



Déclaration préalable :	1
Bilan logement 2020	1
Programme de réaménagement du site Orange Village : vision 2023	2

Le mardi 29 juin s'est tenu le CSEC extraordinaire dédié à l'approbation des comptes de l'instance (cf. [dossier](#)).

Si la CFE-CGC aurait souhaité féliciter le trésorier pour la qualité de son rapport, la lecture du document soulève pour autant quelques questions.

Le premier élément nouveau dans cette première année de gestion est le chapitre « **associations historiques** » qui pose plusieurs difficultés.

Le deuxième point concerne le débat initié par des OS sur la nécessité d'**augmenter les ressources du CSEC en AEP**, alors que celui-ci dégage un résultat positif de 300k€ soit environ 1/3 de ses ressources, sans justifier autre chose qu'une augmentation des réunions et des charges pour les transcriptions.

Troisième sujet : pas de trace dans la **compta analytique des AEP d'une action de communication**. Pourtant la date de sortie de SoCsec début janvier 2021 nous laisse à penser que ces sommes ont dû être engagées en 2020.

Un quatrième sujet concerne la **politique ASC et les moyens qui y sont associés**. L'année 2020 a évidemment connu une réduction forte du volume de prestations servies par le CSEC à ses bénéficiaires, puisque les vacances enfant ont subi un net recul. Néanmoins les frais de fonctionnement sont restés à un fort niveau (27% hors associations historiques, 50% du montant des prestations « Retraités » versées). Il serait plus que temps d'arrêter les frais et de retourner aux fondamentaux : reverser le maximum de prestations au maximum de salariés.

Enfin dernier point concernant un **rapport de la commission des marchés** qui n'a pas pu être contrôlé par le Commissaire aux comptes bien que le Code du travail l'exige. Il semble qu'en 2020 près de 13 millions de budget ASC ont été dépensés sans que la commission ait été consultée. Nous demandons un audit externe du fonctionnement de cette commission afin d'avoir la certitude qu'elle fonctionne en toute indépendance et avec la sérénité nécessaire.

Les élus CFE-CGC demandent au bureau du CSEC de mettre en œuvre un plan d'action pour revenir dans les règles communes fixées par la loi, et au commissaire aux comptes d'effectuer sa mission de contrôle conformément aux règles de sa profession.

► [Notre intervention](#)

Déclaration préalable : NAO, assises de la rétribution...

La CFE-CGC a toujours demandé que la Négociation Annuelle Obligatoire se fasse sur un périmètre plus large comprenant l'ensemble des éléments de rétribution pour que la négociation porte sur l'augmentation réelle du pouvoir d'achat des personnels (à commencer par le net perçu sur les fiches de paye).

Plus de pouvoir d'achat aujourd'hui, plus de justice demain : si la DRH consentait à la mise en œuvre des mesures que la CFE-CGC propose, le pouvoir d'achat des personnels augmenterait de près de 2% et de près de 2,5% pour les bas et moyens salaires. Pour la première fois depuis 5 ans, l'accord sur la NAO ne serait pas le symbole d'un ruissellement vers le haut mais d'un juste rééquilibrage avec la garantie d'une révision de l'accord en cas de hausse durable de l'inflation.

De plus, la CFE-CGC Orange réitère sa proposition d'ouverture d'assises de la rétribution et du pouvoir d'achat avec les représentants des personnels de la maison mère et des filiales qui permettraient :

- ♦ de faire le point sur toutes les sources de complexité inutile ou d'iniquités ;
- ♦ d'identifier les sujets précis sur lesquels il est possible d'ouvrir des négociations, ou qui peuvent s'intégrer aux négociations habituellement pratiquées au sein du Groupe (NAO salaires, protection sociale, intéressement et participation...), avec l'objectif, chaque fois que possible, de corriger les inégalités et/ou de simplifier les règles ;
- ♦ d'améliorer chaque fois que nécessaire l'information délivrée aux personnels.

