



COMPRENDRE & AGIR

Le grand déménagement !

Plusieurs dizaines de projets immobiliers sont en cours au sein du Groupe Orange. L'analyse montre qu'ils sont d'abord pilotés par des logiques financières, contre-productives en matière d'efficacité stratégique à moyen terme comme de bien-être pour les personnels.

Une politique immobilière au service des personnels...

Les coûts immobiliers sont marginaux en regard des salaires. Le premier investissement d'Orange, son « actif » le plus précieux, ce sont les personnels, ses compétences et son engagement professionnel. Les bureaux qui les accueillent doivent donc leur permettre de travailler plus efficacement. **Pour la CFE-CGC Orange**, tout projet immobilier devrait donc prendre en compte :

- **Une localisation géographique réduisant les temps de déplacement** des personnels / leurs lieux d'habitation, via un bon outil d'analyse de données géographiques. Dans les grandes métropoles, il faut répartir les campus sur les différents points cardinaux. A l'échelle nationale, il faut s'installer harmonieusement sur tout le territoire, en favorisant le développement de l'emploi en région.
- **Une logique d'implantation qui donne du sens** aux équipes travaillant sur les mêmes sujets ou la même chaîne de valeur.
- **Une bonne desserte en transports** (publics, automobile, deux roues), et un véritable Plan de Déplacement Entreprise négocié avec les opérateurs de transports publics pour l'optimiser.
- **L'intégration de nos campus dans la vie urbaine** (crèches, commerces et services à proximité), en cohérence avec les politiques de la ville, et une action concertée avec les autorités locales et Action Logement pour permettre l'accès à des logements à proximité des sites choisis.
- **Des aménagements intérieurs favorisant l'épanouissement professionnel**, adaptés aux activités pratiquées, avec un nombre suffisant de m² et de positions de travail pour permettre de se concentrer comme de travailler en équipe.

Les déménagements devraient favoriser l'émergence de clusters technologiques

L'éparpillement des savoir-faire technologiques dans différentes divisions, notamment TGI (Technology & Global Innovation), DTSI (Direction Technique et du Système d'Information) et OBS (Orange Business Services, maison mère et filiales) limite notre capacité à reprendre le leadership. La recherche a d'ailleurs quasiment été abandonnée chez Orange, au profit de la seule « innovation ».

La mise en place de « [clusters technologiques](#) » organisant le travail en commun de spécialistes d'un même domaine, quelle que soit leur entité d'appartenance, permettrait de renforcer notre efficacité globale. N'y a-t-il pas plus d'ingénieurs qui travaillent sur la data et les algorithmes chez Business et Décision (OBS) que chez TGI ? La 5G imposera-t-elle de repenser notre approche du cloud ?

Pour le moment, les filiales d'OBS ne sont pas installées dans les mêmes immeubles que la maison mère. Et quand par bonheur tous sont dans le même quartier, les badges ne permettent même pas d'entrer dans tous les bâtiments !

L'organisation de sites géographiques spécialisés serait une belle opportunité, tant pour la création d'innovation que pour les personnels, qui pourraient exercer leurs compétences dans des campus à haute valeur ajoutée. La politique immobilière doit être au service des échanges. **La CFE-CGC Orange a fait des propositions en ce sens.**

... n'est malheureusement pas d'actualité !

[L'accord sur les grands projets immobiliers](#) indique « la qualité des espaces de travail et leur adéquation aux activités conditionnent la qualité de vie au travail (QVT) et l'efficacité économique » et reconnaît « l'importance du choix des implantations immobilières au regard d'un équilibre harmonieux entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'au regard de la responsabilité sociale et environnementale (RSE), notamment sous l'angle des politiques de la ville et des territoires, des impacts écologiques et économiques des transports ainsi que de leur coût et de leur durée ». [La Direction de l'Immobilier du Groupe](#) affiche : « Nos projets immobiliers accompagnent et facilitent les transformations du Groupe et de ses entités. Ils introduisent de nouveaux environnements de tra-

vail et doivent être l'occasion de propulser un profond changement culturel dans les modes de travail et de management ».

Mais derrière la promesse d'un environnement de travail respectueux et motivant, il s'agit en réalité d'imposer aux personnels des réorganisations à marche forcée, commandée par une logique de compression des coûts.

Nationalement comme en local, l'employeur « digital et humain » nous présente des projets « ficelés », sans possibilité sérieuse de les amender pour mieux répondre aux besoins de celles et ceux qui y travailleront.

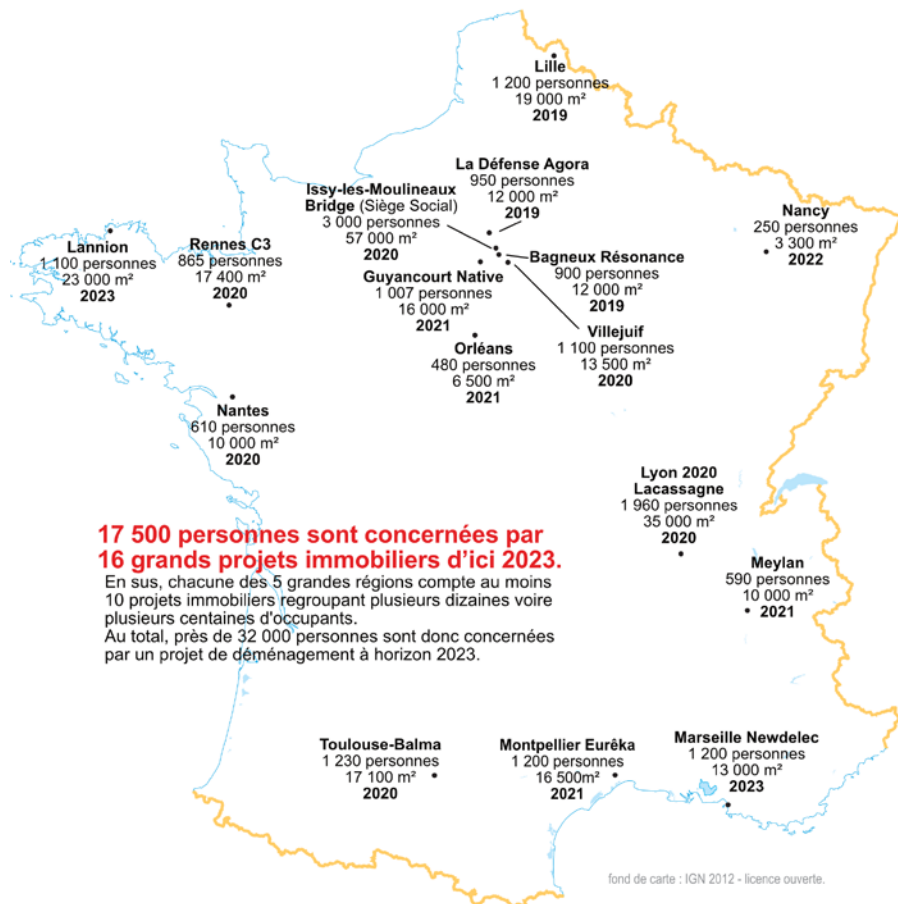
Vous avez dit « dialogue social » ?

Les nouvelles normes comptables poussent au désinvestissement immobilier

La norme IFRS 16 vient de remplacer l'IFRS 15. Les CAPEX (investissements) y sont remplacés par les e-CAPEX. La vente d'un immeuble y est considérée comme un désinvestissement qui vient en déduction des e-CAPEX (jusqu'à présent c'était uniquement une plus-value exceptionnelle).

Alors qu'Orange fait face à des déploiements de réseaux sans précédent (fibre, couverture 4G dans le cadre du « new deal » et bientôt la 5G), les marchés financiers considèrent que notre niveau d'investissement est trop élevé. Le changement de norme tombe donc à point nommé pour encourager la vente des derniers immeubles en possession du Groupe.

La Direction de l'Immobilier Groupe, actuellement rattachée au Secrétariat Général, a pour mission de contribuer directement à la performance financière du Groupe, ce qui explique son empressement à vendre le patrimoine immobilier pour installer les personnels dans des locaux loués.



Mieux occuper l'ensemble du territoire...

En tant qu'opérateur national participant à l'aménagement du territoire, Orange ne peut se cantonner en Ile de France (qui rassemble déjà près de 40 % des emplois du Groupe en France), au détriment d'un maillage territorial équilibré. Malheureusement, la cartographie des grands projets immobiliers reflète en grande partie la réalité des implantations d'Orange. Fermetures de boutiques et regroupements de sites accentuent la désertification des zones les moins peuplées, diminuant encore leur attractivité et les éloignant toujours plus des centres de décisions. Elle a aussi pour corollaire la mise à mal de l'équilibre vie privée – vie professionnelle des personnels.

... et prendre en compte tous les besoins.

Dans le cadre d'un déménagement, 4 étapes jalonnent le projet, avec 2 éléments clefs : la localisation future et les unités qui y seront regroupées, dont dépendent les aménagements intérieurs, qui doivent être traités de façon approfondie. Malheureusement, comme le montre notre tableau d'analyse, quand la localisation du site est favorable, c'est l'aménagement qui pêche !

Baisse des m²

Le point commun de tous les projets, c'est la baisse drastique de la surface disponible par personne, qu'il s'agisse des positions de travail (souvent en dessous des normes) ou des parkings, presque toujours insuffisants, même quand la desserte en transports publics est loin d'être optimale. Les espaces de convivialité et les salles de réunions sont mutualisées (y/c les moyens de visio-conférence). Le joli terme « d'espaces dynamiques » masque une réalité nettement plus crue : dans chaque bâtiment, il y a moins de postes de travail que de personnels censés venir y travailler. Baisse anticipée des effectifs ? Pas seulement !

Les normes AFNOR sont ignorées

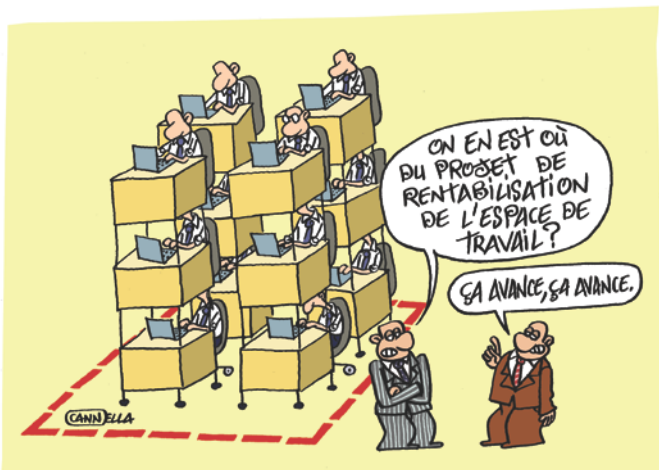
La norme AFNOR (NF X 35-102) formule des recommandations précises concernant la dimension minimale des espaces de bureau :

- 10m² pour une personne seule dans son bureau
- 11 m² par personne dans un bureau collectif
- 15 m² par personne dans un espace collectif bruyant (si les tâches nécessitent des communications téléphoniques par exemple)
- Un bureau paysager ne doit pas contenir plus de 10 personnes constituant un groupe de travail homogène (objectifs et commandement communs, types de tâches proches, stabilité du groupe).

Mais comme il s'agit de préconisations, et non d'obligations définies par le Code du travail, la Direction de l'Immobilier n'en a cure, et l'espace disponible par poste de travail est désormais systématiquement en dessous de la norme, descendant parfois jusqu'à la moitié !

Personnels « sans bureau fixe » ?

Désormais, plus de bureau attribué ! Chacun s'installera sur une position disponible ou **flex desk** (le plus souvent en open-space), dont l'utilisateur précédent est supposé avoir fait place nette en partant, suivant le précepte du **clean desk**. Si une telle configuration peut avoir du sens pour les travailleurs nomades ou des équipes projets qui se reconfigurent régulièrement, elle est inutile-



14 projets de déménagements passés au crible

Localisation du site				Aménagement intérieur				Aspects sociaux	
temps de trajet	desserte transports publics	parking (voitures et 2 roues)	commerces et services de proximité	densité et postes de travail en flex	nbre d'espaces de retrait (bulles)	exercice d'activités confidentielles	nbre de salles de réunion	coopération interservices	prise en compte attentes des personnels
Bridge, nouveau siège social d'Orange à Issy les Moulineaux – Emménagement 2020 – 33 000 m² - 3 000 personnes issues de 4 sites									
+ 30 mn pour 70% des personnels	RER C, bus et tram saturés. Pas d'évolution avant 2025	nbre de places nettement insuffisant	variété des commerces limitée	surface utile nette (SUN) par position de travail : 6,7m²	271 bulles de 1 à 4 places, soit 780 au total, insuffisant	espaces inadaptés aux RH, finances, juridique	149 salles de 6 à 20 places, soit 1 368 au total	coopération interservices anticipée	ateliers d'écoute réalisés... mais non pris en compte
La Défense Agora (ne pas confondre avec Cœur Défense) – Ile de France - 11 500 m² - 950 personnes (dont filiales OBS/ OAB) issues de 10 sites									
Guyancourt Native. Emménagement 2021. 16 000 m² - 1 010 personnes issues de 4 bâtiments déjà sur Guyancourt									
Villejuif – Ile de France - Emménagement 2020 dans un quartier prioritaire - 13 500 m² - 1 100 personnes issues de 9 sites (regroupement DTSI)									
Bagneux Résonance - Ile de France – Emménagement 2019 – 12 000 m²- 900 personnes - relocalisation de personnels d'Arcueil (DTSI & OFS).									
Lille 2020 – Grand Nord-Est – Emménagement 2020 – 19 000 m² - 1 200 personnes issues de 4 sites									
Lannion – Grand Ouest - Emménagement 2023 – 23 000 m² - 1 100 personnes - nouveau bâtiment sur le même terrain									
Rennes C3 (TGI) – Grand Ouest - Emménagement 2020 – 17 400 m² - 825 personnes issues de 4 bâtiments									
Nantes – Grand Ouest - Emménagement 2020 – 16 500 m² - 1 200 personnes issues de 5 sites									
Lyon 2020 Lacassagne (en complément de Sky 56) – Grand Sud Est – Emménagement 2020 – 35 000 m² - 1 960 personnes issues de 7 sites.									
temps de trajet globalement identique	proche gare et tram, absence de métro	nbre de places nettement insuffisant	des espaces verts mais pas de commerces	1 642 positions + 84 bureaux /100 personnes	168 espaces de retrait, insuffisant	espaces inadaptés aux équipes du SI	59 salles de réunion	badges incompatibles entre les 2 sites	différents types de métiers non pris en compte
Grenoble - New Meylan – Grand Sud Est - Emménagement 2020 – 16 500 m² - 1 200 personnes issues de 5 sites									
Marseille Newdelec – Grand Sud Est - Emménagement 2023 – 16 500 m² - 1 200 personnes issues d'une dizaine de sites									
Toulouse Balma – Grand Sud Ouest - Emménagement 2020 – 16 500 m² - 1 200 personnes issues de 5 sites									
Montpellier Eurêka – Grand Sud Ouest - Emménagement 2020 – 16 500 m² - 1 200 personnes issues de 5 sites									

-ment déstabilisante pour la majorité d'entre nous. Le flex office casse la relation manager/ manager confortée par la proximité. Travail à distance et changement de poste de travail au quotidien déstabilisent autant le manager que ses collaborateurs.

Efficacité opérationnelle contestable !

L'expérience montre qu'une partie des gens s'installent définitivement sur une position de travail, tandis que ceux dont le domicile est le plus éloigné optent plus souvent pour le télétravail. Plus globalement, il est néfaste pour la santé des travailleurs, et diminue le sentiment d'appartenance des salariés à leur entreprise : sans bureau attribué, on n'investit plus son espace de travail, et on se sent beaucoup plus « interchangeable ». Et s'il peut améliorer les échanges entre toutes les équipes dans les PME, c'est loin d'être vrai dans les grandes entreprises comme la nôtre. La mise en place du flex desk apparaît au final comme purement dogmatique, visant essentiellement à réduire les coûts.



Les filiales isolées

La politique immobilière du groupe tient rarement compte des filiales.

Globecast, Protectline et Viaccess ont déménagé entre fin 2018 et mi 2019... dans des bâtiments isolés !

