SMART ELECTRIC LYON

EFFICACITÉ ENERGÉTIQUE / SOBRIÉTÉ ENERGÉTIQUE

APPRÉHENDER L'ENERGIE EN TERTIAIRE…

Présentation SIGERLY,
Marcy-l'Etoile, 29 mars 2017

SMART ELECTRIC LYON

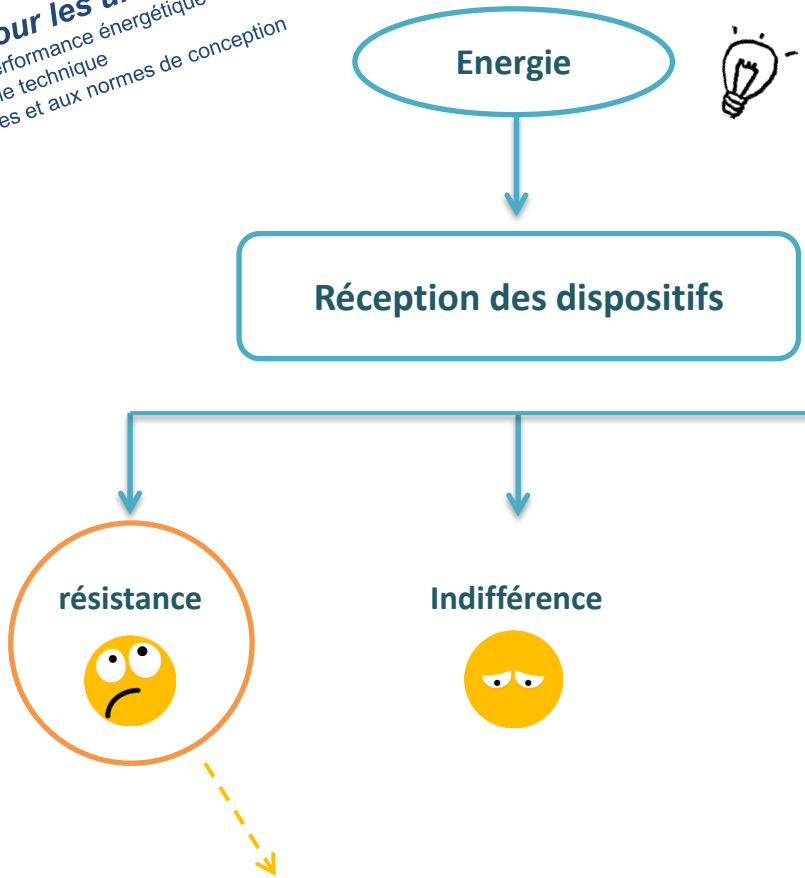
En préambule

Contexte

- ✓ **La France se fixe un double objectif** : réduire de moitié sa consommation énergétique et diviser par 4 ses émissions de GES
- ✓ **Le parc des bâtiments** représente 44 % des consommations en énergie finale et 23 % des émissions de GES
- ✓ **Des bâtiments « professionnels » / tertiaires** concernés puisque représentant un 1/3 du total des consommations et émissions
- ✓ Et les seuls à avoir connu **une hausse de leur consommation d'énergie** au cours de la dernière décennie (+15 %), contrairement au résidentiel

L'énergie, une finalité pour les uns…

- Satisfaire / atteindre les objectifs de performance énergétique : privilégier une entrée par le technique
- Se conformer aux injonctions réglementaires et aux normes de conception

