

L'ESSENTIEL

CSE CENTRAL

16 & 17 septembre 2025



Les élus du CSE Central ont été consultés sur le projet SDI, la mise à jour du Papripact et le passage en incubation de l'outil Noticia.

- Projet SDI : Après présentation du rapport d'expertise SYNDEX, les élus du CSE Central ont adopté une résolution commune concernant le projet SDI-IDF 2024-2026 (détail en annexe). Ils relèvent notamment les **problématiques et risques** liés à la **densification des espaces**, au **flex office imposé**, à l'**allongement des trajets** et à la **dégradation des conditions de travail**. Les organisations syndicales rappellent à la Direction son obligation légale de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L.4121-1 du Code du travail). Elles demandent la mise en place de mesures correctives concrètes : **relèvement du taux de flex office**, respect des **normes acoustiques**, **dimensionnement adapté des espaces**, **concertation sur le télétravail** et **suivi renforcé des conditions de restauration**.

➔ Les élus ont majoritairement rendu un **avis favorable** sur cette **résolution**.

- Rendu d'avis sur la mise à jour du Papripact dans le cadre de projet SDI – Île-de-France avec déclaration commune (détail en annexe) :



Votes favorables : 0

Votes défavorables : 6

Abstentions : 19



Avis défavorable

- Outil Noticia : Intégration d'intelligence artificielle pour automatiser les notices d'information à la DAJIF. La **CFDT** reconnaît que si l'outil peut apporter des gains (moins de copier-coller, homogénéisation), en revanche, il ne doit pas masquer les vrais problèmes : surcharge de travail, stress, manque d'effectifs et précarisation par l'embauche de CDD.

➔ La **CFDT** a rendu un **avis favorable** à l'incubation, mais restera vigilante et mobilisée : chaque évolution devra être discutée et validée avec les représentants du personnel.

Les élus du CSEC ont rendu majoritairement un avis favorable sur cette résolution.



Résolution commune concernant le projet SDI

“

Résolution du CSEC Malakoff Humanis sur le projet portant sur « les enjeux, principes et impacts du Schéma Directeur Immobilier/Environnement de travail Île de France 2024/2026 relatif aux sites de Paris-Chevaleret, Malakoff-Cadran, Paris-Laffitte, Paris-Maine et Val-de-Fontenay »

Le Comité Social et Économique Central de Malakoff Humanis, réuni dans le cadre de la consultation sur le projet SDI-IDF 2024-2026, formule le présent avis sur les évolutions des conditions de travail induites par la réorganisation des implantations et des espaces de travail, la généralisation du Flex office et la redéfinition des modalités de télétravail.

Ce projet SDI 2024-2026 prévoit le transfert de plus de 2000 salariés. Mais quant à l'impact final, une majeure partie des collaborateurs des sites d'Île de France sont concernés, soit plus d'un tiers de l'ensemble des salariés du groupe Malakoff Humanis.

L'avis du CSE Central cherche à mettre en perspective l'ensemble des dimensions des conditions de travail abordées dans les deux temps de consultations. En effet, si les axes de transformation des situations de travail des salariés MH sont dessinés dans des consultations séparées (par ex : durée de transport traitée en consultation 1, micro zoning traité en consultation 2) elles se traduiront dans les situations de travail vécues de manière actuelle et combinée.

Les élus du CSE Central rappellent à la direction que selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- a. Des actions de prévention des risques professionnels ;
- b. Des actions d'information et de formation ;
- c. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Par ailleurs, l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sur la base de ces éléments, le Secrétaire met au vote la résolution suivante :

Le CSEC de Malakoff Humanis a sollicité une expertise qui a été réalisée par le cabinet Syndex.

Les élus du CSE Central sont sollicités afin de rendre un avis sur les impacts de ce projet relatif aux sites de Paris-Chevaleret, Malakoff-Cadran, Paris-Laffitte, Paris-Maine et Val-de-Fontenay.

Plusieurs points importants sont soulevés :



[Site CFDT MH](#)

[Nous contacter](#)

[J'adhère](#)

[CFDT Cadres](#)

[Vos représentants
CFDT MH](#)



Aménagement des espaces tertiaires

Le cabinet Syndex relève que la densité des postes, exprimée en m² par poste, est un indicateur central pour évaluer les conditions de travail. Celle-ci limite les distances de passage, augmente la proximité entre les postes, les risques de bruit et de gêne sonore. Le cabinet Syndex rappelle qu'une densité inférieure à 7 m² par poste est jugée incompatible avec les objectifs de confort acoustique définis par la norme ISO 22955. Elle rend difficile toute régulation collective des nuisances sonores et dégrade la qualité des conditions de travail des salariés. Le bruit continue d'être signalé comme un problème par les répondants au questionnaire Syndex. Ces constats rejoignent les alertes déjà exprimées par les représentants du personnel dès le début du projet NET en 2021, et systématiquement à chaque projet de réaménagement, et qui persistent encore aujourd'hui.

