



Sommaire

Dispositions de l'entreprise dans le cadre de l'épidémie Covid 19	1
Bilans HSCT ; Point de suivi CSSCT ; Précisions Gentilly	2
Campus Montpellier : conception détaillée des aménagements	3
Rapport PEC bilan 2019 ; bilan de développement des compétences 2019	3
ASC	5
Vos représentants :	6

Dispositions de l'entreprise dans le cadre de l'épidémie Covid 19

Ce qui doit être maintenu dans le cadre de la mise à jour du protocole

- Le respect des gestes barrières et mesures d'hygiène (lavage de mains réguliers, tousser dans son coude, ne pas se serrer la main, ne pas se rendre sur site si on ressent des symptômes, ...).
- un nettoyage renforcé du lieu de travail et une vigilance sur le renouvellement d'air ainsi que la mise en place d'une procédure de spécifique en cas de COVID détecté.

Ce qui évolue dans le cadre de la mise à jour du protocole

- La nomination d'un référent COVID-19.
- Le télétravail n'est plus la norme mais reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée.
- Respect une distance physique d'au moins 1 mètre (contre 4m² précédemment). Si risque de rupture de distance physique : porter systématiquement un masque grand public.

Le parcours du salarié

- **Se déplacer** (véhicules de pool) : il est de nouveau possible d'être à deux dans un véhicule à condition de porter un masque. Auto-partage privé redevient possible. (mêmes conditions).
- **Arriver sur le site** : les sites redeviennent progressivement accessibles à tous. L'accès au site se fait selon les modalités habituelles. Le port du masque est indispensable pour rentrer sur le site. La venue de visiteur sur un site est à nouveau autorisée. Le déplacement sur un autre site que son site de rattachement est à nouveau autorisé.
Utilisation de l'application mon accès est suspendue mais la nécessité de maintenir un point de distribution pour les masques demeure.
Utilisation d'une application spécifique pour élargement remise de masques (en remplacement du process papier qui était utilisé).
- **Circuler au sein du site** : aucune évolution majeure. La capacité d'accueil des ascenseurs n'est plus limitée. Le port du masque dans l'ascenseur est obligatoire (port du masque quand on circule sur le site).
- **Travailler au poste** : les postes de travail redeviennent progressivement tous accessibles dans le respect des consignes sanitaires.

- **Echanger** : utilisation des salles de réunion dans le respect des consignes sanitaires : le port du masque dans les espaces communs et les salles de réunion est obligatoire lorsque une distance d'au moins un mètre entre les personnes ne peut être assurée.
Les réunions à distance sont toujours possibles. La capacité d'accueil des salles de réunion ne sera plus limitée. Les grands rassemblements restent cependant à proscrire.

Précision Drive : le retour des équipements de drive est à organiser sur chaque site : nécessité de contrôler ce retour (càd en conserver la trace) ; planning de retour défini par le site. Au plus tard fin septembre tous les équipements devront être ramenés sur le site concerné.

Déclaration coconstruite sous l'impulsion de la CFE-CGC

Dans le temps du confinement Orange s'est efforcé de concilier les conditions pour une reprise progressive de l'activité tout en préservant son capital humain et nous a présenté ces dispositions lors de nos précédentes instances.

Les élus du CSEE FSF, après avoir été informés des adaptations à Orange des préconisations du « protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés » daté du 24 juin et publié par le Ministère du Travail, demandent, tant que la pandémie restera présente :

- que l'entreprise Orange SA maintienne les mesures sanitaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés,
- que les salariés conservent le choix libre et éclairé de se rendre sur site sur la base du volontariat pour exercer leurs activités professionnelles,
- qu'il soit donné des consignes claires, sans équivoque pour toute la ligne managériale de n'exercer aucune pression, sous quelque forme que ce soit, pour imposer aux salariés et managers de catégorie C de revenir sur les sites Orange SA.

Suite aux questions de l'ensemble des élus, la Direction a confirmé que le retour sur site se faisait sur la base du volontariat et qu'elle réprecisera en ce sens le message passé le 30 juin aux managers.

Bilans HSCT ; Point de suivi CSSCT ; Précisions Gentilly

Effectif moyen mensuel 4 228 salariés en 2019 ; 2 748 en télétravail dont 1 363 en télétravail régulier ; budget de 1,7 Millions d'euros consacré aux actions de prévention.

- 279 salariés formés à la sécurité et au secourisme ;
- 32 accidents de travail, dont 13 entraînant un arrêt de travail ;
- 47 accidents de trajet dont 19 avec arrêt de travail ;
- 69% des accidents de travail liés aux déplacements à pied.

CHSCT :

- 13 CHSCT et 89 réunions ;
- 4ème édition de l'enquête triennale du CNPS sur les conditions de travail & stress. Résultats et analyse présentés en CHSCT ;
- Fin de mandature des CHSCT au 3 décembre 2019 et mise en place du **Comité Social Economique** le 4 décembre 2019, avec création des **CSSCT**.

CSSCT :

- **Secrétariat Général** : analyse d'impact et accompagnement du projet d'évolution de la Direction Juridique suite à « l'ancrage territorial » ; analyse d'impact du projet Kilimandjaro sur le changement de la localisation du siège et d'organisation (OMEA) ; suivi du plan d'action suite à analyse de la charge de travail à la DIG/DSI liée au développement d'ISBA.
- **DRH Com** : analyse charge de travail DSP/DERH et intervention sur périmètres rémunération et carrières ; accompagnement transformation DSD (ex : DP2SRH) sur thématiques charge de travail et reconnaissance satisfaction client ; analyse d'impact changement de rattachement des pôles recrutements DR2P/OA (DSP EM) ; suivi de nouvelle organisation DFDCG.
- **Finances** : plusieurs analyses de la charge de travail à CDS, (ICEO, CSPCF) ; dispositif « clôture opérationnelle et moi » : accompagnement de nouvelle organisation d'un département CPSCF ; intégration de l'équipe contentieux UI DOSO à Niort.
- **GPS** : analyses d'impact nouvelle organisation de DSCT à SCF, déploiement SISTER et spécialisation de la plateforme de Metz sur les activités référentiel fournisseurs.
- **projets de déménagement en cours** : Bridge, Gentilly vers Orange Village, Campus Montpellier ou New Orléans.

Précisions sur Gentilly

Compte tenu du contexte actuel, le déménagement n'a pu se tenir comme prévu le 20 avril 2020 et a dû être repoussé au 11, 12 et 13 juin 2020 (bail prolongé jusqu'au 30/06/2020). Afin que le déménagement puisse se faire, la mise en cartons des affaires a dû être faite du 2 au 10 juin 2020.

Organisation de la mise en cartons : préparation du site afin de pouvoir accueillir du public, aménagement des flux de circulations, présence sur le site d'un nombre limités de personnes, (séquençement des équipes, maximum 17 personnes par créneaux de ½ journée) ; matériel de sécurité individuel et consignes sécurité

Bilan de la mise en cartons de Gentilly

- Les salariés ont respecté leurs créneaux et mis en cartons leurs affaires dans les règles sanitaires préconisées.
- Par ailleurs, il a été possible pour les personnes qui le souhaitent de faire sur le même créneau du « drive » selon les consignes groupe.

Etapes principales pour le redémarrage du chantier d'Arcueil : les travaux ont repris à compter du 15 juin. La Moa a coordonné les différents interlocuteurs du projet en mobilisant le PGC (plan général de coordination), le CSPS (coordinateur sécurité protection santé).

Dès la fin de travaux de l'aménagement du bâtiment, nous organiserons de façon progressive l'arrivée sur le site en respectant les consignes en vigueur à date relative à la crise sanitaire sur le site orange village.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent la bonne orientation du bilan Santé et Conditions de travail 2019 sur le périmètre avec une baisse du nombre des accidents de travail ainsi que de leur gravité.

Les actions de qualité menées par toute l'équipe de la Prévention et qualité de vie au travail apportent une amélioration certaine aux conditions de travail et à la sécurité des salariés du périmètre.

Compte tenu du contexte de travail actuel, les élus CFE-CGC demandent aux équipes de Prévention de redoubler de vigilance sur :

- accidents de trajets,
- TMS,
- RPS
- suivi des absences...

Enfin, si globalement, les CSSCT fonctionnent, et produisent des rapports de qualité, elles regrettent de n'être pas assez entendues et que leurs préconisations soient insuffisamment suivies d'effets...

Concernant le point spécifique de Gentilly

Les Elus CFE-CGC tiennent à remercier le service GSO de tout le travail accompli pour permettre aux salariés de procéder à la mise en cartons de leurs affaires en toute sécurité et sérénité.

Si le dossier présenté ce jour est bien un dossier de suivi sur la phase passée (mise en cartons) il manque néanmoins d'informations sur la date et les conditions d'emménagement sur Orange Village.

Il a été demandé à des salariés de prolonger leur demande de télétravail occasionnel jusqu'au 31 août 2020 : doit-on comprendre que les salariés sont invités à patienter pour revenir sur site ?

Il est mentionné que selon la date de livraison des travaux certains salariés pourraient revenir à partir du 13 juillet pour les ailes B et C et à compter du 27 juillet pour l'aile A : selon ces dates, faudra-t-il se faire connaître pour revenir sur site ?

Une communication quant à l'arrivée des personnels sur le nouveau site est véritablement indispensable. Merci des informations précises que la Direction ne manquera pas de nous fournir incessamment pour lever les questionnements des salariés.

Campus Montpellier : conception détaillée des aménagements

Le projet concerne les salariés des 5 sites Apollo, Croix d'Argent, Galéra, Marché Gare et Rabelais, réunis à l'Est de Montpellier sur le site de la Pompignane. 1^{ère} phase du déménagement à partir du 10 2021 pour 1 250 personnes.

Aménagements adaptables

En cas d'épisode sanitaire, les aménagements répondront aux critères clés de réduction de densité en période de crise, et de modification de positionnement du mobilier.

Positions de travail classiques équipées :

- avec deux écrans externes (un seul ou davantage suivant la spécificité métier dans certaines zones) ;
- Un clavier et une souris personnels ;
- Un câble avec prise USB-C ;
- Les salariés seront très majoritairement équipés d'un ordinateur portable (existant ou renouvellement) et d'un casque de type Plantronics avec câble USB permettant sa recharge ;
- Une station d'accueil (docking station) sera intégrée dans le mobilier pour faciliter l'installation sans manipulation par le salarié.

Microzoning par entités : 3 entités par ordre d'installation dans le bâtiment : **RDC : SG / DJ ; 2ème : DRHG / DFDCG et DRHG / D2S.**

Service Juridique : **2 personnes** avec fort besoin de confidentialité, documents à l'écran + papier + échanges téléphoniques fréquents :

- 2 postes complètement isolés par des cloisons pleines des autres postes et à l'écart des flux de circulation ;
- 5 armoires hautes + 2 armoires mi-hautes + 2 bibliothèques ;
- Extension du poste de travail en 1,60 par armoire de 1mx0,40 pour consultation de documents ;
- Superficie de travail : 20m² ;
- ...

DRHG Formation : **50 personnes**, 3 grands profils d'activité :

- Gestionnaire de formation, travail essentiellement de production à l'écran ;
- Chefs de projets, profil multi activités avec forte part au téléphone ;
- Formateurs, profil nomade.

L'équipe a souhaité s'organiser en deux sous-espaces : une partie plutôt dédiée aux activités de concentration dont en particulier les gestionnaires de commande, et une partie dédiée aux activités téléphoniques. Ces usages et répartition seront affinés dans la pratique.

DRHG D2S : **50 personnes**, caractéristiques de l'activité :

- Zone sécurisée pour confidentialité des données de paye ;
- Travail essentiellement de production à l'écran ;
- 1 semaine par mois, permanence téléphonique assurée par 4 personnes.

Profil : 75% Office ; télétravail selon accords Orange ; nombre de postes « classiques » = 48

Position de la CFE-CGC

Contre l'avis des autres élus (qui, arguant d'un manque de pièces dans le dossier, souhaitaient un mandatement plus tardif), la CFE-CGC Orange a souhaité mettre au vote son projet de **mandatement immédiat de la commission CSSCT DRH pour étudier avec un maximum de disponibilité et de délai** « les incidences du micro-zoning du projet sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés par sa mise en œuvre éventuelle. [...]

L'analyse de la CSSCT portera sur l'analyse des incidences en matière de santé sécurité et conditions de travail ; l'analyse des risques psycho-sociaux ; le dispositif de prévention en matière de santé sécurité et conditions de travail ; une réflexion sur l'organisation du travail en open-space ou en environnement dynamique (flex-office) et les incidences sur la santé et la sécurité des salariés. [...]

Le résultat de cette analyse et les préconisations qui en découleraient feront l'objet d'un rapport à destination des membres du CSEE et de l'entreprise dans le cadre du processus d'information-consultation. [...]

Le rapporteur de la CSSCT s'assurera du bon déroulement des travaux, du planning et des restitutions vers le CSEE FS&F. »

Résolution rejetée, mais notre texte dont le contenu n'est pas remis en cause par les autres élus, sera peut-être repris pour un mandatement plus tardif...

Rapport PEC bilan 2019 ; bilan de développement des compétences 2019

Rapport PEC

Chiffres clefs 2019

- 4 564 EFF actifs (-4,7% vs 2018) dont 4 435 CDI et 129 CDD ;
- 3 827 ETP CDI (-1,8% vs 2018) 692 salariés en TPS ou TPA (-19,8% v/s 2018) ;
- 377 sorties définitives dont 325 retraites ;
- 63 recrutements externes 128 Solde mobilités (intra groupe + inter CE).

Évolutions et écarts 2018 – 2019

Au cours de 2019, les effectifs CDI actifs du périmètre ont diminué de 4,3% et les ETP CDI de 1,8% :

- grand nombre de départs à la retraite, 325 sur l'année partiellement compensés...

- par 63 recrutements externes et un solde de mobilités positif de 128 CDI.

Écart réalisé / prévisions 2019

Réalisé 2019 des ETP CDI inférieur de 1,3% v/s prévisions moyenne faite au moment de l'exercice GPEC 2018-2020.

- Ressources Humaines : écart principalement dû à une prévision qui ne tenait pas compte des transferts vers Orange France et TGI réalisés en 2019 dans le cadre de l'évolution des « activités de recrutement & projets pro » en régions (-18 ETP CDI) ;
- Communication & Marque et Digital Ventures < prévisions ;
- Stratégie et activités cyber-sécurité, Transformation Groupe et Europe EM sous-évaluées : transferts en provenance de TGI et WIN (liés au projet Vanille) non embarqués dans les prévisions.

Commentaires évolutions et écart par Bassin d'Emploi Territorial :

Réalisé 2019 des ETP CDI inférieur de 1,3% v/s prévision moyenne faite au moment de l'exercice GPEC 2018-2020.

Ile de France : réalisé 2019 < prévisions principalement dû à :

- RH (évolution « activités de recrutement & projets pro » en régions non prévu) ;
- Communication ;
- SG...

Grand Sud-Ouest : réalisé 2019 > prévisions principalement dû à contentieux et RH.

Autres bassins d'emploi > prévisions mais dans une moindre mesure en raison de leur poids en effectifs moins important.

Bilan développement des compétences 2019

Indicateurs clés

- 85 315 heures de formation : en baisse dû à la refonte de nombreux modules de formation d'une durée plus courte et au développement des formations digitales ;
- taux de réalisation du Plan 2019 en heures = 87 % ;
- nombre d'heures moyen de formation par salarié = 19 heures ;
- taux d'accès à la formation (hors TPS TL et hors mécénat de compétences) = 79%, en augmentation par rapport à fin 2018 avec 71%.

Répartition par axe	Bilan 2018	Plan 2019	% réalisé 2019 vs plan
métiers	47 893	54 907	90%
management	12 573	14 676	89%
compétences transverses	25 929	28 904	80%
Total	86 395	98 487	87%

- formations métiers : 58% des heures de formation 2019, en hausse de 2,6 % v/s réalisé 2018 ;
- formations des Ressources Humaines, de la Finance et de l'Immobilier : près de 67 % des heures de formations 2019 ;
- formations métiers assurées par formateurs externes, internes ou locaux pilotés par écoles métiers ou par directions métiers Fonctions Support ;
- principales formations réalisées en volumétrie d'heures :
 - programmes « New Excellence » et « Advanced » du Collège finance (~2 100 heures),
 - Renforcer la qualité de ma communication RH (~1 800 heures),
 - S'approprier la démarche ARCQ Collaborateurs (~1 200 heures).
- Certaines formations sous évaluées au moment de la construction du plan, comme pour les Ressources Humaines alors que d'autres sont sur évaluées : Achats et Juridique.

Evaluation de la formation - Résultat de la 8ème vague du sondage en France - mai-juin 2019

- 21 000 salariés interviewés en France du 27 mai au 15 juin 2019. Sur le périmètre FS&F, 1 121 interviewés ;
- 421 salariés du périmètre ont répondu, soit un taux de participation de 38% (taux le plus fort de tous les périmètres CSE) ;
- population des répondants globalement représentative de celle des salariés d'Orange en France en termes d'âge, sexe, CCNT et métier.

- les verbatim ont fait l'objet d'un traitement spécifique pour éclairer les données brutes notamment concernant les modalités de recherche de la formation et le parcours apprenant ;
- niveau de satisfaction du système de formation reste à un niveau globalement satisfaisant, avec toutefois une tendance baissière qui se confirme en 2019 ;
- 3 indicateurs se situent en deçà du seuil de 75% et nécessitent d'y apporter une attention particulière :
 - 74,8% des salariés considèrent que la formation est en adéquation avec les besoins actuels,
 - 72,7% des répondants estiment que la formation intervient au bon moment,
 - 59,3% des salariés estiment que la formation les aide à préparer leur avenir.

Position de la CFE-CGC

Rapport PEC bilan 2019

Les élus CFE-CGC Orange constatent la légère décroissance de l'emploi sur le périmètre Fonctions Support & Finances avec une diminution des effectifs temps plein (ETP CDI) de -1,8% de 2019 par rapport à 2018 alors que dans le même temps les effectifs temps plein à Orange France baissent de 4% de 2019 par rapport à 2018. Une légère diminution des effectifs sous-traités est aussi enregistrée même si les élus CFE-CGC savent que cette sous-traitance est hétérogène suivant les directions.

Ils remarquent la baisse des effectifs sur les fonctions supports (RH, SG, Finances et Performance) et la légère augmentation sur les nouveaux métiers de la transformation, la stratégie ou la Cybersécurité.

Ils regrettent cependant qu'un projet plus « clair » des différentes lignes directrices de l'emploi à FS&F ne soit pas proposé à tous les salariés pour une projection plus sereine dans l'avenir.

Enfin, la crise actuelle démontre le risque lié à la concentration des emplois en Ile de France qui rassemble surpopulation, saturation des transports en commun, risques sanitaires. Or, 66% des effectifs Temps plein de FS&F sont basés en Ile de France. Les élus CFE-CGC demandent donc la mise en place d'un vrai projet de l'emploi sur le périmètre FS&F avec :

- une relocalisation des activités de FS&F en Province ;
- une cartographie des métiers présentant les besoins en recrutement, ressources disponibles, compétences nécessaires ;
- l'encouragement des mobilités fonctionnelles et géographiques pour capitaliser sur toutes les expériences ;
- le développement de l'accueil de jeunes talents stagiaires, alternants ou nouveaux recrutés français ou étrangers.

Bilan de développement des compétences 2019

Les élus CFE-CGC constatent :

- que les salariés formés du périmètre FS&F ont bénéficié en moyenne de 19 h de formation même s'il cela est encore en retrait par rapport à la moyenne d'Orange SA,
- une progression du taux d'accès à la formation qui passe de 71% en 2018 à 79% en 2019.

Pour les élus CFE-CGC, ce bilan pourrait être amélioré par :

- la promotion et le développement des formations transverses pour l'acquisition des soft skills si nécessaires à l'entreprise,
- le suivi systématique pour tous les managers des formations managériales de base (« je deviens manager », « je deviens manager de manager », management à distance, RPS...).

CESU :

« Les élus du CSEE Fonctions Support et Finance, décident, à titre exceptionnel, et compte-tenu du contexte actuel, de voter la modification temporaire des règles d'attribution de la prestation CESU 2020, cela jusqu'au retour à la normale de la ligne budgétaire et au maximum jusqu'au 30/11/2020

Un point d'étape sera fait en Commission ASC le 10 septembre 2020 pour déterminer la continuité de l'application des modifications des règles d'attribution. Dans l'hypothèse d'un retour à la normale, la prolongation se terminera le dernier jour du mois pour permettre d'informer les Ouvrants Droit du périmètre FSF. Dans le cas contraire, un second point d'étape sera fait lors de la Commission ASC du 15 octobre 2020.

