

# LNV

## 8ème HIS



Heure d'Information Salariés des 7 et 9 décembre 2021

# Le Nouveau Village

## CFDT News

Les infos à date



# Contacts RP CFDT dédiés

## Le Nouveau Village

### OFS

[olivier1.dupont@orange.com](mailto:olivier1.dupont@orange.com)  
[jeanclaude.fresnay@orange.com](mailto:jeanclaude.fresnay@orange.com)  
[nicolas.vandenhete@orange.com](mailto:nicolas.vandenhete@orange.com)

### DTSI

[corinne2.farin@orange.com](mailto:corinne2.farin@orange.com)  
[jeanpierre.langlet@orange.com](mailto:jeanpierre.langlet@orange.com)  
[christophe.sinclair@orange.com](mailto:christophe.sinclair@orange.com)  
[remy.vignal@orange.com](mailto:remy.vignal@orange.com)

### SCE

[denis.sabadel@orange.com](mailto:denis.sabadel@orange.com)  
[rajko.trailovic@orange.com](mailto:rajko.trailovic@orange.com)

### FSF

[francois.drochon@orange.com](mailto:francois.drochon@orange.com)

### WIN

[daniel.goncalves@orange.com](mailto:daniel.goncalves@orange.com)

## Une question ?

1. Maintenant dans le fil de conversation de la Coopnet...
2. Maintenant en levant la main dans la Coopnet « Changer votre ressenti» puis « Intervenir » ... 
3. Par mail auprès de votre contact RP.

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

**Exclusif  
CSE**

#0

Black Monday :

« Ambition » -20% pour  
les salariés

# OFS : évolution par structures d'activités 2021 - 2023



| Structures d'activité          | ETP CDI fin 2020 | estim. des départs 2021-2023 |             | estimation des ressources après départs 2023 |              | 2021 estim. des besoins |              | 2022 estim. des besoins |              | 2023 estim. des besoins |                 | estim. de l'écart à 2023 |             |
|--------------------------------|------------------|------------------------------|-------------|--|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|
|                                |                  | mini                         | maxi        | mini   | maxi         | mini                    | maxi         | mini                    | maxi         | mini                    | maxi            | mini                     | maxi        |
| Activités transverses          | 830              | -101                         | -106        | 724  | 729          | 825                     | 833          | 747                     | 758          | 677                     | 691             | -52                      | -33         |
| Relation client grand public   | 1 567            | -133                         | -140        | 1 427  | 1 434        | 1 515                   | 1 530        | 1 356                   | 1 377        | 1 212                   | 1 237           | -222                     | -190        |
| Ventes et Services Entreprises | 746              | -79                          | -83         | 663  | 667          | 733                     | 740          | 680                     | 690          | 649                     | 662             | -18                      | -1          |
| <b>Total</b>                   | <b>3 142</b>     | <b>-312</b>                  | <b>-329</b> | <b>2 814</b>                                 | <b>2 830</b> | <b>3 072</b>            | <b>3 103</b> | <b>2 783</b>            | <b>2 826</b> | <b>2 538,15</b>         | <b>2 589,95</b> | <b>-292</b>              | <b>-224</b> |

# OFS



| Structures d'activité          | ETP CDI fin 2020 | estim. des départs 2021-2023 |             | estimation des ressources après départs 2023 |              | 2023 estim. des besoins |                 |
|--------------------------------|------------------|------------------------------|-------------|--|--------------|-------------------------|-----------------|
|                                |                  | mini                         | maxi        | mini   | maxi         | mini                    | maxi            |
| Activités transverses          | 830              | -101                         | -106        | 724  | 729          | 677                     | 691             |
| Relation client grand public   | 1 567            | -133                         | -140        | 1 427  | 1 434        | 1 212                   | 1 237           |
| Ventes et Services Entreprises | 746              | -79                          | -83         | 663  | 667          | 649                     | 662             |
| <b>Total</b>                   | <b>3 142</b>     | <b>-312</b>                  | <b>-329</b> | <b>2 814</b>                                 | <b>2 830</b> | <b>2 538,15</b>         | <b>2 589,95</b> |

**DFS**  
Soit -153 au total  
**-18,4%**

**DGP**  
Soit -355 au total  
**-22,7%**

**DEF**  
Soit -97 au total  
**-13%**

# OFS



## BET

### structures activités

|                 | ETP CDI<br>fin 2020 | estim. des départs<br>2021-2023 |             | estimation des<br>ressources après<br>départs 2023 |              | 2023<br>estim. des besoins |              |
|-----------------|---------------------|---------------------------------|-------------|--|--------------|----------------------------|--------------|
|                 |                     | mini                            | maxi        | mini   | maxi         | mini                       | maxi         |
| GRAND NORD EST  | 74                  | -10                             | -11         | 63   | 63           | 59                         | 61           |
| GRAND OUEST     | 93                  | -12                             | -12         | 81   | 81           | 75                         | 76           |
| GRAND SUD EST   | 146                 | -22                             | -23         | 123  | 125          | 116                        | 119          |
| GRAND SUD OUEST | 217                 | -40                             | -42         | 176  | 178          | 172                        | 176          |
| ILE DE FRANCE   | 2 612               | -229                            | -241        | 2 371  | 2 383        | 2 115                      | 2 159        |
| <b>Total</b>    | <b>3 142</b>        | <b>-312</b>                     | <b>-329</b> | <b>2 814</b>                                       | <b>2 830</b> | <b>2 538</b>               | <b>2 590</b> |

**Nord Est**  
Soit -15 au total  
**-20,3%**

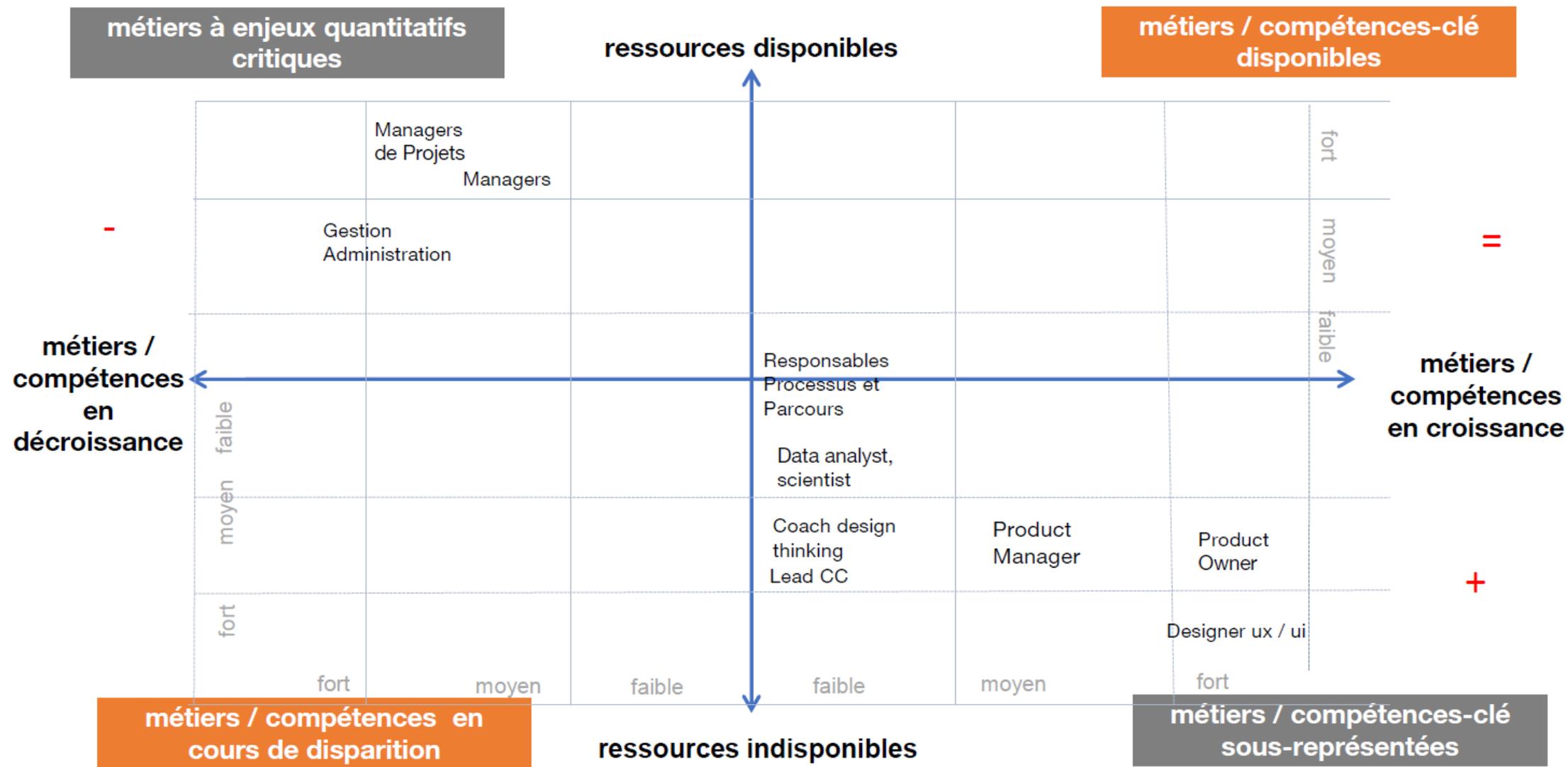
**Grand Ouest**  
Soit -18 au total  
**-19,4%**

**Sud Est**  
Soit -30 au total  
**-20,5%**

**Sud Ouest**  
Soit -45 au total  
**-20,7%**

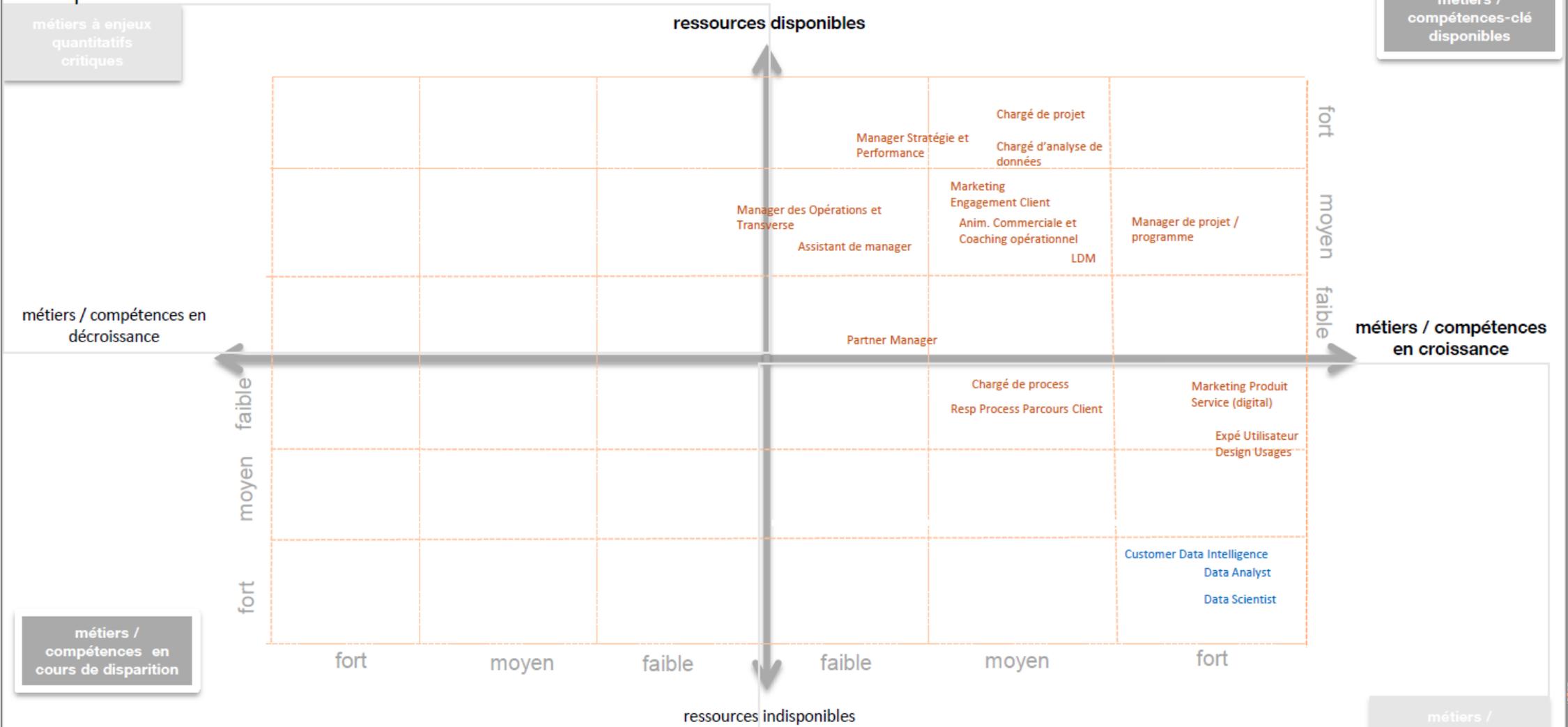
**IdF**  
Soit -497 au total  
**-19%**

# OFS / DGP



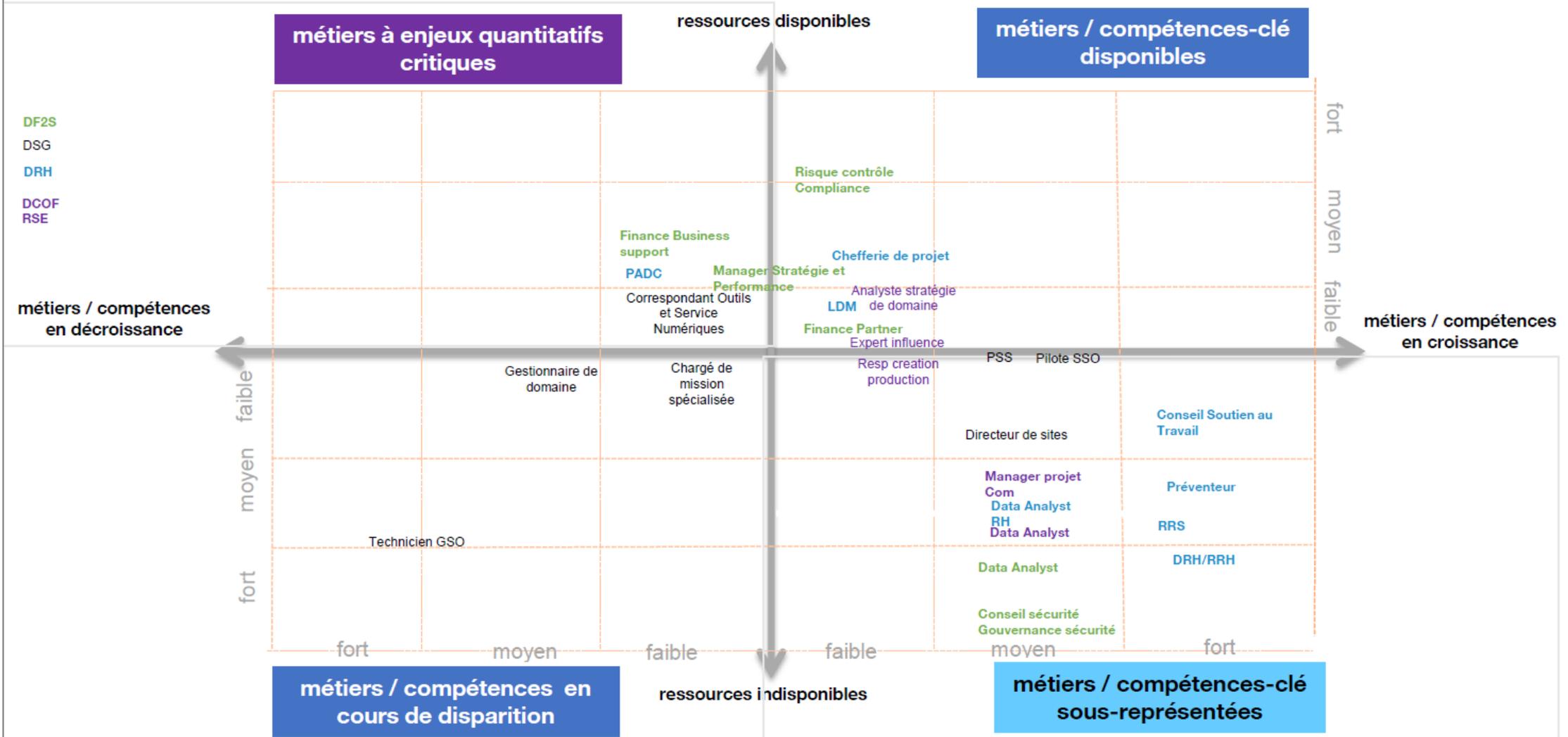
# OFS / DEF

Métiers à fort enjeux quantitatifs critiques, et métiers / compétences clés sous représentés sur le périmètre OFS de DEF – 2021-2023

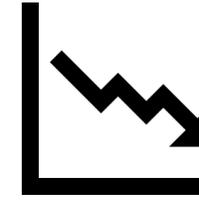


# OFS / FS

Métiers à fort enjeux quantitatifs critiques, et métiers / compétences clés sous représentés sur OFS 2020-2022



# DTSI



| structures activités   | réalisé<br>année<br>2020 ETP<br>CDI | estimation des départs 2021<br>à 2023 |               | estimation des<br>ressources après départs<br>2023 |              | Année 2023 estim.<br>des besoins |              |
|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------|--|--------------|----------------------------------|--------------|
|                        |                                     | mini                                  | maxi          | mini   | maxi         | mini                             | maxi         |
| Systemes d'information | 4 283                               | -532                                  | -560          | 3 724  | 3 752        | 3 796                            | 3 875        |
| Réseaux et Services    | 6 070                               | -729                                  | -768          | 5 303  | 5 341        | 5 364                            | 5 475        |
| Activités transverses  | 91                                  | -13                                   | -14           | 77   | 78           | 80                               | 82           |
| EM Intervention        | 205                                 | -28                                   | -29           | 176  | 177          | 174                              | 179          |
| <b>Total</b>           | <b>10 650</b>                       | <b>-1 304</b>                         | <b>-1 373</b> | <b>9 277</b>                                       | <b>9 345</b> | <b>9 414</b>                     | <b>9 608</b> |

