

L'information de vos représentants **CFDT** au Comité Central d'Orange n°9

**EDITO :**

Après une longue période de séance en mode distanciel, les séances de comité central reprennent en physique, tous nous l'espérons, de façon pérenne.

De nombreux projets et bilans ont été examinés par vos élus **CFDT**. Le plus conséquent d'entre eux en matière de conditions de travail étant le choix fait par notre entreprise de basculer la grande majorité de nos sites tertiaires en mode Flex-Office !

Ce neuvième numéro du #CSEC est donc l'occasion pour nous de vous présenter les travaux de l'instance d'une manière plus complète.

Vous trouverez également les positions nationales de la **CFDT** concernant DEF et les prestations ASC des futurs retraités...

Bonne lecture !



**Sonia  
BANDERNE,  
Représentante  
Syndicale  
CFDT au CSEC**

**Évolution des choix d'aménagement des espaces de travail tertiaires**

Après plusieurs mois de travaux concernant le choix fait par Orange de basculer la plupart de ses sites tertiaires en Flex-Office, pudiquement appelé « environnement dynamique », les élus du CSEC ont rendu un avis sur l'approche de l'entreprise sur ce sujet.

La **CFDT** n'a pas pour habitude de vous partager l'ensemble des échanges qui se tiennent en Comité Central et qui font des centaines de pages à chaque séance mais concernant ce sujet précis, il nous semble que l'ensemble des salariés doit connaître la position défendue unanimement par toutes les organisations syndicales sur le sujet.

**AVIS MOTIVÉ DES ELUS DU CSEC :**

La présentation du projet d'évolution des aménagements des espaces tertiaires au sein d'Orange vers les environnements de travail dynamiques s'inscrit dans la politique immobilière du groupe, qui mène en permanence des actions visant à optimiser son Plan de Schéma Directeur Immobilier (PSDI), dont découlent notamment des actions sur les choix d'implantation des équipes, et les modalités d'aménagement des espaces de travail.

À terme, il s'agit également de regrouper les salariés sur de grands sites afin de rationaliser les implantations du Groupe sur le territoire français, mais également les surfaces au sein de ces grands sites.

En résumé, selon le projet présenté, il s'agit de passer à des implantations homogénéisées sur l'ensemble des sites, quelles que soient les activités exercées.

Alertés par un certain nombre de salariés ayant intégré, à la suite de déménagement, ces nouveaux environnements de travail et notamment le Flex-Desk, le CSEC a souhaité que les impacts de ces environnements dynamiques sur l'organisation et les conditions de travail soient expertisés.

À l'issue de la consultation du CSEC, sur le projet et ses conséquences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés, en s'appuyant notamment sur le rapport du cabinet TECHNOLOGIA et celui de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrales (CSSCT-C), les réponses de la Direction, et l'ensemble des éléments mis à disposition du CSEC, il résulte que :

Le CSEC a identifié plusieurs points qui pourraient avoir **un impact favorable** sur ces différents aspects, au moment des déclinaisons locales :

Le regroupement des équipes qui travaillent ensemble pourrait permettre :

- Une fluidité des échanges, et des gains de temps,
- Une possible augmentation des espaces à vocation collaborative
- Une homogénéité des conditions d'accueil des salariés
- Des bâtiments neufs ou réhabilités bénéficiant de certification HQE au niveau exceptionnel et en phase avec les engagements RSE de l'entreprise

L'ensemble de ces points sera bien sûr à prendre en compte au moment des choix de programmation qui seront faits pour chaque projet immobilier.

Le CSEC note toutefois, le caractère inabouti du projet présenté, et a également remarqué plusieurs éléments qui conduisent à **une dégradation** des conditions de travail des salariés et génèrent de la souffrance au travail.

Le CSEC s'inquiète des conséquences sur la santé des salariés, en effet :

- Le document présente les lignes directrices du déploiement des environnements dynamiques au sein d'Orange, à partir des pratiques observées et en place au cours des dernières années qui ont été fortement impactées par une crise sanitaire toujours en cours. Cette crise a fortement impacté les manières de travailler, et notamment le recours au télétravail. Comment ce contexte est-il pris en compte ? Des évolutions sont-elles à prévoir sur ces sujets ?
- Si certains sujets seront certainement déclinés d'un point de vue opérationnel au sein de chaque projet immobilier, il manque aujourd'hui une vision globale et claire de la stratégie et de la politique immobilière d'Orange, et le lien nécessaire avec les éventuelles réorganisations qui pourront accompagner ou initier certaines évolutions immobilières.
- Partant du postulat que les projets doivent s'adapter aux salariés et non l'inverse, en l'état ce projet tel qu'il est présenté n'inclut pas toutes les précautions et garanties nécessaires afin de s'assurer de la réussite des projets à venir, et de la préservation des conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés. Manquent notamment :
  - o La méthodologie prévue pour définir les taux de partage à venir. Aujourd'hui une moyenne est précisée, mais la manière de définir les taux localement n'est pas indiquée. Les modalités qui permettraient éventuellement de disposer de postes de travail attribués ne sont pas signalées. Quid de la prise en compte du handicap sans basculer dans la stigmatisation ?
  - o La méthodologie retenue pour s'assurer d'une prise en compte de l'ensemble des spécificités métiers des équipes, mais aussi de toutes les formes de handicap (visuel, auditif, moteur, psychiatrique...). Les ateliers réalisés devraient permettre de procéder à ce recueil de besoins. Toutefois les retours d'expériences en la matière montrent toutes les limites du procédé. Il faudra systématiser et capitaliser sur ces retours afin d'optimiser le recueil ce besoin et de le traduire dans les aménagements à déployer.
  - o La réflexion nécessaire autour de la « flexibilité » du travail associée aux aménagements flexibles, et l'organisation qui en découlera nécessairement. Les impacts organisationnels du déploiement des environnements dynamiques ne sont ni analysés ni anticipés.
    - Le passage en environnements dynamiques se traduira sans aucun doute par un impact plus important et une plus grande adaptation de l'organisation du travail pour gérer les temps de travail collaboratifs, individuels, en présentiel ou en distanciel. Il sollicitera fortement le management en termes de modalités de déclinaison et d'accompagnement des équipes alors qu'il est en tension. Un cadre de référence et des moyens supplémentaires devront être définis, précisés et mis à disposition du management afin de le soutenir dans l'accompagnement des équipes dans cette évolution.
  - o La réelle prise en compte de retours d'expériences sur le télétravail et les ajustements nécessaires : quelles modalités d'accès au télétravail ? Quel environnement de travail à domicile ? Quelles solutions en cas de refus/impossibilité de télétravail ? Quid de l'accès à des espaces de coworking ?
  - o Quelle planification du télétravail, et quel rôle pour le manager ?
  - o Quelles mesures seront déployées pour s'assurer que le capacitaire de chacun des sites n'est pas dépassé ? Quelles adaptations de l'organisation des mesures de sécurité du type « guide-file – serre-file » ?
  - o **Les ambiances physiques de travail**, et notamment les ambiances acoustiques et visuelles sont des éléments centraux du bien-être et de la qualité de vie au travail. Les résultats du questionnaire mettent en avant des taux d'insatisfaction non négligeables sur des sites qui du fait de la crise sanitaire n'ont pourtant pas encore été occupés en conditions normales. En termes d'ambiances physiques de travail, le projet montre que les sujets sont pris en considération et anticipés.
    - En matière d'aménagement, on remarque une tendance forte à la réduction des surfaces allouées aux postes de travail individuels sans en justifier l'intérêt des salariés. Il conviendrait que la Direction s'engage à minima sur une surface utile nette en deçà laquelle il sera proscrit de descendre dans les projets immobiliers locaux. La surface allouée aux postes de travail doit toutefois être systématiquement adaptées aux activités et leurs spécificités. À noter que la réduction des surfaces se répercute de fait sur les ambiances sonores d'une part, et les possibilités d'aménagement d'autre part.
    - Dans le cadre de la réflexion relative aux ambiances physiques de travail, il est indispensable pour chaque sujet de viser les exigences les plus élevées en la matière.
    - Concernant la qualité de l'air, il est à noter que les petits espaces de travail ne font pas l'objet d'une ventilation mécanique pour le renouvellement d'air. Or, il s'agit d'une obligation puisque ces espaces ne sont pas ouverts directement sur l'extérieur. Ce type d'espace étant voué à se multiplier avec le passage en environnements dynamiques, il est indispensable de prendre en charge le sujet, et de mettre en conformité ces espaces de travail.
  - o Quel accompagnement du management dans cette transition ; quelles mesures ?
  - o Quelles mesures de prévention pour limiter les risques associés au déploiement des environnements dynamiques : handicap, isolement, délitement des collectifs, Troubles Musculo-Squelettiques ...
- Le télétravail est présenté, par la Direction comme une modalité essentielle à la mise en place des environnements dynamiques. Pour autant, l'incitation au télétravail viendra réduire considérablement les bénéfices avancés, par la Direction, du rassemblement des équipes et de la mise à disposition d'espaces collaboratifs.

**ORANGE 2025** 

**EPREUVE :  
LE SPRINT EN MODE FLEX-OFFICE !**



En effet, le télétravail doit avoir pour premier but de répondre à un choix exprimé par les salariés et non pas de pallier des conditions de travail physiques dégradées par les environnements dynamiques sur site.

Le CSEC souhaite à minima être informé des suites données aux préconisations de l'expert et de la CSSCT-C.

### Mesures d'amélioration à mettre en place

Les membres du CSEC demandent à la Direction de prendre en compte l'ensemble de ces éléments et de mettre en place des actions visant à supprimer les risques identifiés en s'appuyant notamment sur les propositions du rapport Technologia et de la CSSCTC.

Le CSEC demande en priorité à ce que les éléments relatifs à la méthodologie et aux calculs qui serviront à établir les taux de partage et l'organisation future soient précisés et mis à jour.

Le CSEC demande à la Direction de mettre en œuvre dès à présent les dispositifs nécessaires (surfaces, matériaux utilisés...) et visant à porter les ambiances physiques de travail aux niveaux les plus performants dans les futurs projets.

De plus, les représentants du personnel au CSEC demandent que la direction présente une vue d'ensemble de la politique et de la stratégie immobilière du groupe.

Les représentants du CSEC expriment leur total désaccord sur la vision écologiquement neutre de l'entreprise de la mise en place (ou de la poursuite) de ses environnements de travail. En effet, ils s'inscrivent dans une politique immobilière de réduction des m<sup>2</sup> et du nombre de sites, ce qui implique une augmentation des temps de trajets pour les salariés et donc une hausse de l'empreinte carbone des activités concernées du Groupe.

En s'appuyant sur l'ensemble de ces éléments, le CSEC estime que le projet tel qu'il est dégrade les conditions de travail du personnel

En conséquence, les représentants du personnel au CSEC, à l'unanimité, émettent un avis défavorable sur le projet d'évolution des aménagements des espaces tertiaires vers les environnements dynamiques au sein d'Orange. Les incidences en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sont nombreuses et résultent de la mise en œuvre depuis quelques années des environnements dynamiques du travail. Les organisations syndicales demandent à la Direction, telle que le prévoit le Code du travail de mettre en place les mesures préventives visant à supprimer les risques identifiés.

Par ailleurs, les représentants du personnel au CSEC mandatent la Commission de Prévention des Risques Professionnels et la Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST), pour suivre cette évolution de l'organisation du travail, et ainsi vérifier la mise en place effective des mesures préventives visant à supprimer les risques identifiés.

Ils mandatent également la Commission Handicap du CSEC pour qu'elle puisse étudier les impacts de la mise en place des environnements de travail dynamiques sur les salariés porteurs de handicaps et enjoignent la direction à diligenter un audit sur l'accessibilité de ses sites et bâtiments. Le cahier des charges de cet audit devra être établi conjointement avec la Commission Handicap du CSEC et les résultats de ces travaux seront présentés en séance plénière.

Ils demandent aussi à l'entreprise d'embarquer, dans chaque dossier de consultation des instances représentatives du personnel, sur les projets immobiliers à venir, les éléments suivants :

- Les résultats des expertises de :
  - o La CVC réalisées dans les normes NF EN 16798-1 et NF EN 16798-3.
  - o L'acoustique prévisionnelle du projet dans la norme Norme NF ISO 22955:202.
  - o Le retour d'expérience et le bilan du site concerné.
- Les plans du projet faisant apparaître les SUN\*, en plus de la SUB\*.
- Une information complète sur la consommation des flux et le bilan carbone, y compris les incidences sur les déplacements et le télétravail des salariés.

#### Note **CFDT** :

**\*SUB** : Surface Utile Brute, soit la surface globale d'un projet, surface dite « balayable »

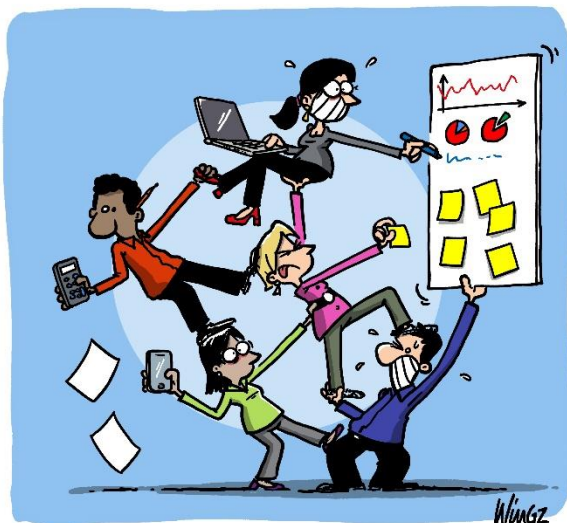
**\*SUN** : Surface Utile Nette, soit la surface réelle de travail des salariés (bureaux, salle de réunions...)

Enfin, le comité demande un engagement de l'entreprise à présenter chaque année dans le cadre de la présentation du PSDI ses hypothèses de bascule de sites vers un tel environnement de travail pour que chacune d'entre elles fasse l'objet de l'ouverture d'un processus d'information-consultation.

**Vous savez désormais tout sur la vision de vos élus **CFDT** quant à la volonté absolue de notre entreprise de passage en Flex-Office de nos sites tertiaires! Un joli babyfoot c'est bien, de vraies conditions de travail c'est mieux !**

**ORANGE 2025** 

**ÉPREUVE :  
LE TRAVAIL ACROBATIQUE EN MODE AGILE**





## Le coin des ASC



### Clap de fin des prestations pour les retraités si votre CSEE ne contribue pas aux Activités Sociales et Culturelles mutualisées (ASC) !!

Lors de la séance du 24 mars, les élus du CSEC ont entériné une proposition de longue date des organisations syndicales favorables à la mutualisation des ASC.

Après de nombreuses années à essayer de trouver un accord amiable avec certains CSEE, la décision est prise : à partir du 1er juillet 2022 la qualité d'ouvrant droit retraité ne sera reconnu qu'aux nouveaux inscrits **issus des périmètres CSEE contributeurs aux prestations mutualisées** du CSEC soit par le biais d'une convention à taux plein, soit par le biais d'une convention ad hoc retraités au taux de reversement de 5 %.

**En résumé**, si vous appartenez aux CSEE DOAG, DORM, DRR Corse, OFS et SCE, vous ne pourrez pas vous inscrire au guichet retraité qui continue de rester ouvert à tous les autres CSEE qui y contribuent à travers une convention.

**Frédéric HUYGHE, élu au CSEE de la DOGSE, Président de la commission ASC du CSEC**



## Orientations de la Direction Entreprises France 2022

La Direction Entreprise France présente des résultats positifs faisant preuve d'un optimisme certain pour l'avenir, « dynamique commerciale solide, retours prometteurs concernant l'adressage commercial, nombreuses avancées sur le poste de travail, projets menés en synchronisation étroite pour garantir cohérence et efficacité, visant à simplifier, améliorer et sécuriser le parcours de vente ». Selon la **CFDT**, **les perspectives 2022 semblent ambitieuses**. Concernant les salariés de DEF, cet optimisme est moins partagé. La dernière enquête du Comité National pour la Prévention du Stress (CNPS) est loin d'être réjouissante, incertitudes, climat anxiogène, restructuration, charge de travail en forte croissance, **démotivation** sont exprimés par un grand nombre de salariés. Pour la **CFDT** Un gouffre se creuse entre les décideurs et les souffrances des salariés au plus près du terrain. La Direction a-t-elle entendu les salariés ? Le nouveau Delivery se nomme Fibre entreprise et fait partie désormais du Top 11 des programmes prioritaires d'Orange France, peut-être la lumière au bout du tunnel... La **CFDT** souhaite entrevoir cette **lueur porteuse d'espoir** pour les salariés, et ne peut qu'approuver qu'enfin les désastres provoqués par les programmes précédents soient réellement pris en compte. La **CFDT** souhaite que les résultats seront efficaces et positifs pour les clients, les salariés et le CA chiffre d'affaires de DEF puisque tel est l'objectif de ce programme Fibre Entreprise.

Dans son organisation DEF va **supprimer 6 agences** entreprises sur les 11 existantes et créer 5 Directions basées sur le modèle Ancre territorial. La Direction nous indique que ce projet doit permettre plus de simplification, plus de synergies avec les unités des DO, une présence plus forte et plus proche des clients. Pour la **CFDT** une présence forte ne peut se traduire par la diminution de 11 Agences Entreprises à 5 agences. Quant à l'ancrage territorial, nous connaissons les ravages de la mise en place d'une telle organisation, sur l'ensemble des salariés et particulièrement sur les membres des codirs et les fonctions transverses.

La **CFDT** sera vigilante à ce que les bénéfices recherchés ne se fassent **pas au détriment des salariés** et de leurs conditions de travail. Trop **souvent simplification rime avec dégradation**, dégradation des conditions de travail, dégradation de la motivation.

Concernant l'A2P, le nouveau modèle de vente semble être un succès, une nouvelle équipe de Conseillers vient d'être mise en place sur Montpellier. Un projet d'une **nouvelle PVC** est à l'étude et devrait être présenté d'ici fin 2022. Après un le nouveau modèle de vente, le service subit aussi un lifting avec un test sur Grand Nord Est et Grand Sud Ouest de Conseiller ADCP déménagement. Pour la **CFDT** toujours les mêmes termes de la Direction qui résonnent, simplification, automatisation, réorganisation.

En 2022, la **CFDT** sera vigilante sur les 4 axes que DEF va suivre:

- Le programme de prévention production entreprise : Fibre entreprise
- La prise en compte de la voix des salariés dans nos processus
- L'accompagnement de la charge de travail
- Le NPS apprenant.

**Stéphane VILLEDIEU, élu au CSEE de la DOGSO**

