



Sommaire

Bienvenue à Christel Heydemann..., revendications de négociations sur le télétravail	1
Information sur les orientations du domaine Boudes Locales et Interventions	2
Projet Gardens Future : Premier point, information sur le programme de réaménagement du site Orange Gardens Chatillon. Second point, information /consultation sur l'opportunité de lancement du projet de réaménagement des espaces de travail du site Orange Gardens – Chatillon 2 étape 1 du projet	2

Déclaration préalable : Bienvenue à Christel Heydemann..., revendications de négociations sur le télétravail

Bienvenue à Cristel Heydemann

Christel Heydemann a pris ses fonctions de Directrice Générale d'Orange depuis le 4 avril. La CFE-CGC Orange lui souhaite la bienvenue... et l'invite à **reliere ses axes stratégiques proposés lors de sa déclaration au CSEC du 15 février 2022**. La CFE-CGC l'y invite d'autant plus, qu'en octobre 2021, Christel Heydemann a remis au gouvernement avec le sociologue Julien Damon, le rapport « **Renforcer le modèle français de conciliation entre vies familiale et professionnelle** » et devrait donc s'intéresser de près aux choix qui ont conduit aux dégradations des conditions de travail, et notamment, à l'installation massive du Flex Office. Elle devrait également, prendre connaissance de l'enquête du CNPS « **Conditions de Travail et Stress 2021** » (20 janvier 2022 par SECAFI). Dans le volet « **Synthèses** », on peut y lire des titres comme : « **Des salariés moins nombreux, fatigués, stressés** » ; « **L'intensité et la complexité du travail se dégradent encore** » ; « **La situation fragilisée des forces commerciales d'Orange (les AD ayant le pire taux de stress)** ou encore « **Le Flex Office, ... une bonne raison de préférer rester à son domicile** ».

Revendication de négociations sur le télétravail

Le 30 mars 2022, **aucune proposition concrète ni position claire de la Direction n'a été apportée à nos revendications depuis le 4 mai 2020**. Pour mémoire nous avons proposé de :

- Faciliter le télétravail en bureau satellite (chez soi ou sur site proche...) pour tous les personnels, indistinctement, surtout pour ceux dont le logement est inadapté ou trop petit ; ayant un conjoint également en télétravail ; des trajets difficiles, longs ou pénibles en raison d'une situation familiale particulière (femmes enceintes, familles monoparentales, proche aidant, handicap...),
- Définir les coûts induits par le télétravail (consommables, connexion internet puissante, ...) et revaloriser fortement l'indemnisation des frais occasionnel ou régulier,
- Mettre à disposition les moyens nécessaires pour le travail (moyens informatiques, mobilier, etc...)
- Garantir l'attribution d'une position de travail constante dans les locaux de l'entreprise, le télétravail ne pouvant s'imposer aux salariés en raison d'indisponibilité de bureaux en Flex desk,
- Définir précisément les nouvelles organisations du travail qui en découlent,
- Améliorer l'accès des managers et des salariés aux formations de management à distance ...
- Donner accès aux systèmes de restauration de qualité y compris en télétravail et qui devra être revu dans cet accord.
- Que les représentants du personnel puissent assurer au mieux leurs mandats auprès des salariés en télétravail.

La CFE-CGC Orange déplore de telles manœuvres dilatoires et prie instamment la Direction de se positionner sur nos demandes.

► [Notre déclaration intégrale](#)

Information : Orientations du domaine Boucles Locales et interventions

La CFE-CGC s'étonne avec raison que ce sujet hautement sensible soit présenté comme une simple **information en termes d'orientations**. Après lecture des documents, il apparaît que celles-ci relèvent davantage d'une réorganisation. Nous demandons à ce **que le sujet soit repris en CSEC pour analyse détaillée des différents impacts de cette mutation** de la Boucle locale Cuivre vers la Fibre qui doit relever d'une information/consultation pour avis des O.S. Actuellement, on décommissionne le cuivre, de préférence, à la va-vite pour revenir ensuite sur les problématiques que cela engendre. Il serait préférable d'éviter les rétro-pédalages médiatiques et les solutions à la volée.

Concernant la Gestion Environnementale Sécurité des Personnels, on constate la nécessité de faire **appel à la sous-traitance pour réaliser en volume les retraits nécessaires** mais que ceux-ci sont conséquents et **engendrent des pertes financières**, là où la valorisation aurait pu être de mise ! Orange perd de l'argent sciemment et réclame des économies de la part de ses employés... Cherchez l'erreur !

Comment bien soutenir et contrôler nos sous-traitants s'ils sous-traitent à leur tour à des gens ni connus, ni informés des protocoles ? Notamment, en termes de **Sécurité et de Santé qui font partie du package Orange**.

L'employeur souhaite mettre en place une équation « Volumes / Qualité / Coût » pour établir calculs et évaluations. Cependant, aucunes des variables intégrées ne nous sont connues, ni validées et surtout, ne semblent pas maîtrisées en regard des retours effectués par le terrain.

Pour tenir les « objectifs » de ces « réorientations », la montée en compétence des personnels requise est en complète opposition avec la perte des savoirs et des connaissances consécutives aux départs en retraite et TPS des personnels. Et

pour compenser l'humain parti à l'issue d'une carrière bien remplie, on mettra une strate logicielle...

On veut maintenir une Qualité de Service avec des installations FTTH d'une qualité déplorable notoire, tous opérateurs confondus, et sans plus aucun personnel qualifié en interne et pour y palier, on fait appel à des sous-traitants à deux sous-niveaux à minima. C'est la chronique d'un échec annoncé et Scopelec n'en est que l'un des prémices avec ses conséquences en termes de déficit d'image et d'impact humain saisissants.

Quant à la charge de travail, elle augmente naturellement avec le départ régulier de nos aînés, même si les embauches se font par centaines, là où les départs se comptent par milliers ! Pour lisser cette situation, les solutions n'arrivent pas sans exploser les compteurs d'heures sup et augmenter les risques de RPS des techniciens. Toutes entreprises confondues, la situation provoque un surrégime et une surchauffe à tous les niveaux, jusqu'à l'incident ou au pire, qui ne manquera pas de survenir tôt ou tard ... La CFE-CGC alerte la Direction sur l'évolution de cette situation et propose des améliorations pour y subvenir.

Position de la CFE-CGC Orange

Dans l'objectif de réduire les délais tout en maintenant une qualité de service attendue par nos clients, embauchons des contrats Pro pour renforcer nos équipes en berne et réinternalisons la connaissance et la maîtrise du réseau quel qu'en soit le support.

[Notre intervention](#)

Projet Gardens Future : Présentation du programme de réaménagement du site Orange Gardens Chatillon et informations/consultation sur l'opportunité de lancement du projet de réaménagement des espaces de travail Chatillon 2 - Etape 1 du projet

Informations sur le programme

Présentation générale du projet et des étapes successives des réalisations envisagées.

[Présentation](#)

Informations/consultation sur l'opportunité de lancement du projet

Le projet a fait l'objet d'une présentation générale relative aux aménagements pour les occupants (DTSI, Fonctions Supports et Finance, Orange Innovation et Filiales Content)

et les nouveaux arrivants, encore inconnus à ce jour. Conformément à l'article 4.1 de l'accord méthodologique de conduite des grands projets immobiliers, cet aménagement a fait l'objet d'une information / consultation pour laquelle la CSSCTC a été mandatée.

l'essentiel du CSEC avril 2022 - 13/05/2022 - 2

La Direction précise que les nouveaux arrivants ne sont pas arrêtés et qu'ils en sont encore au stade des hypothèses. Le Schéma Directeur Immobilier doit être présenté au CSEC en octobre 2022. Dans le cadre du SDIT, des baux et/ou des locaux doivent être libérés et participer au plan d'économies SCALE UP.

Le projet se déroulera en étapes successives jusqu'à l'emménagement des nouveaux arrivants en juin 2025. Les informations/consultations seront présentées au CSEC (occupants actuels et entités de plus de 1000 personnes). L'ambition de la Direction est de pérenniser l'occupation du site et un bail a d'ores et déjà été pris jusqu'en 2033.

Cette volonté s'appuie sur :

- un bâtiment récent
- des espaces verts d'un hectare et demi, et 2,3 hectares de murs végétalisés (1^{er} site tertiaire en France)
- une certification HQE avec des niveaux élevés : excellents ou exceptionnels suivant les axes
- 600 places de parking

- CSEE TGI : consultation

Le projet conduit à la mise en place d'espaces dynamiques et donc à la densification du site avec un ratio de 4,5 m² SUN/poste de travail.

Le calendrier prévisionnel de l'étape 1 est le suivant :

- avril 2022 en CSEC : information générale et information / consultation étape 1

- mai 2022 en CSEC : information intermédiaire étape1

- juin/juillet 2022 :

- CSEC recueil d'avis
- CSEE FSF et DTSl information/consultation
- CSEE TGI information/ consultation : présentation globale

- T4 2022

- CSEE TGI : recueil d'avis sur présentation globale
- CSEE TGI : information/consultation sur le micro-zoning

-T1 2023

- CSEE FSF et DTSl : consultation

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE CGC Orange s'interroge sur ce que la Direction entend par « offrir aux salariés des environnements de travail de qualité et performants et répondant aux besoins métiers ».

En effet, les ratios d'occupation annoncés, 4,5 m² SUN/poste de travail, dans l'aménagement des environnements dynamiques ne permettent pas aux salariés de travailler dans des conditions satisfaisantes. Un mode de travail non plébiscité par les salariés pour causes de nuisances sonores, hygiène, difficulté à trouver un poste de travail, ...

En particulier et suivant le rapport SECAFI relatif à l'enquête sur les conditions de travail et le stress :

- au regard de l'intensité et de la complexité du travail qui augmentent et à la proportion des salariés, dont le travail nécessite de longues périodes de concentration, qui ne cesse d'augmenter : 89% en 2021.
- la proportion des salariés travaillant dans des espaces de plus de 10 personnes a bondi de 28% à 36% depuis 2019.

Dans ces espaces, la moitié des salariés ayant répondu considère ne pas pouvoir se concentrer. L'ensemble de ces aspects participe au stress et à leur fatigue. L'optimisation de la performance des immeubles conduit surtout à une réduction des m² au détriment du confort et du bien-être des salariés. Dans ces conditions, la généralisation des environnements dynamiques répond principalement à une logique économique. La localisation des bâtiments est également un point essentiel pour limiter au maximum le déplacement des salariés et donc de réduire l'impact carbone, tout comme la mise à disposition pour les travailleurs nomades, de locaux facilement accessibles ; indispensable pour maintenir le lien entre les salariés. Enfin, la CFE CGC s'étonne qu'un projet puisse être lancé et un site retenu sans connaître l'ensemble des données de l'opération et donc des aspects économiques liés à la libération de surfaces dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier.

► [Notre intervention](#)

Déroulé de la séance et CR du CSEC 50 (12, 13 et 14 avril 2022) dans le dossier « [Déclarations](#) »

Dossiers et intervention lors du CSEC 50 (avril 2022) disponibles sur Alfresco, CSEC [avril 2022](#)

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.