



Déconfinement progressif : reprise d'activité, prévention des risques	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail	2
ASC.....	3
Vos représentants :	4

Déconfinement progressif : reprise d'activité, prévention des risques

Reprise d'activité : les documents sont identiques à ceux repris dans notre CR de [CSE](#) et [CSEC](#) d'avril. La seule nouveauté consiste en la confirmation qu'une réflexion est en cours sur le télétravail et la prime qui va de pair. Le télétravail se prolongeant pour certains jusqu'au 31 août, on ne peut plus parler de mesure d'exception. La « prime télétravail » qui doit être mise en place fait partie intégrante de la réflexion.

Consultation sur le PAPRI Pact des FSF et rapports des CSSCT

Le « PAPRI Pact », l'acronyme pour Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail présente, précise, planifie et budgétise les actions de prévention à réaliser :

- réduire les risques auxquels sont exposés les salariés lors de mission à l'international et plus spécifiquement en zones à risques dont MEA (Moyen Orient & Afrique) ;
- réduire les risques liés à la conduite automobile et prévenir le risque routier lors des déplacements en véhicule pour se rendre à des réunions, des rdv ;
- réduire les risques liés au travail sur écran dont les troubles musculo-squelettiques (TMS), à la sédentarité et au travail informatisé ;
- s'assurer de la maîtrise du risque électrique par les salariés de la DIG en contact ou potentiellement en contact avec des pièces nues sous tension ;
- sensibiliser les salariés aux risques de chutes de plain-pied et prévenir les risques de chute de plain-pied lors de l'accès aux sites ;
- accompagner le projet de mutualisation d'activité ICEO G2A pour prévenir les impacts humains ;
- pour améliorer les conditions de travail et prévenir les impacts humains, accompagner les projets ;
 - de déménagement de Gentilly à Orange Village, de Montigny à Saint-Quentin-en-Yvelines, Bridge,
 - de réaménagement de l'équipe du Contentieux de Niort, de l'équipe du Contentieux de Saint Omer, de réaménagement Colibri (Toulouse Blagnac),
 - les projets immobiliers de Toulouse, de Lyon Gailleton, de New Orléans, de Campus Montrouge, du Campus Montpellier,
 - le projet d'organisations de la direction DSD,
 - le projet CSPCF de Rouen...

- réduire les dommages potentiels en cas de déclenchement d'un incendie dans un bâtiment ;
- s'assurer que le télétravail ne génère pas de risques professionnels nouveaux pour les salariés mais améliore les conditions de travail ;
- réduire de façon globale les risques par une sensibilisation des salariés au quotidien aux différents risques présents dans leur environnement et à la structure mise en place par Orange pour y faire face ;
- informer et former tous les nouveaux arrivants sur les risques professionnels potentiels et les moyens de préventions associés ;
- améliorer la gestion des secours en cas de malaise ou d'accident ;
- promouvoir la santé au quotidien, et prendre en compte les situations de handicap au quotidien et dans l'ensemble des projets...

Position de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange salue le travail réalisé par les CSSCT dans des conditions difficiles comme les rapporteurs l'ont souligné.

La CFE-CGC Orange considère pour autant que le Papripact doit continuer à s'améliorer tant sur la forme (document difficilement lisible) que sur le fond. Par exemple, les risques liés au télétravail continu et prolongé doivent être mieux pris en compte avec des actions de préventions pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques psycho-sociaux (RPS).

Enfin, la CFE-CGC Orange réitère ses propositions de :

- réfléchir plus avant sur les risques liés au confinement et au télétravail quasiment généralisé jusqu'à l'automne avec une démarche de prévention pour la santé (lombalgies...);
- tirer les enseignements de la gestion de cette crise sanitaire ;
- et repenser les modèles d'organisation pour prévenir des risques de contagions et autres épidémies, si ce n'est pandémies, qui sont malheureusement prévisibles.

Vote des élus

- Contre à l'unanimité

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Bilan social

En 2019, l'effectif social de FSF (indicateur 111 bilan social) est de 5 237 personnes en baisse de 5% par rapport à 2018.

Cet effectif social se distingue de l'effectif actif (les CDI et les CDD) car il comporte les détachés (164) et mis à disposition (392), maladie (48) et autres suspensions du contrat de travail (sabbatique...) soit un effectif dit inactif de 604 personnes.

Chiffres clés

L'effectif actif :

- 4 633 CDI + CDD actifs (-4,8% vs 12 2018) ;
- 4 504 CDI actifs (-4,4% vs 12 2018) : 368 départs définitifs de CDI sur l'année 2019 dont 325 retraites ;
- mobilité entrante : 331 (soit 7,4% vs CDI actifs à fin 2019) ;
- mobilité sortante : 211 (soit 4,9% vs CDI actifs à fin 2019) ;
- taux de féminisation des CDI : 55,2% ;
- âge moyen CDI : 50,8 ans ;
- 63 recrutements externes CDI sur l'année 2019 avec un taux de féminisation de 56% ;
- 129 CDD actifs (-16,2% vs 12 2018) ;

La force au travail :

- 980 CDI + CDD en temps partiel (-14,9% vs 12 2018) dont 692 présents dans les dispositifs seniors (TPS + TPA) (-19,8% vs 12 2018) ;
- part du temps libéré parmi les 553 salariés en TPS : 86,4% ;
- 4 029 ETPM interne (-0,3% vs 2018) ;
- intérim : 17 ETP (10% vs 12 2018) ;
- sous-traitance : 816 ETP (-4% v/s 12 2018) ;
- part de l'externe au sein du total de la force au travail : 17% ;

L'insertion :

- 293 alternants à Fin 2019 (+7% vs 12 2018) ; 242 nouveaux contrats d'alternant conclus depuis le début de l'année ;
- 4 jeunes issus de l'insertion recrutés en CDI sur l'année 2019 (les contrats d'Apprentissage ou de Professionnalisation, peuvent avoir été suivis ou non, d'une période en CDD) ;
- 21 stagiaires à fin 2019 (-13% vs 12 2018) ; 175 conventions de stage signées depuis le début de l'année ;
- taux d'insertion professionnelle : 6,51%.

Rémunération mensuelle moyenne brute (hors cadres dirigeants) calculée sur une base temps complet :

traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale

Niveaux	2017			2018			2019		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
C	2 804	2 754	2 788	2 788	2 753	2 775	2 808	2 804	2 806
D	3 134	3 115	3 130	3 142	3 159	3 146	3 147	3 204	3 161
Dbis	3 821	3 949	3 872	3 883	3 990	3 921	3 907	4 011	3 942
E	4 752	5 027	4 882	4 788	5 045	4 912	4 898	5 109	4 999
F	7 364	7 642	7 519	7 379	7 683	7 548	7 444	7 741	7 609
G	12 420	12 712	12 635	12 459	12 861	12 745	12 601	12 913	12 824
Ensemble	4 640	5 853	5 168	4 801	6 024	5 340	4 985	6 250	5 549

Extraits des conclusions de la Commission emploi formation égalité

La commission déplore la baisse de l'emploi et en particulier celle qui s'observe en général en région. Une des forces de FSF est de disposer de sites répartis entre l'île de France et la province. Or, la baisse de l'emploi en région est souvent beaucoup plus importante avec trois régions qui connaissent une baisse de 8 à 10% de leur effectif. A notre sens cela fait peser à terme un risque pour la pérennité de l'emploi en région.

De plus une ambition conforme à nos objectifs affichés concernant la QVT, la RSE, le développement durable devrait conduire à ne pas dégrader l'emploi dans les territoires. C'est également important pour que les salariés de FSF d'IDF

puissent envisager une évolution de carrière sur ce périmètre avec la perspective de pouvoir intégrer une autre région. [...]

L'évolution des rémunérations présente une augmentation non négligeable de 3,9%. Cependant il apparaît clairement que les augmentations sont aujourd'hui beaucoup plus concentrées. Nous attirons l'attention sur le ressenti de nombreux salariés qui ne retrouvent là encore absolument pas pris en compte, ce qui peut aller contre la solidarité nécessaire à un collectif de travail. [...]

L'égalité salariale n'est manifestement toujours pas une réalité, nous appelons donc la direction de mettre en œuvre tout ce qui est exigé, nécessaire et prévu par les accords sociaux pour corriger cette situation. [...]

Concernant la formation professionnelle, le budget de 3,5% de la masse salariale est-il suffisant par rapport au défi des nouveaux métiers, de la digitalisation, de la nécessité d'anticiper les changements techniques, des nouveaux modes collaboratif, et pour permettre une évolution vers d'autres entités du groupe, elles-mêmes en constante évolution... Bref de garantir l'employabilité des salariés.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange constatent la « résilience » de l'emploi sur le périmètre de FS&F, avec en 2019 une baisse des effectifs CDI de 4,4% en moyenne sur l'ensemble des bassins d'emplois.

Si, en 2019 la rémunération moyenne a progressé de presque 4% en moyenne, (augmentation globale de la masse salariale) par rapport à 2018 cela est essentiellement dû à la transformation du périmètre avec davantage de salariés en bande G que de salariés en bande C désormais.

Concernant la sous-traitance, les élus CFE-CGC Orange recommandent une analyse conjointe avec la fonction

ASC

Position de la CFE-CGC

Le CSEE FSF a fait le choix, depuis plusieurs années, du prestataire Kalidéa à qui il a confié notamment la gestion des e-cadeaux pour les prestations de rentrée scolaire, prestations de fin d'année adulte et enfants. Le prestataire, par le biais de son site internet propose aussi une billetterie et des réductions chez différentes enseignes.

Si ce prestataire présente l'avantage de gérer certaines prestations, il ne répond toutefois pas à la demande de salariés en matière d'offres culturelles et notamment de prix attractifs pour des places de cinéma.

Le contrat arrivant à échéance le 15 juillet prochain, pour les Elus CFE-CGC Orange, il aurait été souhaitable que la commission ASC prenne le temps d'étudier l'offre proposée et fasse des propositions de négociation plutôt que de se voir contrainte d'accepter en l'état la proposition, avec un prix annuel de l'abonnement à la plate-forme Kalidéa en augmentation et une baisse du montant de la remise octroyée pour les chèques cadeaux.

Concernant les QF 2020, la CFE-CGC Orange a proposé au vote la résolution suivante :

Le CSEE Fonctions Support Finance, via l'accord portant sur la contribution patronale et la gestion des ASC au sein de l'UES Orange du 12 novembre 2019 et la résolution mise au vote le 22 janvier 2020, a fait le choix de déléguer certaines prestations mutualisées au CSEC.

De ce fait, l'identification des ouvrants droits ainsi que la validation des comptes des salariés du périmètre Fonctions Support Finance est donc du ressort du CSEC.

A ce jour, tous les salariés (dont ceux du Contentieux de Niort, d'Orange Avenirs Ile de France ...) qui ont rejoint notre périmètre FSF depuis le 1^{er} janvier 2020, se voient privés de prestations ASC au motif que leur QF 2020 n'est pas validé.

Conscients de la gêne occasionnée, les Elus CFE-CGC sollicitent le secrétaire du CSEE FSF pour qu'il intervienne

Contrôle de gestion des dépenses de sous-traitance afin de distinguer les charges de prestations externes des véritables activités sous-traitées.

Enfin, alors que les activités des Fonctions Support & Finance peuvent être conduites depuis n'importe quelle ville de France les élus CFE-CGC Orange regrettent que 62% des emplois se concentrent encore en Ile de France

Ainsi, en réponse aux aspirations des salariés du périmètre, la CFE-CGC Orange propose pour l'emploi à FS&F 3 axes de développement :

- une « vraie » ambition de relocalisation des postes en Province ;
- l'accueil de « profils » internationaux : stagiaires, alternants ou CDD, CDI nécessaires pour assurer les missions de FS&F partout dans le groupe Orange ;
- la poursuite des efforts de formation et de politique salariale au bénéfice des femmes et des hommes du périmètre.

dans les meilleurs délais auprès du secrétaire du CSEC, afin que la priorité pour la validation des QF 2020 soit donnée à tous les nouveaux entrants sur les périmètres des CSEE délégués et ceci pour leur permettre d'utiliser sans délai les prestations auxquelles ils peuvent prétendre (CESU, Chèques vacances, remboursements sur facture ...).

La CFE-CGC a bien sûr voté pour. Tous les autres élus se sont abstenus au prétexte que cette résolution faisait preuve d'arrière-pensées « politiques ».

La résolution est rejetée... les salariés apprécieront.

Enfin, concernant la restauration, les élus CFE-CGC Orange ont déclaré :

Le CSEE Fonction Support et Finances, contre l'avis des élus de la CFE-CGC Orange, a délégué le budget de la Restauration au Pôle Restauration cogéré par la Direction et les organisations syndicales signataires de l'accord sur la Restauration au sein d'Orange, accord que la CFE-CGC Orange n'a pas signé. Depuis le début du confinement, les salariés de Fonction Support et Finances n'ont eu aucune subvention ou aide sur leurs frais de Restauration pour les Télétravailleurs. De plus, les personnels qui bénéficient de Titres Restaurants dans le cadre d'un accord de télétravail n'en ont reçu aucun.

Les élus de la CFE-CGC Orange déplorent la situation et rappellent que les CSEE de SCE et OFS qui gèrent directement le budget de la restauration, grâce à une majorité CFE-CGC, ont, dès le premier jour du confinement, mis en place une participation aux frais de Restauration pour tous les télétravailleurs occasionnels, obligés par le Covid19 pour pallier la fermeture de la restauration collective tout en maintenant bien sûr les droits pour les autres personnels.

Les élus CFE-CGC Orange réclament, depuis le début du confinement, que le budget Restauration de notre CSEE FSF délégué au Pôle Restauration soit utilisé pour des Titres Restaurant. Cela représenterait 5,5 euros par jour et par personne soit près de 115€ mensuels d'aide alimentaire, en pouvoir d'achat.

Pour répondre à la demande des salariés de notre périmètre, lors de notre CSEE du 15 avril 2020, la CFE-CGC a donc mis au vote deux résolutions, celles-ci ont reçu un avis négatif de toutes les autres organisations syndicales.

A ce jour, les élus n'ont aucune visibilité sur les divers travaux du Comité National de Restauration ou des Commissions Restauration ni sur les solutions envisagées. Les salariés ont reçu des mails envoyés soit par le prestataire de service des Tickets restaurants soit par le Comité National de la Restauration précisant qu'ils n'ont droit à rien et qu'une réflexion est en cours !

Nous rappelons que selon les termes du code du travail, un titre restaurant est dû au salarié lorsqu'un repas est compris dans son horaire de travail journalier (art. R. 3262-7 CT).

Nous ajoutons que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » (art. L.1222-9 CT).

Nous rappelons enfin que l'Entreprise Orange verse aux CSEE et dans le cadre des Activités Sociales et Culturelles, une subvention pour la restauration. Cette subvention a pour objectif d'être redistribuée à tous les salariés du périmètre du CSEE FSF.

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

Vos représentants :

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
Jacques BERTHELIER ; Anne CUDON ; Laurence DULON ; Patrick EONO ; Karl-Stephan LUCAS ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Madani RAHMANI ; Yves TERRAIL ;		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 Allery) ; 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 Allery) ; 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 Allery) ; Catherine TOURRET (GPS Allery) ; Thierry NAMUR (GPS Eysines) ; Pierre REGNIER (GPS Allery) ;		
Finances	Fabrice BARRAUD (Contentieux Limoges) ; Caroline ENGEL (Contentieux Pessac) ; Patrick EONO (FG Noisy-Le-Grand) ; Loïc MARTIN (FG Allery) ; Céline MATHIEU (FG Allery) ; Jean-Michel POIZEAU (FG Allery) ;		
DRH COM	Ali BEN M BAREK (DRHG ODS) ; Malika BOUABOU (CSRH Orléans) ; Alissa DERBEZ (Contenus Orange Gardens) ; Laurence DULON (QEV 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			