



## Boulogne-Stadium : un progrès ? Et si on parlait de la Qualité de Vie au Travail (QVT) ? De la théorie à la vraie vie.

Un déménagement, c'est un mouvement vers un nouveau lieu d'accueil (de nouveaux bâtiments, espaces et surfaces de travail). Lors d'un projet immobilier, les représentants du personnel doivent évaluer la QVT de ce nouveau lieu. Qu'en est-il pour le projet de déménagement des équipes ex-OCB de SCE à Boulogne vers le site Orange Stadium à Saint Denis ?

Un premier élément pour évaluer la QVT d'un nouveau lieu est de connaître les surfaces dont disposeront les salariés. Pour cela, à Orange, la direction utilise une norme propre au groupe : la **SUBLA** (Surface Utile Brute Locative Aménageable) qui évalue la surface par salarié en prenant en compte tous les espaces (poste de travail, espaces de dégagement et de rangement, salles de réunions, couloirs ...).

L'inspection du travail utilise de son côté la mesure **SUN** (Surface Utile Nette) qui évalue uniquement la surface d'un poste de travail par salarié. Cette instance officielle recommande des valeurs minimums de SUN, mais la direction considère que le travail en espace dynamique autorise la prise en compte de l'ensemble des espaces disponibles. Dans le cadre de ce déménagement, les élus CFDT ont souhaité connaître la surface réelle d'un poste de travail. Mais la direction ne souhaite pas répondre à cette question en préférant s'appuyer sur la SUBLA. Il apparaît pourtant que les valeurs réelles d'un poste de travail sont de 2 à 3 fois inférieures aux recommandations institutionnelles existantes.



Un autre élément pour évaluer la QVT d'un site est la qualité du bâtiment lui-même. Or, le site de Stadium souffre depuis de nombreuses années de lacunes dans la climatisation et l'isolation. L'éclairage quant à lui crée une mauvaise luminosité sur l'ensemble des plateaux. Le bâtiment a très vite vieilli.

À la question de ce qui allait être fait dans le cadre de ce projet pour restaurer des conditions de travail dégradées, la direction n'a pas proposé de réponse.

Enfin, un autre point important dans l'aménagement d'un nouveau lieu est l'organisation des postes de travail.

La direction généralise actuellement pour l'ensemble des nouveaux espaces de travail le déploiement de l'espace dynamique (open space et bureau non attribué). Pour avoir l'assurance d'un niveau suffisant de QVT, cette standardisation de l'organisation des espaces devrait répondre aux besoins des métiers, des collectifs et des utilisateurs (outils de réservations, usage intensif du téléphone, confidentialité et calme, usage des lieux de réunions...).

Là encore, les questions posées par les élus CFDT n'ont pas reçu de réponses.

Pour la CFDT, c'est la qualité de vie au travail qui doit primer.

- Dans ce dossier, il y a beaucoup trop de manques créant des risques de détérioration de la QVT, voire d'incidences sur la santé des salariés à SCE. Ce projet de déménagement est mis en œuvre dans la précipitation et sans analyse d'impact. Cet emménagement renforce l'anxiété des salariés sur leurs conditions de travail, car le site n'est pas encore prêt pour accueillir nos collègues. Pour preuve, des travaux d'aménagements sont prévus post installation.
- L'équipe en charge de l'aménagement n'a pas travaillé sur l'adéquation des nouvelles organisations du travail et de la nouvelle occupation des espaces avec les situations collectives et individuelles. Les élus CFDT estiment ainsi par exemple que les situations de handicap sont insuffisamment prises en compte.

Pour ces raisons la CFDT a voté contre ce projet et réitère la demande de mise à jour du document unique d'évaluation des risques concernant les espaces dynamiques. Vos élus agiront pour le maintien des meilleures conditions de travail de nos collègues.

## Cesson Sévigné : des économies faites sur le dos des salariés et de leur santé !

Un aménagement low-cost avec une économie à la clef de plus d'un million d'euros par an...

Des casiers au ras du sol, des dalles de plafond ne limitant pas assez la propagation du son, des surfaces de position de travail ne respectant pas l'intimité du salarié, très peu de douches, un taux de partage des positions de travail (6 bureaux pour 10 salariés) déjà proche du taux de présence maximum sur site (56% de taux de présence les mardis et 52% les jeudis de décembre). Ce sont quelques exemples d'aménagements qui ne sont pas à la hauteur pour le futur bâtiment C8.

La direction se cache derrière les discussions et décisions prises en comité social économique central pour justifier son choix d'une densification toujours plus importante des nouveaux espaces de travail.

Sous couvert d'un environnement agile accueillant, avec bulles et autres espaces projet, les positions de travail formelles sont drastiquement diminuées. Or une majorité des salariés ne travaillent pas forcément en mode agile et passent la majorité de leur temps sur leur poste de travail, en réunion avec des collègues à distance ou en communication avec un client.



Le message d'une direction demandant aux salariés de revenir sur site tout en diminuant le nombre de poste de travail est véritablement antinomique. Nous savons tous que ce type de message contradictoire est source de risques psychosociaux (RPS) !

Comment s'y retrouver ensemble puisque sur les 900 salariés affectés à ce bâtiment, seuls 540 pourront y être en même temps ? Cela va déboucher sur un casse-tête pour les managers de proximité qui devront organiser les présences de chacun en tenant compte des contrats de télétravail, des réunions d'équipes et autres activités en groupe...

**Comme à chaque aménagement des espaces de travail, le compte n'y est pas. La direction s'ingénue à complexifier sans cesse les conditions de travail des salariés qui sont déjà difficiles.**

## Orange Village : retour à la case départ pour les salariés SCE !

Après plusieurs mois passés à Châtillon les salariés de SCE prennent possession de leurs positions de travail définitives sur Arcueil.

En revenant sur le "Nouveau Village", les salariés ont découvert des postes désormais en aménagement dynamique (flex office) avec des surfaces par salarié très réduites. Les élus CFDT, lors du dernier CSE, ont demandé des chiffres concernant les m<sup>2</sup> réels par salarié et n'ont obtenu aucune réponse de la part de la direction.

**La CFDT aurait souhaité que le projet s'accompagne de zones dédiées** afin que les salariés puissent s'isoler lorsqu'un travail de concentration est nécessaire. Les bulles ne sont pas toujours appropriées.

Une fois de plus, nous déplorons la différence de traitement entre Bridge, le siège « vitrine » et les autres sites du groupe.

À ce jour, l'entreprise n'a toujours pas mis en place d'analyse sur la pertinence du modèle "open/flex" en fonction des activités métiers, et ce malgré nos nombreuses relances.

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



**Il n'apparaît qu'un seul point positif dans ce dossier** : le regroupement de tous les services SCE sur une même zone à Arcueil, une fois le projet achevé.

## Transfert de SCE vers OCD : bilan d'un échec

Un an après le transfert des collègues ESC vers la filiale OCD, la direction est comme prévu venue présenter le bilan. Ce bilan a aligné des chiffres, mais n'a jamais abordé les conséquences sur le travail, les compétences et l'humain.

Il y a un peu plus d'un an, dans le cadre d'un « carve-out », la direction a souhaité transférer 98 salariés de SCE vers la filiale OCD. Le but annoncé était de faire d'OCD « un véhicule financier » (sic).

Ce transfert a été un échec pour l'entreprise car seul un tiers de ces salariés, experts en cybersécurité, a accepté le changement de contrat vers la filiale OCD, pourtant fer de lance de la cybersécurité à Orange. Le transfert a été douloureux car il a été, par exemple, demandé aux salariés refusant le transfert de signer un document de Mise À Disposition (MAD) sous trois jours, sous peine de perdre leur poste immédiatement et de se voir imposer une mission.



Saisie par la CFDT, la justice, en juillet 2022, a été particulièrement claire sur la mise en œuvre de ce transfert réalisé sur [la base de l'accord signé entre la direction et la CFE-CGC](#).

Les élus CFDT souhaitaient donc un bilan présentant les conséquences de ce projet pour l'entreprise et pour les personnes. Malheureusement, la brève présentation de la direction ne montrait que la localisation des collègues un an après le transfert.

Ce bilan ne montrait pas :

- La perte de savoir-faire et d'expérience dû au changement de poste de 50 experts,
- L'augmentation importante de la charge de travail pour les collègues à SCE et à OCD,
- Les risques psychosociaux induits par la procédure de transfert (signature des MAD ...),
- L'efficacité financière de ce « carve-out ».

C'est donc uniquement en posant des questions que les élus CFDT ont pu avoir quelques débuts de réponse.

- À la question de savoir si ce projet était considéré comme un échec, la direction a admis qu'en effet le projet est un échec vu le petit nombre de salariés ayant accepté le transfert. Mais elle considère que l'objectif global du transfert de l'activité est réussi. Pour preuve, la direction d'OCD s'est auto-décernée un « award d'honneur » pour ce projet lors d'un événement interne en septembre 2022.
- À la question de savoir si les pertes en compétence et en expérience ont été évaluées, la direction a répondu qu'à l'exception de trois postes encore ouverts, tous les départs ont été remplacés. Il n'y aurait donc pas de problème opérationnel.
- À la question de savoir si la direction convenait que la méthode pour organiser le transfert (notamment la signature des MAD) n'était pas appropriée, la direction a reconnu que c'était effectivement le cas. Mais que cette méthode était due à la difficulté de communiquer correctement vers les salariés du fait de la demande des élus du CSE.

La CFDT dénonce le cynisme de la direction qui :

- se défausse de la responsabilité de cet échec,
- considère qu'un salarié n'est qu'un ETP déplaçable comme un pion,
- refuse d'analyser réellement les conséquences humaines et industrielles de ce projet.

Les élus CFDT demandent à ce que tout projet de transformation puisse bénéficier d'un retour d'expérience aussi approfondi que ceux que nous devons fournir à nos clients dans le cadre de la gestion de services.

Enfin et surtout, la CFDT rappelle qu'un projet d'évolution purement financier et ne portant aucun projet industriel capable d'attirer des salariés, ne peut être qu'un échec.

Comme dans le passé lointain (Transpac -> France Telecom) ou plus récent (Equant -> SCE), la CFDT a toujours été là pour défendre les intérêts des salariés. Nous sommes actifs pour les collègues d'ESC, nous serons également là demain. La direction est prévenue.

# #PartoutPourTous

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues de SCE ? C'est vous !

Vous voulez faire partie d'un collectif dynamique, cliquez ici -> [pour rejoindre la CFDT...](#)

Tous les élus CFDT restent mobilisés pour vous défendre !! N'hésitez pas à motiver vos collègues à s'abonner à nos publications. Vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse [cfdt.sce@orange.com](mailto:cfdt.sce@orange.com), nous répondrons toujours à vos sollicitations.

Les illustrations de Wingz et CHEREAU ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.