



Sommaire

Mesures sanitaires Covid, enquête télétravail 1 ^{er} confinement.....	1
Immobilier : New Orléans & Montrouge.....	2
Formation 2021, rapport PEC 2020-2022, volet social.....	3
Mutualisation des activités de la comptabilité des filiales et d'Orange SA.....	4

Mesures sanitaires Covid, enquête télétravail 1^{er} confinement...

Dernières nouvelles Covid

Le télétravail 100% reste appliqué jusqu'à la fin de l'année.

Les soignants ont alerté quant aux dégâts sur la santé mentale et physique des personnes durant le 1^{er} confinement. De nombreuses initiatives ont été menées dans ce champ par Orange : l'accompagnement se situant dans les domaines individuels et collectifs ; en proactivité et en réactivité ; dans le champ des risques psycho-sociaux mais aussi des risques liés à l'environnement de travail.

Cette démarche associe le Service de Santé au Travail (SST), les préventeurs, les Assistants Sociaux mais aussi les DRH, les filières managers, les RH de proximité, Orange Campus, les membres de la CPRPPST.

Enquête télétravail (1^{er} confinement) SST ODS :

En dehors de cette période, télétravailleur : non 35%, oui régulier, 34%, oui occasionnel 31%.

Par rapport à d'habitude :

- **Charge mentale** augmentée 48%, réduite 11%, inchangée 41% (Chez 48,9% des femmes et chez 46,8% des hommes interviewés la charge mentale est augmentée).
- **Esprit collaboratif** au sein de l'équipe inchangé à 54% augmenté à 41% et réduit à 5%.
- **Sentiment d'être soutenu par l'entreprise** (manager, collègues, DRH, SST, AS) : oui à 75%, non à 25% : dans l'ensemble des réponses, les salariés ont parlé plutôt du soutien entre collègues. Par rapport au soutien managérial, cela était variable et dépendant de la façon de travailler avec son équipe. Soutien SST très apprécié. Femmes se sentent plus soutenues qu'hommes (76% Vs 72%).
- **Sentiment d'insécurité professionnelle** : non à 98%.
- **Niveau de stress professionnel** perçu : réduit 13%, inchangé 58%, augmenté 29%. Parmi les salariés avec un niveau de stress perçu augmenté, pourcentage des femmes nettement plus élevé qu'hommes (34,4% versus 21,9%).
- **Manque d'autonomie et diminution de marge de manœuvre** : non 93%, 7% oui. Le manque d'autonomie a été attribué surtout au manque d'outils spécifiques pour leur travail à maison.
- **Contraintes liées au rythme de travail** : 31% oui, 69% non. Parmi les salariés qui ont des contraintes liées au rythme de travail, pourcentage femmes plus élevé qu'hommes (32,6% versus 28%).
- **Sentiment d'être isolé** : 78% non 22% oui. Parmi les salariés qui ont le sentiment d'être isolé, pourcentage des femmes plus élevé qu'hommes (23,3% versus 19,3%).

- **Sentiment d'inutilité de son travail** : 97% non. Parmi les 3% salariés impactés, les chauffeurs et les métiers de service aux occupants.
- **Sentiment qualité du travail** impactée : 31% oui, 69% non.
- **Travail interrompu régulièrement** : 23% oui 77% non. Femmes plus impactées qu'hommes (24% Vs 21%), dans la plupart des cas par la gestion des enfants.
- **Moyens techniques** pour bien travailler : 87% oui.

Globalement le 84% des salariés interviewés ont pu garder une **activité physique** régulière. Consommation de **tabac** inchangée à 61% et **d'alcool** à 68%. Qualité du **sommeil** inchangée à 58%, améliorée à 16% et dégradée à 26%. Parmi les salariés avec une qualité de sommeil dégradée, pourcentage femmes supérieur à hommes (31,3% Vs 18,6%). Pas plus de **douleurs** que d'habitude pour 67% des salariés. La plupart des douleurs localisées au niveau lombaire (14%), dorsal (7%) et cervical (5%).

Les médecins du travail préparent des actions pour prévenir les risques de TMS, isolement, sédentarité et addictions identifiés lors de cette enquête.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC du CSE souhaitent parler d'ores et déjà du retour sur les sites quand la fin du confinement saison 2 arrivera et que 5 jours de télétravail ne seront plus la norme.

Ils souhaiteraient une présentation en CSE de décembre :

- Des axes d'amélioration par rapport au premier déconfinement ;
- Des préconisations faites et transmises, au management en prenant en compte le retour d'expérience de la sortie du confinement « saison 1 ».

Des pistes sont à explorer notamment pour modifier le comportement de certains managers et adapter l'organisation du travail des équipes :

- Une modération de l'incitation au retour sur site 5/5j, notamment sur les grands sites urbains, comme les sites parisiens ;
- Une étalement des horaires en fonction de la fréquentation des transports en commun et non en fonction des heures habituelles de travail.

La CFE-CGC demande à la Direction de mieux anticiper, cette fois, de prouver par des actes simples et efficaces que nous travaillons dans une entreprise socialement responsable, soucieuse de la santé de ses clients et de ses salariés, agile pour prendre des décisions protectrices de la santé de tous.

► [Essentiel enquête télétravail](#)

Immobilier : New Orléans & Montrouge

Projet d'aménagement New Orléans pour les équipes CSRH, Direction Juridique et de l'Immobilier d'Orléans



Concerner les sites Fleury, St Vincent, Turbat, Vignat

Les élus du CSE du FS&F ont mandaté la CSSCT RH Com pour effectuer une analyse fine de l'aménagement des espaces et suivre les déménagements prévus du 1^{er} septembre 2021 au 30 octobre 2021.

Pour une meilleure appréciation, la CSSCT suggère que le micro zoning, représentation statique de l'implantation des salariés, devienne une représentation dynamique grâce à la scénarisation des activités des managers et de leurs équipes et la mise en situation de l'exercice desdites activités et dans quelles conditions.

Par ailleurs, l'actualité sanitaire doit remettre en question les nouveaux espaces de travail mais aussi tous les éléments de partage où les processus de mise en sécurité des salariés vis-à-vis des risques viraux ne seront pas assurés.

Position de la CFE-CGC

Si le projet New Orléans peut apparaître comme un atout pour le maintien en région de l'emploi, il n'en demeure pas moins que certains aspects du projet ne répondent pas aux attentes des salariés (surface par position de travail, nuisances sonores, espaces pour se mettre en retrait ...).

Pour les Elus CFE-CGC, au titre de la prévention primaire, l'entreprise doit s'assurer que les salariés auront des conditions de travail acceptables mais aussi adaptées aux nouvelles contraintes issues de la crise sanitaire.

Aucuns de ces nouveaux projets immobiliers ne doivent négliger Les conditions de travail des salariés. Les Elus CFE-CGC y apporteront une vigilance particulière. Ils estiment qu'un suivi du projet durant et après sa phase d'emménagement est indispensable pour sa réussite.

► Essentiel [New Orléans](#)

Vote des élus

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

(SUD ne prend pas part au vote)

Déménagement à Orange Campus à Montrouge pour les salariés de la Direction de la Formation et Développement des Compétences Groupe 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.

Mandatement de la CCSCT de DRH :

- pertinence du projet sur sites qui déménagent et site d'accueil.
- impact sur l'environnement de travail et le capacitaire et / ou la densification au niveau des équipes.
- généralisation de l'espace de travail dynamique sous couvert de mode agile.
- conséquences sur l'organisation du travail, l'évolution et la standardisation des métiers et compétences requises... mesures d'accompagnement et budget dédié.

La CSST demande un bilan à 6 mois du projet, bilan devra faire l'objet d'une exploitation en co-construction avec les IRP afin de prioriser des trajectoires dans le cadre d'un plan d'actions de régulation.

Position de la CFE-CGC

Il était question de sanctuariser le site de Cachan à la condition que le site ne soit mis en vente. Pourquoi ?

- FSF a accéléré la remise en état de cet immeuble sur le seul budget FSF ;
- C'est le site historique de la formation animé par le canal historique des métiers techniques puis du SI qui a rejoint Orange France, Orange France avec ses métiers de la vente et l'école des métiers transverse, aujourd'hui Orange Campus Compétences Transverses. Ce multiculturalisme des métiers est un bénéfice indéniable pour une entreprise qui porte autant de métiers en son sein ;
- C'est le carrefour de rencontres des Learning Development Managers où il y a suffisamment d'espaces pour créer et co-crée des formations et autres parcours pédagogiques.

Dans ce projet, il est prévu de retirer nos effectifs DFDCG de Cachan, Jobbé et ODS pour rejoindre Montrouge.

Si pour nos collègues de Jobbé et ODS, ils quittent un quartier attachant avec leurs habitudes, pour Jobbé, l'immeuble classé ne permettait aucune modernisation, nous évoquons ici la climatisation. Les dernières canicules obligeaient nos collègues à se mettre en télétravail ou trouver un bureau sur Alleray lorsque cela était possible. Pour ODS, ne serait-ce que la restauration pourra générer des frustrations y compris sur la qualité des intérieurs.

Si nos remarques apparaissent mineures au regard des enjeux de ce projet, elles touchent à des micro-modèles comportementaux et sociétaux qui font que les personnes prennent du plaisir en allant travailler.

La prise en compte de ce que chacun des salariés est en tant que personne et en tant que collaborateur ainsi que ses aspirations professionnelles devra être faite dans un dispositif d'accompagnement comme les « enjeux collectifs », une offre formation d'Orange Campus Management.

Cela permettrait de ne pas se concentrer uniquement sur les arrivants mais aussi sur les accueillants également, et plus largement une cohésion de groupe (meilleure connaissance des uns et des autres, développement des synergies), aspiration autour d'un but commun, éclairage sur la stratégie d'ensemble et les contributions des différentes équipes...

Formation 2021, rapport PEC 2020-2022, volet social

✓ information

Conséquences des orientations de développement des compétences pour la formation et le développement des compétences 2021

Avec la mise en place des CSE, les orientations formation et développement des compétences sont présentées uniquement en CSEC en information / consultation. En CSE, sont présentées les conséquences annuelles des orientations en information en lien avec la GPEC et les enjeux compétences du périmètre.

Les enjeux communs à tous les salariés des FS&F :

- Assurer en continu la professionnalisation des collaborateurs sur les dimensions expertise métier et compétences comportementales ;
- Continuer à renforcer le rôle des managers, et des acteurs de l'accompagnement managérial ;
- Permettre à tous de s'acculturer aux nouvelles technologies (IA, Cybersécurité, data...) qui s'installent au cœur de nos activités, au travers de programmes pédagogiques adaptés...

Pour répondre à ces enjeux, des dispositifs de développement des compétences sont proposés aux salariés avec des parcours de plus en plus modulaires visant à la fois à les accompagner vers un nouveau métier (« reskilling ») ou à leur permettre une montée en expertise (« upskilling ») via Orange Campus et le réseau des écoles métier.

Rapport PEC Prospective 2020-2022

Analyse de la commission

La baisse de la force au travail se poursuit, portée par la démographie. Les recrutements continueront très majoritairement de se faire par des mobilités internes.

Les éléments fournis mettent en avant un objectif de réduction des coûts en « maîtrisant les effectifs » ; formulation qui inquiète eu égard à leur effondrement depuis 8 ans.

Compte tenu de cet objectif de « maîtrise », l'accent est mis sur la transformation ou la montée des compétences tant au niveau de l'UES que de FSF, et non le recrutement externe. Outre une acculturation ou formation à l'IA, la data, la cybersécurité, l'accent est mis sur « permettre à chacun de développer ses compétences humaines et transverses pour renforcer notre capacité d'adaptation collective ».

A ce titre la commission redoute un effort insuffisant quant aux moyens de la formation ; en effet, la poursuite de la réduction des effectifs augmente la charge de travail prescrite, réelle et ressentie des salariés. Il est alors d'autant plus difficile de mettre en place un effort de formation « upskilling » ou « reskilling » qui puisse accompagner la transformation en cours.

