



Novembre 2023 - IN -Groupe Orange

Au nom de la réduction des coûts, la Direction entend poursuivre une politique immobilière dont les effets sont à l'évidence désastreux. Si dans une entreprise, l'immobilier est la deuxième source de coûts hors activités d'exploitation, pour autant, il ne représente en moyenne que 8% de la masse salariale du collaborateur. Malgré une réduction massive de 30 % des frais immobiliers (ce qui est gigantesque), cette économie est rapidement anéantie lorsque la perte de productivité dépasse les 2,5 %. Pourtant, c'est exactement ce que la Direction continue de mettre en place année après année !

Les résultats de [l'expertise réalisée par le cabinet SECAFI en 2022](#) sont accablants. Les salariés sont confrontés à une explosion des temps de transport et à un inconfort croissant des postes de travail, les amenant à demander une augmentation légitime du télétravail que la Direction leur refuse...

L'immobilier au service de l'efficacité collective

La Direction vient de présenter le nouveau PSDI. Prétendant à structurer un ensemble disparate d'opérations immobilières, elle nous annonce cette année, une phase de rationalisation de nos « coûts superflus ». Et ceci au nom de la faible fréquentation de nos locaux tertiaires. Représentant 36 % du parc immobilier de l'entreprise, l'immobilier tertiaire est particulièrement visé par ce plan d'économies. La Direction annonce clairement la couleur : « faisons des économies sur les m2 et optimisons les charges d'exploitation par salarié ».

PSDI : Réduction extrême des espaces de travail

Avec le nouveau [Plan de Schéma Directeur Immobilier 2023](#) (PSDI), **une nouvelle dégradation des conditions de travail s'annonce. Une densification des espaces de travail** réduisant les surfaces tertiaires de 23 % est prévue à horizon 2025. Déjà réduites de 16 % ces 10 dernières années, la Direction bascule dans une logique folle de densification avec un taux de partage des positions de travail à 0,6. En outre, la Direction ne se donne pas les moyens de ses ambitions en matière de RSE (budgets adéquats).

Alors que de nombreuses entreprises du CAC 40 cherchent activement à organiser le retour de leurs salariés dans les bureaux, la Direction d'Orange impose une réduction massive de leur surface, laissant supposer que ce retour des salariés sur site n'est pas une priorité. Paradoxalement, elle leur impose la présence sur site au moins 3 jours par semaine !

Dans une entreprise « normale », l'immobilier est au service de l'efficacité collective. Google France a fait le choix d'être en centre-ville dans toutes les villes où il s'installe pour être proche des moyens de transport public et offrir des services utiles à ses personnels sur les lieux de travail.

Dès l'année 2020, le plan Engage 2025 prévoyait moins 30% de salariés supplémentaires à horizon 2025... Pourquoi a-t-il fallu attendre 2023 pour que cette stratégie devienne une stratégie de réduction de m² ? **Anticiper n'a pas la même violence sociale qu'une transformation précipitée.** Par ailleurs, la Direction se refuse à présenter un projet incluant les filiales. Auront-elles droit à un traitement encore plus radical ?



Myway : la surveillance généralisée !

L'outil MyWay (outil interne de gestion RH permettant de visualiser toutes les informations de présence, d'absence et de télétravail pour son équipe de rattachement et son équipe projet) que la DRH souhaite déployer pour soit disant optimiser l'utilisation des sites (gérer les réservations de stationnement et d'espace de travail, voire même, de gérer les commandes de repas au restaurant d'entreprise), est en réalité un **instrument de surveillance** des employés capable de vérifier les heures de présence.

Remettre les bureaux sur des nœuds de transports

Depuis de nombreuses années la Direction est vigilante sur le bilan énergétique de ce qui constitue la majorité de notre parc immobilier : les sites techniques. Et pour cause, l'énergie constitue le premier coût d'exploitation.

