



SOMMAIRE

Déclaration Préalable.....	1
Situation économique et financière de l'entreprise.....	1
PSDI : Orientations du domaine immobilier d'Orange	2
Orange Gardens Chatillon - Garden future : Réaménagement du site (étape3).....	3

Déclaration Préalable

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) a suscité un vif mécontentement de la part des salariés qui se sont mobilisés à l'appel d'une intersyndicale pour un rassemblement sur tout le territoire le 26 mars 2024 pour réclamer la réouverture des négociations salariales à l'issue d'une [Décision Unilatérale \(DU\)](#). Les membres du CSEC dénoncent l'attitude scandaleuse de la Direction d'Orange lors de cette mobilisation devant le siège (Bridge) à Issy les Moulineaux.

Les salariés déplorent une répartition injuste des richesses, fruit de leur travail. Alors que les actionnaires voient leur dividende augmenter de 7% et l'extension de la dotation d'actions gratuites (stock-options - LTIP) à 1 300 hauts dirigeants d'Orange pour un budget de 1,8 million d'euros, les salariés doivent, eux, se contenter d'une augmentation annuelle bien en deçà de l'augmentation du coût de la vie, ainsi que d'une forte baisse de leur rémunération (participation, intéressement, parts variables).

La dégradation du dialogue social est significative et constitue une escalade préoccupante.

Les salariés et leurs représentants du personnel ne sont pas des voyous. Les membres du CSEC demandent :

- Si la direction compte remettre en cause les droits des salariés et des représentants du personnel pour les faire marcher au pas ? (Dixit la Directrice Générale : « on m'a appris à marcher au pas. Je saurai faire marcher au pas les salariés »)
- Pourquoi les salariés ont été accueillis par une ligne de CRS à l'entrée du site alors qu'il n'y a jamais de débordements ?
- Pourquoi elle a empêché les salariés d'entrer et de sortir du site en toute liberté, empêché certains de se joindre à la mobilisation et entravé les salariés en débrayage dans leur tentative de reprendre leur travail ?

Les membres du CSEC exigent des explications de la part de la direction face à ces actions injustifiables. Des mesures doivent être prises pour restaurer un climat de confiance et de respect mutuel au sein de l'entreprise.

Ignorer un tel mécontentement à moins de 100 jours des Jeux Olympiques est un déni de la valeur de l'entreprise et de ceux qui la composent. La CFE-CGC revendique une réelle prise en compte de la richesse que les salariés d'Orange représentent et donc de leur attribuer un intéressement supplémentaire ainsi que la réouverture des négociations salariales.

Situation économique et financière de l'entreprise

- ✓ *Information/consultation - Approbation du cahier des charges de l'expertise annuelle du CSEC*

Le cabinet SECAFI ALPHA a été désigné pour accompagner les élus du CSEC dans la réalisation de l'expertise annuelle des comptes d'Orange pour l'année 2023. Les attendus sont : l'analyse des résultats de façon globale avec un focus sur

quelques segments ; l'identification des éléments ayant eu un impact financier significatif, les signaux faibles susceptibles d'impacter le marché des Telcos et les éléments qui pourraient impacter les résultats 2024.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC attend de l'entreprise la plus grande transparence dans ses investissements, sa politique d'innovation et tous les signaux qui en précisent sa bonne gestion.

PSDI : orientations du domaine immobilier d'Orange

✓ *Information – actualisation du plan présenté le 23 août 2023*

Eric Houvieux, Directeur de l'Immobilier Groupe, a présenté l'évolution du plan. Avec la fibre et le décommissionnement du cuivre, les besoins techniques évoluent.

Orange accélère sa décarbonation en réduisant le nombre de « passoires thermiques » pour respecter ses engagements RSE et met en place des espaces dynamiques avec l'hybridation du travail, ce qui impacte les surfaces tertiaires. 50% sont des espaces collectifs (contre 30% en 2023). Jugeant la gestion immobilière trop onéreuse, Orange accélère la transformation par une baisse des surfaces. En 4 ans, plus de 30 000 salariés ont été impactés... Il existe à présent 22 grands campus sur l'ensemble du territoire. Une accélération visible avec la mise à jour du PSDI.

Analyse de la CFE-CGC

La présentation précipitée d'un tel dossier montre les limites de l'exercice centré sur l'Île de France avec une rationalisation des espaces opérée au détriment des conditions de travail. Pourquoi cette précipitation à quelques mois seulement du projet d'août 2023 et à quelques mois du prochain (septembre 2024) ? Quelles données modifient le SDIT initial ? Est-ce l'anticipation du « *nouveau modèle d'entreprise* » qui devrait être présenté au CSEC au cours du mois de mai 2024 ?

L'immobilier impacte inévitablement l'organisation du travail et chaque transformation est source de risques physiques et psychosociaux (aggravation du temps de trajet, accroissement des accidents de trajet, évolution de la modalité de transports (vélo vs voiture par exemple) pouvant générer une autre typologie d'accidents.

L'immobilier régit désormais l'appétence au télétravail, l'utilisation d'espaces dynamiques et les collectifs d'équipes avec les risques psychosociaux associés comme le déséquilibre vie privée/vie professionnelle. La densification des surfaces peut engendrer une dégradation des conditions de travail et une dégradation de la santé des travailleurs exposés à un niveau sonore plus élevé.

Certains sites vont atteindre, voire dépasser leurs capacités maximales. Tant qu'il y a un certain roulement entre les occupants sur et hors site, l'équilibre peut être préservé mais ils ne sont pas dimensionnés pour accueillir l'ensemble des occupants en même temps. Comment sera géré le surbooking des positions de travail ? **Le recours au télétravail sur des jours définis par le management ne peut être la solution.**

La prise en compte environnementale est indispensable dans tout projet immobilier, cependant, il serait réducteur de considérer l'empreinte carbone comme seul paramètre dans le

calcul. Il faudrait plutôt regarder la chaîne dans son ensemble et prendre en considération :

- Les transports générés par les changements de site
- Le report des frais chauffage-électricité-eau, vers les salariés en télétravail
- Le report des frais autour de la restauration vers les salariés en télétravail
- La dimension environnementale des matériaux utilisés pour les aménagements des nouveaux locaux (recyclage ou pas de matériels).

Quelques points nécessitent une vigilance particulière dans ce nouveau SDIT :

- Le site de Villejuif Prisme pour lequel une réflexion sur son devenir est lancée
- Le site de Marseille St-Mauront, sa densification accélérée et les problèmes engendrés
- Le site de Issy-Les-Moulineaux Bridge et sa densification exponentielle
- Le site de Paris-Cœur Défense qui sera délaissé au profit de St-Denis
- Le site de Courbevoie qui voit 92% des effectifs quitter le site pour le laisser que 8 personnes ? quel est la logique ?
- Sans compter les sites hébergeant des salariés des filiales qui n'apparaissent pas dans le document.

Et ce ne sont que quelques exemples pris au hasard...

La CFE-CFC alerte sur la prise en compte des salariés en situation de handicap dans la densification des espaces des projets immobiliers. Le maintien dans l'emploi devient difficile, voire impossible, notamment pour des formes d'autisme nécessitant un niveau acoustique et lumineux spécifique. Le handicap visuel est systématiquement exclu, la médecine du travail n'étant pas concertée en amont sur les projets immobiliers.

Pour rappel, les inaptitudes médicales ne passent pas en CSE, empêchant de mettre la responsabilité de l'entreprise en défaut. Les bâtiments ne sont en cause mais le mobilier, le choix des matériaux et des matériels induisant l'inaccessibilité (ex : moquette rendant l'espace impraticable à un salarié en fauteuil ou déambulateur, bulles d'isolement inaccessibles aux personnes corpulentes, en fauteuil, aux porteurs de prothèses ...).

