

« Vos » nouveaux espaces de travail... Être ou ne pas être flex ?

Octobre 2018 – IL – OFS et DTSI – Orange Village et Bagneux

Dans un contexte national de transformation en profondeur de ses Directions, Orange mène des projets de déménagement de grande envergure dont le fil conducteur est une réorganisation des espaces de travail inspirée des réflexions du programme NEO « Nouvel Espace de travail Orange ».

Tous les projets de réorganisation des espaces passent désormais par ce prisme. Citons, entre autres, Bridge (nouveau siège Orange sur Issy-Les-Moulineaux), Nouveau Village Arcueil, Lyon 2020 SKY56, Lille 2020, Marseille Sablier, New Nantes, Campus Montpellier, Campus Toulouse... D'ici 2020 une grande partie des salariés Orange seront impactés par ces nouveaux aménagements derrière lesquels se dessine aussi une réorganisation de leur travail.

► En vrai, ce que vise la direction...

Au-delà des sempiternels et vertueux enjeux « créer un lieu de vie et de bien-être, favoriser la transversalité et le travail collaboratif, développer les méthodes agiles dans la gestion de projet, accélérer la transformation digitale de l'entreprise » inscrits dans le socle des projets de déménagement, d'aménagement 2019-2020, c'est bien de diminution de coût qu'il s'agit, en favorisant des sites de grandes tailles :

Vos élus CFE-CGE étudient tous ces projets dans les différentes instances représentatives du personnel : Comités d'Etablissement (CE), Comités Hygiène Santé et Conditions de Travail (CHSCT)... et d'une façon unanime, les élus des CE concernés ont exigé que des études d'impact sur les salariés soient menées par des cabinets spécialisés en analyse d'ergonomie, des Risques Psycho-Sociaux (RPS.)

► Espaces de travail flexible, ces salariés qui trinquent

La Direction prévoit d'économiser les coûts en intégrant le télétravail, les déplacements, les congés... D'où les espaces flexibles avec moins de postes de travail que de salariés.

- ◆ Conséquence, le salarié n'a plus de position attribuée, il s'installe à un poste de travail disponible dont le précédent utilisateur est censé avoir fait place nette (clean desk) ;
- ◆ La priorité est mise sur les espaces de travail collaboratifs ;
- ◆ Les places de parking sont également limitées.

Les espaces flexibles : réel progrès pour certains mais vraie régression pour beaucoup d'autres

- ◆ Pour les salariés travaillant en mode projet, voire en méthode agile, souvent nomades ou avec une part de télétravail importante, cette solution a des attraits :
 - développement d'espaces de travail collaboratifs modulaires de nouveaux espaces de convivialité, sport et de relaxation ;

- des outils digitaux de communication ;
 - une facilitation de la vie d'équipe et des échanges...
- ◆ Pour les salariés plus sédentaires avec peu ou pas de télétravail, beaucoup de réunions téléphone et travail sur dossiers, ils sont exposés à des risques non négligeables :
 - trouver une place disponible de travail/parking ;
 - être au milieu de collègues avec des métiers différents ;
 - perdre du temps tous les jours à réorganiser son poste de travail en rangeant ses dossiers, stylos ou objets personnels...

**Oui au bien-être au travail.
Non à la rationalisation poussée à l'extrême !**



► Zoom sur le projet « nouveau village »

Évolution et péripéties autour du projet en 2018

Alors qu'il devait impacter plus de 3 000 salariés sur Orange Village, le projet a été revu à la baisse en avril : 700 salariés sont maintenant concernés directement ou indirectement, suite au déménagement du site de Bagneux.

Omis dans la présentation au CE d'avril, le fait que « nouveau village » ait vocation à faire évoluer les conditions de travail, on ne nous parle que du seul réaménagement des équipes suite à la réorganisation des directions nationales.

Écartée toute idée d'imposer un nouveau mode d'organisation du travail et tout concept décidé à l'avance d'espace flexible sans consulter les salariés, on nous promet une approche pragmatique et participative, mais...

d'une co-construction très orientée...

La méthodologie proposée est de faire participer les salariés concernés à une co-construction des nouveaux espaces de travail. À ce stade les membres de la commission CE « nouveau village » participent à la réflexion en bonne intelligence avec la direction de projet.

Mais tandis que les ateliers de co-construction se mettent en place avec très peu de communication préalable, pendant ce temps, le cadre se referme, quelques salariés sont invités à visiter des entreprises soigneusement sélectionnées car ayant toutes mis en place des espaces où les postes de travail individuels ont disparu au profit des espaces collectifs.

...au passage en force

Au cours des réunions accompagnées par le cabinet externe Majorelle, l'organisation du travail en espace dynamique est bientôt présentée comme LA règle à laquelle ne sont possibles que quelques dérogations.



Notre position, pas de pensée ni de modèle unique, mais l'intérêt des salariés avant tout !

La commission CE diligentée sur le projet « nouveau village » a fait réaliser une expertise externe par le cabinet SECAFI, avec, au centre du rapport, un questionnaire de grande envergure (un nombre exceptionnel de 1 430 participants) auprès des salariés d'Orange Village et Bagneux. 70% des salariés ont exprimé vouloir conserver un meuble bureau dédié.

[Retrouvez le rapport d'expertise](#)

Les carences du projet

- ♦ manque de communication vis-à-vis d'un nombre conséquent de collègues souvent très peu informés même avec Piazza et ses maquettes qui ne permettent pas de se projeter ;
- ♦ flou et fluctuations dans les objectifs, avancée erratique du projet, avec un langage politiquement correct à l'usage des partenaires sociaux mais contredit dans son exécution quand les salariés ont le sentiment que l'on ne tient pas compte de leurs avis ;
- ♦ insuffisance dans la prise en compte de populations hétérogènes avec des métiers et besoins spécifiques...

Tous ces éléments, résultats d'un échange approfondi avec les salariés, ont été unanimement rapportés auprès du chef de projet par les membres du groupe pluridisciplinaire de prévention (GPP) composé de préventeurs, RH, médecin du travail et représentants du personnel.

Bientôt des préconisations d'accompagnement...

L'instance de coordination des CHSCT a donc demandé une expertise externe complémentaire pour prendre en compte les risques psychosociaux, donner un avis argumenté et fournir des préconisations.

Cette expertise est en cours, et un certain nombre d'équipes et de salariés des sites d'Arcueil et de Bagneux seront consultés. Le projet sera présenté en CE pour le recueil des avis des élus autour de la fin de l'année 2018, dès que l'ICCHSCT aura pu donner ses conclusions. Tous les cas seront examinés et nous demanderons que chacun des salariés bénéficie d'un aménagement acceptable, adapté à ses besoins, sans régression.

Lexique

- Flex desk ou flex office : principe selon lequel le salarié n'a pas de poste fixe affecté dans l'espace de travail ;
- Clean desk : le salarié doit en fin de journée ou s'il quitte durablement son bureau retirer tous les objets quitte à les ranger dans un casier pour que ce dernier soit immédiatement utilisable par un collègue ;
- Espace dynamique : tout espace de travail avec moins de postes de travail individuels que de salariés ;
- NEO : Nouvel espace de travail Orange

Vos correspondants

Kathleen Beaudé (OFS) – 06 72 91 50 54
Thierry Chaugne (DTSI) – 06 07 60 25 88
Annick Habay (DTSI) – 06 70 86 87 82
Christian Poullain (OFS) – 06 81 17 61 89
Guy de Varax (OFS) – 06 76 12 61 77



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

