



La Direction répond-elle à vos inquiétudes ?

16 septembre 2024 – IL – DTSI

Pour rappel :

Plus de 900 salariés sont concernés par ce projet de réaménagements importants des espaces de travail du site **Orange Gardens**. Prévu pour fin 2024 – début 2025, ce projet implique le déménagement de plusieurs équipes d'Orange :

- ♦ Equipes d'Orange France-RHF et de l'Ecole des Métiers Techniques (EMT) : actuellement situées à Cachan.
- ♦ Equipes d'Orange France-DTSI : actuellement situées à Arcueil (Orange Village) et Ivry (CPE).
- ♦ Equipes d'Orange France-Etat Major DTSI : actuellement situées à Arcueil.

Grâce à un espace d'écoute confidentiel et indépendant mis en place avec le soutien du cabinet Technologia, vos élus CFE-CGC Orange ont pu recueillir vos préoccupations. Ces informations précieuses ont été transmises à la direction, accompagnées de propositions concrètes. Nous vous remercions sincèrement pour votre participation. Vous trouverez les **réponses détaillées de la direction** dans le tableau suivant. N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question complémentaire.

#	Constat	Réponse de la Direction
Impacts du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail		
1	Des inquiétudes importantes quant au choix du futur site et aux impacts sur les temps de trajet. Ces inquiétudes sont accentuées par une incompréhension sur le calendrier de déploiement qui semble anticipé au regard de l'arrivée prochaine de la ligne 15 de métro, prévue en 2025.	Le projet s'inscrit dans un projet plus global intégrant plusieurs sites Orange. Le décalage de l'étape 3 du projet entraînerait des répercussions sur les étapes suivantes, et donc sur la libération des plateaux de bâtiments qui ne sont pas identifiés comme pérennes (fin de bail). Nous rappelons que le timing correspond à plusieurs fermetures de sites comme par exemple IVRY CPE, fermeture 2024.
2	Les allongements des temps de trajets, associés à des contraintes personnelles et/ou professionnelles, pourraient engendrer un sentiment accru de surcharge de travail, favorisant ainsi l'apparition de tensions et de risques psychosociaux (RPS).	Les RPS sont traités par le GPP qui a recommandé un plan d'actions présenté dans le dossier IC de mai 2024.
3	Des inquiétudes quant aux critères qui permettraient de bénéficier de certaines modalités d'accompagnement (financières, organisation du travail, déplacements, ...) qui semblent trop restrictives au regard des constats et des projets de déménagement successifs. Les inquiétudes sur l'avenir sont donc nombreuses et se traduisent par une charge mentale importante pour les salariés directement concernés qui s'inquiètent des impacts du projet sur leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, mais aussi sur leur rythme de travail.	Les modalités financières seront partagées via les managers au moment de la mise en œuvre du projet
4	Le manque de temps alloués aux ambassadeurs qui a pu jouer sur la pertinence du recueil des besoins	Les ambassadeurs ont été recrutés sur la base du volontariat avec une explication préalable claire sur les rôles, les attendus, les moments forts et la démarche du projet. Ils disposent par ailleurs d'un accompagnement spécifique régulier, d'un espace documentaire dédié pour retrouver le contenu des supports et des animations et les aider dans leur rôle d'ambassadeurs. Le recueil des besoins a perduré sur avril-mai -juin-juillet.
5	Une organisation du travail, au service des collectifs de travail et de leur animation insuffisamment anticipée et qui pèsera de fait sur le management de proximité	Afin d'accompagner l'organisation du travail et les nouveaux collectifs le projet a mis en œuvre deux actions : 1- Ateliers d'appropriation managers : des ateliers seront proposés aux managers dans un espace témoin afin de coconstruire collectivement les règles d'usages de leurs futurs espaces de travail, en cohérence avec les spécificités de leurs activités. L'objectif étant qu'à la livraison du projet, les managers puissent s'être déjà appropriés les locaux. 2. My Change Tool : portail mis à disposition de l'ensemble des managers, chefs de projet métier et ambassadeurs concernés, et qui donne accès à des contenus d'acculturation sur l'environnement dynamique, ces spécificités, des préconisations sur « le comment