Plusieurs constats préoccupants émergent du rapport. Des densités moyennes de 4 à 6 m² par poste, ont été relevées sur les sites, plus particulièrement sur les sites de Val-de-Fontenay et Laffitte.

Les plans des futurs espaces indiquent la présence récurrente de « benches » de 6 personnes. Cette configuration générera beaucoup de nuisances sonores surtout pour les collègues qui occupent le poste central. Comme signalé par l'expert, une telle organisation dégradera fortement les conditions de travail.

Les élus s'interrogent sur l'utilité des postes dits « alternatifs », qui ne peuvent pas remplacer des postes de travail « traditionnels » puisqu'ils ne disposent ni d'écrans, ni de sièges ergonomiques adaptés. Dans ces conditions, les collègues ne peuvent pas y rester une journée entière sans s'exposer à des risques de troubles musculo-squelettiques.

La Direction part du postulat que le taux d'occupation des sites sera extrêmement faible. A partir de ce postulat, la Direction espère que le nombre de postes de travail, de bulles ainsi que de places de restauration sera suffisant pour permettre d'accueillir les salariés de façon satisfaisante.

Les élus estiment au contraire que ce postulat est extrêmement hasardeux et que la Direction fait un pari risqué **que nous nous refusons de cautionner.**

Les élus s'inquiètent sur la réelle occupation future du Cadran. En effet, outre les 672 collègues AMAP/AMRC affectés sur le site, combien de collègues de structures externe telles que Auxia seront hébergés sur le site. Combien de collègues affectés à Laffitte, VDF, St Quentin ... seront chaque jour en réunion ou formation sur le Cadran ? De ce fait les élus demandent un suivi régulier quant aux impacts sur les capacités des salles de réunion, bulles, salle de restauration pour les collègues affectés au Cadran.

Les élus déplorent l'orientation de la Direction de privilégier « l'espace vitrine » vis-à-vis de l'extérieur au détriment des espaces de travail des salariés sur le site de Laffitte.

Les élus du CSE Central réitèrent leurs préoccupations sur la restauration du site de Val De Fontenay. Nous demandons un état détaillé sur le nombre de places assises dans les espaces de restauration, ainsi que sur les moyens mobilisés du prestataire API, afin d'assurer une capacité d'accueil suffisante et des conditions de service fluides.



Il est socialement inacceptable que les collègues soient contraints de travailler dans des environnements bruyants, surchargés, ou mal adaptés, au détriment de leur santé, de leur efficacité et de leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La réorganisation, qui regroupe un effectif initialement réparti sur 5 sites et à présent sur 3 sites, ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail quotidiennes.

La direction nous avait pourtant précisé lors des différents échanges que les conditions de Flex office seraient améliorées au fur et à mesure des années, elle nous avait également assuré que le bruit était une préoccupation constante. Or, force est de constater que malgré une amélioration des matériaux utilisés dans le cadre de l'isolation phonique, cette amélioration est rendue caduque par la densité d'occupation des lieux.

Télétravail

Le télétravail est un acquis important qui a permis une amélioration des conditions de travail et de l'équilibre vie pro/perso pour de nombreux salariés. Comme le confirme l'expertise, les salariés tiennent à ce dispositif et le considèrent comme un avantage.

Si la nouvelle organisation du télétravail se préoccupe des dynamiques d'équipes en présentiel, elle est aussi plus axée sur les nécessités managériales et de gestion des espaces de travail qu'impliquent le flex-office. Néanmoins le jeu de répartition des présences et des absences sur site est susceptible de limiter la liberté d'organisation des salariés, avantage précieux permis par le télétravail.

Nous constatons que le nouveau régime de télétravail, mis en œuvre simultanément au projet SDI, avec l'imposition de jours de présence obligatoire, semble davantage lié à la gestion des locaux qu'à cultiver le lien social et la cohésion d'équipe.

Le télétravail tel que défini dans notre accord n'a pas vocation à servir de variable d'ajustement pour répondre à un taux de Flex office bien trop bas.

En effet, le taux de Flex office projeté dans le cadre de ce SDI (0,76 en projeté pour le Cadran, 0,66 à Val de Fontenay et 0,48 à Laffitte) est globalement largement inférieur à ce qui nous paraît acceptable (un taux cible de 0,7 et uniquement sur des postes traditionnels) et nécessitera donc une gestion active des présences.

Cette gestion des places va devenir un véritable parcours du combattant et engendrer des dysfonctionnements chronophages et un irritant au quotidien.

Les élus du CSE Central s'inquiètent des difficultés d'organisation des jours sur site à Laffitte et à Val de Fontenay avec un taux de Flex office extrêmement bas. Ils craignent que, sur place, les collègues se voient imposer des contraintes ou soient obligés de s'adapter seuls, face à cette pénurie programmée de postes de travail traditionnels.



Allongement des temps de trajet

Point abordé dans la phase 1 de la consultation, le projet SDI entraîne une modification significative des temps de trajet pour une partie importante des salariés. Selon les données du rapport Syndex, 27 % des salariés verront leur temps de trajet augmenter, parfois de manière significative. Bien que des compensations soient prévues, elles ne suffiront pas à neutraliser les effets sur la fatigue, le stress ou l'organisation personnelle.

Le temps de trajet ne peut être réduit à une simple question logistique : il a un impact physiologique et social sur les individus, affectant leur rythme journalier, leur sommeil et leur vie familiale.

Stratégie de la direction

Le projet dit « Laffitte 2025 » prévoyait la fermeture du site du Cadran, tout en maintenant l'activité sur le site de Chevaleret. La décision de la Direction de fermer Chevaleret à la place du Cadran pour des raisons économiques bouleverse de façon imprévue l'organisation professionnelle et personnelle des salariés concernés, générant une aggravation des contraintes de transport et des perturbations dans la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

De plus, la fermeture d'un site d'une grande capacité accentue de facto la réduction de la densité des postes de travail.

Par ailleurs, les élus du CSE Central s'interrogent sur cette stratégie, qui pourrait masquer d'autres projets de grande ampleur, tels que des réorganisations implicites liées au regroupement des directions : redéfinition des tâches, répartition des rôles, mutualisation contrainte du travail ... Ces évolutions passent aujourd'hui inaperçues. L'enjeu réel est bien la réorganisation du travail au sein des équipes.

Conclusion

Pour conclure, la combinaison des transformations induites par le projet SDI, en particulier dans sa densification des espaces, les nuisances acoustiques, le Flex office contraignant et l'allongement des temps de trajet, aura un impact très significatif sur l'ensemble des salariés. Cet impact concernera plus particulièrement les salariés qui cumulent plusieurs de ces facteurs. Ils verront leur qualité de vie au travail se détériorer, avec des risques accrus de désengagement, de stress chronique, d'isolement ou d'épuisement.

Dans une logique véritable de prévention des risques psychosociaux et de symétrie des attentions par rapport à ce que nous préconisons à nos clients, il est impératif que la direction :

- Évalue finement ces risques, en croisant les données RH, les retours terrain et les indicateurs de santé au travail.
- Mette en œuvre des actions ciblées, telles que des dispositifs d'écoute, des accompagnements individuels ou collectifs.
- Associe les représentants du personnel à cette démarche, dans une logique de co-construction et de vigilance partagée.

Enfin, les élus sollicitent la direction pour la mise en place d'actions afin de satisfaire à son obligation de sécurité envers les salariés :

- Revoir à la hausse le taux de Flex office sur Laffitte par exemple en optimisant l'espace Club du 7ème étage.
- Mettre en place des ateliers d'échange sur les fonctionnements hybrides et le choix d'un jour de présence sur site au sein de chaque équipe.
- Ne pas instrumentaliser le nouvel accord de télétravail pour compenser les limites du projet immobilier.
- Mettre en place une gestion concertée des jours de présence qui tienne compte des réalités des métiers (par site) ainsi que des contraintes personnelles des salariés.
- Garantir des conditions de travail dignes, en respectant les normes acoustiques et en dimensionnant suffisamment les espaces.
- Mettre à disposition des moyens matériels suffisants et répondant aux besoins de chaque service et au plus proche du terrain.
- Suivre régulièrement les conditions de restauration avec la mise en place d'actions correctrices en lien avec les commissions restauration ;
- Solliciter la DETI pour une collaboration avec les membres de la CSSCT notamment post emménagement sur les mesures acoustiques et que ces derniers puissent faire des préconisations sur les travaux à réaliser.

En complément les élus du CSE Central mandatent la CSSCT Centrale pour suivre le déploiement du SDI et de nous faire régulièrement des retours et préconisations.

Mise à jour du PAPRI Pact

Les élus du CSE Central sont appelés à donner un avis sur la mise à jour du Papripact dans le cadre de projet SDI – Île-de-France.

Préalablement, le CSE Central a adopté une résolution intégrant une proposition de plan d'action. Les élus CFDT, CFE-CGC et UNSA attendent à présent le retour de la Direction concernant cette résolution, et en particulier sur l'intégration des demandes qu'elle contient dans le Papripact.

Dans l'attente de cette réponse, les élus CFDT, CFE-CGC et UNSA se positionneront sur une **abstention**.