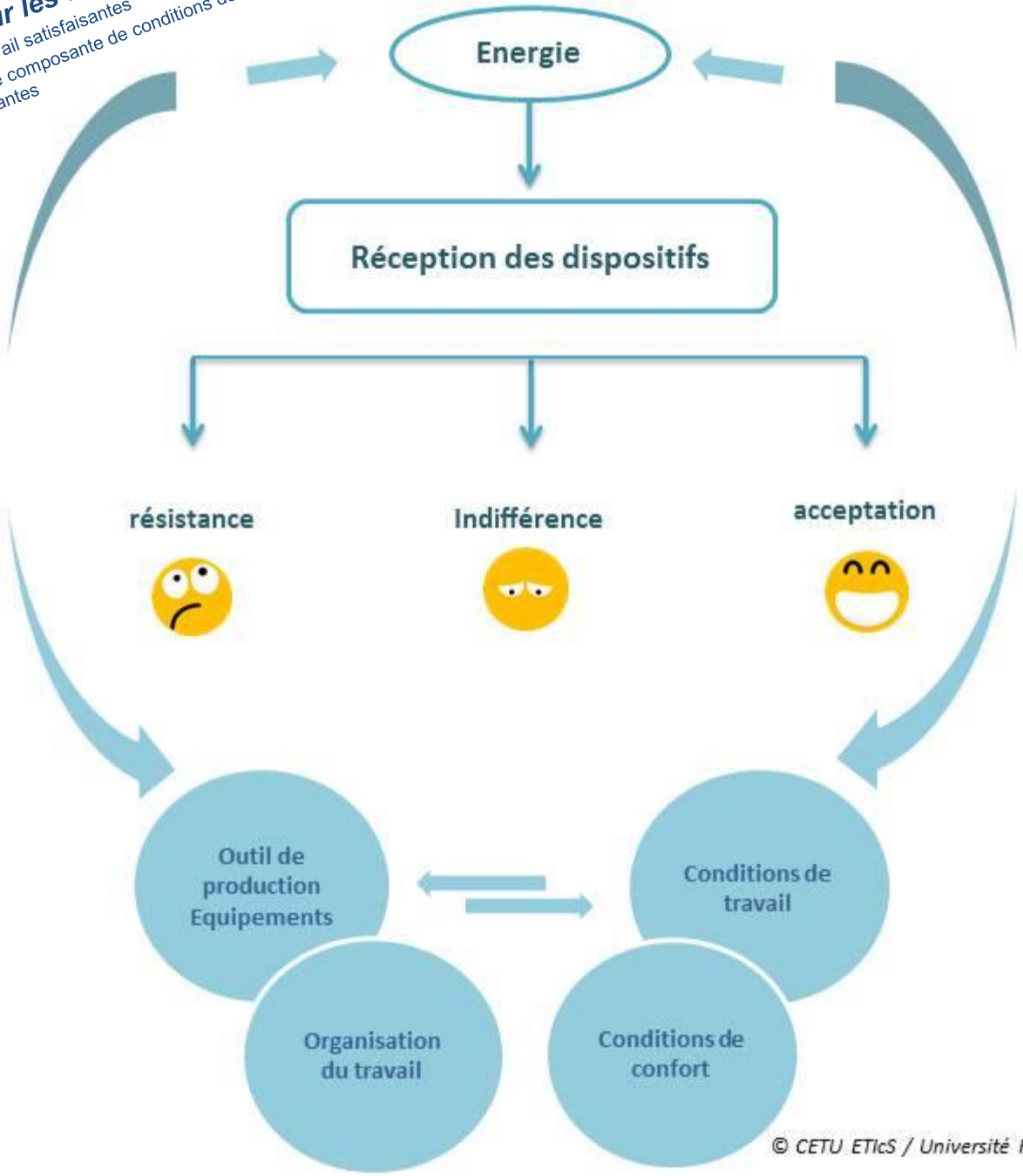


Le rapport à l'énergie est uniquement médiatisé par le dispositif technique

© CETU ETIcS / Université François-Rabelais de Tours, 2017

L'énergie, un moyen pour les autres…

- Disposer de conditions de travail satisfaisantes
- S'assurer un « confort énergétique », une composante de conditions de travail satisfaisantes



© CETU ETIcS / Université François-Rabelais de Tours, 2017

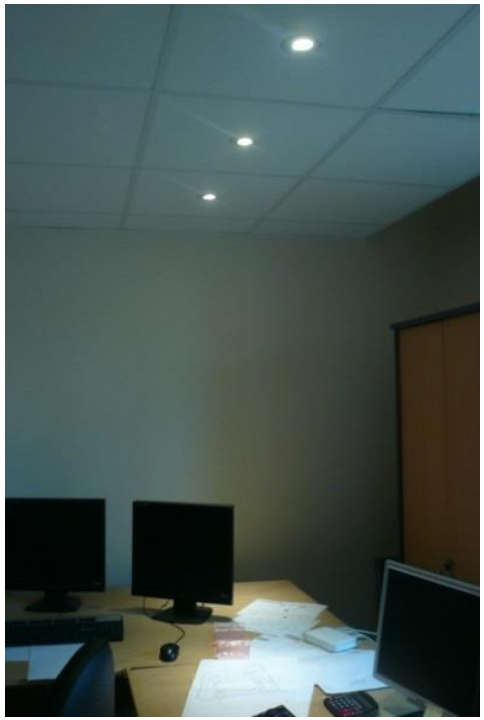
QUELQUES EXEMPLES CONCRETS…

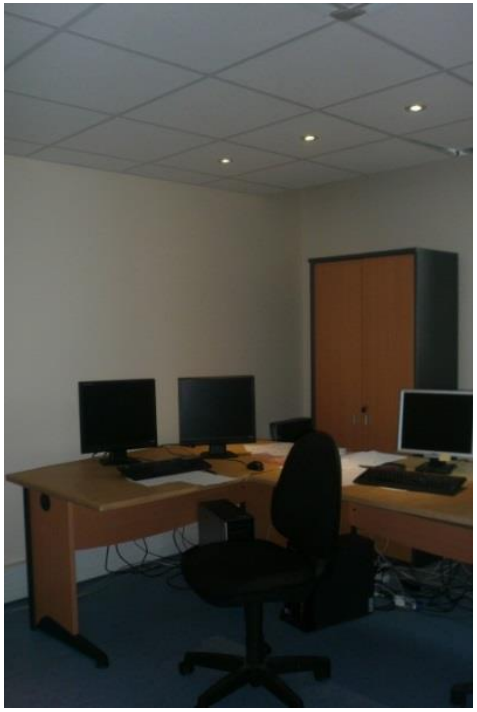
CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONFORT, UNE NÉCESSAIRE ARTICULATION

« On a des patients qui sentent très forts. Quand on avait demandé une fenêtre manuelle, l'architecte avait répondu système double flux… On parlait mauvaises odeurs, on nous répondait performance énergétique et on nous disait pour aérer d'utiliser des bombes désodorisantes !!! Est-ce que c'est écolo d'utiliser une bombe désodorisante dans une salle d'attente ou dans un cabinet ? On a vraiment des gens qui puent. Excusez-moi de le dire comme ça. (…) Mais on n'a pas lâché et on a obtenu la possibilité de conserver au moins une ouverture manuelle. » (infirmière).

Espace de travail – Espace hors-travail ?
Des perceptions distinctes…

- **Une définition de l'espace et une logique d'aménagement pensées par le seul prisme de la performance énergétique,** une vision exclusivement technique
- **Une quasi « confiscation » par quelques services** dont les perceptions et les rationalités évincent les conditions réelles de réalisation de l'activité travail





Espace de travail – Espace hors-travail ?
Des perceptions distinctes…

- **Aménagements de l'espace, Options techniques et Normes de confort** font rarement l'objet de discussions ou de négociations avec les salariés. Alors même que le rapport à la norme est fortement dépendant du contexte professionnel et des contraintes

- **Des pratiques « contraires » à la performance des systèmes techniques,** des constats perturbants pour les uns, des adaptations normales pour les autres

