

Blocage à tous les étages !

Au premier semestre 2016, environ 3 000 collaborateurs d'IMTW et 500 prestataires actuellement localisés à Issy les Moulineaux (Leclerc et Oliviers), Châtillon (Antarès et Diagonal), mais aussi Arcueil, Paris ou Guyancourt, emménageront sur le campus C5 de Châtillon, dans quatre bâtiments en cours de construction avenue de la République, qui accueillera 3500 postes de travail. Si le site dédié à ce projet dans l'intranet Orange peut laisser croire à une démarche participative et respectueuse des besoins du personnel dans un nouvel environnement de travail, la réalité vécue par les représentants du personnel est toute autre !



Grandes étapes du projet C5 & dialogue social

Printemps 2012 : prise à bail du C5, campus à construire par un promoteur sur sa propre architecture, qui le livre à Orange avec les plateaux à aménager. [Consultation du CCUES](#).

Avril 2013 : [accord sur les grands déménagements](#), décrivant le mode de consultations selon les phases techniques du projet.

Octobre 2013 : [protocole spécifique au C5](#), (représentations et inter-CHSCT du projet - 13 CHSCT concernés)

Mi 2014 : macro-zoning : stabilisation des grands espaces en fonction des grandes équipes - consultations CE et CHSCT

Fin 2014 - début 2015 : micro-zoning affectant les postes de travail individuels - consultations CE et CHSCT

Fin 2015 : organisation des déplacements

Mi-2016 : date de déménagement prévue par la Direction

■ Open space imposé, co-conception biaisée

L'expertise du projet par le cabinet Technologia souligne de nombreuses failles, qu'il s'agisse du cahier des charges ou de la méthode de travail adoptée pour définir l'aménagement des bâtiments :

- **10 % d'espaces cloisonnés** / 90 % en open space est une **contrainte d'aménagement non justifiée et rare** dans les programmes de promotion
- **cette prédéfinition des espaces de travail** prend le risque d'**inverser** ce principe essentiel de la prévention des risques rappelé par le Code du Travail : **adapter le travail à**

l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail...

- **une co-conception** qui part de prérequis et présupposés (...) sans examiner les incidences sur la **diversité des situations et les conditions de travail** qui en résultent.
- **un plan d'étage type** (...) où les équipements communs sont déjà fixés, l'ouverture des bureaux sur la circulation principale obligée, et plus pour liberté d'invention que l'implantation d'un mobilier déterminé et quelques utilités communes. Il n'est pas sûr qu'une telle démarche puisse aboutir au meilleur usage possible du bâtiment.

Au global, Technologia juge « imprudente » la démarche de l'entreprise en soulignant qu'elle évince « l'observation précise de l'activité et de sa projection dans la nouvelle organisation », prenant le contrepied de la méthode préconisée par la norme NF.

■ L'open space : obsolète et nuisible

L'open space est né dans les **années 1950** avec un double objectif : surveiller les salariés et diminuer le nombre de m².

Surtout soucieuse d'économies de court-terme, la Direction tente de le parer de toutes les vertus. L'open space favoriserait le travail en équipe et serait mieux adapté aux nouvelles générations. Malheureusement :

- Une étude réalisée en 2014 auprès de 500 élèves de l'ESSEC démontre... le contraire !! ([Cadre Emploi /ESSEC « L'open space est mort, vive l'open space cloisonné ! »](#)).
- L'open space induit des **surcoûts financiers** (cf. [étude Research Digest](#)) liés à une **dégradation des conditions de travail** (nuisances sonores, distances interpersonnelles non respectées, propagation virale ou bactérienne...) et aux Risques Psycho-Sociaux (baisse de motivation, baisse d'activité, troubles de concentration, absentéisme ...). Une [étude danoise a montré un doublement des arrêts maladies en open space](#).
- La Direction semble méconnaître les [recommandations de l'INRS](#) (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies

professionnelles), comme les [préconisations de l'AFNOR](#), notamment en matière de m2 par salarié : **11m2 (15m2 en milieu bruyant) recommandés par l'AFNOR, contre 6 m2 en moyenne dans le projet C5.**



■ La règle du désenfumage... nous enfume

Lorsqu'on lui oppose des arguments rationnels pour discréditer l'open-space, la Direction invoque la réglementation, ici une règle du CLOPSI (Comité de liaison d'organismes de prévention et de sécurité incendie) qui imposerait cet aménagement pour respecter les règles de désenfumage en cas d'incendie. Cependant, Technologia souligne que le dispositif de désenfumage retenu n'est pas nécessaire. Il suffit d'appliquer l'article [R. 4216-13 du Code du travail](#) ... et surtout d'éviter les locaux de plus de 300 m2...

Malgré de nombreuses réunions, le dialogue social piétine.
Le 16 décembre 2014, les élus CHSCT participant à l'Instance de coordination C5 ont voté à l'unanimité la déclaration suivante :
« Depuis le début de la mise en place de l'Instance de Coordination C5, aucune proposition ou recommandation (soit du

cabinet d'expertise Technologia, soit des membres de l'Instance) n'a été prise en compte, nous sommes donc dans une situation de blocage complet. Nous nous interrogeons sur les moyens - quels qu'ils soient - pour débloquer cette situation ».

■ Le projet C5 masque une réorganisation qui ne dit pas son nom

La Direction propose un macro et un micro zoning sur C5 basé sur des « univers » (Big Data, Cloud, M2M...). A ce stade, cette nouvelle organisation ne prend en compte ni les métiers et les besoins qui y sont associés (part du travail en solo, en conférence téléphonique...), ni la réalité du travail des équipes.

Ces univers constituent de fait la base d'une nouvelle organisation, qui n'a été ni expliquée, ni présentée, ni discutée avec les personnels et leurs représentants, et qui de fait ne permet pas aux salariés de se projeter dans un nouvel environnement de travail propre à limiter les Risques Psycho Sociaux tout en restant mobilisés sur un projet professionnel.

La CFE-CGC refuse :

- Que les personnels et leurs représentants soient cantonnés à donner leur avis sur le mobilier et la couleur de la moquette !
- Que la situation du site C5, qui entraîne notamment un allongement des temps de transport, soit évacuée du débat !

La CFE-CGC réclame :

- Des explications sur la nouvelle organisation d'IMTW et sa projection concrète sur C5.
- La prise en compte de l'avis des personnels, des exigences liées à leurs métiers et à leurs évolutions, et des conditions de travail favorables aux équipes et à leur efficacité, garanties d'une innovation digne du Groupe Orange.

La CFE-CGC revendique

- ➔ La prise en compte de l'avis des personnels et de leurs représentants, des recommandations et expertises (CHSCT, Cabinet d'expertise Technologia ...)
- ➔ Le respect des normes et recommandations ergonomiques (INRS, AFNOR...)
- ➔ L'accompagnement des personnels en situation de handicaps visibles et invisibles
- ➔ La réservation de logements pour les salariés contraints de déménager
- ➔ Amélioration de la desserte (navette, négociations avec la STIF...)

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos correspondants CFE-CGC

Fanny Medina : Tel : 06 82 79 04 21
Jacques Herbaut – Tel : 06 87 86 35 51
Ghislaine de Salins : Tel : 06 71 60 37 58
Valérie Giraud – Tel : 06 08 35 99 41
Thierry Meurgues – 06 80 92 45 59
Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat
bit.ly/annuaireCFECCG

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/
Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange

