

Synthèse – Réorchestration d'équipes Orange INNOV du site de OG

Examen Rétrospectif

Le site Orange Gardens attendait 5700 salariés ciblés à fin 2026 pour une capacité maximale d'accueil de 6100 salariés.

Nous avons assisté successivement à une arrivée massive de 1674 salariés provenant de 4 nouvelles divisions (DFOB, Wholesale, TOTEM et tout dernièrement ARCHIVES) Cette vague a pondéré les effectifs à 5247 salariés présents sur le site en fin 2025.

Rappelons également que les derniers plans de Macro/Micro Zonings de ce projet, datent de 2023. L'analyse acoustique réactualisée, date également de 2023. Il en va de même pour le dossier d'analyse RSE et l'impact environnemental du projet.

Souvenons-nous des propositions de valeur affichées initialement par le projet 'Gardens :

- ✓ Continuer à en faire un lieu de vie, un point de rassemblement qui donne envie de se retrouver,
- ✓ Accentuer notre ambition en matière de Responsabilité Sociale Environnementale (RSE),
- ✓ Offrir une nouvelle expérience salariés tournée vers une meilleure qualité de vie au travail, en tenant compte des activités quotidiennes,
- ✓ Favoriser un nouvel équilibre entre le travail individuel et le travail collaboratif, tout en intégrant les nouveaux besoins entre présentiel et distanciel,
- ✓ Renforcer le collectif au service de la performance en facilitant les interactions entre les équipes sur site et à distance.

Propositions de valeur qui semblent vraisemblablement déconnectées de la réalité vécue aujourd'hui au sein du site OG. Elles semblent bien enfuies dans les marbres verts des vespasiennes !

Quelques éléments rassurants que nous inscrivons bien évidemment en positif dans le tableau de marche du projet 'Gardens' : Je cite :

- 1 **Les objectifs sont explicités** : rapprocher les collectifs Product et regrouper Research et Finances et Performances.
- 2 **Les mouvements sont quantifiés**, au moins à l'échelle de certaines directions et équipes.
- 3 **Les enjeux de santé sont pris en compte** : le document prévoit le transfert des aménagements existants, la réservation de certains postes et la coordination avec le SPST.
- 4 **Les difficultés d'usage sont reconnues** : bruit, réservation des salles, partage des espaces et connaissance des outils numériques.
- 5 **Un calendrier et des mesures d'accompagnement sont annoncés**, notamment des visites des plateaux, des communications et des moments de convivialité.

Ces éléments positifs, que nous saluons, s'inscrivent parfaitement dans les actifs du bilan global du projet, mais restent néanmoins largement insuffisants par rapport au référentiel d'exigences initialement prévu pour le projet 'Gardens' et à l'ensemble de ses releases évolutives.

6 Points de vigilance majeurs

Des chiffres qui ne concordent pas. Plusieurs données semblent contradictoires. Nous sommes surpris d’un dossier aussi mal traité dans les faits. Cela montre au mieux un dédain assumé de la Direction de site au pire d’un dilettantisme manifeste.

A. Manque de définition claire des périmètres et des règles de comptage

- ✓ Le document annonce **175 personnes** changeant de plateau pour Product, puis **177** dans la synthèse des mouvements. Le tableau détaillé donne également un total de 177. Pourquoi on a une différence de 2 salariés dans l’analyse du document ? Pourriez-vous nous dire quel est le bon chiffre ?
- ✓ Le texte indique que les équipes Product seront regroupées sur **3A3, 3B3, 1B1 et 1B6**, mais évoque aussi des équipes restant sur **1A2 et 3A3**. La formulation ne permet pas de distinguer clairement les équipes qui déménagent de celles qui restent.
- ✓ Pour B2B W, le tableau de synthèse fait apparaître **45 personnes**, dont **20 déjà sur le plateau cible et 16 changeant de plateau** : ces nombres ne totalisent pas l’effectif affiché. La présentation des colonnes ou les données sont donc à clarifier.
- ✓ Les plans et tableaux utilisent parfois **3A3/3B3** ou « 3AB3 », sans expliquer précisément le périmètre couvert. De même, l’effectif annoncé pour 1B6 varie selon les sections.
- ✓ Aucune analyse de taux de partage sur les plateaux 3B4 et 3B5 qui concernent la Direction Research et Finances & Performance. Pourriez-vous nous les transmettre ?
- ✓ Aucune analyse de taux de Flex sur les plateaux 1A2 qui concernent la PRDT/B2B. Pourriez-vous nous les transmettre ?
- ✓ Ces écarts devraient être corrigés ou accompagnés d’une définition claire des périmètres et des règles de comptage précises.
- ✓ Quel est le taux de présence/télétravail des salariés par plateaux ?

EXISTANT	1A2	1B1	1B2	1B3	1B6	1C1	3A3/3B3	TOTAL
EM							3	3
B2B	15	20			6		4	45
B2C	7	2	6		12		7	34
CSR	1	6			6		10	23
MIOI		5			24	15	35	79
NCR	3	1	6		9		11	30
OPS	4	5	3	4	21	6	40	83
TOTAL	30	39	15	4	78	21	110	297

Le total Cible par plateau est de

DIFFERENCE	1A2	1B1	1B2	1B3	1B6	1C1	3A3/3B3	TOTAL
TOTAL	9	59	0	0	79	0	150	297

Pour la Direction PRDT,

Sur le **3A3/3B3** le taux de Flex annoncé est de 0,68 postes (6 postes de travail pour 10 personnes), mais celui-ci est en réalité fortement désavantageux pour certaines équipes, en sachant que ces chiffres sont maximal puisqu’ils ne prennent pas en compte les positions non partagées.

- OPS , le taux de Flex est de 0,56
 - NCR : 0,66
 - B2C annoncé à 22 postes ne fait paraître que 20 postes sur le plan, soit 0,58 en taux de Flex
 - EM partage l'espace avec PTFM, combien de personnes sont-elles sur place ? quel est le réel taux de Flex ? EM serait-il avantagé en ayant 6 postes de travail pour 3 personnes ?
- Ainsi, si l'on regarde le taux de Flex global, le nombre de positions pour les salariés lambda est de 87 pour 147 salariés, soit 0,5918367347, bien en dessous des chiffres annoncés.

En 1B1

- CSR, il y a 16 postes de travail pour 23 salariés, soit un taux de Flex de 0,69.
- B2B : 18 postes de travail pour 36 salariés, ce qui correspond à un taux de Flex de 0,5

En 1B6

Il n’y a même pas le nombre de postes attribués à MIOI, mais nous remarquons que Monsieur Lemounier nous a écouté en reformant XDLABS à qui il a attribué 52 places.

En 1A2, aucun plan n’est communiqué ni taux de Flex annoncé.

Pour Research-Finances et Performances, nous n’avons pas de taux de Flex. 21 personnes rejoignent le 1B5, cela fait combien de salariés au total pour combien de postes ?

CIBLE	1A2	1B1	1B6	3A3/3B3	TOTAL
EM				3	3
B2B	9	36			45
B2C				34	34
CSR		23			23
MIOI			79		79
NCR				30	30
OPS				83	83
TOTAL	9	59	79	150	297
NOMBRE PDT	1A2	1B1	1B6	3A3/3B3	TAUX PARTAGE
EM				3	1,00
B2B		18			0,50
B2B	N/C				N/C
B2C				20	0,59
CSR		16			0,70
MIOI			N/C		N/C
NCR				20	0,67
OPS				47	0,57

B. Une capacité d’accueil insuffisamment démontrée

- ✓ Globalement, les taux de Flex indiqués sont compris entre **0,60 et 0,68 poste par personne** pour certains espaces. Le document ne précise pas les hypothèses qui les rendent compatibles avec les présences simultanées : jours de présence, effectifs réellement présents, règles de réservation ou marge en cas de forte affluence.
- ✓ Il annonce également **133 personnes au 1B6**, alors que le tableau des effectifs Product attribue 78 personnes à ce même plateau. Cette différence n’est pas expliquée. Les effectifs et

capacités des plateaux devraient être présentées de façon consolidée, avec des hypothèses vérifiables.

C. L'analyse d'impacts décrite dans ce dossier de projet semble trop générale

- ✓ L'analyse identifie des risques d'usage, en s'appuyant largement sur des constats issus de la phase précédente du projet. Elle ne fournit pas d'éléments permettant d'évaluer concrètement l'impact de cette opération : retours des équipes concernées, taux d'occupation observés, disponibilité réelle des salles ou analyse des nuisances sonores après regroupement.
- ✓ Par ailleurs, le document ne conclut qu'aucun nouveau risque ne justifie une mise à jour du DUERP, sans détailler la méthode ni les éléments qui étayaient cette conclusion. Cette analyse gagnerait à être explicitée, notamment pour les risques liés à la densité, à la productivité, aux nuisances sonores et aux besoins de concentration.

D. Des engagements d'accompagnement parfois imprécis

- ✓ Il est précisé que le choix des équipes concernées par ces réorchestrations a été réalisé de concert avec le management et les équipes. Peut-on savoir sur la manière de procéder et des communications effectives ?
- ✓ Plusieurs recommandations sont renvoyées à une communication ultérieure. Le document ne précise pas toujours **qui** en sera responsable, **à quelle date**, ni comment leur mise en œuvre sera vérifiée. La recommandation de prévoir un accord entre les six équipes sur l'utilisation des ressources communes est, par exemple, suivie d'un simple « rappel » dans la communication : cela ne démontre pas qu'un accord sera effectivement élaboré. Loin de là.
- ✓ La date du déménagement n'est pas indiquée, quand aura-t-il lieu ?
- ✓ Il manque également des modalités de suivi post déménagement : recueil des difficultés, principaux interlocuteurs, délais de traitement et Quid des éventuels ajustements.
- ✓ On parle d'1 accord entre les 6 équipes sur les ressources communes notamment pour répartir les réunions d'équipes dans la semaine. Cet accord sera-t-il uniquement verbal ou il aura un accord négocié – signé entre les 6 équipes ?
- ✓ Les personnes en situation de handicap sont accompagnées de manière confidentielle par le correspondant handicap. Bonne chose que ces salariés n'ont pas été oubliés. Combien de salariés sont-ils concernés ? Vous parlez de 21 aménagements, ceux-ci s'ajoutent-ils à des places déjà identifiées ? De même, peut-on en savoir plus sur les emplacements des nouvelles positions de travaux réservées non partageables ou prioritaires (partageables) ?

E. Des travaux décrits de façon incomplète

- ✓ Le préambule mentionne des améliorations au **3B5**, tandis que le calendrier évoque des travaux techniques et de santé. Les plans signalent notamment une cloison, un poste supplémentaire et une bulle. Le contenu, le périmètre et l'échéancier de ces interventions ne sont pas entièrement détaillés. Cela rend difficile l'appréciation de leur impact sur les équipes et de leur disponibilité au moment de l'installation.

7 Ergonomie de base

- ✓ Le document comporte des tableaux difficiles à interpréter et plusieurs formulations ambiguës ou erreurs de rédaction. Certains plans sont peu lisibles dans le texte fourni. Une version avec des tableaux harmonisés, des légendes complètes et une définition stable des plateaux et effectifs faciliterait l'examen du projet.

8 En Conclusion

- ✓ Le document donne une vision générale du projet et prévoit des mesures pertinentes pour les besoins de santé et de vie collective. Cependant, ses **incohérences d'effectifs**, le manque de démonstration des capacités d'accueil et le caractère parfois déclaratif des mesures de suivi empêchent d'en apprécier complètement la faisabilité et les impacts, liés à ce dossier de projet.

La recommandation à caractère fort que nous souhaitons vous adresser, est la suivante :

- ✓ Avant la mise en œuvre, il serait utile de disposer d'une version consolidée précisant : les effectifs par équipe et par plateau avant/après, les mouvements exacts, les hypothèses de présence et de capacité, les travaux prévus, ainsi que les responsables et modalités de suivi des mesures d'accompagnement.