DES INCOMPRÉHENSIONS RÉCIPROQUES SUR LES EFFETS DE LA RECHERCHE D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

La régulation thermique côté cadre…

« Les couloirs ne sont pas chauffés ou pas climatisés (…) mais on n'a pas de raison à y traîner non plus. (…) finalement, quand on va d'un bureau à un autre, on marche d'un endroit à un autre. (…) « (Réponse à un salarié se plaignant des écarts de température) *Est-ce que tu ne peux pas juste marcher d'un pas un peu plus vif pour aller de A à B ? » »*

La régulation thermique côté salarié…

« En hiver, il fait super froid [dans la serre], *c'est horrible. On met le manteau pour aller faire pipi. (…) C'est voulu mais c'est contrariant. » (salarié) ; « Quand vous allez aux toilettes par 4° C, vous êtes rapide !! Elles sont à peine éclairées et pas chauffées. (…) l'écharpe, on la quitte plus. (…) c'est une contrainte » (salarié) ; « Plus personne ne sort de son bureau." (salarié) ; "dans les couloirs, ça caille ou il fait très chaud (…) l'été, c'est un four »(salarié).*

UNE RECHERCHE DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE QUI IMPACTE LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

Les codes et les relations ne se fondent pas sur les enjeux énergétiques et les rendent inadaptés (portes entrouvertes, éclairages, systèmes d'appoint…)

- *Des fluidités professionnelles contrariées*
- *Des relations de sociabilité qui perdent en spontanéité*
- *Des sensibilités et des cultures énergétiques distinctes mais un refus de s'installer dans des relations conflictuelles*
- *Des interrogations autour des données produites (contenu, individuelles / collectives) et de leur utilisation*

GESTIONNAIRE / OCCUPANT : QUI DOIT S'ADAPTER À L'AUTRE ?

Le gestionnaire

« Le bâtiment ne vit pas comme il a été conçu ou pensé. Dans une crèche... ils ont froid, ils ont chaud... ils ont froid... on monte d'un degré... encore froid, on monte encore d'un degré... mais aucun recul, aucun retour... aucun calcul... c'est une réaction immédiate. On ne sait pas si la performance souhaitée est là. Et l'aspect confort supplante largement l'aspect performance »

L'occupant

« On ouvre les portes pour aérer... on est sans arrêt en train d'ouvrir... là par exemple on est en plein hiver et on ouvre les portes : on leur a déjà dit d'essayer de baisser... c'est ce qu'ils ont fait, ils ont enfin réussi après un certain temps... mais la chaudière est high-tech et difficile à régler : parfois ça monte, ça coupe, puis plus de chauffage pendant les réglages. Donc parfois on n'a plus de chauffage, parfois on est en train de cuire, on est déjà monté à 30°C »

Grands Résultats, Principaux Enjeux

Une nécessaire *articulation* entre organisation du travail et performance énergétique

- Une appréciation du confort au travail construite sur des logiques et des objectifs distincts

- Des divergences concernant les équipements, les dispositifs techniques et la conception du bâti

L’énergie dans un collectif de travail : maintenir, rechercher le *consensus*

- Ne pas faire de l’énergie un sujet de conflit : une vision partagée par l’ensemble des occupants

- Des nuances dans la manière d’aborder la thématique de l’énergie au sein d’un collectif

Informer, communiquer, sensibiliser, un **levier de changement et d'accompagnement** à explorer, à renforcer, ou à préciser…

- Une information qui doit faire sens

- Une politique de communication inscrite dans un collectif de travail : concilier des attentes et des sensibilités diverses

- Une communication portée par qui ? Une réflexion sur les éléments de langage et le profil des communicants

En conclusion / ouverture

L'ENJEU SE SITUE DANS LA COMPRÉHENSION DE L'ORGANISATION POUR <u>ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT</u>

- L'énergie ne peut constituer un sujet autoportant et déconnecté de l'organisation du travail

- En matière d'énergie, la problématique est moins technique qu'organisationnelle (performance ou sobriété énergétique), particulièrement en univers professionnel

MERCI

Bui Florence (EDF R&D / GRETS)

Fouquet Jean-Philippe (Université François-Rabelais, Tours / ETIcS, CITERES)