

SOMMAIRE

Projet d'évolution et de mutualisation de l'Immobilier et des Services Généraux	1
New Noisy : projet de prise de bail du site Capitole	2
Arrêt d'exploitation des boutiques Montrouge, Vincennes, Paris Passy et Noisy les Arcades	2
Déménagement DSCE de Toulon La Garde vers Toulon Castigneanu	3
Réaménagement Arcueil Orange Village et déménagement des équipes DSCE et A2P IDF	3
Rapport Annuel sur la situation comparée de l'emploi et de la formation Femmes/Hommes en 2023	4
Rapport Annuel sur l'emploi des personnes en situation de handicap en 2023	4
Dépassement prévisionnel du contingent des heures supplémentaires 2024	5

PROJET D'ÉVOLUTION ET DE MUTUALISATION DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES GÉNÉRAUX

✓ Information

Suite au recueil d'avis du CSEC (Comité Social et Economique Central) du 19 juin dernier, l'organisation cible pour l'Immobilier et les Services Généraux en France a été présentée lors de ce CSE de septembre.

Le modèle s'inscrit dans le cadre du NME (Nouveau Modèle Entreprise) et propose une nouvelle répartition entre les activités « régaliennes » (définition de la Politique Groupe) et opérationnelles (services de gestion du patrimoine immobilier et services d'exploitation sur les sites). En termes d'organisation, 2 Centres de Services (CS) sont créés pour déployer et mettre en œuvre ce que la Politique Groupe décide dans le domaine :

- Le CS Services Généraux et Immobiliers regroupe 950 salariés. Il est dédié aux services d'exploitation sur les sites : maintenance et exploitation, pilotage des études et des travaux d'aménagement, services généraux et services aux salariés France avec un fonctionnement territorial par DO. Les DSG de DO existantes

deviennent ainsi des DSGI, I pour Immobilier (DSGI IDF, DSGI GSO, DSGI GO, DSGI GSE et DSGI GNE).

- Le CS Real Estate (Immobilier Corporate) avec une centaine de salariés, est consacré à la gestion du patrimoine immobilier : conseil sur la stratégie immobilière, flux immobiliers (cessions, acquisitions, prises de bail et libérations...) et à la gestion locative des immeubles. Il est rattaché au Secrétariat Général et est en interface avec le CS (CS SGI).

Cette réorganisation est mise en œuvre dès octobre et concerne 1090 salariés. Notre DO Ile de France accueille une centaine de nouveaux salariés transférés d'Orange Innovation, SCE ou Orange Wholesale.

Comme pour chaque réorganisation, les points de vigilance portent sur l'organisation du travail (nouveaux processus, changements de responsabilités, outils, charge de travail), sur les compétences (perte de compétences et d'expertises, évaluation,

développement), les collectifs de travail avant/après la mise en œuvre du projet (sentiment d'appartenance, proximité managériale, situations individuelles,...) et sur

l'insécurité socio-économique induite (faible confiance en la stratégie de l'entreprise, manque de visibilité sur le projet, accompagnement au changement, cumul de plusieurs réorganisations passées, ...).

NEW NOISY: PROJET DE PRISE DE BAIL DU SITE CAPITOLE

✓ Information

Le projet *New Noisy* s'inscrit dans le cadre de l'actualisation d'avril 2024 du SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial) de la DO IDF présenté en Septembre 2023.

Il vise à regrouper au début du T3 2025 des équipes de 4 périmètres sociaux sur le site Capitole à Noisy-le-Grand (293 salariés au total : DO IDF (152 salariés de DE, DSCE, DSG SN), DTSI (V360, SI, DI2E, DOR et DTR), Fonctions Corporate (CSRH) et OFS (DME). Le regroupement de ces équipes sur 2 étages de Capitole permettra de libérer en décembre 2025 le site Bagnolet Eastview et partiellement les sites Archives (par ses occupants tertiaires) et Prisme Villejuif (occupants DTSI).

Plusieurs questions attendent une réponse de la Direction : nombre de places de parking disponibles (Personnes à Mobilité Réduite, véhicules de service), de bornes de recharge pour véhicules électriques, de

restauration (RIE -Restaurant Inter-Entreprises – subvention, titres restaurant).

Capitole est un immeuble multi-occupants qui a l'avantage d'être proche du domicile d'un certain nombre de salariés et répond ainsi à leurs souhaits du maintien d'un site dans l'est parisien.

Pour autres points positifs, il est situé à 300 mètres du Pôle Noisy Mont d'Est et à proximité des axes autoroutiers A4 & A86. Il est accessible en transports en commun via le RER A.

Le projet a été voté à la majorité. Son instruction se poursuivra en 2025 et donnera lieu à de nouvelles présentations.

La CFE-CGC Orange restera très vigilante à l'aménagement du site et aux conditions de travail des salariés. La bonne prise en compte de l'aggravation du temps de trajet pour les salariés les plus éloignés du site sera suivie avec une attention particulière.

ARRÊT D'EXPLOITATION DES BOUTIQUES MONTROUGE, VINCENNES, PARIS PASSY ET NOISY LES ARCADES POUR LE S1 2025

✓ Consultation

Ayant constaté l'absence d'informations précises et détaillées sur les mesures d'accompagnement des 34 salariés concernés, d'analyse sur les impacts économiques, sociaux et organisationnels, les élus du CSE DO IDF ont unanimement exprimé leur

impossibilité de rendre un avis éclairé sur le projet de fermeture des boutiques de Montrouge (92), Vincennes (94), Paris Passy (16ème) et Noisy-les-Arcades (93) prévue pour le premier semestre 2025.

DÉMÉNAGEMENT DSCE DE TOULON LA GARDE VERS TOULON CASTIGNEAU

✓ Information

35 salariés sont concernés par ce projet de déménagement. Après une phase de travaux, ils rejoindront en octobre 2025 les 149 autres salariés (multi-entités) déjà présents sur le site Toulon Castigneau ; 10 salariés de la Direction Entreprises suivront ultérieurement.

Le temps de trajet est le point sensible du projet : le site est situé à 14 km de La Garde et 77% des salariés verront leur temps de trajet domicile/travail augmenté. Le calcul du temps de trajet réalisé par la CFE-CGC Orange montre une divergence de résultats avec celui de la Direction du projet. En effet, la Direction ne prend pas en compte :

- Pour ceux qui viennent en voiture : un parking intérieur au site existe mais ne comporte que 70 places, le parking extérieur au site (Palais des Sports) demande 6 minutes de marche à pied pour atteindre l'immeuble.
- Pour ceux qui utilisent les transports en commun : 8 minutes de marche à pied entre la station de tramway et le site.

Focus parking intérieur au site :

- Seulement 4 places destinées aux PMR (Personnes à Mobilité Réduite) et 5 places pour les véhicules d'intervention sur les 70 places disponibles. Pour les salariés, plus des 2/3 vont devoir passer au parking extérieur au site (Palais des Sports) en accès à sens unique et souvent saturé (ce qui nécessite d'en sortir et de faire un second tour pour trouver une place, soit 10 à 20 minutes en plus).
- Nombre de bornes de recharge pour véhicules électriques insuffisant (et aucune sur le parking du Palais des Sports).

Par ailleurs, ce déménagement accroît le bilan carbone des salariés de 55% et l'espace qui leur est attribué est réduit de 25% ... Le taux de partage étant de 0.6 (moins d'1 espace de travail par salarié), quelles sont les solutions quand la totalité des salariés est sur site ? Malgré ce qu'annonce la Direction, il y aura nécessairement un impact sur l'organisation du travail, les jours de présence sur site et le nombre de jours télétravaillés.

En conséquence, les élus du CSE DO IDF ont demandé le mandatement d'une CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour approfondir le sujet.

RÉAMÉNAGEMENT DU SITE ARCEUIL ORANGE VILLAGE ET DÉMÉNAGEMENT DES ÉQUIPES DSCE ET A2P IDF

✓ Information

Ce dossier s'inscrit dans le cadre du Plan Schéma Directeur Immobilier Groupe d'Août 2023 et mis à jour en avril 2024. Il porte sur le projet du déménagement des équipes DSCE et A2P des bâtiments D et E (à la suite de la fin des baux) vers les bâtiments A, B, et C du

site Orange Village à Arcueil identifiés pérennes et certifiés HQE (Haute Qualité Environnementale). A cet effet, des travaux de réaménagement des 3 bâtiments débiteront en décembre 2024.

29 salariés sont concernés par ce déménagement prévu pour le T2 2025 : 4 salariés DSCE, 4 A2P et 14 de la DSG.

A mi-2025, les bâtiments A,B et C du site accueilleront 4100 salariés (hors recrutements à venir) avec 2569 positions de travail individuelles, soit le taux de partage désormais officiel de 0.6%.

Comme pour tout projet de déménagement et réaménagement de site, les interrogations portent principalement sur la gestion de la présence des salariés sur site et du télétravail versus le nombre de positions de travail individuelles offertes, de prise en compte des salariés RQTH (Reconnaissance de la

Qualité de Travailleur Handicapé), de nuisances occasionnées par les travaux de réaménagement, de disponibilité de places de parking et de bornes de rechargement pour véhicules électriques.

Une CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) a été mandatée pour permettre aux élus CSE DO IDF de rendre un avis éclairé sur le projet. Les travaux de la Commission porteront sur les incidences du projet en termes d'agencement des locaux et d'environnement de travail, sur l'évaluation des risques psycho-sociaux et sur l'impact sur l'organisation du travail.

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION COMPARÉE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION FEMMES/HOMMES EN 2023

✓ Information

Il est à noter que les indicateurs du rapport ne prennent pas en compte les réorganisations que la Direction Entreprises et l'Unité Service Client (avec ATE et ARI) ont connues.

Ce rapport a pour objet de suivre les indicateurs de l'accord-cadre Egalité Professionnelle avec une obligation pour la DO Ile de France de progresser le taux de féminisation.

Ce taux évolue peu : 37.85% en 2023 (+ 0.24 points par rapport à 2022) :

- + 0.57 points dans le domaine de l'Innovation et de la Technologie (24,66%);
- + 7.3 points sur le taux de féminisation des alternant-e-s recruté-e-s dans l'année, soit 41,63% contre 34,33% en 2022.

Le taux de formation des femmes diminue depuis 3 ans, il passe de 54% en 2020 à 49% en 2023.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Malgré les efforts de l'entreprise pour augmenter la féminisation des métiers techniques, les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes.

La Commission recommande une sélection plus pertinente des indicateurs de progression, une meilleure communication des actions entreprises et des résultats obtenus ainsi qu'une analyse plus approfondie des causes de départ et des faibles taux de promotion féminine.

RAPPORT ANNUEL SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2023

✓ Information

Sur la DO Ile de France, 5.56% des salariés sont en situation de handicap (soit 348 sur 6257 au total), 67% ont plus de 50 ans. 10% de ces salariés sont en bande E et au-delà, 25% en bande A à Dbis.

La DO Ile de France est en échec sur le programme d'embauche et d'accueil des travailleurs handicapés : aucun recrutement externe en 2023 (2 en 2022...). 4 contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage) ou CDD ont été signés, et aucun CDI n'a été proposé à leur issue.

Dépenses externes FIH (Fonds d'Insertion Handicap) : zéro en formations et informations de sensibilisation (la DO Ile de France a réalisé en interne des ateliers mensuels de sensibilisation à la différence).

Les dépenses consacrées aux mesures individuelles (équipements tels que lunettes, prothèses auditives, fauteuils, aménagement de véhicules, ...) se montent à un peu plus de 200 k€ et sont en baisse de 38 k€ par rapport à 2022. Les actions menées résident en majeure partie dans les transports adaptés et le parking.

Les dépenses liées au maintien de l'emploi par la bureautique, le mobilier, la langue des signes et la vélotypie (système de sous-titrage en direct qui permet de retranscrire un discours oral à la vitesse de la parole au moyen d'un clavier syllabique) se portent à un peu plus de 40 k€.

Actions de parcours et développement professionnel : zéro.

Le taux d'accès à la formation des travailleurs handicapés est en baisse (88.51% en 2023 vs 91.89% en 2022), même si le nombre d'heures moyen de formation / salarié est en légère augmentation.

Le taux de promotion des salariés en situation de handicap décroît en 2023 : 3.09% (9 salariés) contre 7.22% en 2022. Il reste largement inférieur au taux de l'ensemble des salariés de la DO : 7.19% (411 salariés) en 2023 et 10,37% en 2022.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La Commission Handicap déplore une réelle problématique concernant l'embauche de salariés en situation de handicap sur le périmètre de la DO Ile de France.

Corriger les écarts en formation et acquisition de compétences est urgent et nécessaire. Le risque réside sur l'employabilité des salariés en situation de handicap à court, moyen et long terme.

