

# Campus Orange : Ne « Cesson » pas d'y croire !

31 janvier 2019 – IL – Orange Business Services

En dépit du nombre croissant des effectifs d'Orange à Rennes, la direction peine à organiser un projet de campus transverse afin de rassembler de manière cohérente toutes nos équipes et nos activités. Face à ce désarroi organisationnel, d'autres entités (IMTW, Orange France...) ont décidé depuis un moment déjà de faire bande à part. Seul Orange Business Services, avec ses 14 bâtiments répartis dans la ville, continue à hésiter sur sa stratégie immobilière. Pourtant, nos équipes gagnent des contrats et les clients nous font confiance. Les salariés, sous-traitants, clients et visiteurs méritent un lieu identifié, un campus à la hauteur des ambitions, pratique et pérenne pour les activités !

## ► Cesson, en plein dans le mur !

Aujourd'hui à Cesson, des salariés sont sommés de quitter leur bureau pour emménager à plusieurs kilomètres afin que d'autres équipes puissent se regrouper, en réponse à un gros contrat client.

Sur ce site, le schéma immobilier est dans le mur ! Et il ne s'agit pas de mur(s) pour disposer de nouveaux bureaux ou de nouvelles salles de réunion... Non ! Ce sont les murs de bâtiments actuels qui tombent pour créer des espaces plus volumineux avec des surfaces critiques par personne de 5m<sup>2</sup> au lieu des 7m<sup>2</sup> recommandés à Orange ! Adieu qualité de vie au travail, salles de réunion, espaces à vivre et zones de flux... On entasse en rangs serrés les salariés comme des « bêtes de somme » !



Pour gagner de l'espace afin de loger les collaborateurs, la Direction développe l'openspace à la verticale ! Pourtant, l'expert de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), s'en est ému lors d'un CHSCT SCE en décembre 2018 à Cesson, et a tancé la direction à propos « des aménagements qui ne compenseront pas une surface insuffisante » et a rappelé qu' « en dessous de 7 m<sup>2</sup>, on note une recrudescence de mal-être et de conflits. ». Cette dégradation des conditions de travail et l'augmentation des nuisances sonores sur les bâtiments de Cesson induisent ainsi une hausse du télétravail subi.

## ► Un campus Rennais à la hauteur d'une entreprise du CAC 40 ?

Nous sommes bien loin des trois enjeux stratégiques confirmés dans le schéma directeur immobilier territorial de SCE présentés par la Direction au CE de décembre 2018 où il est question de :

- ◆ l'amélioration des conditions de travail en développant la digitalisation et en adaptant les espaces de travail aux besoins business,
- ◆ l'évolution des modes de travail,
- ◆ l'optimisation des implantations géographiques.

Les locaux des bâtiments sur le campus de Cesson sont vieillissants. La tactique immobilière au coup par coup dénote une absence de réelle volonté d'imaginer et construire un campus moderne à la hauteur d'une entreprise du CAC 40 !

**A Rennes, 2000 salariés travaillent dans plus de quinze bâtiments différents**

## ► Le comble du comble ?

Comme il devient très difficile de loger tous les salariés, il est clairement demandé aux filiales, en pleine expansion (OCD et OAB) de privilégier leur recrutement hors du bassin rennais ! Le message partagé par le Directeur Immobilier Territorial au Comité d'Etablissement en décembre dernier est clair : « Continuer à recruter sur Rennes ne pourra qu'aggraver ce problème. Dès lors, il peut s'avérer pertinent d'orienter ailleurs les recrutements, durant une période transitoire, le temps qu'une solution soit mise en place à moyen terme. ». Comment en sommes-nous arrivés là ? Depuis quand la stratégie de l'entreprise et les embauches sont-elles dictées par les Services Généraux en carence de gestion sur le sujet depuis des années ? Vos représentants de la CFE-CGC dénoncent une gestion de l'immobilier d'arrière-garde.

Si la Direction de l'immobilier en arrive à dénoncer une activité accrue et de fait, une hausse des forces au travail non anticipée, la CFE-CGC constate surtout l'absence totale de stratégie globale OBS ! Le nombre de positions de travail est

arrêté en fonction des besoins annoncés par une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) tâtonnante et réalisée en silo, sans aucune prise en compte des communautés de travail : les besoins de SCE d'une part et ses filiales de l'autre. Une véritable stratégie immobilière se doit de prendre en compte la stratégie business et les perspectives d'activités. Elle doit s'aligner sur la stratégie business pour déployer un plan immobilier ambitieux qui engloberait l'ensemble des forces de travail amenées à travailler ou transiter sur le site : les salariés Orange (SCE, filiales...) et aussi, les prestataires de service, les clients...

Aujourd'hui, deux à trois millions d'euros de CAPEX ont été investis sur Rennes annuellement... pour des résultats qui ne sont pas à la hauteur des attentes. Afficher une volonté de dynamisme, de modernité ne suffit pas ! Constaté les évolutions du business et donc celles nécessaires des ressources, sans les avoir anticipées, entraîne des gaspillages. En réagissant au coup par coup, selon le gain de contrats, on vise petit... le meilleur moyen de rester petit ! Et ce n'est pas les 400 m2 supplémentaires du bâtiment Energie C, récupérés grâce aux actions menées par les élus CFE-CGC du CE, qui vont donner de l'oxygène aux salariés.



La situation actuelle serait-elle le fruit d'une incompétence de la Direction immobilière ? Ou plus machiavélique, est-elle le résultat d'une stratégie ?

## ► Quel avenir pour Cesson ?

Il est bien loin le temps où la Direction représentée par Monsieur Bonhomme annonçait dans la presse la mise en œuvre future d'un campus Orange afin de donner de la perspective sur le bassin rennais. La CFE CGC Orange s'interroge sur l'absence de stratégie d'envergure sur Cesson ces derniers mois. Elle ne relève aucune nouvelle prise de bail depuis le transfert de l'entité Equant...

Pourtant notre Entreprise ne peut que gagner de nouveaux contrats sur Rennes, elle est seule dans son secteur. Et Orange reste encore le premier choix des candidats en matière de carrière professionnelle dans la région.

Comment peut-on envisager sérieusement l'avenir de ce bassin d'emploi quand, faute de surface de travail acceptable, l'Entreprise préconise de ne plus recruter ?

Comment est-il possible en 2019 au sein d'Orange, alors que l'innovation est un axe stratégique fort avec la création même d'une entité Direction Customer Marketing et Innovation, qu'on laisse des contraintes immobilières décider du sort de plusieurs communautés de travail, et ce au prix même du Business ? Comment envisager un futur prometteur pour les services actuels si, petit à petit, ils se vident de leur salariés et si aucun recrutement pour injecter du sang neuf n'est possible ? Un campus à Cesson, un projet Vain Vain ?

## ► Le Président a enfin tranché

La CFE-CGC Orange a alerté **Stéphane Richard** sur la situation alarmante des salariés de Cesson lors d'un entretien suite à un mouvement social à Cœur Défense le 27 novembre.

**Nous avons obtenu gain de cause ce 5 février quand OBS a annoncé tout faire pour obtenir la prise à bail du reste du bâtiment ENERGIE C, soit 3 500 M<sup>2</sup> supplémentaires**

## La CFE-CGC Orange revendique

- La création d'un vrai campus tout OBS à Cesson pour soutenir la croissance, le développement de l'emploi et dynamiser les relations entre les équipes. Continuons le regroupement des équipes !
- L'arrêt des politiques exclusivement financières qui limitent les investissements au détriment du business. Ces décisions tueront OBS à moyen terme, l'immobilier étant le premier exemple.
- Des études d'ergonomie des postes au service de l'amélioration des conditions de travail des salariés et de l'exercice de leur métier.

### Vos correspondants

Philippe Kerguignas : 06 08 74 30 54

Dahir Alhachimi : 06 73 86 17 57

Isabelle Durant : 06 30 48 79 22

Eric Boileau : 06 78 62 20 64



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