Les Ouvrants Droit pourront donc bénéficier de la totalité des titres CESU (CESU Papier et e-CESU) à partir du 3 juillet 2020, déduction faite des titres CESU déjà pris entre le 1er janvier et le 30 juin 2020, dans la limite annuelle de :

- 80 CESU Classiques (CESU Papier et e-CESU)
- 160 CESU Handicap (CESU Papier et e-CESU)

Dès l'atteinte de cette mesure, seule la prestation titres CESU du 2ème semestre sera disponible à savoir :

- 40 CESU Classiques (CESU Papier et e-CESU)
- 80 CESU Handicap (CESU Papier et e-CESU)

Toujours dans la limite annuelle :

- 80 CESU Classiques (CESU Papier et e-CESU)
- 160 CESU Handicap (CESU Papier et e-CESU)».

Les Elus CFE-CGC ont voté **POUR** cette résolution dans l'intérêt des salariés pour leur permettre de bénéficier de leurs droits à commande de CESU sur la quasi-totalité de l'année 2020 et dans leurs besoins de prestations auprès de tiers, d'entreprises, d'organismes divers mais également tous les collègues porteurs de handicap qui ont doublement besoin de ces prestations.

En revanche, les Elus CFE-CGC n'adhèrent pas à la condition d'octroi de ce délai supplémentaire de commande des CESU du 1er semestre 2020, au vu de l'évolution budgétaire mise en place dans cette résolution. En effet, la règle relative à une consommation budgétaire linéaire des CESU sur l'année 2020 n'est pas acceptable, en raison d'un premier semestre très perturbé et de ce qu'il n'y a pas eu de commande de CESU en décembre 2019 (mois qui est traditionnellement plébiscité) en raison des élections professionnelles.

Les Elus CFE-CGC vont donc informer l'ensemble des salariés désireux de passer commande de leurs CESU liés au premier semestre 2020, pour le faire dans les meilleurs délais, afin qu'ils ne se voient pas privés de leurs droits.

Plus globalement, la CFE-CGC Orange rappelle qu'elle est favorable à l'annualisation des CESU pour offrir toute liberté aux salariés.

QF

Les élus du CSEE Fonctions Support et Finance, décident, à **titre exceptionnel**, compte-tenu du contexte actuel de non-ouverture de la validation des QF, de voter les modalités de réclamation ci-dessous :

Tout salarié qui quitterait le périmètre Fonctions Support et Finances **10 jours ouvrés** après la date de mise en place de la validation du QF 2020 ou de tout autre processus permettant la validation des QF pourra adresser une **réclamation individuelle** par mail au CSEE Fonctions Support et Finance.

Modalités d'attribution : avoir un QF non validé ; être entré dans l'entreprise après le 31 août 2019 ; être sorti du périmètre 10 jours ouvrés après la mise en place d'un processus de validation de QF.

Chaque salarié devra, dans sa demande, détailler sa situation individuelle (date d'entrée dans le périmètre, date de sortie, statut...) et préciser son mail personnel. Si le salarié est éligible, il pourra bénéficier d'un montant de **450 €** - déduction faite du montant de 30 € correspondant au QF Non Validé - **sous forme de Chèques-Vacances**.

Les ELUS CFE-CGC ont voté CONTRE cette résolution très ambiguë pour les raisons suivantes :

- le délai de 10 jours après la mise en place de validation du QF (par uniquement le CSEC d'ailleurs) n'est pas acceptable en cette période de vacances d'été → quid des salariés qui sont partis avant ce délai de mise en place de validation du QF ?
- aucune période de réclamation n'est fixée ? Peut-être est-ce la période de 10 jours après la mise en place de validation du QF ?
- le montant arbitraire de 450 € qui correspond au montant du Pack Vacances pour un QF 14 pénalise les salariés concernés qui potentiellement auraient un QF moins élevé donc pourraient prétendre à un montant plus élevé pouvant aller jusqu'à 740 €, ce que les Elus CFE-CGC ont d'ailleurs proposé,
- la mention « déduction des 30 € » sur les 450 € est incohérente dans la mesure où les salariés sans QF validé n'ont pu prétendre à aucune prestation, ces derniers n'ayant pas accès au portail du CSEE durant cette période de non validation du QF.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur [Alfresco](#), CSE 2020 – juillet 2020
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos représentants :