La CFE-CGC demande à l'entreprise de respecter cette obligation d'accessibilité à tous les locaux. Au regard de la pyramide des âges, c'est le maintien dans l'emploi qui est en jeu. Les 2/3 des salariés ont plus de 50 ans et 90% des nouvelles RQTH proviennent de cet effectif.

LA CFE-CGC exige que les réductions économiques mises en œuvre dans ce nouveau plan ne soient pas synonymes de dégradation des temps de trajet pour les franciliens. Le coût immobilier intra-muros est un fait, l'éloignement en banlieue ne peut signifier la dégradation de la qualité de vie au travail pour bon nombre de salariés. L'équilibre entre Paris et banlieues est primordial.

La CFE-CGC demande qu'un dossier économique soit présenté simultanément à ce projet SDIT. L'instance CSEC est la seule qui dispose de la compétence économique. Les élus sont donc entièrement légitimes pour en connaître les enjeux qui permettront une vision et une compréhension globale de l'équation économique des projets immobiliers présentés.

Orange Gardens Chatillon - Garden future : Réaménagement du site (étape3)

✓ Information/consultation

Contexte

Nouvelle étape dans les projets immobilier et devenir du site d'Orange Gardens-Chatillon avec la venue des équipes d'Orange France

- EMT - Ecole des Métiers Techniques – de Cachan
- Equipes RH d'Orange France d'Orange Village
- Etat major de la DTSI d'Orange Village
- Equipes DTSI d'Orange Village
- Equipes DTSI d'Ivry CPC

Ces aménagements sont la continuité de la densification du site, dans le respect du schéma Directeur Immobilier Territorial.

La volonté d'Orange est de créer un campus de 6000 personnes d'ici à 2025. Rapprocher les équipes de la DTSI et d'Innovation devrait permettre de créer un site d'excellence technique en regroupant l'expertise sur certains domaines (TV, réseau du futur). « La promiscuité va permettre de monter d'un cran » ces expertises.

Les chaînes de valeurs sont déjà positionnées sur le site et le rapprochement des équipes se réalise dans cette logique.

Dans une logique RSE, le projet vise le réemploi à 98% des ressources matérielles existantes (bureau, mobilier ...). L'objectif étant de réduire de 6000 tonnes équivalent CO2.

La situation acoustique du site est prise en compte avec la mise en place de balais sous-porte, une meilleure étanchéité des cloisons et des plafonds, de l'isolement des serrures ...

Un questionnaire envoyé aux équipes ayant déménagé au cours des 8 vagues précédentes montre un taux de satisfaction (note 4 et 5) supérieur de 72% des salariés sur site (à 6 mois après leur déménagement).

Analyse de la CFE-CGC

Les enjeux économiques sont importants et le CSEC est la seule instance disposant de la compétence pour en présenter les aspects économiques dans un dossier d'information-consultation. La connaissance du bail des locaux libérés, des frais engendrés (déménagement, indemnité de trajets,

Les dossiers SDIT doivent comporter :

- Les motifs pour lesquelles le SDIT est modifié,
- Les éléments du bail initial : échéance, superficie initiale, montant du loyer, impacts financiers et comptables,
- Les pénalités, dans le cas où le site est rendu par anticipation,
- En cas de « libération partielle », la réduction dégagée.

L'attente des éléments économiques plus concrets est devenu une constante mais nous notons bien que la direction s'est engagée à nous fournir des chiffres consolidés pour le prochain SDIT et qu'il contiendra les dossiers immobiliers.

Pour exemple : Orange Gardens.

ressources humaines travaillant sur le projet ...) sont nécessaires, et ne sont pas présents à ce jour.

Organisation du travail : le taux de densification du site des bâtiments frôle les 200% par rapport au nombre de positions de travail théoriques des bâtiments. Qu'en est-il de la fréquentation réelle ? Comment sera géré le débordement certains jours (les mardis et les jeudis), ou d'autres jours lorsque le site sera délaissé. Quelles sont donc les intentions réelles de la direction d'Orange avec une politique immobilière aussi incompréhensible qui vise de tels taux de concentration des effectifs tout en réduisant drastiquement les positions de travail ? Au regard de la densification, le télétravail augmentera-t-il ? Comment souhaiter que les salariés reviennent sur site et en même temps que les conditions de travail soient dégradées.

