



### Sommaire

Immobilier : Central Park, Alleray 1 et 3 .....	1
Réorganisations, transferts... ..	2
Budget ASC 2021 + Prestations ASC 2021 .....	3

## Immobilier : Central Park, Alleray 1 et 3

### Microzoning bâtiment Central Park Issy les Moulineaux pour les salariés de CSPCF et DCTX



- Postes de travail positionnés en 1<sup>er</sup> jour, (moins de 6 mètres de façade et distance de 60 cm minimum de la vitre).
- Majorité postes de travail organisés par 2. Quelques îlots organisés par 3 ou 4 postes
- Zones de travail abritées de la circulation par éléments mobilier (armoires mi-hautes, bulles, espaces collaboratifs ouverts, etc.). Protection renforcée à l'étude pour zone accès sanitaires situés en bas du plateau.
- 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) définies et abritées par rapport aux zones de travail
- Nombreux espaces de replis ou collaboratifs de petite taille et de typologies variées définis pour besoins de réunion et 2 espaces de réunion plus grands (12 et 17 places) pour réunions d'équipe.

Compte-tenu des risques acoustiques entraînés par cet aménagement, la Direction a accédé à la demande des élus de faire procéder à une expertise acoustique prévisionnelle afin de réduire les risques d'exposition au bruit des personnes arrivant sur site.

### Déménagement vers Alleray 3 (saint Amand) pour les salariés DSEC des sites Olivier de Serres et Vanves

Réinstaller les équipes de la DSEC localisées à ODS et Vanves dans un contexte de fin de bail de ces deux sites en septembre 2021, en leur offrant des conditions de travail adéquates aux métiers de la Sécurité tout en optimisant les coûts de loyers : poursuite de la construction de la nouvelle organisation de la DSEC mise en place en mars 2020 avec effectif de 50 CDI et 6 apprentis, (30 personnes précédemment).

**Les élus du CSEE de FS&F donnent mandat à la commission CSSCT du SG pour étudier les incidences de ce projet sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés ;** Le résultat de cette analyse et les préconisations qui en découleraient feront l'objet de deux rapports, un premier sur le déménagement des équipes de la DSEC à Alleray 3, et le moment venu un deuxième sur le micro-zoning de ce projet.

#### Position de la CFE-CGC

Seul point positif de ce dossier, la sécurité du site correspondant à la demande de ce service.

A part cela, pour la CFE-CGC la Direction semble n'avoir pris en considération que l'aspect économique : 1/3 de surface en moins (malgré la prévision d'un CDI supplémentaire) et un coût divisé par deux.

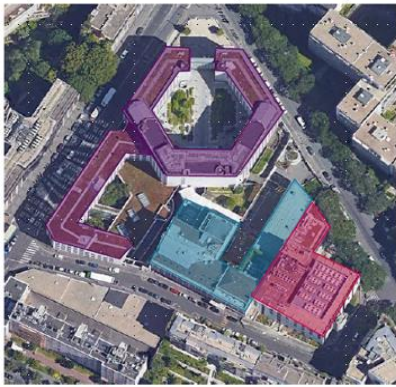
Dans la continuité de sa défense de l'emploi en région, la CFE-CGC propose qu'à l'occasion de ce déménagement (comme pour tous les autres) soit proposée aux salariés la possibilité de rejoindre un site où une personne de la DSEC est déjà présente (Cesson, Nancy les Vandoeuve, Lyon, Blagnac, Lannion...);

Elle demande également que le projet soit revu de manière à plus regrouper les équipes (exemple : en R + 4 réoccuper la partie occupée par DERS pour supprimer le R + 1 et donner aussi plus d'espace à l'équipe) ; et que compte-tenu des délais réduits, que le télétravail actuel perdure le temps de réaliser correctement les travaux, même si le retour sur site peut être espéré avant.

En conclusion la CFE-CGC demande au Président de réinitialiser ce projet avec le nouveau Directeur de la DIG au bénéfice de l'ensemble des salariés et du fonctionnement du service DSEC.