Soit -487 au total  
**-11,4%**

Soit -706 au total  
**-11,6%**

Soit -11 au total  
**-12,1%**

Soit -31 au total  
**-15,1%**

# DTSI



**IdF**  
Soit -450 au total  
**-11,7%**

**Nord est**  
Soit -108 au total  
**-11,6%**

**Sud Est**  
Soit -287 au total  
**-11,6%**

**Sud Ouest**  
Soit -209 au total  
**-11,9%**

**Grand Ouest**  
Soit -181 au total  
**-10,9%**

## Bassins d'Emploi Territorial

| Bassins d'Emploi Territorial | réalisé<br>année<br>2020 ETP<br>CDI | estimation des départs 2021<br>à 2023 |               | estimation des<br>ressources après départs<br>2023 |              | Année 2023 estim.<br>des besoins |              |
|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------|--|--------------|----------------------------------|--------------|
|                              |                                     | mini                                  | maxi          | mini   | maxi         | mini                             | maxi         |
| ILE DE FRANCE                | 3 840                               | -456                                  | -480          | 3 360  | 3 384        | 3 390                            | 3 461        |
| GRAND NORD EST               | 930                                 | -162                                  | -171          | 759  | 768          | 822                              | 840          |
| GRAND SUD EST                | 2 469                               | -304                                  | -319          | 2 149  | 2 165        | 2 182                            | 2 228        |
| GRAND SUD OUEST              | 1 751                               | -217                                  | -229          | 1 522  | 1 534        | 1 542                            | 1 574        |
| GRAND OUEST                  | 1 660                               | -162                                  | -170          | 1 490  | 1 498        | 1 479                            | 1 510        |
| <b>Total</b>                 | <b>10 650</b>                       | <b>-1 304</b>                         | <b>-1 373</b> | <b>9 277</b>                                       | <b>9 345</b> | <b>9 414</b>                     | <b>9 608</b> |

# WIN



**ETP CDI  
(hors TPS-TL)  
réalisé 2020**

**Estimation des  
départs  
2021 à 2023**

**Estimation des  
ressources  
*après départs*  
2023**

**2023  
Estimation des  
besoins**

**Soit -143 au total  
-6,38%**

2 242

| <i>mini</i> | <i>maxi</i> |
|-------------|-------------|
| 257         | 271         |

| <i>mini</i> | <i>maxi</i> |
|-------------|-------------|
| 1 971       | 1 985       |

| <i>mini</i> | <i>maxi</i> |
|-------------|-------------|
| 2 099       | 2 142       |

# WIN



Bassin d'emploi territorial

ETP CDI réalisé 2020

Estimation des départs 2021 à 2023

*mini* *maxi*

Estimation des ressources après départs 2023

*mini* *maxi*

2023 Estimation des besoins

*mini* *maxi*

Nord Est  
Soit -11 au total  
-5,4%

Grand Ouest  
Soit -18 au total  
-9,8%

Sud Est  
Soit -17 au total  
-5,1%

Sud Ouest  
Soit -14 au total  
-4%

Grand Ouest  
Soit -80 au total  
-7,3%

|                        |       |
|------------------------|-------|
| <i>Réunion</i>         | 1     |
| <i>Grand Nord Est</i>  | 204   |
| <i>Grand Ouest</i>     | 183   |
| <i>Grand Sud Est</i>   | 334   |
| <i>Grand Sud Ouest</i> | 349   |
| <i>Ile-de-France</i>   | 1 171 |

|     |     |
|-----|-----|
| 0   | 0   |
| 34  | 36  |
| 13  | 14  |
| 37  | 39  |
| 44  | 46  |
| 129 | 136 |

|       |       |
|-------|-------|
| 1     | 2     |
| 168   | 170   |
| 169   | 170   |
| 295   | 297   |
| 303   | 305   |
| 1 035 | 1 042 |

|       |       |
|-------|-------|
| 1     | 1     |
| 193   | 197   |
| 165   | 168   |
| 317   | 323   |
| 335   | 342   |
| 1 091 | 1 113 |

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

**Exclusif**  
**CSE**

#0

**Black Monday :**  
**Restauration, une**  
**occasion manquée mais**  
**une petite éclaircie**

# Restauration, une occasion manquée mais une petite éclaircie

Les élus du CSEE d'Orange France Siège mandate le secrétaire du CSEE ou à défaut le secrétaire-adjoint pour adhérer à la restauration mutualisée proposée dans « l'accord portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES Orange » du 31 mai 2019, sans condition ni restriction, pour signer pleinement l'annexe 1, « Convention de délégation de gestion de la restauration » de cet accord.

Cette adhésion devra être effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les élus du CSEE Orange France Siège estiment que la gestion mutualisée de la restauration doit valablement et irrévocablement être mise en œuvre sur son périmètre à compter de la date d'adhésion de l'accord collectif précité et de la convention de gestion.

Cette adhésion permettra de retrouver une solution pour tous à partir du 1er janvier 2022 et d'offrir aux salariés du CSEE d'Orange France Siège la possibilité de se restaurer dans de bonnes conditions avec des repas équilibrés et variés à un tarif subventionné directement en caisse, dans n'importe quel restaurant Orange présent sur le territoire.

La présente résolution est mise aux voix à bulletin secret et sera consignée dans le procès-verbal de la séance.

**Un élu de la CFE-CGC a pris conscience qu'un retour dans la restauration mutualisée était préférable. C'est un début !**

| <b>Nombre de votants</b> |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>CFE-CGC</b>           | <b>16</b> |
| <b>CFDT</b>              | <b>6</b>  |
| <b>FO</b>                | <b>1</b>  |

| <b>Résultats du vote</b> |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>Contre</b>            | <b>15</b> |
| <b>Pour</b>              | <b>8</b>  |

# Restauration, nous avons essayé d'en savoir plus en CSE

| Questions  | Réponses   |
|--|--|
| Qui a signé la convention tripartite de Restauration en 2018 ? Qui était d'accord avec la Direction pour que soit facturé ce montant au CE OFS ?   | Pas de réponse.<br>Ne sais pas qui a signé.  |
| Rappel que le juge pointe que le CE était à l'origine de cette signature avec accord pour la facturation des 7.04 euros. Le Bureau n'était pas au courant de la signature ?  | Finir par répondre que c'était sous réserve de justification des factures  |
| Demande d'obtenir une copie de cet accord.   | Pas reçu à ce jour   |
| Le juge, en l'occurrence, estime que les justificatifs fournis par Orange, suffisent à justifier la facturation.   | Contestation sur l'interprétation du jugement.   |
| Comment expliquer que le CSE SCE ne conteste pas la facturation des 7.04 euros, et a réglé en totalité la facturation due ?  | Chaque CSE prend ses décisions, ce n'est pas le choix d'OFS.   |
| Etiez-vous au courant de la signature de la convention du 31 mai 2019 ?  | Refus de répondre  |
| Comment avez-vous pu écrire via un mail du 11/11/2019 à 3 j des élections, que la Restauration n'allait pas changer que tout allait rester à l'identique alors que vous disposiez de toutes les dispositions applicables de cet accord dès le 31 mai 2019 qui s'appliqueraient à tous les CE ? | Refus de répondre.<br>Puis : Nous avons pris le temps de la réflexion et souhaitons bénéficier d'un délai avant de répondre. |
| Pourquoi le CSE SCE a-t-il pu répondre dans les temps requis ?   | Je n'en sais rien.   |

**Impossible d'avoir des réponses par la suite ☹️**

# Restauration, nous avons essayé d'en savoir plus en CSE



Bonne nouvelle !

De **nouveaux espaces** seront prochainement disponibles pour vos pauses déjeuners :

- L'espace convivialité du **7ème étage du bâtiment B**, ouverture prévue autour du 6 décembre.
- L'espace du **8ème étage du bâtiment B**, prévue mi-décembre.
- Le **RDC du bâtiment E**, ouverture prévue mi-décembre.

Vous serez informés dès l'ouverture.

Vous pouvez également prendre vos repas dans les **espaces déjà existants**, 5ème étage du bâtiment A, 3ème étage du bâtiment B, Rdc du bâtiment C et 1er étage du bâtiment F, dans **la salle OAR2** (rdc du bâtiment A) et dans les espaces équipés de micro-ondes : le **hall du bâtiment B** et dans **l'ancienne salle de sport** (rdc du bâtiment A).

Ces espaces mis à votre disposition seront régulièrement nettoyés. En complément, il vous appartiendra de nettoyer votre place avant et après votre prise de repas à l'aide du matériel fourni.

Nous vous rappelons que **le strict respect des gestes barrières** reste indispensable, à savoir **une distanciation de 2 mètres** dans les espaces dédiés à la prise de repas ou lors des pauses café, et ce dès que le masque est retiré.

Communication Orange village

Face à l'**incapacité du CSE OFS** de trouver une solution globale dans un RIE à proximité d'Orange Village, la **Restauration Mutualisée a libéré temporairement les espaces cantines du 7B et du Rdc du bât E sur le site d'Orange Village.**

Même si ces locaux étaient alloués par contrat en exclusivité à la Restauration Mutualisée, cette dernière a **répondu favorablement** à la demande de la Direction afin d'offrir une **solution pour manger convenablement.**

**Ces espaces seront mis à disposition prochainement.**

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

**LNv**

Les objectifs de  
la direction

**#1**

Des économies sur  
l'immobilier «scale-up»

(fin de baux du bâtiment F en 2023 et de nombreux sites en IdF)

**#2**

Le regroupement des  
équipes

dispersées sur OV et sur les différents sites en Ile-de-France (Vanves, Montsouris, Bagnoux, Philippe Auguste, Danton, Gentilly...)

**Est-ce que LNv va le permettre ?**

**#3**

Redonner au site son  
attractivité

et offrir une nouvelle expérience salarié tournée vers une meilleure qualité de vie au travail.

**#4**

Approche RSE et  
accompagnement des  
salariés

Heure Information Salariés  
7 et 9 décembre

# LNv

## Les objectifs de la direction

# #1

## Des économies sur le parc immobilier

« scale-up » (fin de baux du bâtiment F en 2023 et de nombreux sites en IdF)

## Est-ce que LNv va le permettre ?



# Des économies sur le parc immobilier « scale-up » LNV va-t-il le permettre ?

# OUI

**Les libérations de bâtiments de la plaque IDF-Sud Arcueil, ainsi que la renégociation du bail des bâtiments A, B et C sur une longue durée (12 ans), générerait une diminution des loyers de -21m€ (hors charges) par rapport au total des loyers de référence en 2019 (42m€)**

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

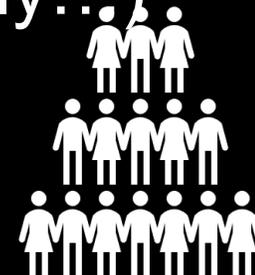
**LNv**

Les objectifs de  
la direction

**#2**

Le regroupement des équipes dispersées sur OV et sur les différents sites en IDF (Vanves, Montsouris, Bagneux, Philippe Auguste, Danton, Gentilly...)

**Est-ce que LNv va le permettre ?**



# #2 Le regroupement des équipes : est-ce que LNV va le permettre ?

## Macro zoning - Positionnement actuel des équipes en fonction de leurs séquence (arrivée / départ)

1<sup>er</sup> trimestre 2022

■ Séquence 1

2<sup>ème</sup> à 4<sup>ème</sup> trimestre 2022

■ Séquence 2

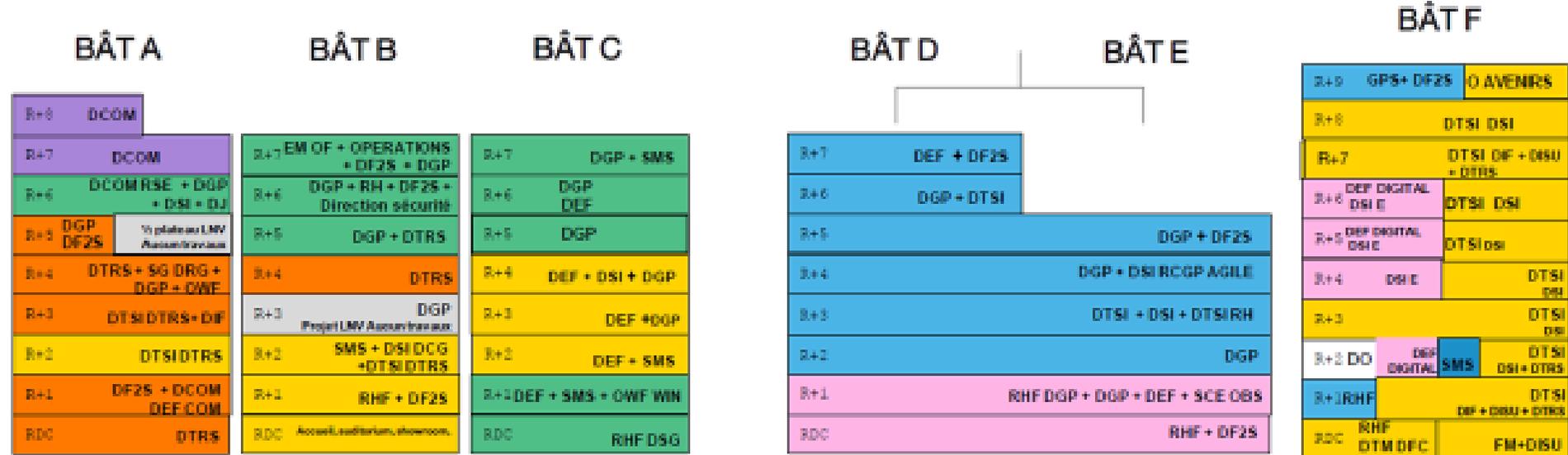
■ Séquence 3

2023

■ Séquence 4

■ Séquence 5

■ Séquence 6



# #2 Le regroupement des équipes : est-ce que LNV va le permettre ?

## Macro zoning - Positionnement des équipes en cible

1<sup>er</sup> trimestre 2022

■ Séquence 1

2<sup>ème</sup> à 4<sup>ème</sup> trimestre 2022

■ Séquence 2

■ Séquence 3

2023

■ Séquence 4

■ Séquence 5

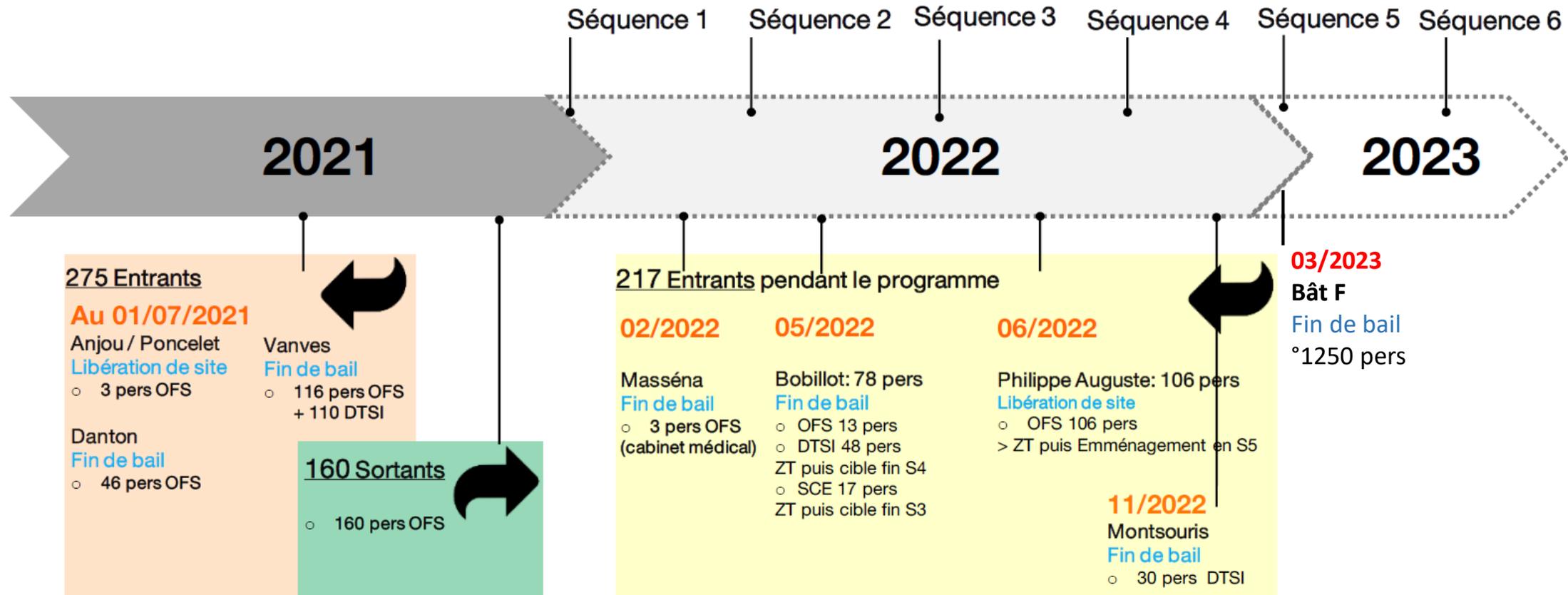
■ Séquence 6

| BÂT A   | BÂT B                              | BÂT C                                      | BÂT D   | BÂT E   |
|---|------------------------------------|--|---|---|
| R+8 DCOM  |                                    |  | Monde Entreprise                                      |   |
| R+7 DCOM  | R+7 OFEM + DGP                     | R+7 RHF + SG                               | R+7 DEF RH ET FINANCE                                 |   |
| R+6 DGP + Dir Sécurité                                      | R+6 FINANCE                        | R+6 GPS LAB LNV                            | R+6 SMS   |   |
| R+5 Non concerné /> plateau LNV DGP                         | R+5 OWF + DGP                      | R+5 DGP WHA* DTSI                          | R+5 SMS + DEF EM                                      | R+5 SMS   |
| R+4 DGP + DSI DFY   | R+4 OL+ DGP                        | R+4 DSI                                    | R+4 DEF   | R+4 DEF   |
| R+3 DTSI DTRS   | R+3 DGP Non concerné par travaux   | R+3 DTSI DSI                               | R+3 DEF pcap + SCE/OBS                                | R+3 DEF DFP + DEF pcap + SCE/OBS                |
| R+2 DTSI DTRS   | R+2 DTRS + DSI                     | R+2 DTSI DSI + DSI                         | R+2 DSI E + DEF DIGITAL                               | R+2 DEF pcap + SCE/OBS                          |
| R+1 DTSI DTRS   | R+1 DTRS + DSI                     | R+1 RHF DSG                                | R+1 DSI E + DEF DIGITAL                               | R+1 DSI E + DEF DIGITAL                         |
| RDC CABINET MEDICAL SYNDICATS CSE Aster Facility management | RDC Accueil, auditorium, showrooms | RDC MSA / DSI RESTAURATION Projet complexe | RDC ASSISTANCES SOCIALES COURRIER/Grande salle de CSE | RDC CSE/ SYNDICATS RESTAURATION Projet complexe |

**Point de vigilance**  
 Avec la résiliation du bail du bâtiment F et l'arrivée des salariés de plusieurs sites en IDF,  
**1582 salariés** supplémentaires seront répartis dans les bâtiments A, B, C, D et E.

