



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail : Rapport PEC 2022.....	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail : Bilan social 2022.....	2
Modalités d'organisation des astreintes Vaucluse Drôme Ardèche et de l'Environnement Technique Drôme Ardèche de l'Unité d'Intervention Provence Rhône Méditerranée.....	3
Adaptation des modalités d'organisation des astreintes Réseaux Structurants de l'Unité d'Intervention Auvergne Rhône-Alpes.....	3
Libération de 2 étages du bâtiment SKY56 et réaménagement des espaces du campus Orange Lumière.....	3

Lors du CSE du 28 Juin la CFE CGC Orange a alerté la direction suite à sa décision unilatérale de fermer certains sites tertiaires le 14 Août prochain sous couvert de sa politique RSE.

Retrouver l'intégralité de notre déclaration : [Déclaration préalable CFE CGC Orange](#)

Politique sociale, emploi et conditions de travail : Rapport PEC 2022

Sur le périmètre social, l'effectif en Equivalent Temps Plein CDI a diminué en 2022 de 9,1% par rapport à 2021 et correspond à la fourchette « mini » des prévisions de la prospective pour l'année 2022. Cette évolution est cependant différente suivant les structures d'activités et répartie, avec

une augmentation de 26,1% sur les « Activités transverses » liée à l'intégration de la Direction des Services Généraux ainsi que des baisses allant de 52 personnes sur les « Ventes et Services Entreprises » à 141 personnes à la « Distribution Grand Public ».

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC Orange dénonce le fait que la seule feuille de route de la direction soit la destruction des emplois au sein d'Orange et plus précisément aux bornes de la DO GSE. En effet des bassins PEC voient leurs effectifs diminuer de 14,6%. En plus de perdre 9% des effectifs il y a une perte également des compétences, il n'y a plus de transmission du savoir faire car d'une il n'y a plus d'embauches et seuls les sous – traitants recrutent.

Les délocalisations qui s'accroissent un peu plus sont une alternative à la réduction des coûts mais au final est ce si rentable de les déplacer à l'international ? Cela pose des questions sur l'efficacité opérationnelle et organisationnelle.

Les gains de productivité mis en avant pour expliquer les recrutements moins nombreux par exemple ou la baisse de l'emploi à la Relation Clients ou l'innovation ne sont pas chiffrés. Au-delà des gains de productivité liés à l'automatisation, à l'industrialisation et l'Intelligence Artificielle, la direction déploie depuis plusieurs années des méthodes de gestion et d'organisation dites agiles qui ne sont pas sans conséquence

sur le niveau de l'emploi, l'intensité du travail, la charge de travail.

La CFE CGC Orange s'interroge à savoir si la Direction de la DOGSE est devenue une simple exécutante des décisions venant de Paris ?

Ou bien dispose-t-elle encore de marges de manœuvre qui permettrait aux salariés d'Orange de survivre dans leurs bassins d'emplois ?

Pour la CFE CGC Orange, il est urgent de réinternaliser les activités en se donnant les moyens d'être une entreprise attractive pour les jeunes.

La régulation de la charge de travail ne fait l'objet d'aucune prévisions, la situation s'aggrave. Ce n'est pas aux managers de proximité de s'organiser face à la baisse des effectifs. Ils ne disposent d'aucune marge de manœuvre.

A quand un vrai plan stratégique pour pérenniser l'emploi sur la DO GSE ?

Bilan social 2022

L'année 2022 se caractérise principalement par les points suivants :

- Une baisse de l'effectif social de -8,1%
- Les recrutements externes : 84 recrutements ont été réalisés pour nous adapter aux évolutions, garantir le maintien de nos compétences au regard de la baisse des effectifs et respecter les engagements de l'entreprise.
- Le taux de féminisation continue sa progression pour s'établir à 40,2% sur l'effectif social (vs 40% en 2021, +0,2 points) grâce aux départs en retraite moindre concernant les femmes et également aux recrutements de femmes.
- Une légère baisse de l'âge moyen (47,9 ans) pour la quatrième année consécutive sous l'effet des recrutements externes conjugués aux départs.
- Le développement des compétences reste une priorité avec un pourcentage de salariés formés dans l'année qui atteint près de 104%. Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est de 6,5%.
- Baisse du télétravail : baisse plus marquée sur le télétravail occasionnel (-16,9% vs 2021) en raison de l'arrêt des mesures liées à la crise sanitaire de COVID que sur le télétravail régulier (-6,3% vs 2021). ▪ 36% des cdi actifs sont des télétravailleurs réguliers.

Analyse de la CFE-CGC

Le volume de recrutements externes bruts a augmenté de 17% par rapport à l'année précédente, passant de 72 à 84 recrutements externes. Ces recrutements externes concernent principalement les catégories C et D, qui représentent respectivement 50% et 35% des recrutements externes. La CFE CGC Orange déplore que les documents fournis ne donnent pas de détails supplémentaires sur les caractéristiques spécifiques des recrutements externes, tels que les profils recherchés, les secteurs d'activité concernés.



Organisation des astreintes Vaucluse Drôme et de l'Unité d'Intervention Auvergne Rhône-Alpes

L'astreinte permet d'assurer la surveillance et l'intervention des installations de communication en dehors des heures d'ouvertures des services et ceci afin de garantir la continuité des services offerts. Cette continuité s'opère dans le respect de la protection de la santé et de la sécurité de nos personnels.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. 3 éléments :

- Le temps d'attente n'est pas du temps de travail effectif, doit être comptabilisé comme du repos.
- Le temps de trajet (pour se rendre sur le lieu d'intervention) est du temps de travail effectif.
- Le temps d'intervention est du temps de travail effectif.

Analyse de la CFE-CGC

Ce dispositif est cadré par [une décision FTSA du 21 décembre 2005](#). Les principes de rétribution associés aux temps d'attente ont évolué pour [la dernière fois en 2008](#). Depuis, rien n'a bougé. L'inflation a crû de 20% depuis 2008. Et en prenant la NAO comme référence sur cette même période, le pouvoir d'achat des salariés, hors astreinte, a augmenté de 41%.

Dans les 2 cas, la CFE CGC Orange a voté contre le projet d'adaptation des modalités d'organisation des astreintes. La communication n'empêche pas le ressenti négatif des salariés.

Une fois de plus ce sont les salariés à faible pouvoir d'achat qui seront le plus impactés alors que le secteur s'élargit et la fatigue augmente.

La CFE CGC Orange ne comprend pas qu'un avis soit demandé aux élus dans ce CSE alors que les résultats des négociations financières ne sont pas connus.

La CFE CGC Orange revendique :

- Un dispositif de sortie d'astreinte individuelle, activable par le salarié après échange managérial pour répondre aux enjeux de l'équilibre Vie professionnelle/Vie personnelle du salarié.

- Un dispositif de sortie d'astreinte collectif suivant des modalités communes sur tout le périmètre impacté.
- La prise en compte la pénibilité des astreintes dans les aménagements de fin de carrière.
- L'actualisation et l'harmonisation des règles d'application des astreintes pour les rendre disponibles à tous les types de contrats de travail (par exemple, les récupérations d'heure, pour les contrats « CEA », l'activation du repos compensateur en cas de jour férié.

Libération de 2 étages du bâtiment SKY56 et réaménagement des espaces du campus Orange Lumière

Lors de la présentation du Plan schéma Directeur de l'immobilier (PSDI) du périmètre GSE en CSE du 14/12/2022, la Direction évoquait une étude concernant le SDIT de LYON qui prévoyait la possibilité de libérer les étages 6 et 7 de SKY 56.

SKY 56 est un des deux sites composant le Campus Lumière. Ce campus comprend :

- SKY 56, bâtiment locatif, dont nous occupons 8 étages : installation en 2019
- Lacassagne, bâtiment propriétaire, que nous occupons en totalité : installation en 2020

Ce campus compte aujourd'hui 3 358 occupants, avec un taux de fréquentation inégal, qui a fortement décliné, à la suite de l'augmentation du télétravail et à l'émergence des organisations dites hybrides dans la période post-COVID.

Le bail de location de SKY 56 inclut la faculté de résiliation des étages 6 et 7 à échéance du 2 février 2025.

le projet prévoit :

Le repositionnement sur SKY 56, sur les étages 8, 9, 10, 11 et 12 des équipes de

- USC GSE, UI AURA, DSG
- OWF (y compris l'équipe en provenance de Maisons Neuves)
- DTSI (SI, DISU, Vision 360)
- INNOVATION
- Création d'un espace accueil au 13ème étage

Le repositionnement sur Lacassagne de

- L'équipe A2P GSE, proche des autres équipes DEF
- De 4 personnes de l'équipe BLI sur Lacassagne

Le démarrage des travaux doit intervenir à partir de décembre 2023 par phasage.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC Orange rendra un avis motivé à l'issue des travaux de la Commission Santé et sécurité (CSSCT).



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [CFE-CGC DO Grand Sud Est](#)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC



