

L'écho du CSE DTSI

Espaces Densifiés : Noisy, Meylan... Même combat !



Analyse CGT des réorganisations immobilières chez Orange

Les projets immobiliers Meylan 2 et New Noisy incarnent la stratégie de densification menée par Orange, dans une logique de réduction des coûts immobiliers. Si l'entreprise vante une modernisation des espaces et un meilleur cadre de travail, la CGT alerte sur les impacts concrets pour les salariés : perte de repères, surcharge, et dégradation de la qualité de vie au travail.

Derrière les chiffres, une densification massive

À Meylan, le taux d'occupation du site tombera à 42 %, justifiant selon la direction le regroupement de toutes les équipes dans deux ailes du bâtiment, avec libération de l'aile C. À Noisy, la réduction est encore plus marquée : les surfaces sont divisées par presque quatre (de 3 663 m² à 953 m² pour DTOF/DSI), avec un taux de mutualisation des postes de 0,6. En clair, il n'y a qu'un poste pour 1,6 salarié.

Ces réductions s'inscrivent dans une stratégie de sobriété immobilière et de maîtrise des coûts (près de 1,3 M€ économisés à Meylan, plus de 1,4 M€ à Noisy), mais posent des questions lourdes sur les conditions de travail.

Espaces partagés : fin des repères

Les nouveaux bureaux misent sur flexibilité et partage : Open spaces généralisés ; peu de postes fixes, partagés selon la présence ; mobiliers et équipements standardisés, casiers obligatoires.

Cela réduit les coûts et favorise la participation, mais nuit à la concentration, la confidentialité et la stabilité. Beaucoup métiers, comme le support ou le développement, ont des besoins souvent négligés.

Une concertation limitée

Orange parle de co-construction avec les salariés via des ambassadeurs et ateliers. Mais la CGT note que les décisions clés sont prises en amont. La consultation ne concerne que des détails (cloisons, signalétique), sans remettre en cause les choix de fond (flex office, densité). Les besoins métiers sont peu pris en compte.

Des risques pour la santé et le climat social

Malgré les efforts d'accessibilité (PMR, prévention, équipements), la densification cause du stress : surcharge mentale, bruit, fatigue, sentiment de déclassement. L'environnement pousse au désengagement, surtout chez les plus fragiles. Le télétravail élevé masque souvent un rejet des bureaux devenus hostiles.

Une stratégie à revoir

Pour la CGT, les projets Meylan 2 et New Noisy illustrent une politique immobilière technocratique où les salariés doivent s'adapter, quel que soit l'impact sur leur quotidien.

Des salariés au service de la politique immobilière, alors que cela devrait être l'inverse.

Cependant, pour la première fois sur le dossier de Noisy, l'expertise a permis d'interroger les salariés, et les élus ont obtenu une seconde victoire : le suivi de ce projet sera assuré par des représentants désignés par le CSE.

Vos élus CGT : Laurent Bouix, Jean-Marie Giordano, Géraldine Candida, Laurence Piccolo, Ali Gribi, Armelle Caron, Laila Chatraoui-Mouchrih, Rémy Chimènes, Elisabeth Guibert, Nora Laadri, Clément Nurit;

Représentant Syndical : Fabrice Lebrun

Médecine du travail : un enjeu de santé et de conditions de travail dans une DTSI qui n'a jamais été aussi fragile.



Le rapport annuel d'activité des médecins du travail d'Orange DTSI pour 2024 met en lumière de nombreuses problématiques persistantes liées aux conditions de travail, notamment dans un contexte de réorganisation continue et de généralisation du télétravail.

Le télétravail, entre confort et risques

Si le télétravail offre un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée, il est aussi source de risques pour la santé. Isolement, perte de lien social, sédentarité, troubles musculosquelettiques et addictions sont en hausse. Les médecins recommandent l'amélioration des postes à domicile, notamment par la fourniture systématique d'équipements ergonomiques (fauteuils, écrans). L'isolement en télétravail nécessite également une vigilance accrue pour détecter les signes de mal-être.

Réorganisations et impact sur les salariés

Les multiples réorganisations au sein de l'entreprise, comme la division de la DTSI en DTOF et DSI ou le projet Horizon, suscitent un climat d'incertitude et de stress pour les salariés. Ces restructurations s'accompagnent de fusions d'équipes et de surcharge pour les managers, désormais responsables de groupes multisites et éclatés. Managers à qui on a demandé de réduire leurs frais de déplacements. Les salariés expriment leur sentiment d'abandon et de perte de soutien, notamment en raison de la disparition d'experts ou de référents historiques.

Conditions de travail sur site : des défis à relever

Malgré des efforts d'optimisation, comme à Orange Gardens, les conditions d'accueil sur les sites Orange restent inégales. Des inégalités qui vont pousser les salariés vers le télétravail : quelques espaces vétustes, une ambiance thermique aléatoire, une absence de manager ou de collègues, quelques nuisances sonores ou bien un trajet domicile travail rallongé...

Certains espaces sont vétustes et mal équipés, poussant les salariés à préférer le télétravail. Le regroupement des équipes sur des espaces communs lors des faibles affluences est une piste à privilégier pour rompre l'isolement des travailleurs sur site.

Car les salariés isolés sont identifiés trop tardivement, et les managers peinent à maintenir un lien régulier avec leurs équipes dispersées.

Des préconisations souvent ignorées

Les médecins alertent sur la nécessité de mieux prendre en compte les risques liés aux réorganisations. Le manque de suivi des préconisations et l'absence d'évaluation des impacts sur les fonctions support (RH, prévention) sont préoccupants.

La CGT souligne que l'anticipation des risques et la prise en compte des recommandations médicales doivent être des priorités pour Orange. La santé des travailleurs ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la rentabilité.



Lien vers la déclaration préalable de la CGT au CSE DTSI de Mai 2025

Vous souhaitez nous contacter pour adhérer à la CGT Fapt Orange

Contactez la CGT Fapt Orange