Le manque d'accès au développement des compétences est visible sur la classification des salariés en situation de handicap : 72% de ces salariés sont non-cadres versus 53% pour le reste de l'effectif. En conséquence, l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés est plus longue, avec un plafond de verre toujours existant pour atteindre le niveau cadre.

Le nombre de contrats d'alternance n'est pas à la hauteur (on en compte 3, soit 0.86% !), bien loin des ambitions de l'accord handicap affichant un objectif de 2.6% d'alternants handicapés. Un plan d'action est indispensable pour aller vers les métiers de l'expertise afin de répondre aux besoins des métiers de demain car l'alternance représente un moyen rapide de correction de la pyramide des âges et constitue un vivier de candidats.

La Commission préconise aussi un renforcement des partenariats avec les écoles, ainsi qu'un meilleur taux de concrétisation des alternants en situation de handicap en CDD et CDI (pour rappel, aucune embauche en 2023).

Alerte est faite à l'entreprise sur les PSDI (Plans Schémas Directeurs Immobilier) à venir avec une densification des espaces qui ne permettra plus l'inclusion du handicap ainsi que sur le Flex Office qui accentue le phénomène d'exclusion.

DÉPASSEMENT PRÉVISIONNEL DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 2024

✓ Consultation

NB : le dossier présenté s'entend hors contexte J.O et J.O.P 2024.

Pour rappel, le recours aux heures supplémentaires s'effectue à la demande de l'employeur et sur la base du volontariat. Elles s'effectuent dans le respect des

dispositions légales et réglementaires en matière de temps de repos et de durée de travail.

« L'accord pour tous » définit un contingent maximum d'heures supplémentaires payées à 90h/an/salarié (la limite légale étant fixée à 220h/an/salarié).

15 salariés de la Direction Orange Ile de France (10 techniciens de l'UCI et 5 conseillers clients AD IDF) se rapprochent du seuil d'heures supplémentaires contingentées sur le S1 2024 (+ de 80 heures), le contingent de 90 heures maximum sur l'année risque donc d'être dépassé. En projection sur la fin de l'année, une quarantaine de techniciens et 5 conseillers clients pourraient être amenés à dépasser le contingent d'heures supplémentaires payées.

La Direction a demandé l'avis des Organisations Syndicales sur la prévision de dépassement des heures supplémentaires qui seront effectuées cette année.

A l'exception de Sud (vote CONTRE, 6 voix) et de la CGT (abstention avec 4 voix), la CFE-CGC Orange, F.O, CFDT et CFTC ont voté POUR (21 voix au total).

Analyse de la CFE-CGC Orange

Si les salariés se portent volontaires, pourquoi s'y opposer? Le recours aux heures supplémentaires doit bien rester exceptionnel pour ne pas palier à un manque de personnel. Auquel cas, une réflexion devra être menée pour un recrutement durable.

Prochain CSEE : 23 & 24 octobre 2024

l'Essentiel du CSE DO IDF – 04/10/2024 - 6

VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE

Elus CSE

AD IDF : Christelle LACHAUD
DE IDF : Cyril CORDIER
DE IDF : Frédéric DESPRES
DE IDF : Peggy GAILAN
DE IDF : Philippe PECQUET
DSCE IDF : Antony MAHIEU
DSCE IDF : Stéphane LIOGER
DSCE IDF : Cindy TEDESCHI
USC IDF : Valérie VIART

Elus CSE Suppléants

DE IDF : Luc REDUREAU
DE IDF : Christelle CAMUS
DSCE IDF : Latifa BOUMEHRAZ
DSCE IDF : Laurent MARTIN
DSCE IDF : Sophie MOLINES
UCI IDF : James LAMBERT

Commissions CSEE

Emploi & Formation : Jef BONNO et Patrick MAHMOUDI
Egalité Pro : Cindy TEDESCHI, Géraldine PUIILLANDRE & Peggy GAILAN
Handicap : Sophie MOLINES, Emmanuel PARMENTIER & Béatrice KLAJA
ASC : Frédéric VAN DE CASTIJE
Restauration : Jésus RONDON & Marie-France SOARES
Marchés : Philippe PECQUET & Cyril CORDIER
Projets Economie Evolution des marchés : Vincent GALLO, François BRACHET & Rémi COTTARD

Représentants Syndicaux : François BRACHET, Thomas BRUDO & Cédric FERRIERE



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-idf/>

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