### Mise en œuvre du projet immobilier Alleray 1



Alleray 1 Alleray 2 Alleray 3

Permettre de renforcer l'identité de la division W&IN, sa transversalité et ses ambitions. Améliorer l'expérience Salarié tout en optimisant les coûts :

- rapprochement physique des salariés travaillant pour les mêmes clients et métiers,
- amélioration des équipements et solutions numériques de nos collaborateurs,
- optimisation des coûts liés aux loyers des immeubles parisiens actuels,
- coopération entre les équipes,
- innovation grâce à la mise en place de nouveaux environnements de travail.

**928 personnes W&IN** (13 en situation de handicap) ; **35 personnes FSF** (1 en situation de handicap).

Les élus donnent mandat à la commission CSSCT du SG pour étudier les incidences de ce projet sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés par sa mise en œuvre éventuelle et, dans ce cadre, de formuler auprès du CSEE, et de l'entreprise, les préconisations qui lui sembleraient utiles.

## Position de la CFE-CGC

Beaucoup des questions se posent sur les principes directeurs (très réducteurs) et sur l'organisation du travail proposée. Pour l'instant, ces questions n'ont, semble-t-il, pas trouvé de réponse chez nos collègues de WIN, à savoir :

- comment développer un sentiment d'appartenance et d'identité Orange avec du Flex et Clean Desk ?
- 2 jours de télétravail imposent le clean Desk ? qu'est-ce qui justifie cela ? Et pourquoi décider qu'à partir de deux jours de télétravail par semaine, le salarié n'a plus droit à une position de travail attribuée ? Est-ce conforme au code du travail ?
- que se passe-t-il si tout le monde décide de venir au bureau le même jour ? Et comment sera géré le planning de présence associé à l'utilisation des espaces ? Comment sera-t-il construit, comment seront attribuées les positions de travail : chaque jour ? sur réservation intranet ? Ce point, tel que présenté en l'état, apparaît comme générateur de stress .....et mérite un approfondissement avant le micro-zoning.
- est-ce bien raisonnable de mettre en place la politique du 1<sup>er</sup> arrivé 1<sup>er</sup> servi en termes de choix de bureau ?
- ...

Un GPP (Groupe Pluridisciplinaire de Prévention) a été créé pour étudier toutes les activités de chacune des entités et prendre en compte les besoins afin d'alimenter les réflexions sur le macro-zoning : quelles en sont les recommandations ?

► [essentiels questions réponses](#)

## Réorganisations, transferts...

En préambule de ce point, les élus ont voté à l'unanimité la résolution suivante : « l'outil My job, qui va modifier des actes majeurs de la vie professionnelle de nombreux personnels est en cours de déploiement vers l'ensemble des salariés de FSF, et plus largement dans Orange SA, dans des délais très courts. Ce déploiement est générateur de mal-être, et potentiellement source de RPS dans les équipes et chez les managers.

Pour ces raisons, et comme l'exige le Code du Travail pour tout dispositif structurant, susceptible d'impacter le contrôle de l'activité des salariés et de modifier le traitement automatisé de leur gestion, les élus du CSE FSF demandent une information-consultation en CSEE FSF comme au CSEC. »

### Evolution des activités TGI/OLS/CIS de maîtrise d'œuvre du SI FS Groupe, vers Finance et Performance, Secrétariat Général et RH Groupe...

Compléments au document initial du 29 octobre 2020 **Les enjeux communs à tous les salariés des FS&F :**

**La CSSCT Transverse avait été mandatée** pour étudier les incidences du projet sur la santé et les conditions de travail des salariés, **4 CSSCT étant concernées par le projet...**

### Position de la CFE-CGC

#### Vote des élus

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

Les élus CFE-CGC du CSE FS&F ont voté contre le projet d'évolution des activités TGI/OLS/CIS de maîtrise d'œuvre du SI des fonctions support Groupe, vers les Divisions Finance et Performance Groupe, Secrétariat Général et RH groupe.

En effet, ils considèrent que si les RPS ont été identifiés côté équipes transférées, ce n'est pas, ou peu, le cas côté équipes accueillantes.

Les élus CFE-CGC seront particulièrement attentifs aux modalités de mise en œuvre que ce soit pour les équipes accueillantes ou les personnes les rejoignant. Ils demandent à ce qu'un suivi soit réalisé et présenté en CSEE FSF en 2021.