A Grenoble où de nombreux déménagements sont prévus, la DIG a refusé d'intégrer les équipes des filiales d'OBS au déménagement de DTSI et de TGI car les nouveaux locaux étaient...trop chers pour des filiales !!!

Sur Amiens, un nouveau bâtiment est prévu pour Orange Bank. L'équipe locale de Business et Décision, en croissance, doit déménager. La CFE-CGC Orange se bat pour que des étages leur soient réservés dans le même immeuble.

Et il a fallu toute l'insistance de la CFE-CGC Orange pour que Business et Décision déménage de Courcelles (Paris XVIIe) où le bail venait à échéance, vers Cœur Défense, où est déjà installée une partie d'OBS maison mère.

Conditions de vie négligées

La Direction prétend choisir les localisations les moins pénalisantes pour les équipes en termes de temps de trajet domicile/travail. Mais l'outil « Voyageur » qu'elle utilise n'est accessible qu'aux RH, ce qui empêche de challenger sérieusement ses choix. Dans la pratique, la préférence pour des loyers réduits prend le pas sur le confort d'accès pour les personnels, dont les trajets s'avèrent majoritairement allongés... dégradant au passage le bilan carbone de projets soi-disant écoresponsables.

La CFE-CGC demande a minima l'amélioration de l'accord d'accompagnement, avec une revalorisation des indemnités de temps de trajet et des modalités de calcul qui autorisent le déclaratif des personnels concernés.

La Direction ne se préoccupe pas davantage des conditions de vie dans les quartiers d'implantation des nouveaux locaux. Il y a pourtant beaucoup à négocier. En tant que contributeur au financement du logement social (Action Logement), l'entreprise peut demander la création de logements à coûts modérés pour les personnels qui souhaiteraient s'installer plus près de leur lieu de travail, s'assurer que les « nouveaux quartiers » dans lesquels elle s'installe sont bien pourvus en commerces et services de proximité, ou encore négocier l'amélioration des dessertes par les transports publics ou la création de navettes. Mais, loin de négocier, elle se berce d'optimisme sur les dates de mise en service des nouvelles liaisons : la ligne 15 du métro devait desservir Châtillon et faciliter l'accès à Orange Gardens en 2018. Elle ne sera effectivement ouverte qu'en 2025...

C'est la CFE-CGC Orange qui prend son bâton de pèlerin pour rencontrer les élus locaux comme à Issy les Moulineaux (où sera implanté le nouveau siège social « Bridge »). Ces derniers font paradoxalement montre d'une meilleure écoute que la Direction qui, entre autre exemple, n'a rien modifié au projet de Montpellier-Eurêka, en dépit des demandes formulées en inter-CHSCT et par courrier. **La CFE-CGC réclame un profond changement de méthode, avec un véritable pilotage RH et orienté business, avec des lieux ouverts sur le monde.**

La CFE-CGC Orange demande que la DIG soit rattachée à la DRH

L'immobilier doit être au service du bien-être des personnels, et pas seulement par humanisme : c'est un facteur de productivité pour l'entreprise.

Alors que les organisations du travail sont régulièrement bouleversées, nécessitant l'adaptation des locaux, et que de bonnes conditions de vie au travail sont un élément clef d'attractivité et de fidélisation des personnels (les jeunes notamment), il apparaît plus pertinent de rattacher la Direction de l'Immobilier Groupe (DIG) à la DRH, afin que les enjeux humains priment sur les économies de court terme. C'est la demande que la CFE-CGC Orange a adressée au PDG d'Orange.

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

**Version électronique
avec liens actifs**

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement
bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Son NGUYEN - 06 71 32 62 14

Francis HAMY - 06 07 10 44 49

Pierre GOJAT - 06 85 91 66 63

Annie MARTIN - 06 70 27 77 09

et aussi : bit.ly/annuaireCFE-CGC

Lettre éditée par le syndicat
CFE-CGC Groupe Orange
et diffusée par les sections syndicales
Responsable de la publication

Sébastien Crozier

Direction de la rédaction

Hélène Marcy / Frédérique Limido-Milesi

Photo bannière [PublicDomainPictures](https://www.publicdomainpictures.net/)