Vos Élus CSE titulaires :

Jacques **BERTHELIER** ; Anne **CUDON** ; Laurence **DULON** ;
Patrick **EONO** ; Karl-Stephan **LUCAS** ; Annie **MARTIN** ;
Dominique **MESNIERE** ; Catherine **MORIVAL** ; Madani **RAHMANI** ;
Yves **TERRAIL** ;

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ; Gilles **DALLERAC** ;
Laure **FALEMPIN** ; Frédérique **LIMIDO-MILESI** ;
Loïc **MARTIN** ; Laurence **MAURIN** ; Thierry **NAMUR** ;
Danielle **PROULT** ;

Votre Représentant Syndical : Patrick **BOUSCARY**

Vos représentants de proximité

SG

Christian **BOYER** (DIT IDF Paris) ; Michel **DORVAL** (DIG TI Allergy) ; Patrice **FAURE** (DIT SE Lyon) ;
Guillaume **MARY** (DIT OUEST Nantes) ; Delphine **MARIE PERONNE** (DIT SO Toulouse) ; Philippe **JOLY** (DIT NE Metz) ;
Dany **PIROIT** (DIT IDF Paris) ; Hervé **PINSARD** (F2M Allergy) ; Nathalie **MOUTTE** (DIT SE Marseille) ;
Patrice **PUYO** (DIT SO Toulouse) ;

Achats

Marc **ARNOLD** (GPS Lyon) ; Armelle **BARTHELEMY** (GPS Eysines) ; Karine **BOYAT** (GPS Gentilly) ;
Laure **FALEMPIN** (GPS Allergy) ; Catherine **TOURRET** (GPS Allergy) ; Thierry **NAMUR** (GPS Eysines) ;
Pierre **REGNIER** (GPS Allergy) ;

Finances

Fabrice **BARRAUD** (Contentieux Limoges) ; Caroline **ENGEL** (Contentieux Pessac) ; Patrick **EONO** (FG Noisy-Le-Grand) ;
Loïc **MARTIN** (FG Allergy) ; Céline **MATHIEU** (FG Allergy) ; Jean-Michel **POIZEAU** (FG Allergy) ;

DRH COM

Ali **BEN M BAREK** (DRHG ODS) ; Malika **BOUABOU** (CSRH Orléans) ; Alissa **DERBEZ** (Contenus Orange Gardens) ;
Laurence **DULON** (CXO Chatillon) ; Christophe **FOMBELLE** (DRHG Montpellier) ;
Diane de **JUNNEMANN** (DRH Jobbé Duval) ; Patrick **MAURY** (DRHG Blagnac) ; Philippe **SANIER** (CSRH Amiens) ;
Zahra **SAYAD** (DRH Com ODS) ; Safira **SOW** (Formation Montpellier) ; Annie **VALENTIN** (CSRH Montpellier)

Membres et rapporteurs des CSSCT

SG

Christian **BOYER** (rapporteur) ; Gilles **DALLERAC** ; Philippe **JOLY** ; Madani **RAHMANI** ;

Achats

Marc **ARNOLD** ; Catherine **MORIVAL** (rapporteur) ; Catherine **TOURRET** ;

Finance

Patrick **EONO** ; Jean-Michel **POIZEAU** ;

DRH COM

Jacques **BERTHELIER** ; Laurence **DULON** ; Christophe **FOMBELLE** ;

Membres des Commissions thématiques

Emploi, formation, égalité professionnelle

Jean-François **ETIENNE** ; Catherine **MORIVAL**

Handicap

Ali **BEN M BAREK** (Président) ; Nelly **DESJARDINS LESSERT**

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Annie **MARTIN** ; Dominique **MESNIERE**

Restauration

Patrick **EONO** ; Loïc **MARTIN**

Projets, économie et évolution des marchés

Patrick **BOUSCARY** ; Caroline **ENGEL** ; Catherine **MORIVAL** (Présidente)

Référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : Dominique MESNIERE