



FS & F – séances 27, 28 janvier et prolongation au 1^{er} février 2021

Sommaire

Immobilier : Axe de Seine, Allera 3, Orange Campus, Montpellier.....	1
Business et Décision : transferts de sa direction juridique vers Orange SA.....	3
Dispositions dans le cadre de l'épidémie du Covid 19.....	3

Immobilier : Axe de Seine, Allera 3, Orange Campus, Montpellier...

Microzoning bâtiment Axe de Seine à Issy les Moulineaux pour les salariés d'Orange MEA



- 98 positions de travail positionnées en 1er jour, à moins de 6 mètres de la façade. Postes de travail organisés par « benches » de 2 ou 4 positions. Répartition des positions de travail par quartiers d'équipes.
- Zones de travail abritées de la circulation par des éléments mobiliers (armoires mi-hautes, casiers, bulles, etc.), et zones séparatives de quartiers délimitées par du mobilier, ou des salles de réunion, ou bulles cloisonnées.
- Espaces support (ex. espaces copie, ou casiers) définis et abrités par rapport aux zones de travail et espaces collaboratifs informels de petite taille et de typologies variées pour réunions informelles (banquettes TGV, bulles individuelles,...).

Position de la CFE-CGC

Certains aspects restent insatisfaisants à ce jour :

- taille des positions de travail de moins de 5 M2 par position et espace de travail restreint qui va engendrer des nuisances sonores ; pas d'espaces de concentration pour traiter des tâches complexes (attentes des salariés) entre les espaces de travail et les espaces de réunions → les élus CFE-CGC sont favorables à une expertise acoustique prévisionnelle,
- choix de localisation engendrant des aggravations de temps de transport pour certains salariés, et nécessité d'accorder une certaine souplesse aux demandeurs qui souhaiteraient télétravailler au moins 3 jours par semaine, d'autant que seulement 30 places de parking sont disponibles quand il en faudrait sans doute le double.

Les élus du CSE FSF demandent que la Direction diligente et prenne en charge une expertise acoustique prévisionnelle, telle que définie dans la norme NF S31-199. Ils proposent de s'appuyer sur l'expertise du cabinet LASA, déjà missionné sur le projet Lyon Lacassagne, Central Park (Issy les Moulineaux) pour la réaliser.



Déménagement vers Allera 3 (Saint Amand) pour les salariés DSEC des sites Olivier de Serres et Vanves

Voir notre [CR de décembre 2020](#)

Position de la CFE-CGC

Vote des élus

- Pour : CFDT
- Abstention : CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD

Les élus CFE-CGC regrettent que ce projet de déménagement de la DSEC, initialement prévu à Bridge et finalement transféré sur Allera 3, ne réponde pas mieux aux besoins des équipes. En effet, cette décision a été prise dans une période de crise sanitaire, de départs de managers de la DSEC, DRS... rendant très compliquées les réunions de concertation pour mener à bien ce projet dans les meilleures conditions.

De ce fait ils demandent non pas de reporter (compte-tenu des échéances de fin de bail d'ODS), mais de continuer à travailler ce dossier avec les nouveaux Responsables de services, notamment de la DSEC et DRS nommés respectivement les 18 janvier et 1^{er} février 2021, pour améliorer les conditions de travail du service et renégocier les surfaces nécessaires à une activité normale des équipes.

Les élus CFE-CGC rappellent qu'un déménagement devrait se traduire systématiquement par une amélioration des conditions de travail, ce qui est loin d'être le cas.



Compte tenu de l'engagement de la Direction pris en séance de continuer à améliorer le dossier, les élus CFE-CGC s'abstiennent sur le projet tel que présenté en l'état.

Déménagement à Orange Campus à Montrouge pour les salariés de la DFDCG des sites d'Ile-de-France

Regroupement de tous les salariés de Montrouge, Cachan, Jobbé Duval et Olivier de Serres) sur le site d'Orange Campus. 84 CDI concernés, 96 personnes au total...



Position de la CFE-CGC

Les salariés éligibles à ce projet représentent un panel de métiers qui allient des activités nécessitant de la concentration, de la collaboration et des activités où la discrétion est parfois une exigence.

Dupliquer le modèle Bridge pour un ensemble de salariés dans le domaine très caractéristique de la formation nous semble presque un non-sens. 19 métiers différents, la quasi majorité avec des appétences pour les collaborations, l'animation de pairs et de métiers transverses et, bien entendu les activités d'ingénierie et de préparation de dispositifs de formation.

Nous attendons le résultat du sondage de décembre dernier avec, s'il y a lieu, des propositions de plan d'actions sur un modèle identique au premier sondage réalisé il y a quelques temps, car si le dispositif d'écoute par l'équipe QVT fait apparaître l'envie des salariés de pratiquer leurs activités, ils souhaitent le faire dans un environnement adapté à l'ensemble de leurs métiers.

Nous souhaitons donc que la DFDCG puisse sortir d'un cadre d'aménagement contraint qui ne correspond pas aux activités de la formation.

Vote des élus

- Contre : CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD
- Abstention : CFE-CGC

Les élus CFE-CGC prennent acte des compléments apportés au dossier. Ils notent que le regroupement des salariés sur un même site est une opportunité de renforcer les liens et sont satisfaits que la proposition de mieux prendre en compte aussi l'accompagnement des personnes déjà sur site ait été retenue.

Ils notent toutefois des risques concernant le bruit notamment sur les plateaux, les rangements pour le matériel pédagogique et les difficultés d'accès au RIE.

Pour ces raisons, les élus CFE-CGC se sont abstenus.

Projet immobilier de Campus de Montpellier

Le projet Campus Montpellier concerne tous les salariés des 5 sites de Montpellier : Apollo, Croix d'Argent, Galéra, Marché Gare et Rabelais, qui seront réunis à l'Est de Montpellier sur le site de la Pompignane. Une première phase de déménagement est prévue à partir de septembre 2021 et concernera environ 1 250 personnes de différents établissements : Fonction Support & Finance, Orange France, Orange France Siège, DTSI (Direction Technique et Système d'Information), OBS/SCE (Service Client Entreprise).

Position de la CFE-CGC

L'information/consultation du CSEE porte sur la conception détaillée des aménagements du projet campus Montpellier, mais le fond du problème ne porte pas sur le microzoning. [Par courrier du 18 janvier 2021](#), la CFE-CGC a souhaité alerter Gervais Pellissier, Directeur Général Délégué, People & Transformation, sur la régularité du processus administratif de changement de destination du site, d'industriel vers tertiaire et sur l'incomplétude de sa dépollution, exposant les salariés à un risque primaire pour leur santé physique et à développer des pathologies à caractère morbide.

Pour l'entreprise, les risques sont aussi à apprécier tant au niveau de la RSE, que des effets négatifs pour la Marque et l'employeur Orange dans son souhait d'attirer les nouvelles générations très sensibles aux questions environnementales, en regard des annonces du plan stratégique #Engage 2025. De plus la responsabilité de l'entreprise serait engagée.

En conséquence, elle a demandé que le processus de consultation des CSEE engagé soit suspendu le temps que ces alertes soient traitées en particulier d'obtenir l'assurance que le site est totalement dépollué et que le processus de construction n'est pas entaché.

Résolution adoptée par l'ensemble des élus...

Les élus du CSEE FSF déplorent que de nombreuses réponses aux questions soulevées en CSSCT DRHG ou par le rapport Technologia aient été éludées ou conditionnées à un éventuel retour d'expérience. Dès lors que la CSSCT DRH n'a pas eu toutes les réponses à ses questions, la Direction entrave l'exercice du mandat temporaire de cette dernière.

La Direction a notamment été alertée de plusieurs problèmes sur des points structurants de ce projet, signalés dans le rapport d'expertise et restés sans réponse à ce jour :

- 1 – Le traitement de la pollution du sol
- 2 – Les travaux de dépollution du sol
- 3 – Le foncier

Ces éléments sont suffisamment inquiétants et demandent des réponses précises de la Direction pour assurer aux élus qu'Orange ne fait courir aucun risque sanitaire important aux salariés à court, moyen et long terme.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus du CSEE FSF demandent à l'employeur :

- de reporter le point à un prochain CSEE,
- de réunir la CSSCT-DRH avec l'étude des réponses apportées en ordre du jour,
- d'apporter un éclairage spécifique relatif à l'impact de ce projet sur les conditions de travail des salariés concernés.

... La Direction refuse le report et passe outre les demandes justifiées des élus. Dont acte !

Après plusieurs heures d'affirmations, assurances de bonne foi et justifications diverses de la part de la Direction, les élus CFE-CGC, CFTC, CGT, FO COM et SUD demandent de mettre au vote la résolution suivante :

Les élus du CSEE FSF réunis en séance [...] constatent que le projet immobilier de Montpellier Campus [...] n'est pas uniquement un projet immobilier. Il s'agit d'un projet de transformation [qui] évolue dans un environnement juridique et conventionnel multiple et complexe. Il aura des conséquences sur les modèles de management et d'activité, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, l'équilibre vie privée et vie professionnelle. En raison de son caractère global, l'organisation de l'entreprise, de ses services et de ses métiers est donc profondément modifiée par ce projet qui risque de créer les conditions de développement de risques psycho-sociaux et d'impacter gravement la santé des personnes travaillant sur le site.

Les élus qualifient ce projet de dangereux pour la santé des salariés qui rejoindront ce site. Les pollutions identifiées par des produits hautement cancérigènes ne peuvent être ignorées.

Les élus ne sauraient cautionner de tels risques et ne sont donc pas en mesure de rendre un avis sur ce projet

Vote des élus sur la résolution

- Pour : CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD
- La CFDT ne prend pas part au vote.

La Direction considère que le processus de consultation a pour autant été mené dans les règles et que l'avis a été rendu, sentence d'autant plus facile que la CFDT en déclarant après le vote de la résolution tout le mal qu'elle pensait du projet, et son intention de voter contre... (ce qui vaut avis justifié) l'a grandement aidée. **Dont acte, bis !**

Business et Décision : transfert de sa direction juridique vers Orange SA

La fonction juridique est une fonction régaliennne et centrale portée directement par Orange SA (au sein du Secrétariat général du Groupe), en cohérence avec l'organisation de la direction juridique Groupe.

Dans ce contexte, les contrats de travail de l'équipe juridique de Business & Decision sont transférés vers Orange SA (rattachement Direction juridique Groupe).

5 personnes sont concernées.

Position de la CFE-CGC

Vote des élus

- Pour : CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO, CGT,
- Contre : 0
- Abstention : SUD

Les élus CFE-CGC notent l'amélioration des conditions de travail pour les salariés concernés (participation et intéressement, part variable managériale pour tous, jours de RTT, possibilité de télétravail, adhésion à la convention collective des télécoms,...).

Ils approuvent également le schéma organisationnel de la Direction juridique d'Orange SA portant la responsabilité juridique pour l'ensemble du Groupe Orange - filiales et maison mère

Pour ces raisons, les élus CFE-CGC donnent un avis positif au transfert de la direction juridique de la filiale Business et Décision vers la Direction Juridique d'Orange SA.

La CFE-CGC restera toutefois vigilante au bon déroulement de ce transfert.

Dispositions dans le cadre de l'épidémie du Covid 19...

Tout le mois de février, la décision perdure de rester en télétravail ou revenir 1 j / semaine. Le champ des possibles sera ouvert à compter du 2^{ème} semestre.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange alertent le Président du CSEE FSF sur les risques tant psycho-sociaux que physiques (sédentarité) auxquels sont soumis la grande majorité des salariés des FS&F, en télétravail 100% du temps depuis mars 2020.

Ils s'alarment également du risque de perte de lien avec l'entreprise, les difficultés d'intégration des nouveaux arrivants dont les alternants, sur la difficulté à organiser les montées en compétence et les travaux en équipe. Ces difficultés pourraient avoir des conséquences significatives sur l'avenir des salariés et de l'entreprise...

Toutes choses dont la Direction ne disconvient pas...

A suivre !

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – 01 2021

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.

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