De façon mensongère, la Direction annonce une réduction du bilan carbone des nouveaux sites tertiaires. S'il est vrai que les nouveaux sites sont plus petits et mieux isolés, et donc moins consommateurs d'énergie, il n'en est rien dès lors que l'on s'intéresse à leur écosystème global ([le fameux scope 3](#) dont la publication dans les rapports annuels n'est pas obligatoire). L'explosion des temps de transports et le télétravail qu'il induit sont plus émetteurs de CO2 que les réductions obtenues par la modernisation du parc immobilier. Une fois de plus, la Direction se défousse de ses responsabilités.

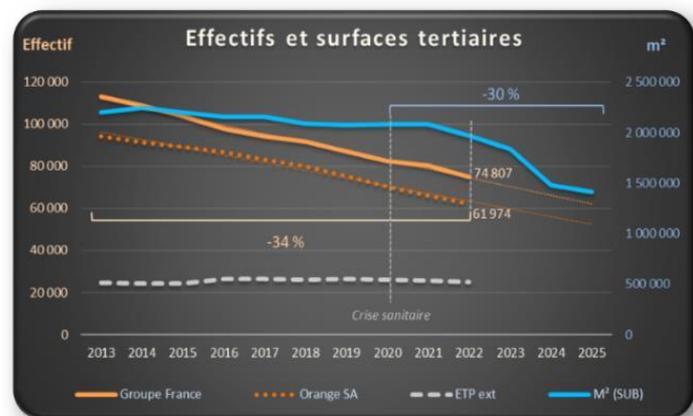
La réponse est pourtant simple, les sites tertiaires doivent se trouver en proximité du lieu d'habitation des collaborateurs et à défaut, sur des nœuds de transports en commun pour éviter le recours massif à la voiture pour y accéder : La Défense, plus que Chatillon (Orange Gardens) ou à Marseille Nédélec plus que Saint-Mauront.

Les salariés sont les premières victimes de l'augmentation des temps de transport. Leur temps de travail efficace en est réduit et celui de leur vie personnelle aussi.

Aménager les sites pour qu'il y fasse bon vivre

La novlangue orwellienne s'impose à tous les niveaux. La DRH parle de l'aménagement d'espaces dynamiques pour expliquer que les salariés ne disposent plus de bureaux fixes mais d'espace de passage où ils peuvent poser leur PC portable. Les conséquences négatives sur la productivité sont multiples :

- Destruction des collectifs de travail où plus personne ne sait qui est qui. L'accueil des nouveaux arrivants est à ce titre éclairant.
- Impossibilité d'organiser des réunions physiques, ô combien plus productives, faute de place.
- Réduction des échanges informels puisque les personnels fuient les sites tertiaires.
- Nuisances sonores entraînant une augmentation des RPS (comme le précise les rapports Secafi et [Technologia](#))
- Un télétravail (pas toujours possible) qui se généralise, amplifié par les contraintes d'accès aux sites et à la détérioration des conditions de travail.



L'Humain d'abord !

La valorisation du travail de chacun est la priorité d'une entreprise. Cela passe par la volonté de donner à tous les moyens de travailler efficacement. Le poste de travail en est une clef et cela commence par le « bureau » mis à disposition. Les interactions physiques collectives sont beaucoup plus performantes que des échanges bilatéraux ou via Teams.

Une dimension humaine complexe à modéliser dans un tableur Excel...

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶▶ **Une optimisation des lieux de travail** : Évaluer attentivement l'emplacement des bureaux en priorisant les campus proches des résidences des employés pour réduire les temps de trajet.
- ▶▶ **Une création de Collectifs de Travail Performants** : Réorganiser les espaces de travail de manière à encourager la collaboration et à créer des environnements propices à la formation de collectifs de travail performants.
- ▶▶ **Des implantations alignées sur les Projets d'Avenir d'Orange** : Choisir les emplacements des sites en fonction des projets stratégiques à venir d'Orange, contribuant ainsi à renforcer notre attractivité et à aligner nos ressources sur nos ambitions.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Anne Lefrans – 06 07 95 00 09
FX Boutin – 06 72 75 22 32
Philippe Joly – 06 08 04 52 20
Hubert Lemarquand – 06 96 28 97 31

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



cfecgc-orange.org