► [Notre déclaration](#)

Bilan logement 2020

Rapport de la commission Information et Aide au Logement

La participation d'Orange à l'effort de construction, la PEEC, est à hauteur d'une quote-part minimum de 0,45 % des rémunérations des salariés de l'an dernier. Elle atteindra 18 734 285 euros, globalement comme les années précédentes, et sera versée à Action Logement.

2 902 « services » ont été rendus pour un montant de 9 887 577 euros :

Résultats 2020 en augmentation par rapport à 2019 : hausse des prêts « accession » à près de 2 888 000 euros et des aides Mobili-Jeunes à 1 921 200 euros.

Forte baisse de la valorisation des ménages logés. Le Covid-19 a fait baisser le nombre de déménagements de manière importante. Les logements ne se libérant pas, il a été difficile de trouver des appartements libres pour les salariés.

Services rendus	2019	2020
Prêts accession	2 151 000	2 888 000
Prêts travaux	1 071 926	877 705
Aides Loca-Pass	88 196	43 946
Aides Mobili-Pass	525 565	604 098
Aides Mobili-Jeunes	376 800	1 921 200
Valorisation ménages logés	5 417 000	3 303 000
Aides pour difficultés	144 323	249 628
Total	9 774 810	9 887 577

Perspectives 2021

PEEC : pour la 1ère fois, baisse du montant → 17 464 658€

Prêts accession : le conseil d'administration d'Action Logement a décidé que le prêt « accession » de 40 000 euros à un taux de 0,5 %, ne serait désormais plus accordé que pour l'acquisition d'un logement neuf ou d'accession sociale, alors que 80 % des salariés d'Orange pouvaient bénéficier de ce prêt pour acheter aussi dans l'ancien Désormais.

Prêts travaux : 10 000 euros quel que soit le type de travaux, mais son attribution est conditionnée à une enveloppe.

Logement locatif, familles logées : objectif 2021 reste 620 familles logées. Pas atteint en 2019 ni en 2020.

Information sur les offres de logement mise en ligne sur les sites d'Orange. Les programmes de logements neufs d'Action Logement (en locatif comme en accession sociale à la propriété) mis en ligne sur Anoo logement dès réception. Information également relayée sur les différents sites Orange par les moyens jugés les plus appropriés en local : push-mail, affichage sur le site des unités, mise en ligne sur un site dédié...

Or, il n'existe plus de suivi en CSEE et il est donc difficile de savoir ce qui est communiqué sur les différents périmètres.

Position de la CFE-CGC Orange

Comme en 2019, la CFE-CGC Orange s'inquiète de la baisse des attributions de logements.

L'objectif de 650 salariés logés est loin d'être atteint, la crise COVID n'ayant certes pas facilité les choses.

Pour la CFE-CGC Orange l'offre de logements proposée n'est plus en adéquation avec la forte demande et ne répond pas non plus au besoin de proximité du lieu de travail comme par exemple Bridge. Quelle solution peut-on offrir à nos salariés, à bout de force parfois.

Il semble urgent de mettre à disposition un parc dimensionné qui réponde aux attentes des collaborateurs.

Enfin, concernant Action Logement, la CFE-CGC Orange rappelle sa demande d'obtenir la transparence de l'algorithme d'attribution des logements, les acteurs de la Sphère Publique se devant de rendre leurs algorithmes transparents et accessibles à tous les citoyens.

A l'heure de l'Intelligence Artificielle (IA), la transparence des algorithmes dans la sphère publique est essentielle pour notre démocratie : la CFE-CGC Orange a saisi la CNIL pour qu'elle intervienne.

► [Notre courrier](#)

Programme de réaménagement du site Orange Village : vision 2023

Principes directeurs d'aménagement :

- Offrir une variété de positions de travail individuelles et collaboratives en libre choix en fonction des activités quotidiennes
- Mutualiser les espaces collectifs
- Un environnement de travail partagé dynamique, adapté aux spécificités métiers et propre aux équipes avec un équilibre entre positions individuelles et collectives
- Un environnement de travail organisé par quartier et mutualisé au sein des étages et des bâtiments
- Une implantation des équipes qui favorise les liens fonctionnels de proximité entre directions métiers

A horizon 2023, l'ambition est d'offrir un nouvel environnement de travail qui connecte les directions métiers, les activités et les espaces grâce à des espaces de travail qui sont adaptés à chaque pratique de travail.