Evolution globale des effectifs ETP CDI sur le périmètre :

Volume des départs évalué à -20 % de l'effectif ETP CDI. Légèrement inférieur à la prévision à 3 ans 2019/2021 (>-21%).

Impact des **départs en retraites et TPS** moindre, en relation avec la diminution du poids des classes d'âges concernées.

Compte tenu des besoins exprimés, un **potentiel de recrutements équivalent à 481 ETP CDI** apparaît, ce qui donnerait avec une baisse de l'effectif ETP CDI de -8 % à 2022.

A titre de repère, pour l'ensemble de l'UES toutes divisions confondues, volume des départs estimé à 17% et après recrutement la force au travail ETP CDI baisse de 12% (respectivement 18% et 14% pour Orange France.)

Sur périmètre FS&F aucune structure d'activité n'affiche des besoins inférieurs aux ressources après l'impact des départs, ce qui correspond à l'analyse par métiers où dans aucune structure d'activité il n'est fait état de métiers à enjeux quantitatifs critiques, c'est-à-dire où les ressources sont supérieures aux besoins exprimés.

Situation pour les principales structures d'activité, à l'horizon de la prévision :

Ressources humaines : baisse des ressources d'environ 23%, avec objectif de la limiter à 14% (88 recrutements).

Une partie importante de la décroissance provient de la DSP France : digitalisation, selfcare des salariés, simplification des procédures sont supposés permettre de compenser la baisse des ressources. Effort de remplacement plus important en IDF (politique RH) qu'en province (CSRH) ;

Finance corporate et contentieux : baisse des ressources d'environ 19%, avec objectif de la limiter à 7% (59 recrutements).

Services partagés comptables : baisse des ressources d'environ 22 %, avec objectif de la limiter à 11 % (43 recrutements).

Achats et supply chain : baisse des ressources d'environ 22 %, avec objectif de la limiter à 8 % (73 recrutements).

Secrétariat général : baisse des ressources d'environ 17 % avec objectif de la limiter à 1 % (78 recrutements), donc proche du maintien de la force au travail.

Immobilier : baisse des ressources d'environ 25 % avec objectif de la limiter à 4 % (80 recrutements). Force au travail globalement maintenue.

Conclusions de la commission

Baisse des effectifs en ETP un peu moins importante que lors des exercices précédents, principalement en raison du moindre poids des effectifs susceptibles de partir en retraite ou d'entrer en TPS.

Impact des départs = - 20% de l'effectif soit une perte de 780 ETP, partiellement compensée par une prévision moyenne de recrutement de 480 ETP ce qui ramène la baisse, en hypothèse moyenne, à 8 % soit environ -300 ETP.

Taux de remplacement pour le périmètre = 62% soit environ 6 recrutements pour 10 départs, le double de celui observé lors de l'exercice précédent de 30%, mais :

- en moyenne 4 départs sur 10 ne sont pas compensés.
- le taux recouvre des réalités très variables, certaines structures d'activité restant proches de l'équilibre (secrétariat général, immobilier, contenus, communication), voire en augmentation (stratégie et sécurité), les autres nettement moins bien loties en particulier RH, services partagés comptables, activités transverses, transformation...
- risque que la suppression d'emplois jugés moins prioritaires au nom de l'automatisation, du self care, de l'optimisation des processus ait pour conséquences une dégradation de l'expérience des salariés non seulement de FSF mais du reste du Groupe.

Des données plus précises sont indispensables pour répondre aux besoins d'anticipation des salariés et les aider à se projeter, et pour la commission, **la stabilisation des effectifs après de nombreuses années de baisse continue est un préalable à une GPEC qui ouvre de réelles perspectives aux salariés.**

Consultation sur le volet politique sociale, emploi et conditions de travail au sein des FSF « ensemble du bloc 3 » :

Recueil d'avis sur : Bilan annuel emploi année 2019 (incluant bilans alternance et temps partiel) ; Bilan social 2019 ; Bilan heures supplémentaires 2019 ; Bilan formation 2019 ; Rapport PEC Bilan 2019 ; Rapport Handicap 2019 ; Rapport égalité professionnelle 2019 ; Plan de développement des compétences 2021 (Plan de formation)...

