



## Sommaire

Situation sanitaire.....	1
Orange Content.....	1
SDIT FSF.....	2
Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	2
Activités Sociales & Culturelles : restauration.....	4

## Situation sanitaire

**1er septembre : fin du télétravail sanitaire et retour sur site... pour tous ?**

### Résolution proposée par les élus et votée à l'unanimité

Les élus du CSEE FSF, réunis en séance le 25 août 2021, demandent à la Direction de prolonger le dispositif de télétravail sanitaire Covid-19 actuel (PRA assoupli) jusqu'au 15 novembre 2021 tel que prévu dans le protocole gouvernemental, et rappelé dans le document présenté ce jour, tout en laissant la possibilité aux salariés qui le souhaitent de revenir sur site à 100 %.

En effet, la situation sanitaire s'est dégradée pendant l'été et le variant delta est plus contagieux notamment au travers des enfants dont le nombre d'hospitalisations augmente chez les moins de 12 ans. Ces enfants n'ont pas accès à la vaccination et leur rentrée scolaire est prévue pour le 2 septembre. Le brassage des vacanciers a également contribué à dégrader la situation.

La communication de cette prolongation devra être annoncée aux managers et aux salariés le plus rapidement possible afin que chacun puisse se positionner.

## Orange Content

### Information - Consultation sur le projet de transformation. Confidentiel

Depuis 2017, date de la création d'Orange Content, le marché des contenus a considérablement évolué alors que la pandémie a confirmé et accentué des tendances déjà sensibles :

- arrivée de nouveaux acteurs globaux,
- nombreux mouvements de consolidation des acteurs installés dans le secteur Vidéo,
- multiplication des écrans connectés et de la consommation associée, progression des services OTT, ...etc.

Ceci impacte fortement nos offres dans les pays (TV, VOD, SVOD, etc.), ainsi que notre pôle édition/production en France (OCS, Orange Studio, OPTV).

Dans ce contexte où, parallèlement, le Groupe s'est organisé autour de 3 zones France, Europe et MEA, et a lancé le grand chantier de réduction des coûts indirects, Scale Up, Orange a décidé de revisiter entièrement sa politique de contenus et les moyens qui lui sont dédiés au travers de 3 chantiers de transformation pour redéfinir le rôle et les missions d'Orange Content et éclairer les perspectives du pôle édition & production :

- Sur OCS, le chantier **Iguazu** : grands enjeux de demain et équilibre financier
- Sur Orange Studio, un plan de transformation – **Pirogue** – : positionnement stratégique, missions et opérations du studio, équilibre financier
- Sur **Orange Content « corporate »**, un plan de transformation – **Kayak** – : clarifier ses missions au sein du Groupe vers ses clients internes (zones et pays) et si nécessaire adapter son périmètre et son organisation.

### Résolution des élus votée à l'unanimité :

A la lecture des documents transmis et de l'échange de ce jour, il apparaît que le projet qui donne lieu à la procédure d'information consultation du CSE est un projet dont les conséquences sur l'organisation et les conditions de travail des salariés sont importantes. Dans ces conditions, au regard de la nécessité d'une compréhension complète, technique et experte, le CSE décide de recourir à un expert (article L 2315-94 du code du travail), et demande donc à la Direction de programmer pour la semaine prochaine une réunion extraordinaire du CSE pour procéder à cette désignation.

Le CSE de FSF a également demandé un mandatement de la CSSCT DRH et la Commission Projets Economie, afin d'éclairer les élus en phase de consultation.

## Position de la CFE-CGC

### Kayak, Orange Content prend l'eau ?

Les élus de la CFE-CGC Orange ont pu mesurer l'enjeu de ce projet de transformation d'Orange Content « corporate » à la fois économique dans la répartition des rôles avec les filiales et surtout humains par la suppression de deux directions, suppression qui entraîne un changement de métiers, de rattachement et/ou changement d'entités **pour plus de 45 salariés**.

## SDIT FSF

### Information - Consultation

Au-delà des SDIT par région, Nord-Est, Sud-Ouest, Ouest, Sud-Est, Ile-de-France, DROM, le dossier propose une réflexion des évolutions sur le bureau, le corpo working et les espaces de proximité

La pandémie a accéléré les réflexions sociétales sur le rôle du bureau et le développement du travail dit hybride (mix présentiel/distanciel).

**Bureaux de demain** : lieux de lien, de travail en collectif et de services : des lieux et des espaces de travail ouverts à tous les salariés, conçus pour soutenir les coopérations et nourrir le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Pour soutenir les évolutions du bureau, il a été décidé d'intégrer dans tous les SDI Territoriaux une réflexion sur la notion de corpoworking, c'est-à-dire des espaces de proximité / de services type tiers lieux ou hub pour donner aux salariés une alternative au télétravail à domicile tout en favorisant un collectif de travail et du lien social Orange.

#### Pourquoi le Corpo-working/espaces de proximité :

- Répondre aux nouveaux enjeux sociétaux du travail hybride (distanciel / physique)
- Permettre le télétravail sur un site Orange afin d'éviter l'isolement (télétravail à domicile...)
- Développer un lieu de rencontres et de partage d'informations et de travail collaboratif entre les équipes internes d'Orange. Cela permet de rencontrer de nouveaux collègues, de développer des relations de voisinage et favorise l'émergence de nouvelles communautés de travail.

Ils ont donc mandaté la Commission Projets, Economie, Evolution des marchés du CSE pour mieux appréhender le bien-fondé de ce projet d'organisation proposé par la Direction d'Orange Content d'un point de vue économique et prendront toute leur part dans la mise en œuvre de l'expertise sur les conditions de travail, santé et sécurité des salariés diligentée à l'unanimité par les élus du CSE FS&F.

Ils seront particulièrement vigilants à l'accompagnement individuel de chacun des salariés concernés.

- Mutualiser et partager des espaces de travail avec une plus grande modularité et une optimisation de l'occupation immobilière.
- Développer de nouvelles pratiques professionnelles avec plus de facilité de mouvement et d'organisation, et de flexibilité (horaires, durée, ...).
- Pour diminuer les temps de trajet domicile – lieu de travail ou entre 2 rendez-vous de travail et être RSE...

## Position de la CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable au respect de la RSE au sein d'Orange, mais elle s'interroge toutefois sur les économies réalisées qui représentent plus de 50% des consommations. Ces économies viennent de la reprise en main du domaine et des CMT mais aussi malheureusement de réduction des éléments de confort des salariés, à la fois en hiver en ne lançant le chauffage qu'après l'arrivée des salariés et, en été en élargissant la plage sans déclenchement de rafraîchissement d'air ;

La CFE-CGC insiste : si Orange confirme sa volonté de faire évoluer les projets immobiliers pour accompagner les transformations du Groupe, évolutions qui se traduisent par une organisation et des aménagements nouveaux pouvant impacter négativement les conditions de travail, les liens sociaux, ainsi que l'équilibre vie privée / vie professionnelle... cela ne peut se faire que grâce à l'adhésion des personnels au travers d'un dialogue social de qualité.

## Politique sociale, emploi et conditions de travail

### Bilans perspectives emploi compétences et développement des compétences 2020

En un an, l'effectif a diminué de 145 CDI, passant de 4 522 à 4 377 soit une baisse de 145 CDI (-3.2%). Pour rappel en 2019 cette baisse était de -4,3%.

L'effectif ETPCDI est passé de 3 900 à 3 880 soit une baisse d'environ 20 ETPCDI (-0.5%). Pour rappel en 2019, cette baisse était de - 1.8%.

Les facteurs sous tendant cette évolution des effectifs sont :

- 307 sorties définitives sont 272 retraites (vs 377 et 325 en 2019) ; les départs en retraite ont donc diminué de 16%
- 40 recrutements externes (vs 63 en 2019) ; les recrutements ont donc diminué de 36 %.
  - le taux de remplacement des départs définitifs (recrutements/départs définitifs) est donc de 13% (vs 17 % en 2019).

- le solde des mobilités internes avec le groupe est de 125 (vs 128 en 2019, donc stable)

La différence importante entre la baisse des effectifs CDI et la plus faible baisse de la force au travail en ETPCDI provient de la diminution du temps partiel et temps libéré, 167 salariés ne figurant plus dans l'un ou l'autre des dispositifs de TP ce qui augmente la force au travail à effectif CDI constant.

### Conclusions de la commission

Il est possible que la crise Covid ait eu un certain impact sur le bilan PEC, la commission ne pouvant que signaler le point sans interprétation particulière.

### La commission relève en particulier les points suivants :

- baisse de l'emploi en CDI plus modérée que l'an passé, elle est de -3,2% (-145 CDI) contre -4.3%.  
Comme déjà vu lors de l'examen du Rapport Annuel Emploi et Bilan social, il y a eu en 2020 une nette baisse des départs définitifs dont les retraites (17%) tandis que le solde des mobilités avec FSF est resté identique.  
Donc, malgré une baisse des recrutements externes (de 60 à 40), la baisse de l'emploi a été ralentie.  
Ralentie ne veut pas dire arrêtée bien sûr, -3.2 % reste un chiffre considérable. Pour la commission, il resterait indispensable de remonter le nombre des recrutements externes, y compris et surtout dans la population des alternants, pour capitaliser sur l'expérience acquise et contribuer au rajeunissement de notre pyramide des âges.
- concernant la diminution de la force au travail, elle est de - 0.5 %. La différence avec le niveau de l'emploi CDI provient de la baisse des salariés en TP (-167 personnes) : baisse observée dans les dispositifs seniors mais aussi dans le TP sur autorisation. Bien entendu, sans faire de politique d'entreprise-fiction, on peut imaginer que l'impact des futurs/possibles/nouveaux dispositifs issus des futurs/possibles/nouveaux accords intergénérationnels et GPEC aura un impact significatif sur la force au travail. La commission en toute neutralité espère en tout cas les voir intégrés dans la future prospective PEC...
- on constate également un rapprochement entre la prévision et le réalisé en ce qui concerne la force au travail puisque le réalisé ETPCDI est très proche de la prévision moyenne, (+0.5%). Il y a sans doute un effet du resserrement des hypothèses mini et maxi fournies par les directions, dans un souci de bonne et saine gestion. Mais il a également l'effet de d'entrées sur notre CSE non intégrés dans la prévision car issues de repérimétrage comme pour les Orange Avenirs (+74 CDI).

Cependant la situation reste contrastée car si certaines structures d'activités importantes «surperforment» la prévision comme la RH, la Finance Corporate et Contentieux, d'autres comme le SG, l'immobilier, les achats /supply chain « sous performant ».

Pour la commission, la prévision étant calculée au plus juste, cela veut dire que soit le recrutement externe, soit les mobilités internes (y compris avec des formations professionnalisantes à l'entrée), soit les perspectives d'évolution sont insuffisants.

Il faut donc agir sur l'ensemble de ces leviers pour améliorer nos prévisions qui rappelons restent raisonnablement ambitieuses.

**Pour terminer, ce rapport ne fait pas apparaître de dégradation de l'emploi en province, supérieur à celle observée en Ile de France , ce qui est appréciable.**

## Rapport annuel 2020 sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Orange, pour la 1<sup>ère</sup> fois, ne demandera pas son agrément auprès de la Direccte, estimant qu'il y a un risque de passer sous le taux d'emploi légal, limité sur la durée de l'accord, de 6% de personnes en situation de handicap.

Au vu de ces éléments et des objectifs fixés très ambitieux en matière de recrutement (125 CDI minimum sur 3 ans avec un taux d'embauche minimum de 3,4% et 230 alternants minimum sur 3 ans), il y a lieu sans doute de s'interroger sur la politique de recrutement de ces populations.

Toutefois, le nouvel accord suit toujours la logique du parcours du salarié en situation de handicap avec un fort engagement de la part de l'entreprise.

### Embauche et accueil

Cette année encore sur notre périmètre F.S.F les droits alloués au recrutement sont quasi inexistantes. Les recrutements de travailleurs en situation de handicap (TESH) le confirment :

- 0 CDI, ou plutôt 1 CDI recruté en décembre mais rentré dans la DOETH en janvier.
- Il y a eu 6 CDD en 2020 en baisse par rapport à 2019 (10 CDD)
- 0 stagiaire et 3 alternants. Il est à remarquer que sur le groupe il y a eu 41 recrutements CDI !

Orange doit continuer d'innover et s'engager pour l'employabilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Une politique plus volontariste sur le maintien dans l'emploi, l'insertion et le recrutement des travailleurs handicapés, le respect de leurs conditions de vie et de travail, sera un facteur de réussite pour tous.

## Position de la CFE-CGC

### 2020 : une année particulière aussi pour l'emploi, la politique sociale et les conditions de travail .

Difficile de tirer des enseignements du bilan de l'emploi, du développement des compétences en 2020 sur le périmètre FS&F. Le périmètre n'a perdu « que » 3% des effectifs : un certain nombre de départs à la retraite n'ont pas eu lieu en effet, tout comme les recrutements externes et internes très difficiles à assurer en période de crise sanitaire. De même sur le développement des compétences moins de formations avec l'impossibilité d'assurer des formations en présentiel pendant une grande partie de l'année et des formations en distanciel plus courtes et sur les seules thématiques essentielles.

La CFE-CGC va retenir le point positif du maintien global de l'emploi en Province et la relative érosion plus forte de l'emploi en IDF trajectoires en phase avec les aspirations des salariés. Les élus CFE-CGC alertent cependant la DRH des FS&F et le Top management sur la nécessaire priorisation des formations managériales. Il est temps en effet de « soulager » les agendas des managers pour qu'ils puissent profiter des parcours de formations présentiel ou distanciel « je deviens manager » ou « manager@orange » pour le bénéfice de tous les collectifs d'équipes.

# Activités Sociales & Culturelles : restauration

## Pilote d'un nouvel opérateur de titres restaurant

Un parcours bénéficiaire simple et ergonomique

- Le choix entre une application sur smartphone ou un site internet, ergonomique et simple d'utilisation
- Possibilité de commander ses droits même après avoir quitté l'entreprise
  - => possibilité de choisir (et modifier) l'e-mail de contact entre pro et perso
  - => possibilité de commander (sans lien personnel et mensuel) directement dans application smartphone ou internet
- Droits TTV (télétravailleurs) et SSR (sans solution de restauration sur site) regroupés sous un même support dématérialisé
- Un service client prestataire facilement accessible et compétent
- Un e-mail Restauration dédié aux questions sur les TR TTV ou SSR
- Ouverture de la période de commande salarié sur 2 semaines au lieu d'une jusqu'à présent
- Consommation des droits les plus anciens en premier versus actuellement

## Bilan d'activités 2020 de la gestion mutualisée de la Restauration

A l'initiative de la CFE-CGC, les élus du CSEE FS&F ont voté à l'unanimité la résolution suivante pour permettre aux personnes concernées d'étaler les commandes de TR auxquels elles ont droit et le paiement jusqu'à la fin de l'année 2021 :

Le Comité National Restauration a validé, le subventionnement des repas pour la période du 1er mars au 30 juin 2021, auxquels s'ajoutent les droits relatifs du mois de juillet 2021. La totalité de son attribution s'effectue sur 2021, avec la possibilité d'échelonner la commande de ces titres entre août, septembre et octobre 2021.

Compte tenu de la période de congés actuelle, l'étalement des droits ne pourra, pour la plupart des télétravailleurs ayant un contrat, s'échelonner réellement que sur 2 mois septembre et octobre 2021. Au vu des montants importants de la quote-part à régler sur 2 mois par les salariés ayant un contrat de télétravail, les élus du CSEE FSF demandent la possibilité d'un échelonnement jusqu'au 31 décembre 2021 pour la commande de ces titres spécifiques liés à la période de télétravail imposé.

A cet effet, ils mandatent le président de la commission Restauration du périmètre FSF afin d'adresser cette demande au président du CNR ce 26 Août 2021 pour une inscription à l'ODJ de la prochaine réunion du 09 Septembre 2021.

**Tous les dossiers présentés sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – 08 2021**  
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**