### Transfert de la direction juridique de la filiale Business et décision vers Orange SA

Depuis le rachat de Business & Decision (B&D) par Orange, il avait été souligné que 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 seraient transférés vers Orange SA (rattachement Direction juridique Groupe), après avis du CSE, à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.

**5 personnes sont concernées.**

# Budget ASC 2021 + Prestations ASC 2021

Budget ASC 2021 prévisionnel (montants exprimés en euros)			
Libellés	Budget ASC 2021 proposé par la CFE-CGC	Libellés	Budget ASC 2021 voté par CFDT/FO/CFTC
Subvention ASC 2018 versée par Orange	5 672 754 €	Subvention ASC 2018 versée par Orange	5 672 754 €
Reliquat de gestion N-1	0	Reliquat de gestion N-1	0
Reversement aides pécuniaires remboursées N-1	0	Reversement aides pécuniaires remboursées N-1	0
Quote-part CSEC	0	Quote-part CSEC (20,25 %)	1 148 733 €
<b>TOTAL BUDGET PREVISIONNEL ASC 2020 (à redistribuer)</b>	<b>5 551 952</b>	<b>TOTAL BUDGET PREVISIONNEL ASC 2021</b>	<b>4 524 022 €</b>
<b>Tableau Magique : Vacances, loisirs, CESU,...</b>	<b>4 101 199</b>	<b>Pack Culture Vacances (PCV) : Chèques Vacances, Séjours, Voyages, Sport, Passion, Billetterie, Culture</b>	<b>2 974 110 €</b>
<b>Enfance</b>	<b>502 260</b>	<b>Enfance</b>	<b>257 094 €</b>
<i>Garde d'enfants</i>	<i>219 900</i>	<i>Rentrée scolaire, allocation scolarité</i>	<i>254 094 €</i>
<i>Vacances enfants</i>	<i>282 360</i>	<i>BAFA</i>	<i>3 000 €</i>
<b>Prestations fin d'année</b>	<b>1 022 983</b>	<b>Prestations fin d'année</b>	<b>898 013 €</b>
<i>Noël Adultes</i>	<i>843 394</i>	<i>Prestation fin d'année adulte (120 €/salarié)</i>	<i>738 360 €</i>
<i>Noël Enfants : chèques cadeaux et remboursement spectacles de Noël</i>	<i>179 590</i>	<i>Prestation fin d'année enfant (50 € par enfant)</i>	<i>119 653 €</i>
<b>Plate-forme Kalidéa</b>	<b>20 812</b>	<i>Arbres de Noël</i>	<i>40 000 €</i>
<b>Evènements de la vie</b>	<b>25 500</b>	<b>Actions sociales CESU et secours</b>	<b>277 000 €</b>
<i>Naissance/Adoption</i>	<i>7 500</i>	<b>Acquisitions et projets médiathèque</b>	<b>9 000</b>
<i>Mariage/Pacs</i>	<i>2 100</i>	<b>Activités Sociales Charges personnel*</b>	<b>87 992 €</b>
<i>Retraite</i>	<i>15 900</i>	<b>Charges et produits divers</b>	<b>20 812 €</b>
<b>TOTAL DU BUDGET PREVISIONNEL REPARTI</b>	<b>5 519 562</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4 524 021 €</b>

\*Pour la CFE-CGC, ces charges sont prises en compte dans le budget AEP (Fonctionnement).

## Prestations ASC découlant du budget prévisionnel proposé par la CFE-CGC

Niveau classif.	Tableau magique*	Gardes d'enfants**	Vacances enfants***	Naissance/Adoption	Mariage/Pacs	Retraite	Noel Adulte	Noël Enfant****
B	1 500 €	Varie entre 200 et 600 € /an selon l'âge de l'enfant	650 € par enfant /an	150 € par enfant	150 € par OD	150 € par salarié retraité	160 € par OD	80 € par enfant dont 50 € en Chèques cado
C	1 100 €							
D	900 €							
D bis	750 €							
E	650 €							
F	600 €							
G	300 €							

\* **Tableau magique** : montant par salarié ouvrant droit auquel il faut ajouter 150 € par enfant de moins de 20 ans.