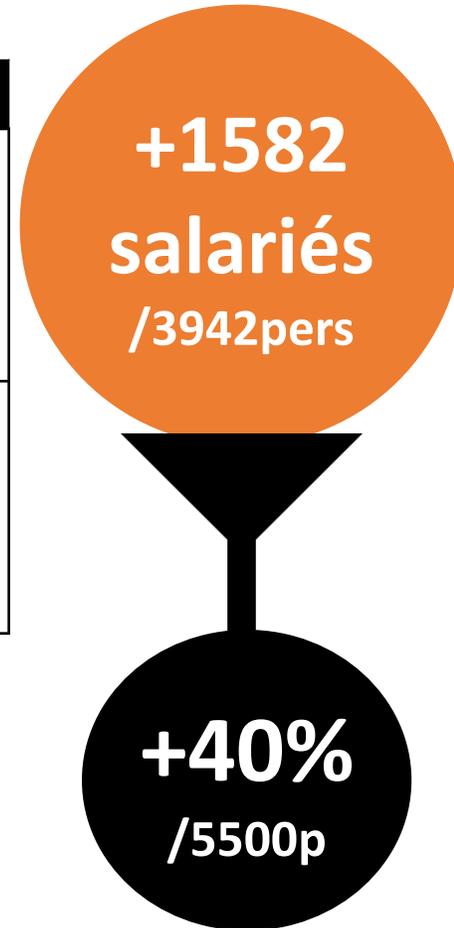
# #2 Le regroupement des équipes : est-ce que LNV va le permettre ?

492 Arrivées / 160 Départs réalisés ou prévisionnels des personnes venant ou allant sur des sites IDF avec fermeture ou transfert dans le cadre du SDIT IdF



# #2 Le regroupement des équipes : est-ce que LNV va le permettre ?

| Questions posées en CSE OFS   | A    | B    | C    | D et E | F    | TOTAL | Delta  |
|---|------|------|------|--------|------|-------|--------|
| Quel est le nombre actuel de salariés à OV par bâtiment, y compris sur le F ?               | 1055 | 934  | 989  | 964    | 1250 | 5192  | +5%    |
| Quel sera le nombre de salariés par bâtiment à l'issue des travaux ?                        | 1450 | 1450 | 1300 | 1300   |      | 5500* |        |
| Quel est le nombre de positions de travail individuelles par bâtiment, y compris sur le F ? | 1150 | 1041 | 1111 | 1077   | 1572 | 5951  | -37%** |
| Quel sera le nombre de positions de travail individuelles par bâtiment ?                    | 1012 | 990  | 877  | 843    | 0    | 3722  |        |



\* Estimation en appliquant un taux de Flex de 0,68 sur le nombre de positions de travail.

\*\* Les positions de travail vont être concentrées à certains endroits pour libérer de la surface pour les salles de réunion.



# #2 Le regroupement des équipes : LNV va-t'il le permettre ?

En théorie **OUI.**

Il y a un réel travail de regroupement des équipes.

- Mais ça sera en mode « sardines » : concentration des postes de travail forte. 
- De plus, avec des « sardines » en télétravail : avec un flex entre 0,55 à 0,65, 40% des salariés vont devoir mécaniquement être absents. Le télétravail va devoir être lissé sur tous les jours de la semaine.

En pratique, rassembler une équipe se fera soit en salle de réunion soit en mode puzzle.

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

**LNv**

**Les objectifs de  
la direction**

**#3**

Redonner au site son attractivité et Offrir une nouvelle expérience salarié tournée vers une meilleure qualité de vie au travail

**LNv va-t-il le permettre ?**

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t'il le permettre ?

|                         | Toulouse | Montpellier | Bridge | Lyon Lacassagne | OV avant | LNV |
|-------------------------|----------|-------------|--------|-----------------|----------|-----|
| Surface Utile par poste | 6,2      | 6           |        |                 | 6,4      | 4,4 |
| Surface Annexe          | 4,2      | 4,5         |        |                 |          | 4,6 |
| Surface Utile Nette     | 10,4     | 10,5        | 12,4   | 12              |          | 9   |

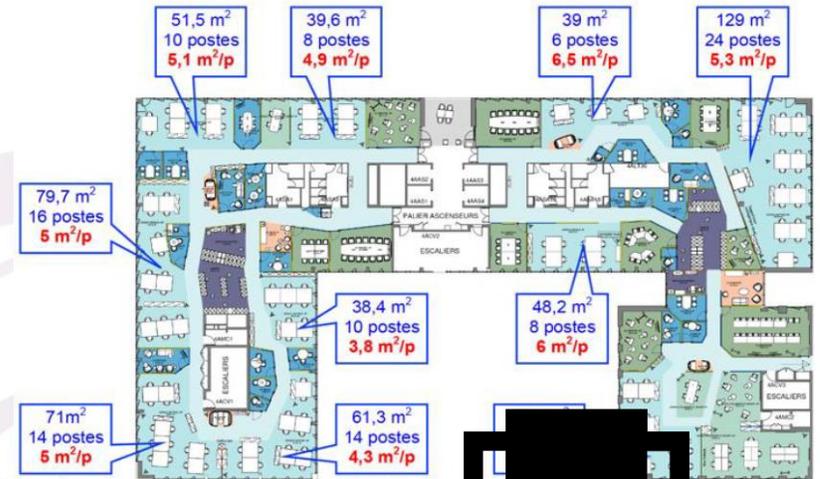
**SUP**  
**-30%**  
/ avant

**SUN**  
**-15%**  
/ autres sites



## Espacement et densité Les surfaces utiles

■ OFS Bâtiment A, R+4

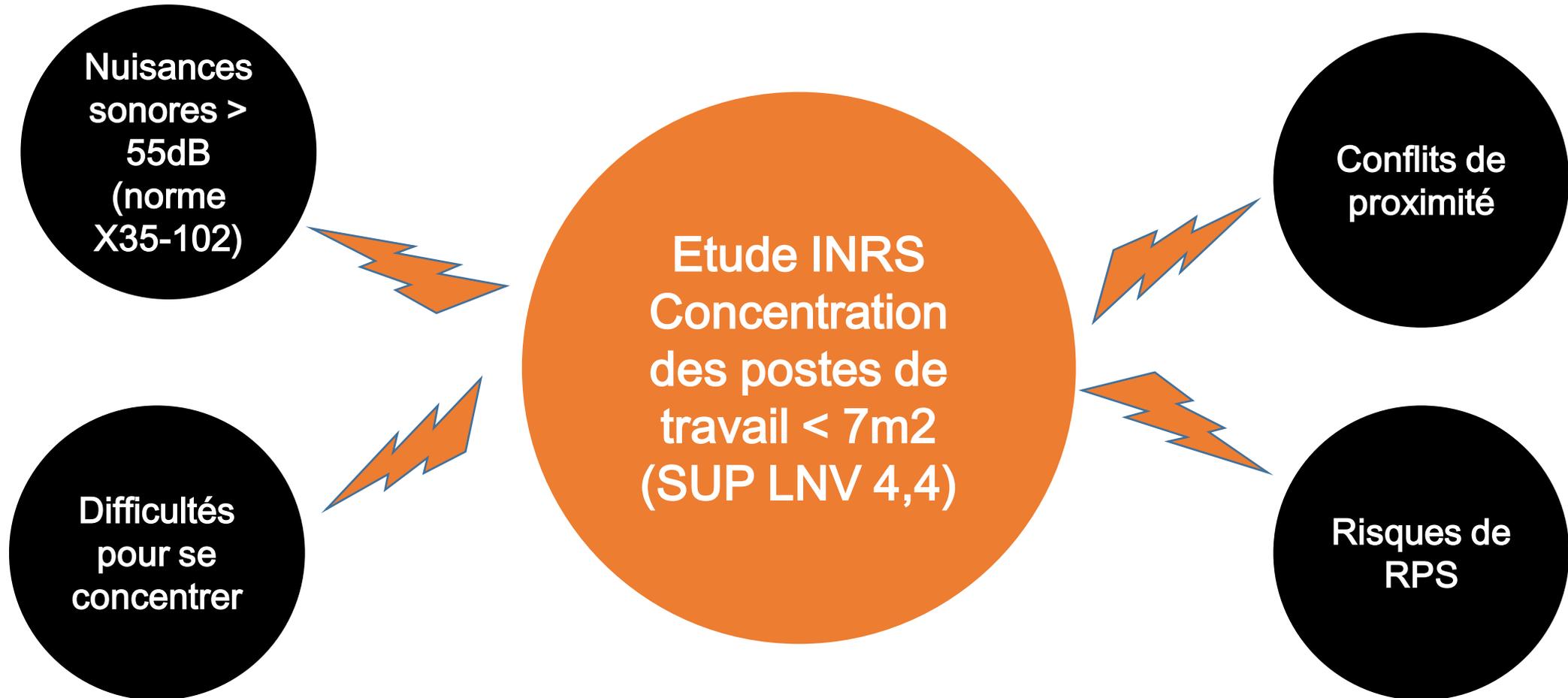


- Nombre de postes : 124. Effectif : 200 personnes. Ratio effectif/poste : 1,61
- SUP (Surface utile au poste) : 608 m<sup>2</sup>. Moyenne pondérée : 4,9 m<sup>2</sup>/p
- SUA (Surface des annexes) : 587 m<sup>2</sup>. Surface d'annexes par poste : 4,7 m<sup>2</sup>/p (77% de la SUN).
- SUN (Surface utile nette SUP+SUA) : 1195 m<sup>2</sup>. SUN par poste : 9,6 m<sup>2</sup>/p



**Record de France  
du minimum?**

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t'il le permettre ?



# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

L'enquête Technologia d'OFS remarque que « l'activité de concentration paraît peu présente dans le référentiel d'aménagement, or dans toute activité de travail, il y a des tâches qui nécessitent de la concentration ».

- Est-ce que les salariés vont devoir scinder leurs activités entre :



- Tâches collaboratives : je vais sur site.

- Besoin de concentration : je reste chez moi ou je réserve une salle de réunion. Or les salles de réunion ne sont pas équipées pour un travail continu et régulier (pas de siège ergonomique, bureaux plus petits, par d'écran informatique,... )

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?



« L'étude de la Fondation Pierre Deniker établit entre autres que :

22% des Français actifs présentent « une détresse orientant vers un trouble mental. Cette expression prudente signifie que seul un psychiatre est habilité à valider le trouble mental.

**Ce taux passe à 33% chez les personnes travaillant en Flex Office, soit +11%.**

Les facteurs aggravants du trouble mental en Flex Office sont la surcharge de travail (en particulier « l'infobésité » des communications), les ambiances physiques et l'organisation de l'espace de travail, la perte de contrôle du temps de travail, l'isolement et le cumul des préoccupations privées et professionnelles.

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

Et sur la zone temporaire ?

|                         | OV avant | LNV | OG Après |
|-------------------------|----------|-----|----------|
| Surface Utile par poste | 6,4      | 4,4 | 4,5      |
| Surface Annexe          |          | 4,6 | 3,5      |
| Surface Utile Nette     |          | 9   | 8        |

C'est pire !  
Nouveau record de France !



## Le site temporaire : Orange Gardens Espacement et densité

### ■ Orange Gardens : Bâtiment C, R+1

- 📍 Nombre de postes : 86. SUP : 382 m<sup>2</sup>.  
Moyenne pondérée : 4,4 m<sup>2</sup> par poste.
- 📍 Surface des annexes SUA : 304 m<sup>2</sup>.  
Surface d'annexes par poste : 3,5 m<sup>2</sup>  
(43% de la SUN).
- 📍 SUN (SUP+SUA) : 686 m<sup>2</sup>.  
SUN par poste : 8 m<sup>2</sup>.



# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

  
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Unité Départementale des Hauts-de-Seine  
Inspection du travail  
7<sup>ème</sup> Unité de Contrôle des Hauts-de-Seine  
3<sup>ème</sup> Section  
40 rue Gabriel Crié - Immeuble Point Sud

L'Inspectrice du Travail,

à

**ORANGE**

Madame TREILLAUD a également indiqué que l'aménagement du plateau a été revu pour accueillir l'ensemble des salariés. A la lecture du rapport d'expertise du cabinet TECHNOLOGIA, il est constaté une densification des espaces de travail provoquant une réduction de la superficie par poste de travail (passage d'une moyenne de 6,3 m<sup>2</sup> par poste de travail à 4,8 m<sup>2</sup>).

Je vous rappelle que la norme AFNOR X 35-102 sur la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux préconise les éléments suivants :

- « les circulations doivent avoir une largeur minimale de 0,80 m pour autoriser le passage d'une personne et 1,50 m pour que deux personnes puissent se croiser » ;
- pour les postes de travail : « une superficie minimale de 10 m<sup>2</sup> par salarié. Si l'activité principale des occupants d'un bureau collectif est fondée sur des communications verbales, il est nécessaire de prévoir

moins 15 m<sup>2</sup> par personne pour limiter les interférences entre locuteurs, sauf s'il s'agit de communications entre les occupants eux-mêmes ».

Je vous rappelle également qu'au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le respect de la norme NF X 35-102 précitée sera, en autres, le cadre de référence pour apprécier le bon respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Enfin, en complément du rapport d'expertise du cabinet TECHNOLOGIA, je tiens à vous alerter sur les conséquences en matière de bruit d'un aménagement des locaux de travail en « openspace ». L'étude NS 289 de l'INRS a démontré qu'en dessous d'une superficie de 7m<sup>2</sup> par poste de travail, le bruit ambiant était toujours supérieur à 55 dB (valeur limite de bruit de fond) et qu'au-dessus de 10 m<sup>2</sup>, il est toujours inférieur à cette valeur. Les données de la norme NF X 35-102 précitée sont donc cohérentes avec le respect d'un niveau de bruit ambiant de confort.

**Orange respecte les normes, mais à minima.**

**L'objectif principal de LNV est bien de générer des économies sur l'immobilier.**

**Comment les managers vont-ils gérer la frustration de leurs équipes ?**

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

## Côté PNR 5A : Accessibilité PMR (Source cabinet d'architecture)

| PLACES ASSISES - 5A DROITE |             |                         |
|----------------------------|-------------|-------------------------|
| Type d'espace              | Quantitatif | Total de places assises |

### AUTRE POSITION

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| ALCOVE 4P   | 2 | 8  |
| LE COMPTOIR | 1 | 5  |
|             |   | 13 |

### BULLES NON RESERVABLES

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| CABINE TEL 1P | 4 | 4  |
| LA MINI 2P    | 4 | 8  |
| LA PETITE 3P  | 2 | 6  |
| LA PETITE 4P  | 8 | 32 |
| LA PETITE 6P  | 5 | 30 |
|               |   | 80 |

### ESPACE DE REUNION RESERVABLE

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| LA GRANDE 8P  | 1 | 8  |
| LA GRANDE 12P | 1 | 12 |
|               |   | 20 |

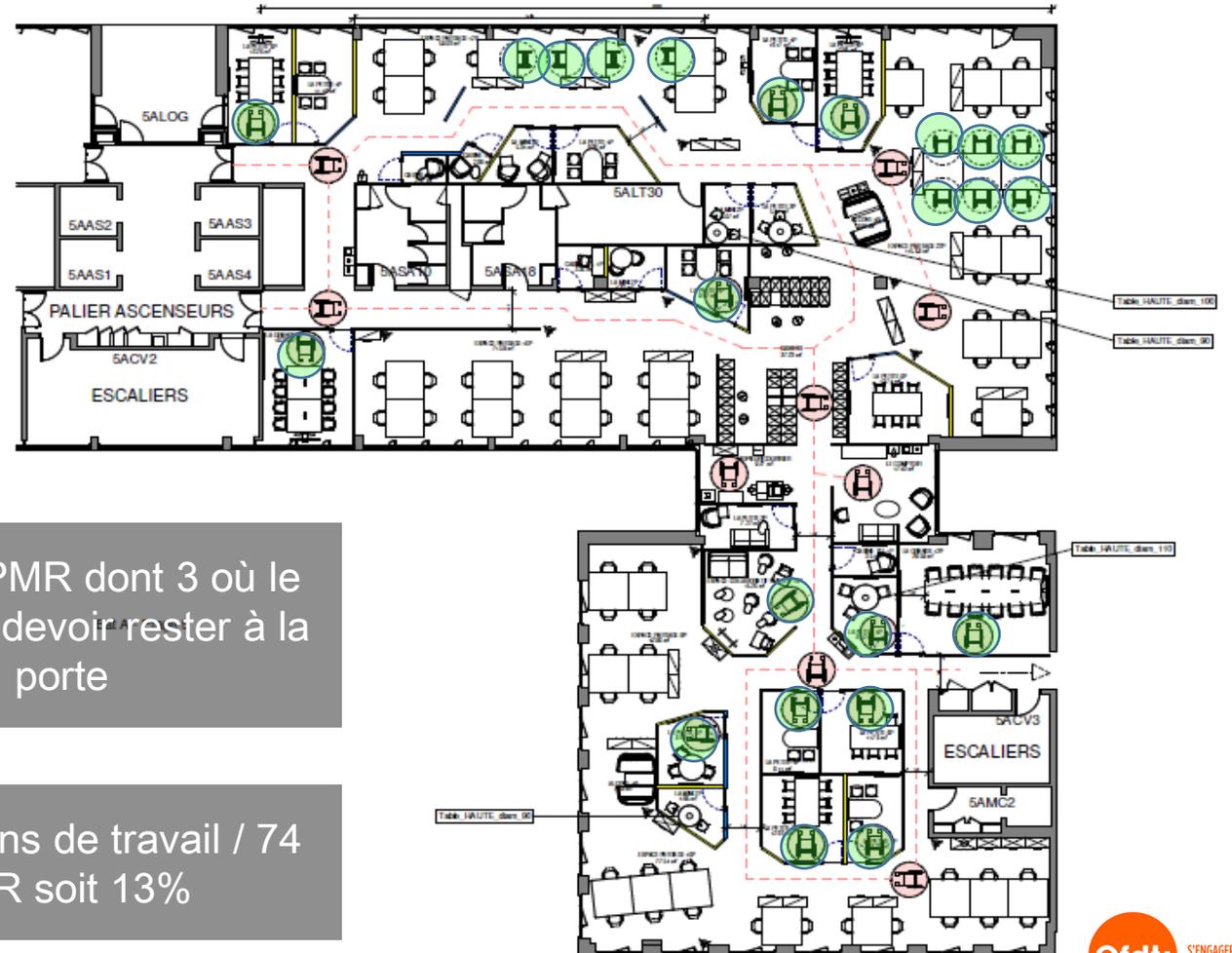
### INFORMEL

|                                |   |    |
|--------------------------------|---|----|
| ESPACE COLLABORATIF OUVERT 10P | 1 | 10 |
|                                |   | 10 |

### POSITION DE TRAVAIL FORMELLE

|                    |   |    |
|--------------------|---|----|
| ESPACE PARTAGE 8P  | 1 | 8  |
| ESPACE PARTAGE 12P | 1 | 12 |
| ESPACE PARTAGE 16P | 2 | 32 |
| ESPACE PARTAGE 22P | 1 | 22 |
|                    |   | 74 |

197



4 Bulles PMR dont 3 où le salarié va devoir rester à la porte

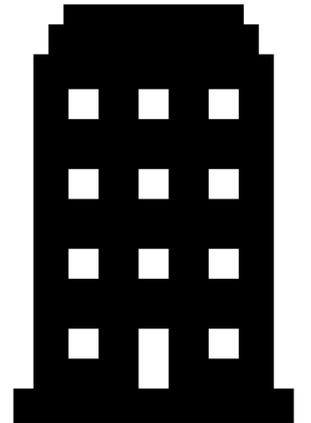
10 positions de travail / 74 PMR soit 13%

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

## Du côté des services aux salariés ?

Dans + fort ensemble « Immobilier » :

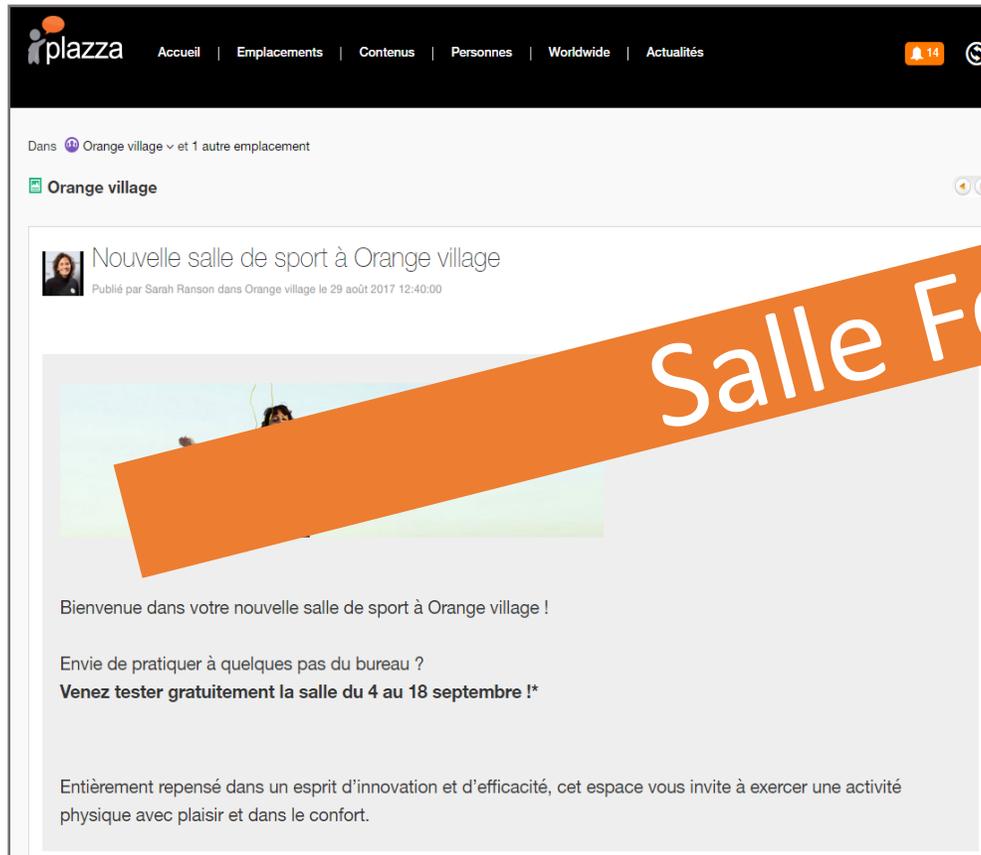
Un programme pour adapter notre parc immobilier à nos nouveaux modes de travail en améliorant la qualité de vie au travail, notre impact environnemental, et nos coûts. Les KPI sont: NPS salariés sur les services rendus aux occupants d'un site Orange et Amélioration de la performance énergétique de nos bâtiments.



# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

Une SALLE  
de SPORT sur  
OV ?

## Plus de 250 adhérents



iplaza Accueil | Emplacements | Contenus | Personnes | Worldwide | Actualités

Dans Orange village et 1 autre emplacement

Orange village

Nouvelle salle de sport à Orange village  
Publié par Sarah Ranson dans Orange village le 29 août 2017 12:40:00

Bienvenue dans votre nouvelle salle de sport à Orange village !

Envie de pratiquer à quelques pas du bureau ?  
**Venez tester gratuitement la salle du 4 au 18 septembre !\***

Entièrement repensé dans un esprit d'innovation et d'efficacité, cet espace vous invite à exercer une activité physique avec plaisir et dans le confort.

### Des équipements variés

- Tapis de course, Elliptique-Steppers, Press jambes, tirage poulie, vélos, rameurs, ...
- Appareils triceps/biceps, banc lombaires, banc abdos, ...
- Accessoires fitness

### Des cours pour tous

- Swiss ball, stretching, pilates, yoga, ...

Salle Fermée

planification des cours et réservez votre place

visualisez les appareils en cours d'utilisation et le temps restant

- accédez à une bibliothèque de vidéos d'exercices à réaliser selon vos objectifs
- devenez adhérent de la salle de sport à distance



# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

Les ACTIVITES  
ASSOCIATIVES  
'LACARTE' sur  
OV ?

Plus de 250 adhérents



**Salles Fermées**

- Qi Gong
- Yoga
- Massages
- Réflexologie plantaire
- Madeleines Bijou
- Tennis de table
- Chorale

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail. LNV va-t-il le permettre ?

|   |   |
|---|---|
| <p>Quels sont les services aux occupants prévus ?</p> | <p>Les services accessibles aux occupants sont ceux décrits entre les pages 37 à 43. Des réflexions sont en cours pour apporter d'autres services complémentaires dans le respect des prérogatives des ASC des CSE des différents périmètres.</p> |
| <p>Comme Bridge ?</p>                                 | <p>Si des services spécifiques sur Bridge peuvent être déployés sur LNV, nous l'étudierons en fonction du retour des équipes de Bridge.</p>   |



## Vivre au quotidien à Bridge

Informations pratiques

Santé / Sécurité / Sûreté

### Conciergerie (créé le 20/05/2021)

Une conciergerie digitale et présentielle est disponible au rez-de-chaussée haut pour faciliter la vie des occupants.

Elle comprend un accueil avec un personnel dédié sur 3 plages horaires de 08h00 à 18h00 (en fonction des mesures sanitaires en vigueur).

Des services standards (pressing, nettoyage, réparation) et des services innovants (boutique) sont à disposition ainsi que des services plus innovants (personal shopper, etc.).

Les occupants peuvent également demander aux collaborateurs de commander les services 24h/24 et 7j/7.

Le « service » de 50m<sup>2</sup> propose des services à la personne de coiffure, ongles, barbier, massage, ...

Services non prévus à date



# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre ?

**Pourtant les attentes sont clairement exprimées par les salariés...**

## **SALLE DE SPORT**

*« Les futurs espaces incluront-ils une salle de sport ? »*

## **RESTAURATION**

*« Y aura-t-il une cantine dans les nouveaux espaces ? »*

*« Quels seront les espaces de restauration pour les salariés d'Orange France ? »*

## **ESPACES DE PAUSE/CONVIVIALITÉ**

*« Qui sera en charge du nettoyage des machines à café dans les espaces de pause ? »*

## **SALLE DE JEUX**

*« Sera-t-il possible d'avoir accès à des babyfoot, jeux d'arcades, consoles de jeux, etc. ? »*

## **SALLE DE SIESTE**

*« Les futurs espaces incluront-ils une salle de sieste ? »*

## **VESTIAIRES ET DOUCHES**

*« Les futurs espaces incluront-ils des douches ? »*

# #3 Redonner au site son attractivité et une meilleure qualité de vie au travail, LNV va-t-il le permettre

- Concentration des positions de travail
- Nuisance sonore
- Difficulté de concentration
- Risque de conflits
- Difficultés pour trouver une position de travail
- Risque de RPS
- Pas ou peu de services aux salariés
- Difficultés pour trouver une position adaptée aux PMR



**NON,** l'attractivité et la QVT ne seront pas au RDV

Heure Information Salariés

7 et 9 décembre

LNV

Les objectifs de  
la direction

**#4** Approche RSE et accompagnement  
des salariés.

Mais est-ce bien suffisant ?