Position de la CFE-CGC

Vote des élus

- Contre... à l'unanimité

Même si les élus CFE-CGC constatent la résilience de l'emploi sur les FS&F avec une relative bonne tenue des indicateurs mesures de l'égalité Hommes/femmes ou des efforts de formation comparativement à la situation sur d'autres périmètres d'Orange SA, ils regrettent qu'une ambition plus

importante ne soit pas mise en oeuvre sur le périmètre pour relocaliser des postes des fonctions supports en province en lien avec les aspirations des salariés.

Ils s'interrogent également sur l'impact des mesures de « rééquilibrage entre les fonctions supports/siège et les fonctions de front » telles qu'annoncées par Stéphane Richard lors de la multilatérale sur l'emploi du 10/11 » et revendiquent la mise en place de négociations sur le sujet.

Mutualisation des activités de la comptabilité des filiales et d'Orange SA

✓ Information - Consultation

Remarques de la CSSCT

Ce projet tend à une résorption du manque d'effectifs, il cible particulièrement des postes de management de proximité et de la production du cycle fournisseur.

Certains points sont restés sans réponse concrète :

- L'évolution des effectifs (GPEC) (départs, embauches...);
- L'évolution des postes du management et les changements de rattachement hiérarchique ;
- Les changements de tâches et d'activités ;
- Le plan des transferts de compétences et de connaissances (suite aux départs et mobilités) ;

Conclusion de la CSSCT

- Les salariés Orange SA n'ont pas le même degré d'information ;
- Les postes en doublons ne sont pas identifiés dans les organigrammes présentés ;
- Les risques RPS sont minimisés et réducteurs ;
- Dans un premier temps la réorganisation accentuera les difficultés, du fait des temps nécessaires à la formation, à la transmission des compétences, etc.

Remarques de la Commission Projets, économie et évolution des marchés

- Ce projet contribuera à la réduction du délai de traitement des factures pour les filiales ;
- La continuité de service pour les Directeurs Financiers des filiales sera améliorée ;
- Ce projet valorise le métier de « comptable » d'Orange par la couverture de la globalité d'un processus comptable pour tous les salariés ;
- La cartographie des risques du projet a été définie et des solutions de maîtrise ou suppression des risques ont été apportées.

Le pilotage des projets SI a été repris en 2019 par les équipes « Pilotage Projet Innovation » et la gestion des notes de frais déjà mutualisée. La comptabilité fiscale des filiales est déjà assurée depuis 3 ans par les équipes « Arrêté des comptes ».

Pour une bonne mise en œuvre, la Commission recommande :

- La définition d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour suivre la QS tout au long de projet ;
- La mesure de l'impact du nouveau process et la satisfaction des salariés impactés durant toute la mise en œuvre ;
- La prise en compte de la valorisation des métiers à la hauteur des gains économiques générés par le projet.

Position de la CFE-CGC

Vote des élus

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

Les élus CFE-CGC se sont abstenus car même s'ils ont bien perçu la pertinence économique du projet qui valorise le métier de comptable et crée des opportunités pour les salariés, ils identifient également **des points de vigilance pour la santé et sécurité des salariés lors de la mise en œuvre** avec notamment :

- Les équipes « filiales » sont aujourd'hui principalement basées à Vanves, (dans une moindre mesure à Pessac et Noisy), alors qu'elles rejoignent des équipes localisées sur 5 sites du CSPCF. La montée en compétence organisée par tutorat devra intégrer ce management à distance ;
- La concomitance du projet de déménagement Caravelle si elle constitue une opportunité de réaménagement des espaces de travail est aussi une source de déstabilisation des équipes ;
- Les nombreuses mobilités internes sortantes sont également des facteurs de risques

Pour ces raisons notamment, les élus CFE-CGC demandent que ce projet fasse l'objet d'un suivi en CSE en 2021.

Enfin les élus CFE-CGC remercient les membres de l'équipe projet de leur écoute et ont bien noté leur intention de prendre en compte les remarques pour améliorer ce projet.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur [Alfresco](#), CSE 2020 – novembre 2020

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