



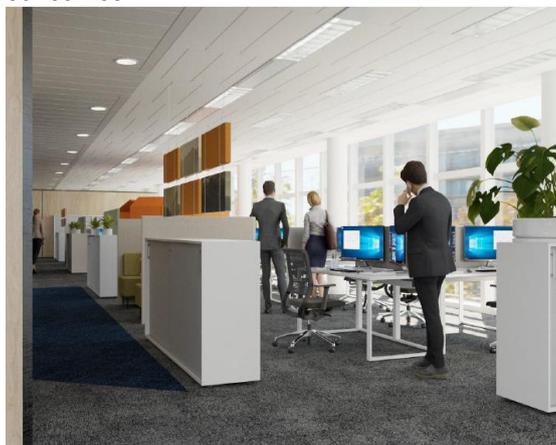
Sommaire

Immobilier : Central Park, Orange Campus.....	1
Organisation unique pour les activités « P2P » du CSPCF et du PGAF	3
Dispositions dans le cadre de l'épidémie du Covid 19.....	4
Activités Sociales & Culturelles.....	4

Immobilier : Central Park, Orange Campus...

Microzonning bâtiment de Central Park à Issy les Moulineaux pour les salariés de CSPCF et DCTX

Rappel : 109 CDI (98 CDI CSPCF et 11 CDI DCTX) de Vanves et Allergy sont concernés.



Des zones de travail abritées avec des armoires (reprise de mobilier Orange) sur lesquelles sont posés des panneaux acoustiques ou des éléments acoustiques fixés au plafond

Possibilité de personnaliser les panneaux par quartier :
• couleurs

Une protection visuelle et acoustique qui reste aérée



- Postes de travail positionnés en 1e jour, organisés par 2, et quelques îlots organisés par 3 ou 4 postes ; Zones de travail abritées de la circulation par éléments mobilier ; zones séparatives de quartiers aménagées en mode mobilier ou cloisons vitrées...
- Zones de services en partie centrale avec mopieur, scanners, casiers variés (1 casier nominatif / collaborateur) abritées par rapport aux zones de travail
- Espaces de replis ou collaboratifs de tailles et typologies variées définis pour besoins de réunion et 2 espaces de réunion plus grands (12 et 17 places) pour réunions d'équipe.

Entre autres recommandations de la CSSCT finance mandatée sur le sujet, la proposition de capitaliser sur les précédentes expériences des projets immobiliers du groupe, avec la création et la mise en place d'une méthodologie commune à tous les projets intégrant dès le début de la conception du projet :

- une étude acoustique,
- des plans d'architectes en 3 dimensions,
- des études sociologiques des salariés en open space ou espaces partagés,
- et tout autre étude circonstancielle qui sera proposée au regard de ces projets.

Et aussi, le CNR, (comité national de la restauration) en charge de la gestion de la restauration ayant décidé que les salariés devaient déjeuner à Bridge, les élus de la CSST lui demandent de reconsidérer sa décision pour permettre aux salariés de manger au restaurant de l'immeuble.

Position de la CFE-CGC

Vote des élus

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

Les élus CFE-CGC ont pris note en séance des engagements de la Direction pour la prise en compte et la mise en œuvre des recommandations faites par l'expert acousticien. Ils ont également noté que l'expertise acoustique sera poursuivie notamment après l'emménagement du site, ceci afin d'en assurer la complétude. La Direction devra aussi tenir compte des recommandations en fin d'expertise.

Les élus CFE-CGC regrettent toutefois le manque d'information sur la zone vide d'environ 300 m² entre les plateaux et auraient préféré une meilleure allocation de ces mètres carrés au profit des salariés concernés par ce projet.

Les élus CFE-CGC ont noté que la Direction a demandé au CNR de maintenir la restauration sur ce site mais ce dernier en a décidé autrement. Dans l'intérêt des salariés notamment pour ceux porteurs de handicap, nous demandons donc aux Organisations Syndicales en charge de la gestion de la restauration de revoir cette décision pour permettre à l'ensemble des salariés de déjeuner, s'ils le souhaitent, au RIE du site.

Pour toutes ces raisons, les Elus CFE-CGC se sont abstenus sur ce projet.

Hypothèse d'aménagement R+5

30 Positions de travail

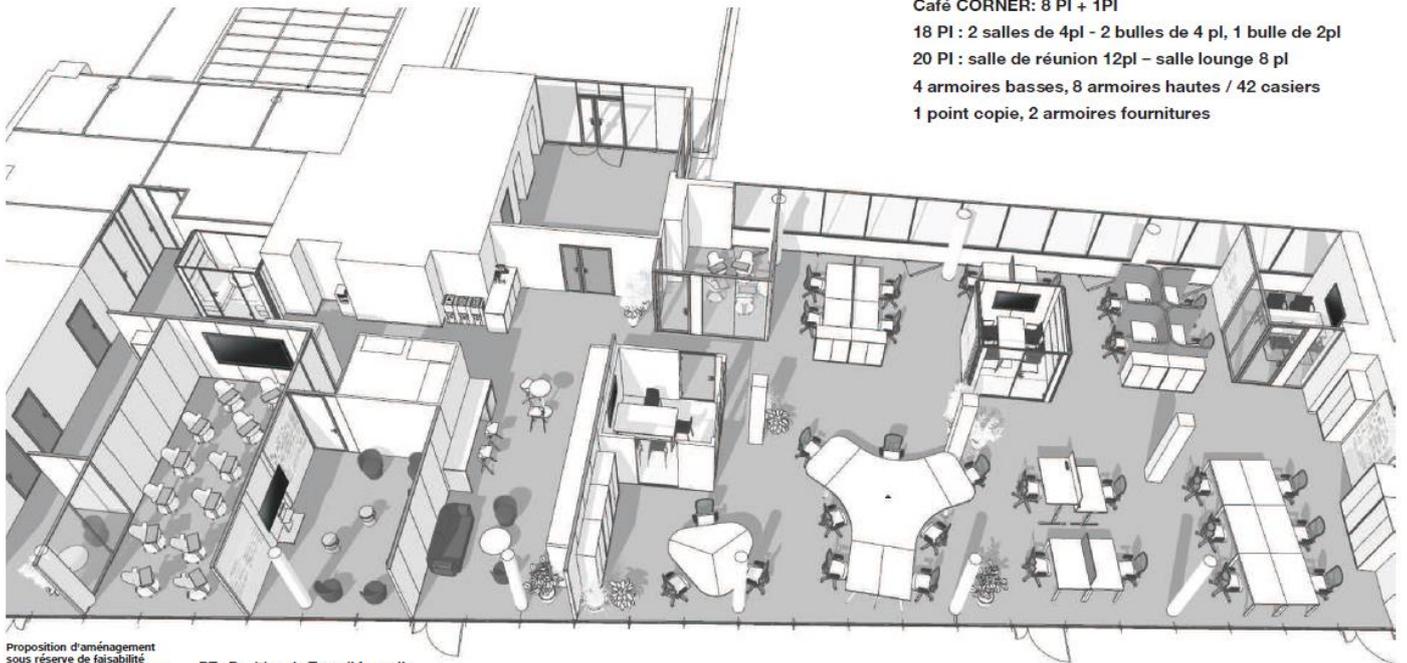
Café CORNER: 8 PI + 1PI

18 PI : 2 salles de 4pl - 2 bulles de 4 pl, 1 bulle de 2pl

20 PI : salle de réunion 12pl - salle lounge 8 pl

4 armoires basses, 8 armoires hautes / 42 casiers

1 point copie, 2 armoires fournitures



Proposition d'aménagement
sous réserve de faisabilité
technique, d'avis du bureau de
contrôle technique et soumis en
info/consult IRP

PT : Position de Travail formelle
PI : Position de Travail informelle

Hypothèse d'aménagement R+4

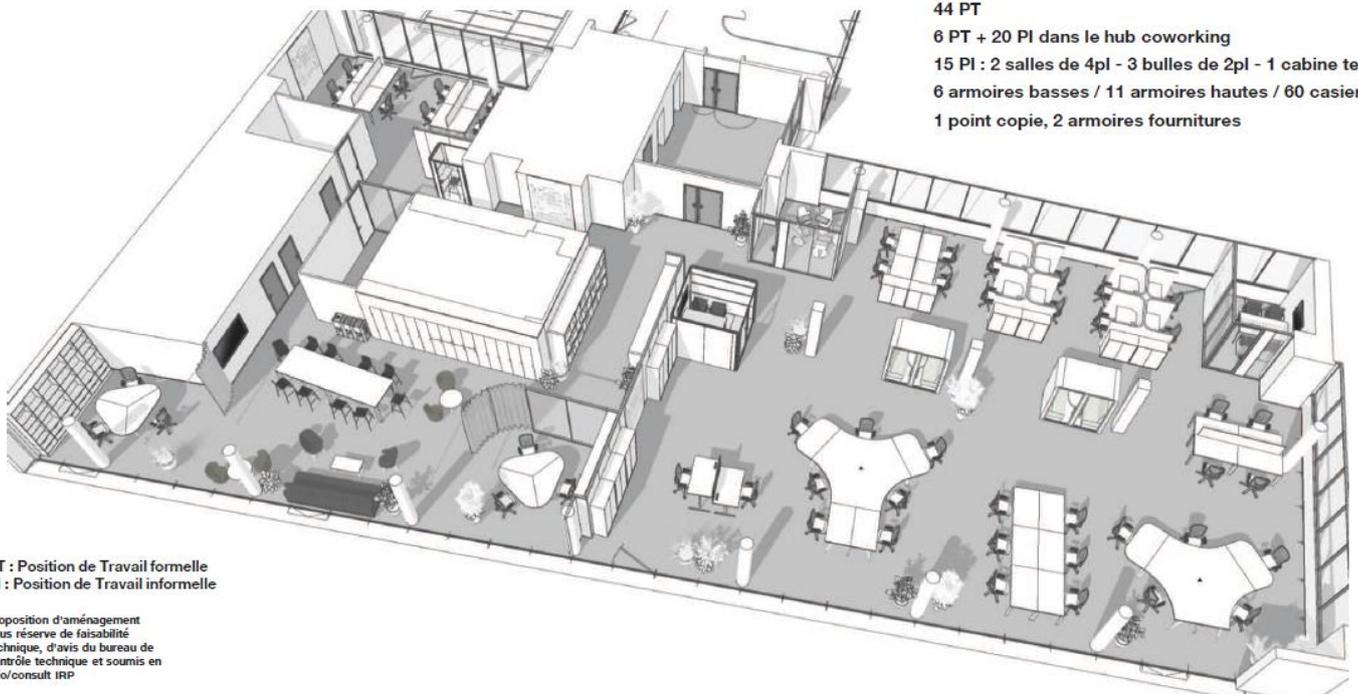
44 PT

6 PT + 20 PI dans le hub coworking

15 PI : 2 salles de 4pl - 3 bulles de 2pl - 1 cabine tel

6 armoires basses / 11 armoires hautes / 60 casiers

1 point copie, 2 armoires fournitures



PT : Position de Travail formelle
PI : Position de Travail informelle

Proposition d'aménagement
sous réserve de faisabilité
technique, d'avis du bureau de
contrôle technique et soumis en
info/consult IRP

Position de la CFE-CGC

La CFE-CGC tenait à souligner la qualité du document proposé pour la phase de micro zoning. Au-delà de nécessaires [précisions techniques demandées sur l'acoustique, l'éclairage et le confort thermique](#), quelques points restent à relever :

- **L'usage des box et les durées d'occupation limitées dans le temps.** En période hors crise sanitaire, l'usage doit être raisonné alors qu'en période de confinement soit les box sont réformés, soit elles doivent répondre à des critères de ventilation très stricts. **L'Institut National de Recherche et de Sécurité** précise dans son [aide-mémoire juridique « TJ5 »](#), « aération et assainissement », mis à jour en mars 2019, que s'agissant des box avec fenêtres l'aération par ventilation naturelle, assurée exclusivement par l'ouverture de fenêtres ou par d'autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur, est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à 15 mètres cubes pour les bureaux et les locaux où est accompli un travail physique léger. Pour les autres espaces envisagés pour le projet Campus Montrouge. Le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est de :
 - 25 m³/heure pour les bureaux et locaux sans travail physique
 - 30 m³/heure pour les locaux de restauration, salles de réunion
 - 45 m³/heure pour les locaux avec travail physique léger
- **Les équipements techniques.** Bien que les besoins de connexions soit bien détaillés, il semble que la partie « intervenants externes » manque. Pour reprendre les remarques à ce sujet, il fut dit « que nos équipements internes étaient parfois contraints par les validations de la DISU mais que les prestataires externes utilisaient des technologies peu ou pas compatibles avec nos matériels et connexions ».
- **La création d'un Learning Lab.** Nous avons entendu que cet espace qui se trouve sur le site de Cachan sera reproduit dans une version adaptée en fonction de réactualisation des besoins des Learning Development Manager (LDM) sur le site d'Orange Campus Montrouge. Ce projet est-il acté et la ligne de dépense prête à être engagée ?
- **Cachan.** Ce site est au carrefour de toutes les spéculations et rumeurs de disparition. Qu'en est-il aujourd'hui et pour les quatre à cinq ans qui sont devant nous ?

La CFE-CGC suggère qu'une attention particulière soit portée à ce site. Nous actons que deux salles sont intégrées au projet de déménagement. Afin de permettre à un plus grand nombre de LDM d'être au plus près des lieux de dispenses de formations, pour accueillir d'autres LDM dans le cadre des échanges sur leurs pratiques métiers, les nouvelles modalités pédagogiques en distanciel par exemple et enfin permettre de réaliser plus de pilotes pour les futures formations, une emprise plus importante sur ce site nous semble plus que justifiée.

Organisation unique pour les activités « P2P » du CSPCF et du PGAF

Le rapprochement des équipes G2A (Gestion et Administration des Achats) et ICEO (Intégration Capex et Opex) conduit à un élargissement des missions, rôle et responsabilité du CSP Comptabilité France. **Le CSPCF devient « CSP Finance et Performance » (CSPFP)**. Cette direction proposera une offre de services complète englobant la gestion administrative des achats et la comptabilité au profit de toutes les filiales France qui lui confieront ces missions.

Evaluation des risques métiers de ce projet

Contrôle interne

Activités de paiement et de référentiel fournisseur regroupées au sein d'un même département. Les équipes opérationnelles paiement et gestion de référentiel seront dans deux équipes distinctes avec des processus différents, avec un manager pour l'équipe référentiel et un pour l'équipe paiement. « Pas d'incompatibilité en termes de contrôle interne, car la séparation des fonctions reste inchangée, les équipes disposant dans l'ERP OFusion de profils et d'habilitations différentes garantissant la séparation des fonctions ».

Chaîne de paiement fournisseurs

Risque de dégradation limité au regard du bon déroulement du rapprochement entrepris depuis un an. Le regroupement des équipes nécessitant une période de transition, de prise de connaissance et de compréhension du nouvel environnement par les équipes sur le périmètre P2P qui pourrait impacter temporairement le processus de paiement fournisseurs, le projet prend en compte ce facteur avec une date de mise en l'oeuvre à l'été.

incidences sur l'emploi et les conditions de travail

Grands principes

- évolutions d'activités se réaliseront sans impact sur l'emploi à date, et maintien du lien managérial de proximité pour les gestionnaires,
- Aucune mobilité géographique demandée, et aucune fermeture de site.

Impacts sur le périmètre de la nouvelle organisation P2P

- équipes opérationnelles de l'activité P2P conservent leur management de proximité sur site,
- responsables de l'activité P2P en provenance de G2A rattachés aux chefs de département de la Direction Management de Données (= perte d'un niveau hiérarchique),
- 3 managers du périmètre G2A/P2P auront après création de la nouvelle organisation P2P leur manager à distance : pas de changement d'activité,
- salariés PPPAM sur l'activité P2P qui rejoignent la Direction Management de Données sont rattachés à un nouveau manager,
- alternants et CDD sur les activités P2P à date de mise en oeuvre seront intégrés dans l'organisation cible P2P

Impacts sur le périmètre Achats

- 2 managers en charge des équipes achats auront après création du back office leur manager à distance.
- 6 salariés changent de ligne managériale
- 4 salariés se spécialisent sur une activité : Rédacteurs Contrat Avenant.
- 23 salariés auront un positionnement correspondant à un gain d'un niveau hiérarchique
- salariés PPPAM sur l'activité achats conservent le même rattachement. Activités PPPAM hors P2P maintenues.

Les élus du CSEE FS&F mandatent la commission CSSCT Transverse pour étudier les incidences de ce projet sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés par sa mise en œuvre.

Les 2 CSSCT Achats et Finances étant concernées par ce projet, la CSSCT Transverse veillera à porter son étude sur l'exhaustivité du périmètre, notamment sur :

- L'analyse des évolutions du management, des organisations en déclinaison de ce rattachement (organigramme, localisation des managers, nombre de niveaux hiérarchiques) ainsi que des méthodes de travail choisies et du dispositif de formation prévu...
- l'analyse des incidences en matière de santé sécurité et conditions de travail et des risques psycho-sociaux sur les équipes, le dispositif de prévention en matière de santé sécurité et conditions de travail sur les 2 périmètres et les plans d'actions mis en place.

Le résultat de cette analyse et les préconisations qui en découleraient feront l'objet d'un rapport à destination du CSEE et de l'entreprise. Un bilan du projet sera produit par la Direction après 6 mois, sur des critères éventuellement fournis par la CSSCT Transverse.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC - particulièrement investis sur ce projet - en mesurent la pertinence économique. La Direction du CSP Finance et Performance offrirait ainsi des prestations globales de gestion administrative des factures jusqu'à l'intégration dans le système comptable à Orange SA et aux filiales en France.

Autant de perspectives et d'opportunités professionnelles pour les salariés. Les élus CFE-CGC seront cependant attentifs à la mise en place d'une organisation managériale solide, d'un dispositif de formation complet, de méthodes de travail accessibles à tous et à un accompagnement de chacun des salariés.

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

Tout le mois de mars, la décision perdure de rester en télétravail ou revenir 1 j / semaine.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC regrettent que dans la présentation manque, pour le périmètre CSE, le bilan 2020 des actions et accompagnements pour assurer la santé et la sécurité des salariés et poursuivre les activités dans le cadre de l'épidémie. Si beaucoup d'éléments d'historique sont fournis (qui font partie de ce qui doit être réuni dans un véritable Retour d'expérience), et

des dispositions non chiffrées, datées ni évaluées, il manque encore l'énoncé des pistes d'amélioration qui sont ce qui devrait constituer la matière des débats entre partenaires sociaux, par exemple, l'évolution de l'accord télétravail ; la suppression de l'usage ou des positions en face à face dans les open spaces ; la prise en compte la plus rapprochée possible ou immédiate du risque de contamination dans les grands projets immobiliers en cours (Campus Montpellier, Bridge, Toulouse entre autres)...

Activités Sociales & Culturelles

Chèques Vacances (CV) : La première période de commande des Chèques Vacances débutera le 1^{er} mars 2021 pour se terminer le 28 mai 2021. Vous partez en retraite en 2021, pensez à utiliser le montant auquel vous pouvez prétendre ! N'attendez pas pour commander vos chèques vacances (valables 2 ans) notamment en cette période de pandémie !

Prestations Mutualisées (gérées par le CSEC) : les prestations PAS Enfance, PAS Handicap, Vacances Enfants, Bons plans... sont en ligne : pensez à les utiliser, **notre CSEE FSF rétrocède désormais 20,25 % de sa subvention ASC !**

- **Vacances enfants :** en raison du contexte particulier lié à la pandémie, les séjours proposés sont majoritairement en France.
 - Catalogue Printemps : ouverture depuis le 19 janvier 2021 – fermeture envisagée juste avant la période de vacances.
 - Catalogue Été : ouverture prévue le 23 mars 2021 – fermeture envisagée vers le 31 juillet 2021
- **Bons plans :** en ligne pour bénéficier de remises chez certains prestataires (bien-être, sports et loisirs, vacances, culture ...).

Validation du QF 2021 : Pensez à valider votre QF 2021 si vous voulez prétendre aux prestations ASC 2021 !

Tous les dossiers présentés et les notes de séance sont disponibles sur **Alfresco**, CSE 2021 – **02** 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