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

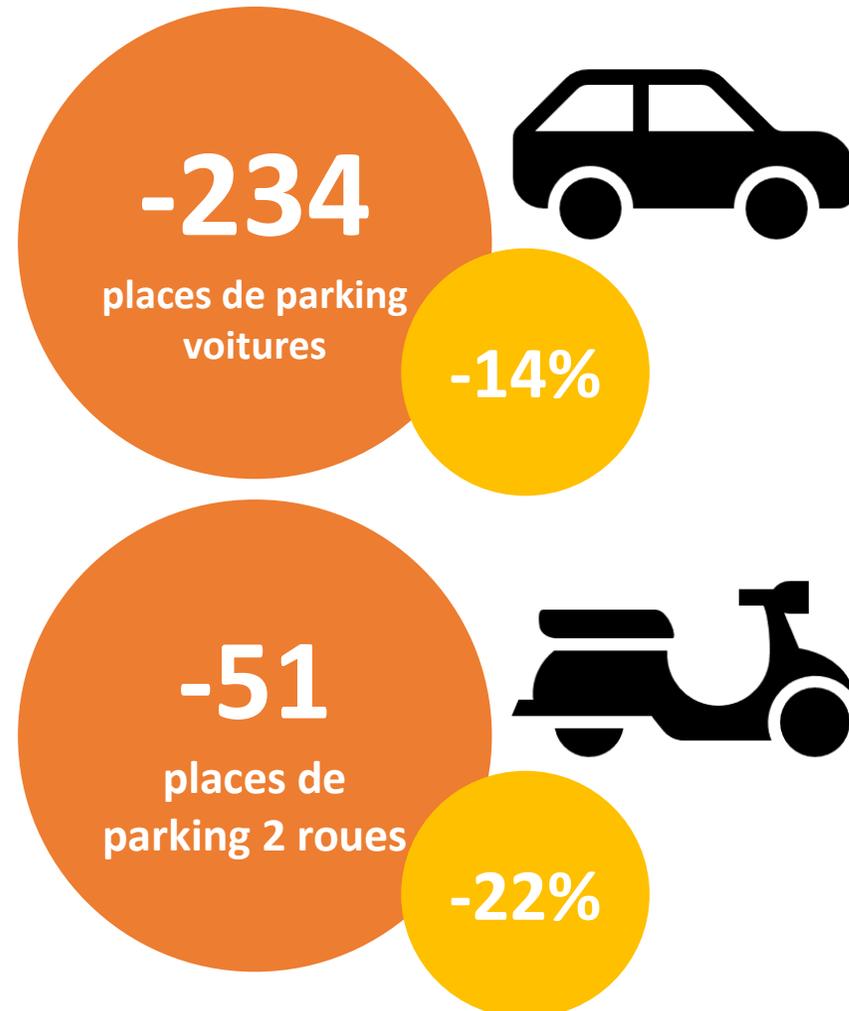
## Mais est-ce suffisant ?

- « Les différents bâtiments constituant Orange Village sont déjà certifiés HQE Exploitation. Les travaux que nous allons réaliser ne sauraient dégrader la performance de cette certification »
- Développer des environnements de travail plus responsables (recyclage, réutilisation...)
- Charte Chantier vert
- Remplacement du système d'éclairage par des LED
  
- Pas de terrasse verte,
- Pas de nouvelle climatisation ou de nouveau système de chauffage
- Encore moins d'ambition de neutralité carbone

**NON**, l'approche RSE est décevante

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

## Mais est-ce suffisant ?



| Delta offre actuelle / cible | Véhicules avec F | Véhicules sans F | Delta       |
|------------------------------|------------------|------------------|-------------|
| <b>Salariés Orange</b>       | <b>1528</b>      | <b>1339</b>      | <b>-189</b> |
| Thermique/hybride            | 1355             | 1173             | -182        |
| électrique                   | 102              | 101              | -1          |
| PMR thermique/hybride        | 57               | 51               | -6          |
| PMR électrique               | 14               | 14               | 0           |
| <b>Visiteurs</b>             | <b>105</b>       | <b>103</b>       | <b>-2</b>   |
| Thermique/hybride            | 91               | 89               | -2          |
| électrique                   | 10               | 10               | 0           |
| PMR thermique/hybride        | 2                | 2                | 0           |
| PMR électrique               | 2                | 2                | 0           |
| <b>Pool</b>                  | <b>25</b>        | <b>25</b>        | <b>0</b>    |
| Thermique/hybride            | 7                | 7                | 0           |
| électrique                   | 18               | 18               | 0           |
| <b>Service</b>               | <b>44</b>        | <b>1</b>         | <b>-43</b>  |
| Thermique/hybride            | 25               | 1                | -24         |
| électrique                   | 19               | 0                | -19         |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>1702</b>      | <b>1468</b>      | <b>-234</b> |

| Delta offre actuelle / cible | vélos avec F | Vélos sans F | Delta      |
|------------------------------|--------------|--------------|------------|
| <b>Vélos</b>                 | <b>236</b>   | <b>185</b>   | <b>-51</b> |
| places standards             | 230          | 179          | -51        |
| places électriques           | 6            | 6            | 0          |

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

## Mais est-ce suffisant ?

### Démarche d'accompagnement des collaborateurs dans une séquence Parcours type

**NB :** Ce parcours correspond à l'accompagnement type de tous les collaborateurs concernés par le projet. Il sera décliné et complété pour chaque Direction en fonction de ses enjeux propres et de ses spécificités



**Point de vigilance**

1. Les besoins métiers des équipes et les besoins individuels des salariés doivent être considérés en amont.
2. A postériori, des ajustements restent possibles.

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

## Mais est-ce suffisant ?



1

Je reçois la communication générale de présentation du projet dédiée aux managers, et je reçois dans la foulée le kit de présentation

Fin mai 2021

2

Je participe à un séminaire managérial de sensibilisation aux nouveaux modes de travail. Je définis à cette occasion les enjeux spécifiques de mon équipe et établis un plan d'action pour y répondre

M-3 avant emménagement LNV

3

J'organise la journée d'immersion au Lab avec mon équipe en fonction des enjeux que je souhaite adresser (agilité, nouvelles pratiques collaboratives, travail hybride, etc.)

M-2 avant emménagement LNV

Point de vigilance

S'assurer que les managers sollicitent bien leurs équipes pour participation aux Ateliers, et appel à volontaires pour les Ambassadeurs et Correspondants Transferts...

Et aussi...

- Des Ambassadeurs : en relai de son équipe et du projet.
- Des Correspondants Transferts : relais d'information entre son équipe et l'organisation du déménagement.

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

## Mais est-ce suffisant ?

« Il s'agirait d'un lieu témoin aménagé pendant la 1ère séquence du projet sur les dimensions d'un quartier, proposé à tous les salariés en fonction du cadencement des séquences travaux et de façon permanente ».



### Point de vigilance

1. De nombreuses salles de réunion, certes, mais exiguës.
2. Une concentration des postes de travail avec de nombreuses incidences sur les conditions de travail.
3. Les casiers individuels en plein milieu des zones de travail.

# #4 Approche RSE et accompagnement des salariés.

## Mais est-ce suffisant ?

### Affirmation de la Direction :

Un dispositif spécifique d'accompagnement RH, avec notamment une démarche de prévention des risques psycho-sociaux et d'amélioration des conditions de travail pilotée par la direction de l'environnement du travail et engagée avec une équipe pluridisciplinaire (préventeurs, SST, correspondants handicap et services sociaux des différents périmètres)...

### En réalité :

- Les RH, déjà en nombre insuffisant, vont devoir gérer les demandes de renseignements THS 2022.
- Les RPS devraient explosés car, hélas, aucune prévention primaire et aggravation des conditions de travail.
- Malgré la bonne volonté de tous, difficile de relevé ce défi

# En synthèse...

## LVN est un projet aux antipodes des objectifs affichés.

un taux de Flex fort qui, de fait, empêchera qu'une même équipe puisse être présente en un même lieu et à un même instant en dehors d'une salle de réunion,

une concentration des bureaux à l'encontre de la QVT qui provoquera des nuisances sonores et des risques Psycho Sociaux,

aucun service aux salariés de prévu à date qui pourrait redonner son attractivité au site,

un volet RSE prévu sous un angle recyclage et économique, mais aucune ambition et aucune action pour rendre le bâtiment moins énergivore, ou plus vert (ex : terrasse végétalisée...). De plus l'offre de parking vélos sera réduite de 20%.

Bref « un projet que l'on n'aurait pas du faire » (citation de l'architecte de Technologia)

# Mais alors qu'en penser ?

Est-ce un projet qui anticipe les grandes évolutions à venir chez Orange ?

Est-ce que le taux de Flex élevé anticipe une volonté de faire baisser fortement les effectifs ?

Départs en retraite, anticipation du TPS 2022, mobilités non remplacées, « ambition » -20% sur OFS...

Est-ce que l'absence d'attractivité œuvre aussi dans ce but ?

Est-ce que les services aux salariés et la QVT sont prévus à terme en lieu et place de services partis à la sous-traitance ?

Est-ce que le manque d'investissement et d'ambition limitée RSE est un signe avant-coureur d'une possibilité que la pérennité du site pourrait être remise en cause ?

En bref, c'est un projet qui soulève plus de questions que de réponses !

# Les négociations CFDT pour Le Nouveau Village

## a. Négociation sur les mesures d'accompagnement financier

pour les salariés qui vont se retrouver en zone tampon d'Orange Gardens durant 3, 6, ou 9 mois.

## c. Moratoire de déménagement.

A chaque fermeture d'un site en IDF, les salariés sont affectés sur Orange Village. Orange Village pourra-t-il accueillir tout le monde ?

D'autre part, certains sites comme Philippe Auguste ne ferment pas ; il est demandé à ces salariés de venir sur OV, et dans le même temps, il est demandé aux salariés d'OV d'aller sur Orange Gardens.

## b. Négociation sur un télétravail assoupli

(du fait des nuisances sonores à venir, proposition de 3 jours de télétravail à domicile, et 2 jours de télétravail sur site distant).

Cela a été fait sur le site parisien de Philippe Auguste pendant les travaux (les salariés ont été prévenus du jour au lendemain).

## d. Les services dédiés aux salariés sur OV :

il y a 5 CSE, et il est donc nécessaire de se concerter afin de négocier conjointement. Les possibilités de services seront restreints (surtout en ajoutant 40% de salariés en plus sur les bâtiments A, B, C, D, E).

Le CSE OFS a demandé à la Direction de s'occuper de la salle de sport: la Direction a répondu favorablement en accordant un budget de fonctionnement. Il n'est pas certain que la Direction mette à disposition des surfaces pour la salle de sport, cependant elle pourrait allouer un budget afin que les salariés puissent faire du sport à « l'extérieur ».

Merçi.