Un environnement qui offrirait entre 1,5 à 2 positions de travail ergonomiques pour chaque salarié (individuelles et collaboratives, formelles et informelles), selon les bâtiments et les espaces.



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

1^{er} trimestre 2022

■ Séquence 1

2^{ème} à 4^{ème} trimestre 2022

■ Séquence 2

■ Séquence 3

2023

■ Séquence 4

■ Séquence 5

■ Séquence 6

BÂT A		BÂT B		BÂT C		BÂT D		BÂT E		BÂT F	
R+8	DCOM									R+9	GPS+ DF2S
R+7	DCOM	R+7	EM OF + OPERATIONS + DF2S + DGP	R+7	DGP + SMS	R+7	DEF + DF2S			R+8	DTSI DSI
R+6	DCOM RSE + DGP + DSI + DJ	R+6	DGP + RH + DF2S + Direction sécurité	R+6	DGP DEF	R+6	DGP + DTSI			R+7	DTSI DIF + DISU + DTRS
R+5	DGP DF2S	R+5	DGP + DTRS	R+5	DGP	R+5	DGP + DF2S			R+6	DEF DIGITAL DSI E
R+4	DTRS + SG DRG + DGP + OWF	R+4	DTRS	R+4	DEF + DSI + DGP	R+4	DGP + DSI RCGP AGILE			R+5	DEF DIGITAL DSI E
R+3	DTSI DTRS + DIF	R+3	DGP Projet LNV Aucun travaux	R+3	DEF + DGP	R+3	DTSI + DSI + DTSI RH			R+4	DSI E
R+2	DTSI DTRS	R+2	SMS + DSI DCG + DTSI DTRS	R+2	DEF + SMS	R+2	DGP			R+3	DTSI DSI
R+1	DF2S + DCOM DEF COM	R+1	RHF + DF2S	R+1	DEF + SMS + OWF WIN	R+1	RHF DGP + DGP + DEF + SCE OBS			R+2	DO
RDC	DTRS	RDC	Accueil, auditorium, showroom,	RDC	RHF DSG	RDC	RHF + DF2S			R+1	RHF
										RDC	RHF DTM DFC
											FM+DISU

Macro zoning - Positionnement des équipes en cible

1^{er} trimestre 2022

■ Séquence 1

2^{ème} à 4^{ème} 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	OF EM + DGP	R+7	RHF + SG	R+7	DEF RH ET FINANCE		
R+6	DGP + Dir Sécurité	R+6	FINANCE	R+6	GPS	R+6	SMS		
R+5	Non concerné ½ plateau LNV	R+5	OWF + DGP	R+5	DGP WHA*	R+5	SMS + DEF EM	R+5	SMS
R+4	DGP + DSI DFY	R+4	OL + DGP	R+4	DTSI	R+4	DEF	R+4	DEF
R+3	DTSI DTRS	R+3	DGP Non concerné par travaux	R+3	DSI	R+3	DEF DC2P + SCE/OBS	R+3	DEF DFP + DEF DC2P + SCE/OBS
R+2	DTSI DTRS	R+2	DTRS + DSI	R+2	DTSI DISU + DSI	R+2	DSI E + DEF DIGITAL	R+2	DEF DC2P + 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 MÉDICAL /SYNDICATS/CSE Atelier Facility management	RDC	Accueil, auditorium, showroom,	RDC	MES /DISU	RDC	ASSISTANCES SOCIALES COURRIER/Grande salle du CSE	RDC	CSE /SYNDICATS
					RESTAURATION Projet connexe				RESTAURATION Projet connexe

Position de la CFE-CGC Orange

A la lecture de l'ordre du jour de cette séance nous avons été surpris d'y trouver l'ouverture de l'information/consultation sur le programme de réaménagement du site Orange Village.

Non que le CSEC ne doive pas être concerné par ce dossier, bien au contraire, celui-ci impactant 5 CSE, avec le réaménagement de l'un de nos sites les plus importants et des modifications importantes des conditions de travail des salariés concernés.

Nous ne nous attendions pas à ce que ce dossier soit inscrit par l'entreprise dans un ordre du jour non signé par le secrétaire, et en l'absence annoncée d'organisations syndicales ayant expressément demandé à ce que le dossier soit porté en CSEC.

Nous tenons à rappeler à toutes fins utiles l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES d'Orange et son article 13.2.1.3., qui signifie que rien ne justifierait la suspension des consultations et/ou des expertises dans les CSEE au motif que l'information/consultation du CSEC débute ce jour.

Une communication claire de l'entreprise à ce sujet serait nécessaire pour éviter toute confusion.

Difficultés remontées :

- L'organisation du travail induite par ce projet qui alternera flex-office et télétravail à domicile.
- L'expression des salariés sur ce projet. Trop peu de salariés à ce stade se sont exprimés sur ce projet et les questions posées dans les ateliers sont essentiellement techniques : rangements, micro-onde, douche, salle de sieste, baby-foot, armoires sécurisées... (rien de nouveau

avec les open space) alors même que des sujets autour du travail collaboratif, la cohésion du collectif de travail mise en avant sur ce projet n'ont même pas été évoqués avec les 1^{ers} concernés.

- Le recensement des besoins individuels des salariés soit sur site en flex, soit en télétravail à domicile en tenant compte de la spécificité de certains métiers qui nécessiteront des aménagements particuliers non standards (doubles écrans par ex...)
- Et enfin les impacts psychosociaux sur ce projet : rien à ce stade sur une analyse sérieuse desdits risques.

Au-delà du calendrier imposé par Orange France, la CFE-CGC souhaite que les spécificités métiers de chaque entité impliquée soient prises en compte.

De plus, il ne s'agit pas d'une simple réaffectation de m2 sur le site d'Arcueil. Les bureaux individuels disparaissent, ce réaménagement s'accompagne d'une nouvelle organisation du travail (accélérée par la crise sanitaire) qui n'est pas prise en compte dans ce projet surtout en ce qui concerne les impacts sur les personnels... D'autant que, sur la méthode, la Direction refuse d'aborder ces points en phase 1. Or en phase 2 (micro-zoning), non seulement nous n'avons aucun engagement de la Direction sur son intention de les aborder mais il sera trop tard pour analyser l'ensemble de ces sujets, le projet sera totalement ficelé et les C2SCT concernées n'auront plus aucune marge de manœuvre sur d'éventuelles contre-propositions qu'elles pourraient faire.

Nous demandons à la Direction qu'elle nous communique la liste et noms des salariés impactés par ce projet afin que les élus des C2SCT puissent avoir leurs propres feedback terrain en consultant et questionnant les salariés sur ce projet.

Déclarations intégrales, ... Consultez les notes de séance

Vos élus :

Sylvain **BESSE SCE/OGSB** ; David **COUCHON TGI/OLS** ; Michel **DANA SCE/OGSB** ; Laurent **DELAVIGNE AENC** ; Philippe **DROUET SCO SE** ; Fabien **ESNAULT DTSI/DERS** ; Jérôme **WARTEL AE SO** ; Jean-Louis **JOUVANCEAU UI AFFAIRES** ; Hubert **LEMARQUAND DOC/DISAS** ; Frédérique **LIMIDO, FS&F** ; Franca **LOSTYS, OFS** ; Sylvie **NET WIN/OINIS** ; Bouchra **OUELHADJ DGP/DD**

Votre représentant syndical : Maxence **D'EPRÉMESNIL TGI/OLR** ;

Les dossiers présentés lors de ce CSEC sont disponibles sur Alfresco, CSEC juillet 2021

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants.

À ne pas diffuser.