tertiaire.

[(1)] Préconisations ergonomiques en environnement tertiaire - GE75-034R /A - Version 3 - septembre 2012 - Renault

[(2)] Standard d'implantation tertiaire sur le site du Technocentre – DISG EIF – Octobre 2013 - Renault

[(3)] L'aménagement des bureaux – Principales données ergonomiques – Fiche pratique de sécurité ED23 – septembre 2013 - INRS

[(4)] https://www.robertsoncooper.com/6-essentials-of-workplace-wellbeing