\*\* Pour Enfants de 0 à 12 ans ; \*\*\*Pour Enfants de 6 à 17 ans ;

\*\*\*\* Pour Enfants de 0 à 16 ans

**Prestation Tableau magique** → Prestation utilisable selon les choix du salarié à hauteur du montant alloué au salarié selon son niveau de classification pour :

- le remboursement vacances, loisirs, spectacles, sport ...
- l'achat de CESU,
- l'achat de chèques cadeaux ou chèques lire pour la rentrée scolaire,
- l'achat de chèques cadeaux.
- **Cette prestation est majorée (en fonction du % de handicap) pour tout salarié porteur de handicap.**

Aux prestations du Tableau Magique, s'ajoutent les prestations suivantes :

- **remboursement gardes d'enfants** pour les enfants de 0 à 12 ans inclus (assistante maternelle, organismes de garde à domicile et structures d'accueil agréées, centres de loisirs sans hébergement le mercredi et pendant les vacances scolaires),
- **participation aux vacances enfants** pour les enfants de 6 à 17 ans inclus,
- **chèques cadeaux** : un chèque cadeau de 150 € pour toute naissance, adoption d'un enfant ou mariage, pacs, départ en retraite du salarié,
- **chèques cadeaux fin d'année pour adulte et enfants** : des chèques cadeaux d'une valeur de 160 € par salarié et 50 € par enfant âgé de 0 à 16 ans plus un remboursement sur facture d'un spectacle pour un montant de 30 € par enfant.

### Position de la CFE-CGC

#### Vote des élus sur le budget ASC et AEP proposé par CFDT, FO et CFTC

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

La CFE-CGC ne participe pas au vote Voir ci-dessous...  
Et concernant notre proposition budgétaire (Cf. ci-dessus, tous les autres élus ont, ô surprise, voté contre !

Les Elus CFE-CGC s'interrogent sur l'augmentation du % de rétrocession des CSEE vers le CSEC pour la subvention ASC qui passe notamment de 18,5 % à 20,25 %. Saucissonner la prestation rentrée scolaire (le CSEC ne gèrera que la prestation pour les lycéens) pour justifier cette augmentation est simplement incompréhensible notamment lorsque nous constatons :

- Qu'au 8 décembre 2020, **seulement 60 % du budget ASC du CSEC est consommé** : le CSEC a-t-il prévu de reverser le non consommé du budget ASC 2020 vers les CSEE déléguant ?
- Qu'au 8 décembre 2020, le CSEE FSF n'a bénéficié, au titre des prestations CSEC, **que d'un montant de 299 975 € pour un montant prévisionnel rétrocédé par le CSEE FSF au CSEC de 1 046 229 €, pour 2020**

Les Elus CFE-CGC mais aussi les salariés du périmètre du CSEE FSF ne sont-ils pas en droit de se poser des questions quant à l'utilisation de leur subvention ? Doit-on comprendre que les CSEE déléguant, plutôt que de servir des prestations aux salariés de leur périmètre, abondent les caisses du CSEC et donc alimentent ses réserves ?

De plus le pourcentage de rétrocession du CSEE FSF pour 2021 vers le CSEC pour le budget AEP s'établit à 11 %.

Pourquoi 11% ? Comment le CSEC a-t-il justifié ses besoins de fonctionnement ? Qui a négocié ce % ?

Pour mémoire tant pour les CSEE OFS que SCE les juges ont revu sérieusement à la baisse les exigences du CCUES (en attendant que les explications leur soient données, lesdits CSE versaient le minimum du reversement.

- Pour SCE le CCUES demandait 11%, le juge avait accordé 7.5% (Cf. décision Cour d'appel de Paris)
- Pour OFS, le CCUES demandait 9.5%, le juge avait accordé 6.5% (Cf. décision du TGI Créteil le 9 octobre 2017)

**Pour toutes ces raisons les Elus CFE-CGC, ne pouvant par leur participation à ce scrutin cautionner ces propositions budgétaires n'ont pas pris part au vote.**

► L'intégralité de notre [recommandation budgétaire](#)

**Vos élus et représentants vous souhaitent les meilleurs moments possibles en ces fêtes de fin d'année si particulières... Prenez soin de vous !**

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2020 – décembre 2020 (y-compris nos dernières suggestions sur le Covid)**

Les dossiers 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**