Déclaration **CFDT** concernant le passage en incubation, au sein des équipes **DAJIF**, de l'outil "Noticia" intégrant un système d'intelligence artificielle

Les élus **CFDT** prennent acte de la mise en incubation de l'outil « Noticia », intégrant un **système d'intelligence artificielle**, au sein des équipes de la **DAJIF**. Cet outil, encore en phase de test et de développement, vise à automatiser la rédaction des notices d'information.

Nous comprenons les bénéfices attendus, notamment en matière de confort de travail, d'homogénéisation des pratiques et de réduction des tâches répétitives de copier-coller. Certains retours de collègues soulignent **un gain de temps et une perception positive de l'évolution**.

Cependant, les élus **CFDT** tiennent à exprimer plusieurs points de vigilance :

Sur le contexte social et conditions de travail

L'enquête CSSCT Malakoff-Laffitte a mis en évidence des difficultés persistantes dans le service Contractualisation de la DAJIF :

- une **charge de travail importante**,
- une **pression accrue** lors des pics d'activité, générant stress et hausse des arrêts maladie,
- un **recours accru aux CDD**, qui ne compense pas les départs en CDI et ajoute une charge de formation supplémentaire pour les permanents.

Dans ce contexte déjà tendu, l'introduction de Noticia ne saurait constituer une réponse suffisante aux **problèmes structurels d'effectifs et de charge de travail**.

Sur l'impact sur l'emploi et l'organisation du travail :

La Direction affirme que **Noticia est limité à la rédaction automatisée des notices d'information, qu'il n'impacte pas le cœur du métier de rédacteur juridique**, et qu'aucune extension à la rédaction de contrats, conditions générales ou particulières n'est prévue à court terme.

Nous resterons néanmoins extrêmement **attentifs aux évolutions futures**, notamment si un projet concernant les « Conditions Particulières » devait être envisagé. La **transparence totale devra être garantie** quant à ses impacts potentiels sur les effectifs et les métiers.

Concernant la charge de travail :

Actuellement, les équipes doivent assurer la double mise à jour des clausiers traditionnels et de l'outil Noticia, ce qui ajoute une **charge de travail supplémentaire**. Nous prenons acte de l'engagement de la Direction de mettre fin à cette double saisie à l'issue de la phase d'incubation, mais **nous demandons des précisions claires sur la durée prévisionnelle de cette situation transitoire**.

Nous demandons également qu'un **reporting social détaillé par équipe** (effectifs, absentéisme, charge de travail) soit présenté régulièrement au CSEC, afin d'identifier les zones de tension.

Par ailleurs, le **gain de temps reste limité à ce stade**, car la relecture et la validation de chaque notice restent indispensables (environ 30 minutes par notice). Les élus **CFDT** rappellent que l'IA doit demeurer sous le contrôle d'un humain, et demandent qu'un suivi régulier des **indicateurs de qualité, d'erreurs générées et de charge de travail** soit présenté en CSEC, afin de garantir la **transparence et le contrôle social**.

Concernant la transformation des emplois et ses impacts :

De nouvelles activités, comme la **création de prompts** (MOA), apparaissent déjà mais ne sont pas encore intégrées dans les fiches emploi. Nous demandons une **actualisation des fiches emplois** avant le lancement de la généralisation et une prise en compte des compétences liées à l'IA, ainsi qu'un accompagnement renforcé (formation, évolution de carrière, reconnaissance).

L'introduction de Noticia ne doit pas remettre en cause l'emploi ni dégrader les conditions de travail. Les élus **CFDT** insistent sur la nécessité d'un **suivi attentif des risques psychosociaux**, notamment liés au **stress technologique et à la surcharge cognitive** évoqués dans l'analyse présentée.

Au sujet de l'empreinte environnementale :

Le dossier indique qu'aucun indicateur n'est encore disponible sur l'empreinte carbone du projet. La **CFDT** demande qu'un **indicateur environnemental** soit produit et partagé en CSEC avant tout déploiement généralisé, afin d'évaluer pleinement l'impact du projet.

Pour finir, concernant les étapes de consultation

Aujourd'hui, il nous est demandé de rendre un avis sur le passage en incubation. La **CFDT** demande que les élus soient également consultés formellement **avant tout passage en déploiement généralisé**, et a fortiori avant toute évolution du périmètre fonctionnel, notamment vers la génération des « Conditions Particulières ».

En conclusion, sous réserve de la prise en compte de ces points de vigilance et demandes de suivi, les élus CFDT rendent un avis favorable sur le projet de passage en incubation de l'outil Noticia.

Besoin de renseignements complémentaires sur ce projet ?



**Pour toute question,
prenez contact avec vos représentants CFDT !**

[Site CFDT MH](#)[Nous contacter](#)[J'adhère](#)[CFDT Cadres](#)[Vos représentants
CFDT MH](#)