		manager en environnement dynamique », les règles de bonne conduite, etc... Ces contenus se présentent sous forme de slidewares, de quizz et de vidéos.
6	Des salariés isolés sur site du fait de l'absence de management et d'équipes dans les locaux qui peuvent se sentir oubliés dans la conduite de projet,	Les quartiers proposent des regroupements de plusieurs équipes permettant d'assurer la présence d'un certain nombre de manager dans chacun des quartiers et donc d'embarquer toutes les équipes. De plus toutes les actions après des managers concernent également les managers qui seront hors site
7	Une variable d'ajustement identifiée dans le télétravail, mais avec des risques d'impacts sur les collectifs de travail et l'isolement qui nécessitent d'être bien anticipés. Par ailleurs, un recours accru au télétravail s'inscrit à l'encontre des objectifs poursuivis par la Direction en matière de synergies et de travail collaboratif entre la DTSI et l'Innovation.	Le télétravail est déjà largement utilisé par une grande majorité des salariés avec déjà + de 50% qui déclarent faire 3 jours de télétravail/semaine ou plus.
8	Un recueil des besoins a été réalisé, mais de nombreux compromis ont dû être trouvés pour s'inscrire dans les contraintes du projet ce qui ne permet pas d'aboutir à une situation pleinement satisfaisante et pourra freiner le travail des équipes (pertes de temps pour trouver des espaces et / ou s'y rendre, ...)	Les réponses du projet face à l'ensemble du recueil des besoins sont considérées comme satisfaisantes par les managers et ambassadeurs impactés par le projet 100% des demandes ont été prises en compte.
Analyse architecturale		
9	Ce projet est une opportunité pour la Direction de passer d'un taux de partage de 0,8 à 0,6 (d'après le dossier) ou 0,5 si on ne prend pas en considération les espaces dédiés type Obeya, etc. Ça ne semble pas reposer sur des observations fines de l'activité, équipe par équipe et/ou métiers par métiers, et nécessitera donc certainement des ajustements de la part des équipes pour que cela fonctionne, en particulier les jours de forte affluence.	Le choix et le dimensionnement des Obeyas, espaces silence, espaces visios, salles de réunion ont été partagés et validés par les ambassadeurs et salariés qui ont participé aux ateliers de micro-zoning. Nous prévoyons lors des REX de pouvoir faire évoluer les usages de ces espaces.
10	Des espaces collaboratifs très, voire trop nombreux, au détriment des postes de travail « individuels ». Si investir dans les espaces de travail collectifs est pleinement en phase avec la recherche de synergies, cela ne peut se faire au détriment des postes de travail individuels (avec une surface moyenne par position de travail de 4,7 m ²) qui sont des compléments indissociables. Il est indispensable d'investir dans l'aménagement de ces espaces afin de s'assurer qu'ils ne constituent pas un frein à la venue sur site pour les salariés (en plus du temps de trajet allongés).	Nous confirmons répondre aux attentes des salariés concernant les espaces collaboratifs en nombre, en taille, en équipements suffisants. Cette qualité n'est absolument pas au détriment des espaces individuels qui correspondent au ratio de 0.6/p, norme adoptée concernant les espaces dynamiques par Orange. Ce ratio est bien suffisant aux regards des usages actuels des espaces dynamiques. L'ensemble des espaces individuels (équipe, visio, silence, Obeya) seront équipés des mêmes dotations digitales afin d'assurer la meilleure expérience salarié.
11	Des espaces de travail multiples avec des usages très, voire trop spécifiques qui se traduiront soit par un morcellement extrême du travail, soit par une non-utilisation de ces espaces au détriment des nuisances sonores au sein des espaces.	1. Les principales nuisances sonores identifiées dans le questionnaire Technologia sont des prises d'appels aux postes : visio, salle de réunion sont une réponse adéquate pour limiter cette gêne. 2. - L'usage des espaces spécifiques se mettra en œuvre petit à petit à travers un changement d'habitude et un accompagnement managérial et du projet
12	Des ratios de surfaces au poste qui sont faibles, et pourront être à l'origine de nuisances sonores impactant la concentration. A noter par ailleurs, que les ratios faibles se répercutent sur les distances réglementaires et normatives entre les équipements de travail qui ne sont pas toujours respectées, ainsi que sur la capacité d'accueil des étages parfois à la limite des capacités réglementaires. Enfin, les espace postes de travail ne sont pas isolés des zones de circulation.	Le rapport de l'acousticien confirme que les aménagements prévus répondront aux normes actuelles. Les distances réglementaires détaillées dans la norme NFX 35-102 sont toujours prises en compte avec les distances minimum dans tous les cas. Les capacitaires de la notice de sécurité sont mises en œuvre dans chaque quartier avec une validation du bureau de contrôle.
13	Des données sur l'acoustique et le renouvellement d'air qui n'ont pu être exploitées et qui doivent être vérifiées en particulier au regard du nombre d'espaces de travail collectifs densifiés donc plus bruyants et plus gourmands en termes de renouvellement d'air. Sur place, des salariés témoignent de dysfonctionnement de la ventilation.	Le rapport de l'acousticien transmis était focussé sur les recommandations, vous trouverez ci-joint un rapport complémentaire avec les valeurs prises sur le site. A noter qu'il est prévu une étude acoustique post installation qui sera fournie lors du REX. Concernant le renouvellement d'air (CVC) l'ensemble des éléments a bien été partagé dans les DOE transmis à Technologia. Sur ces plans techniques, nous confirmons la bonne adéquation de l'aération nécessaire en espace ouvert et dans les salles de réunion.
14	Une attention particulière doit être portée aux personnes porteuses de handicap et anticipée tant au niveau collectif qu'individuel,	Cette attention a été portée depuis de le début par le GPP avec le support des médecins du travail et des préventeurs
15	La nécessité de penser l'organisation et les temps de présence pour veiller à préserver les collectifs de travail et s'inscrire au service de la stratégie de l'entreprise,	Cette organisation du travail est partagée avec les managers de chaque quartier en amont du déménagement.
16	Un comptage a mis en évidence un risque imminent de suroccupation, compromettant ainsi la sécurité incendie qu'il convient de régulariser,	Les comptages sur le site sont effectués quotidiennement et ne montrent aucun risque de suroccupation.