Les règles de gestion du télétravail ne sont pas remises en causes même si une pression s'exerce afin que les demandes respectent la formule « 2 jours par semaine ». Dernière possibilité, la direction d'Orange n'anticiperait-elle pas de nouvelles baisses drastiques et rapides des effectifs d'orange France, tous périmètres confondus ? Ce qui ferait évidemment disparaître le problème de la sous capacité immobilière !

Conditions de travail : Malgré une prise en compte des problèmes acoustiques, la densification engendre des risques psycho-sociaux.

La politique Santé Sécurité d'Orange existe mais sur le terrain, les constats alarmants sur la détérioration des conditions de travail et ses impacts sur la santé des employés sont multiples :

- L'enquête SECAFI de 2021 a révélé une dégradation du contenu du travail et des risques psychosociaux, surtout dans les métiers de la relation client.
- Les rapports médicaux du service de santé au travail signalent une médicalisation croissante des situations pathogènes d'origine organisationnelle, sans traitement adéquat.
- Une étude de l'IFOP, sollicitée par la CFE-CGC, met en lumière un absentéisme élevé alors que 70 % des arrêts de travail en 2022 auraient été évités grâce à une meilleure prévention.
- Le désengagement des employés est également noté dans le baromètre social, soulignant une perte de sens au travail.

La CFE-CGC pointe du doigt la sous-traitance intensive, les réorganisations inadaptées et les délocalisations, menaçant le contrôle du marché avec un risque de perte de gouvernance depuis l'expertise financière de 2018.

Environnement : la Direction justifie ses choix pour restreindre l'empreinte carbone du groupe.

La CFE-CGC dénonce ce transfert de charges de l'entreprise vers ses salariés sans aucune forme de compensation. Evoquer un bilan carbone sans intégrer les déplacements des salariés, leur lieu de télétravail (avec ses impacts carbone) revient à nier les réels enjeux humains et environnementaux.

Vote des élus

Les élus du CSE Central Orange réunis en séance le 4 avril 2024 mandatent la Commission SSCTC qui étudiera l'ensemble des impacts en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés concernés par ce réaménagement et identifiera plus finement :

- Les équipes concernées.
- Les cas particuliers (surtout les salariés handicapés et l'adaptation de leurs postes de travail).
- Les risques psychosociaux liés aux aggravations de temps de transport et à la densité de l'aménagement.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE Central :		
	Gaetan Absalon	DO Antilles Guyane (Tel : 596696854626)	Leila Belayachi DO Grand-Nord Est (Tel : 0784223987)
	Sylvain Besse	SCE (Tel : 0608819546)	Abdelkrim Daouadji DO Grand Sud Est (Tel : 0674426441)
	Michel Dana	SCE (Tel : 0682653067)	Laurent Delavigne DO Grand Sud-Ouest (Tel : 0687609337)
	Fabien Esnault	DTSI (Tel : 0607080400)	Pierre-Emmanuel Deschaumes DTSI (Tel : 0645632236)
	Valerie Giraud	INNOVATION (Tel : 0608359941)	Philippe Drouet DO Grand Sud Est (Tel : 0677175078)
	Ludovic Landois	Orange France Siège (Tel : 0689987057)	Laurence Dulon Fonctions Corporate (Tel : 0686174225)
	Laurence Lebott	DO Grand Ouest (Tel : 0678780503)	Raphael Erudel DO Reunion Mayotte (Tel : 262692298366)
	Anne Lefrans	Orange France Siège (Tel : 0607950009)	Mireille Garcia Orange Wholesale (Tel : 0608750794)
			Laurent Martin DO Ile de France (Tel : 0673893932)

Le déroulé de chaque séance / intervention et dossiers du CSEC sont accessibles dans le dossier Alfresco de [chaque séance du CSEC](#)

Ils sont à disposition des seuls adhérents et militants



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
 abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
 tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

