

### Projet « Scale Up » Immobilier : Offensive « Flex Office »

En guise de « changement d'échelle », le projet « Scale Up » nous promet avant tout une réduction sur tout : nombre de salariés, espace de travail, ... Cette réduction prévue sera tellement brutale que les élus du personnel l'on renommé « Scalp », terme plus approprié à ce « Scale Down » pour les salariés, et leurs conditions de travail. L'objectif du « Scalp » immobilier est la réduction de 15% des espaces de travail (tertiaire) d'ici fin 2023, soit d'ici 3 ans. Depuis 2014, soit en 7 ans, ces espaces ont diminué de 5%. **En gros en 2 fois moins de temps, Orange se donne l'objectif de réduire 3 fois plus les espaces tertiaires : c'est dire la violence de ce plan !**

#### On entasse à Orange Garden

Contrairement à ce qui est dit dans le dossier présenté, il ne s'agit pas seulement d'un projet de mouvement d'équipe TGI du site d'Orange Gardens mais aussi, et c'est beaucoup plus grave, d'un **projet de densification des équipes dans des espaces réduits**, en ne respectant ni la distanciation physique, ni les conditions sanitaires élémentaires.

En effet, la Direction affirme qu'il y a 800 places libres, mais ça ne semble pas lui suffire, puisqu'elle profite du mouvement des équipes pour ajouter des postes. Ceci au plus grand mépris des conditions de travail, des RPS, des risques sanitaires qui, dans les années à venir, resteront certainement prévalent, et des besoins métiers.

Le dossier annonce la couleur : « Orange Gardens a été construit pour une capacité technique de 5 430 personnes (source : projet initial promoteur), et a été livré en 2016 avec 3 500 positions de travail. ». Avec cela, **la Direction laisse supposer qu'il y a déjà de quoi accueillir 2000 salariés de plus sur OG, alors de quoi se plaint-on !**

Quant à la restauration, la Direction affirme que ce n'était pas un problème, il faudra juste apprendre à se restaurer à 11h ou à 14h, car (oh surprise) nous déjeunons et aimons nous retrouver plutôt sur les mêmes créneaux. **La stratégie immobilière de l'entreprise serait de proposer des sites facilitants les échanges entre les collègues, et désormais on ne pourrait plus déjeuner ensemble entre 12h et 14h... cherchez l'erreur ?**

#### Une co-construction unilatérale...

Comment la Direction compte-t-elle inciter les salariés à retourner dans des ateliers de « co-construction » alors qu'elle balaye d'un revers de plan les heures passées par salariés, managers, préventeurs, RH dans ces ateliers avec lesquels elle a justifié les configurations pas toujours

appréciées et dont il ne restera que le souvenir de leur obsolescence programmée ?

**Quant aux marges de manœuvre de la « co-construction », les élus CGT ont bien compris que cela sera surtout celle d'apprendre à se passer des armoires, ou celle de choisir l'orientation de son bureau.** La Direction a répondu que la suppression des armoires répondait à une demande des salariés, ce qui n'est pas le cas à la lueur nos remontées. La Direction s'appuie donc sur quelques demandes improbables pour généraliser la disparition des armoires. **Et, comble de l'incohérence, cette densification des espaces privés d'armoires et probablement de vestiaires, permettrait de sécuriser les salariés face aux vols dans les Open-Spaces...**

**Pour la CGT, alors que beaucoup de collègues appréhendent le retour sur site et que la charge mentale est un vrai sujet, tout est fait dans la précipitation, ce qui ne fait qu'accroître la situation de stress !**

#### Flex Office à l'étude à Rennes...

La Direction nous a présenté le « Schéma Directeur de l'Immobilier de TGI » dans lequel sont passés en revue tous les sites de TGI. Ce document fait une référence laconique au projet « Scale Up » : « Scale Up immobilier : l'optimisation des baux est un sujet d'attention pour tous les sites et sera intégrée dans le schéma directeur ». **Nous voyons apparaître pour le site de « Rennes Atalante » la phrase inquiétante : « Le traitement des demandes d'accueil de nouvelles équipes sur le site est en cours d'étude ».**

La délégation **CGT** a rappelé que **le site était occupé à au moins 96% à son emménagement**, et donc le site est déjà plein comme un œuf. L'emménagement a eu lieu en février 2020 et aucune évaluation de l'utilisation des espaces de travail n'a pu être réalisée hors crise sanitaire.

**En guise de réponse la Direction se flatte que le site soit vu comme attractif par d'autres entités d'Orange, et confirme bien que ces études sont en cours, ainsi que la mise de place de « Flex Office » sur le site de « Rennes Atalante ».**

La **CGT** rappelle ses revendications pour tous les projets immobiliers :

- **Une position de travail fixe attribuée à chaque salarié ;**
- **L'application des normes Afnor pour les espaces de travail (acoustique et surface au poste) ;**
- **La prise en compte des situations de handicap dès le démarrage du projet ;**
- **La prise en compte complète des impacts environnementaux des projets immobiliers.**

## Des médecins qui partagent nos inquiétudes ...

Lors de la présentation du rapport annuel des médecins du travail de TGI, **ceux-ci se sont étonnés que la Direction ait continué en pleine épidémie à conduire ses réorganisations et projets immobiliers, comme si de rien n'était.** Les médecins ont averti la direction : « Il ne faut pas négliger l'impact fort que ces réorganisations peuvent avoir sur les salariés concernés déjà fragilisés par la crise ». Les médecins ont également pointé l'éloignement des salariés de leurs collectifs et des structures de soutien, qui auraient dû conduire au report des réorganisations. **Le rapport s'inquiète par ailleurs d'une « charge de travail qui s'est intensifiée pour beaucoup de salariés, avec un nombre de réunions plus important, souvent sans pause » et des risques « d'épuisement ou de désengagement professionnel ».**

Ces inquiétudes des médecins rejoignent les alertes menées depuis des mois par les élus **CGT** à la direction : il est temps que celle-ci cesse de faire l'autruche !

## Stratégie de l'Innovation : R&D ou Innovation ?

La **CGT** a rappelé les termes de la réglementation : pour prétendre à toucher du CIR (Crédit Impôt Recherche), l'employeur doit réaliser une information-consultation sur la stratégie de R&D de l'entreprise. Or depuis 2015, la Direction se limite à une information/consultation sur « l'Innovation ». **La CGT rappelle que ceci pourrait être considéré comme de la fraude fiscale, l'employeur réalisant une demande à laquelle elle sait ne pas avoir droit...**

Le dossier présenté annonce une nouvelle réorganisation, qualifiée de « simple ajustement » par la Direction. En gros, la Direction parle de créer trois domaines d'innovation pour chapeauter les 8 portefeuilles d'innovation actuels.

La confusion des genres entre Recherche et Innovation perdure : quand des Domaines de Recherche structurants existent, la terminologie de « domaines d'innovation » ne portera-t-elle pas à confusion, surtout quand M. Trabbia considère la Recherche comme partie intégrante de l'Innovation en dépit du Manuel de Frascati (*Définitions des opérations de R&D éligibles au CIR*) et de celui d'Oslo (*Définitions d'une innovation*) ? Cela est d'autant plus préoccupant car la distinction entre R&D et innovation guide le droit au CIR...

## Cheminées verticales ou horizontales ?

On observe que depuis 2014, les réorganisations se succèdent : « Nova+ », « Odysée », « Vanille », et une nouvelle « sans nom », soit une tous les 2 ans. Les 3 premières avaient pour objectif de mettre en place un pilotage transverse face à des cheminées verticales. Les 2 premières ont échoué, et il est trop tôt pour évaluer « Vanille ». **A présent, nous assistons à la création de cheminées horizontales... Pour la CGT, ce n'est pas bien grave car l'espérance de vie de cette organisation ne devrait pas être supérieure à celle de ses aînées...**

## Innovation et Environnement ?

Pour la **CGT**, il manque dramatiquement à la vision et la stratégie de l'innovation présentée cette composante environnementale. Ce qui laisse craindre au final à un triste et usé « greenwashing ».

**Pour la CGT, nous revendiquons l'évaluation de l'empreinte écologique de tout projet avant son démarrage comme le prône une vraie démarche d'« éco-conception ».**

## CODIV TGI ou COVID TGI ?

M Rozes (Directeur TGI Innovation Strategy), nous affirme que certains salariés estiment que la stratégie n'est pas claire, **pour la CGT stratégie de l'entreprise est au contraire claire : réduction massive d'emplois (sans véritable raison économique), et désengagement de la R&D (il y a 15 ans : 500 millions € R&D, et aujourd'hui moins de 100 millions).**

## Du côté des ASC (Activités Sociales et Culturelles) Lancement prochain des prestations !

Il est apparu plus judicieux aux élus de lancer les prestations **ASC 2021 sur un nouveau système d'information plus convivial et plus interactif.** L'ouverture des prestations est ainsi prévue avant la fin du mois de mai.

En l'absence d'un président de la commission ASC, **les élus de la CGT (trésorière et trésorier adjoint) se sont de nouveau fortement impliqués afin que les prestations Noël et aide à la rentrée scolaire soient validées par les élus du CSEE et soit disponibles dès le début de l'été.**

## Le Bonheur est-il dans le café ?

En ce mois d'Avril, les salariés de TGI ont eu le « plaisir » de recevoir dans leurs boîtes aux lettres une petite boîte jaune qui contenait une dizaine de capsules Nespresso. **Nous avons rappelé à la Direction que tous les salariés n'ont pas ce type de machine à capsules. Ce cadeau ne fera donc qu'augmenter un peu plus l'impact environnemental désastreux de ce type de capsules pour le café.**

De plus, dans un élan de générosité la Direction a fait appel pour ce « cadeau » à « Café Joyeux », une entreprise employant des personnes en situation de handicap. Mais après une petite recherche, nous avons été très surpris de constater que **la fondation propriétaire des « Café Joyeux » est ouvertement d'inspiration catholique et a des liens avec des mouvements réactionnaires** luttant notamment contre l'avortement et les droits des homosexuels...

**Pour la CGT nous avons demandé que l'entreprise « Café Joyeux » soit supprimée des bénéficiaires des dons de « l'arrondi sur salaire ». Pas de réponse de la Direction.**

A la **CGT**, en tant que laïques, nous ne sommes donc pas opposé aux pratiques religieuses, mais nous combattons tout prosélytisme religieux, et d'autant plus dans notre entreprise. Les salariés doivent pouvoir avoir confiance dans leur employeur sur les choix solidaires qui leurs sont donnés, sans s'inquiéter si cela va promouvoir directement ou indirectement telle ou telle mouvance.