17	Au regard des accords mobilité et intergénérationnel, et de la nécessité de recenser les personnes concernées par des accompagnements spécifiques	Ce déménagement ne fait pas partie des accords mobilité et intergénérationnels
Recommandations formulées lors de la résolution du CSEE		
18	La nécessité de donner de la visibilité aux salariés sur l'organisation du travail, et la stratégie qui la sous-tend,	Bien prévu à l'aide des managers de proximité
19	La possibilité de réajuster certains choix envisagés notamment en termes de calendrier de déploiement afin de prendre en compte les difficultés d'accès au site, à minima le temps de la mise en place du nouveau métro	Pas possible, voir réponse au-dessus
20	La nécessité de revoir les espaces de postes individuels pour notamment augmenter les surfaces allouées et limiter les nuisances sonores. Ce point est primordial pour s'assurer d'espaces de travail permettant aux salariés de travailler dans de bonnes conditions, et donc suscitant la venue sur site et ce afin de répondre aux ambitions de synergies entre la DTSI et l'Innovation	Sera étudié lors du REX [Retour d'Expérience – NdR]
21	La capacité du site et le respect de la réglementation et des normes en vigueur sont des points auxquels les représentants du personnel seront particulièrement attentifs.	Nous confirmons respecter l'ensemble des réglementations et normes en vigueur. Ces éléments sont notamment validés par un bureau de contrôle indépendant à toutes les phases du projet.
22	Vérifier et éventuellement ajuster les modalités d'accès à certaines mesures d'accompagnement	Les mesures d'accompagnement seront traitées lors de la mise en œuvre du projet

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les réponses de la Direction Immobilière à vos interrogations sont décevantes. Elles confirment une volonté de maintenir le statu quo, malgré les alertes soulevées par l'expertise :

- ♦ **Ignorance des recommandations** : pourquoi les risques identifiés pour atteindre nos objectifs ne sont-ils pas pris en compte dans les décisions immobilières ?
- ♦ **Marges de manœuvre** : la Direction métier peut-elle influencer les choix immobiliers ? Comment pouvons-nous

faire entendre les besoins spécifiques, notamment en ce qui concerne les postes de travail individuels et l'équilibre entre espaces collaboratifs et individuels ?

Nous demandons à la Direction de nous apporter des éléments concrets démontrant comment elle compte aligner les décisions immobilières avec les besoins des métiers et les enjeux de notre stratégie, notamment en matière de synergies entre la DTSI et l'Innovation."

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ Améliorer l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap, en rendant obligatoire l'adaptation des bâtiments existants et en intégrant l'accessibilité dès la conception des nouveaux bâtiments.
- ▶ Améliorer les conditions de travail en garantissant une bonne qualité de l'air, des espaces de travail adaptés, une acoustique satisfaisante et un éclairage optimal.
- ▶ Lutter contre le télétravail gris en définissant un cadre clair pour le télétravail et en garantissant le respect des droits des salariés.
- ▶ Développer les infrastructures de recharge électrique dans les parkings des bâtiments de bureau pour favoriser la mobilité électrique.




**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Pierre Dubarry – 06 77 06 51 26
François-Xavier Boutin – 06 72 75 22 32



cfecgc-orange.org



Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC