l'essentiel du CSE

Fonctions Support & Finance – séances des 27 et 28 octobre et 3 novembre

Sommaire

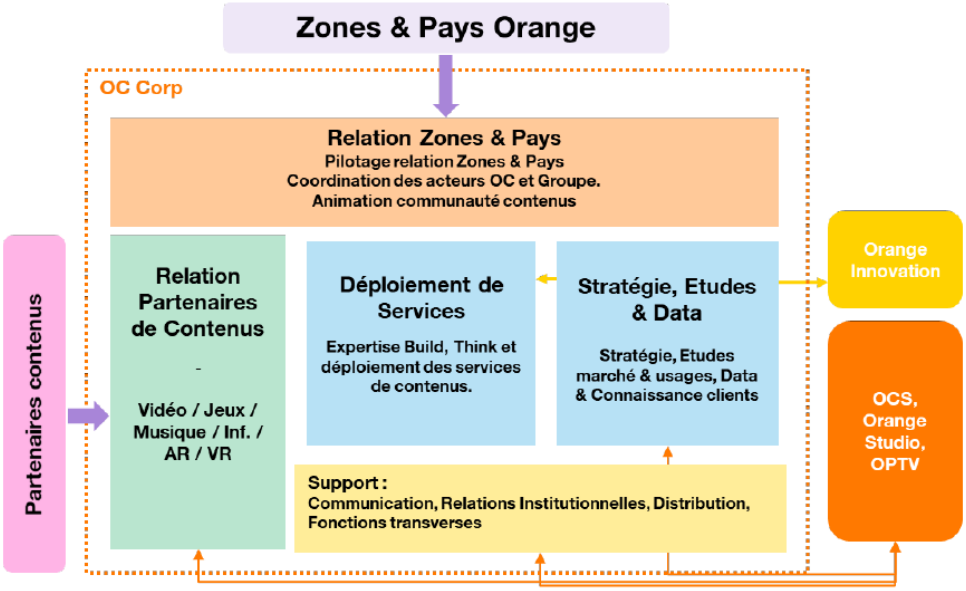
Transformation d'Orange Content, rapport d'expertise Syndex 1
Immobilier 2
Formation ; 3
Activités Sociales & Culturelles 4

Transformation d'Orange Content, rapport d'expertise Syndex

Consultation

La direction d'Orange Content a décidé de mettre en place un projet de réorganisation intitulé « projet de transformation d'Orange Content (projet Kayak) », qui concerne l'ensemble des directions d'Orange Content Corporate soit 102 salariés (les filiales d'Orange Content OCS, Orange Studio, OPTV ne sont pas concernées).

Ce projet prévoit notamment la **suppression des 2 directions JMCI** (Jeux, Musique, Culture et Infotainment) qui compte 29 salariés, et **GTI** (Gouvernance, Transformation et Innovation) qui compte 11 salariés.



Organisation fonctionnelle cible

Le projet impactera 45 salariés (situation inchangée pour 57 salariés même rattachement, même poste)

- **9 salariés** transférés vers Orange Innovation ;
- **13 salariés** dont les postes seraient modifiés substantiellement (dont 8 pertes de management) ;
- **10 salariés** dont les postes seraient modifiés légèrement (dont 1 perte de management) ;
- **11 salariés** qui changeraient de management (changement de rattachement à poste identique).

La mise en œuvre du projet KAYAK a été différée au mois de janvier 2022.

Position de la CFE-CGC

Kayak, qui va écoper ?

Le cabinet Syndex, la CSSCT DRH et la Commission Projets, Economie et Evolution des Marchés ont pu conduire leurs missions et émettre les risques et alertes par rapport au projet de réorganisation KAYAK, risques psycho-sociaux (RPS), sur ou sous charge des collaborateurs, perte d'intérêt, manque de vision stratégique globale, notamment sur le Cloud Gaming et les risques économiques…

Des réponses partielles ont été présentées en séance :

- L'accompagnement des managers par une formation sur les risques psycho sociaux avec un accompagnement des RH, des acteurs de la santé au travail et de l'assistante sociale ;
- 3 mois après la mise en œuvre, enquête d'évaluation des risques psycho-sociaux, de la sur / sous-charge des collaborateurs dont les postes sont affectés. Présentation des résultats en CSE en S1 ;
- Le plan de formation des salariés concernés par des changements de périmètre pour mieux appréhender le travail en transversalité et acquérir de nouvelles compétences :
- L'accompagnement des RH pour les salariés souhaitant une mobilité ;
- La mise en place d'une démarche RACI (Responsible, Accountable, Consulted et Informed) avec MEA afin d'améliorer les responsabilités, la relation et les échanges..

Afin de s'assurer de la prise en compte des points de vigilance détectés par les commissions et non solutionnés à ce jour, (souffrance au travail, fiches de postes toujours en cours d'élaboration, manque d'évaluation de la charge de travail dans l'organisation cible, perte de responsabilités…), **les élus du CSE FSF ont voté contre le projet et demandent une nouvelle présentation par la Direction en décembre avant la mise en œuvre du 1er janvier 2022, ainsi qu'un point d'étape à fin S1 2022.**

Immobilier

Bridge : commission de suivi

Suivi de l'accord Bridge et notamment des mesures d'accompagnement des salariés

A ce jour, environ 550 demandes reçues majoritairement liées au temps d'aggravation du temps de transport, et principalement de DEF (80 %). **Seulement 31 demandes mises en paie entre août et septembre.**

En plus, 15 demandes de primes pour changement de domicile, 25 demandes de remboursement de Pass Navigo, 1 remboursement parc relais, 4 demandes liées aux frais de garde.

Lancement du comité d'arbitrage spécifique à Bridge

Conformément à l'entretien que nous avions eu avec S. Richard en septembre 2019, et tel que le prévoit l'accord, un comité d'arbitrage se réunira début novembre pour examiner les situations individuelles liées à l'environnement de travail des salariés.

Mise en place du Retour d'EXpérience ou REX (avec l'aide d'une société indépendante)

- Mise en place de **groupes de feedback** de 8 à 10 personnes : emménagement, appropriation des espaces, outils, évolutions souhaitées...
- **Observations d'usage** : appropriation des usages, comprendre les usages des différentes topologies d'espaces, fréquentation…
- **Mesures d'occupation des espaces :**

  La Direction souhaite que Bridge participe au pilote DIG « mise en place d'outils de mesure d'occupation des espaces : tests techniques dans 2 quartiers (service F2M, équipes DEF CSCE IDF, expérience clients et vente SPES). Plusieurs solutions de tests installées (capteurs de dénombrement, capteurs d'occupation…). Anonymat garanti et solutions déployées dans le respect du RGPD.

  Planning : analyse de l'occupation jusqu'à fin décembre : dossier synthèse prévu début janvier.

Premiers retours suite à l'emménagement

- 56 % avec contrat télétravail et en moyenne 8,6 J par mois
- 6 % de positions attribuées par rapport aux 30 % prévues :
- Parkings : parking voiture Bridge réservé aux résidents (480 places). Seulement 37 places visiteurs qui doivent passer par e-facilities pour réserver. 800 demandes accès permanent faites.

  Places motos seront réservables par e-facilities ; parkings vélo sécurisé mais difficulté pour y accéder, racks rangement inadaptés
- **Salle de réunions :** en nombre insuffisant pour certaines entités ; très peu de salles pour accueillir plus de 25 personnes

Résultats sur l'enquête de perception réalisée du 15 au 27 septembre

- 40 % de répondants : 1 118 dont 23 % managers, 43 % satisfaits et 24 % très satisfaits.
- Principales **préoccupations** : 54 % bruit, 40 % espaces impersonnels et 31 % confidentialité.

Position de la CFE-CGC

Concernant la déclaration pour les temps d'aggravation étant limitée au 31 octobre 2021, la CFE-CGC a demandé qu'un mail soit envoyé à tous les salariés pour qu'ils prennent note de ce délai. Par ailleurs nous avons demandé que soient remontées à la commission toutes les demandes refusées et leurs motifs de refus pour qu'elle étudie ces cas. Enfin nous avons demandé, **comme prévu dans l'accord**, que le cumul prime liée à l'aggravation du temps de transport et primes liées au déménagement soit possible, compte tenu des délais liés notamment à l'immobilier.

La CFE-CGC souhaite que les mesures quant au taux d'occupation soient réalisées, en dehors du pilote DIG, sur les étages 4 et 6 côté Seine, et que des mesures acoustiques soient maintenant réalisées, notamment les jours de forte fréquentation particulièrement le mardi.

Saint Quentin en Yvelines

Adjacent à la « gare de Saint Quentin en Yvelines » sur la commune de Montigny le Bretonneux (78180), situé dans le coeur de ville, le site permet d'accueillir l'ensemble des équipes concernées en les réunissant dans un seul immeuble.
Déménagement prévisionnel envisagé au T3 2022.
Effectif concerné :

- **CSPCF** 25 (5 hommes, 20 femmes)
- **Achat** 12 (4 hommes, 8 femmes)

Organisation de l'espace
Orange occupera les étages du second au 8ème et dernier étage. Le rez de chaussée commun à l'immeuble accueillera un RIE de 620 couverts, une cafétéria de 100 couverts, un accueil et des douches avec vestiaires et casiers qui y ont été ajoutés.

- Un accueil dédié à Orange sera présent au RdC
- Le 8ème et dernier étage sera un étage « serviciel » à l'usage de tous. Il sera doté d'une salle modulable avec régie d'une capacité de 120 places assises en mode plénière et ateliers. un accueil salarié ; un Fablab ; un showroom ; une salle d'exposition temporaire ; une grande cafétéria avec une terrasse accessible de 225 m² ; un espace de corpoworking.

Position de la CFE-CGC

Des questions demeurent sur :

Les espaces de travail :

- Le nombre de postes de travail sera-t-il suffisant, sachant que l'espace entre les fauteuils et les meubles (<1m) et entre deux fauteuils n'est pas suffisant.
- Les casiers seront-ils adaptés pour de gros volumes (casques de moto, vêtements d'hiver…) ?

Le nombre de places de parkings : toujours insuffisant 312 places pour plus de 1 000 personnes, écart important entre l'existant et ce nouveau site. 65% des salariés viennent en voiture soit au moins 700 véhicules aujourd'hui…

Avoir des parkings vélos résoudra le problème de ceux qui habitent suffisamment près pour rentrer chez eux en vélo à midi… Pour les autres, le maillage des transports en commun en nombre et en horaire méridien n'est pas adapté pour un retour à midi !

5 places de parking équipées de bornes pour les voitures électriques : nombre très insuffisant.

L'acoustique :

Le dossier indique que des mesures après emménagement ne seront faites qu'en cas de nécessité ! La CFE-CGC souhaite une prise en compte efficace et en amont de l'emménagement des salariés sur le nouveau site du traitement du bruit, première cause de mécontentement dans les nouveaux espaces.

Le planning : le projet a plusieurs mois de retard. Quand l'emménagement est-il prévu en supposant un avis rendu en janvier 2022 sur le micro-zoning, et quel est le planning de consultation sur le micro-zoning pour les autres CSEE ?

Réaménagement du site d'Orange Village

Extraits du rapport de la commission CSSCT transverse :
Ce projet s'inscrit dans une démarche de concentration des équipes installées aujourd'hui à Orange Village sur les seuls bâtiments A, B, C (fin du bail prévue en 2033, les bâtiments D et E, fin de bail 2025, étant libérés et restitués).

Equipes FS&F : 248 salariés, 224 internes et 24 externes

CSSCT	OCCUPATION		TOTAL
SG	DJ	BAT A	49
	DRG	BAT A	8
DRH	Orange Avenirs	BAT F	19
ACHATS	GPS/Achats	BAT F	10
	GPS/Supply Chain	BAT F	158
	FS/DRH	BAT F	1
	GPS/SCBS	BAT F	3
			248

Tous les nouveaux espaces de travail seront aménagés en espaces dynamiques partagés (flesk office)

2 séquences :

- Les équipes DRG et DJ concernées dans un 1er temps par un projet de déménagement provisoire à Orange Gardens déménageraient finalement en zone temporaires au 3ème et 4ème étage du bâtiment C pour un emménagement définitif en avril 2022 au 7ème étage du bâtiment C ;
- Les équipes GPS déménageraient au 6ème étage du bâtiment C en début 2023. Les locaux cibles seraient occupés pendant l'année 2022 par Le Lab - espace témoin des aménagements du Nouveau Village.

La Commission demande :

- L'assouplissement des conditions de télétravail pendant la période en zone temporaire (équipes DJ et DRG) ;
- La prise en compte des préconisations réalisées par le Cabinet Technologia (conforts acoustique, lumineux, thermique, dé-densification…) ;
- […]
- Que soit mise en œuvre une étude concernant cette nouvelle et dogmatique organisation du travail en « espace dynamique » imposée aux salariés et ses conséquences sur leur santé, avec un focus sur les risques psychosociaux ;
- Qu'une attention particulière soit apportée aux traitements des nuisances sonores, aux conditions d'utilisation du téléphone sur les plateaux, au nombre (en suffisance) et à l'équipement des espaces collaboratifs (salles de réunion)…

Position de la CFE-CGC

Ce projet est à l'identique de bien d'autres en cours (densification, espaces dynamiques, réduction des loyers, cession de bâtiments…) et pour lesquels les gains financiers priment sur le bien-être des personnels, ce que les élus CFE-CGC ne peuvent cautionner…

Il impacte dans sa globalité de façon importante les conditions de travail des salariés de notre périmètre mais aussi tous les salariés d'Orange Village, ce qui a conduit les élus CFE-CGC à rendre un avis négatif.

Formation ;

Extraits du rapport de la commission

Plan de formation 2022

3 priorités : adapter les compétences pour garantir l'expérience client, acculturer et développer nos expertises technologiques, renforcer notre capacité d'adaptation collective.

3 principes d'action : dispositifs ouverts et adaptés, engagement de chacun dans une dynamique d'apprentissage, prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux.

Volume global des heures (82 287), et leur répartition entre formations métiers (54%), managériales (16%), formations pour tous (30%) proches du plan 2021.

Nombre d'heures par salarié stable : 18.7h.

Compétences métiers en 2022 divisées en 40 134 h compétences métiers et 4 547 h compétences d'acculturation technologique soit en moyenne environ une heure par salarié : un volume modeste vis-à-vis des ambitions affichées par le groupe.

Le volume d'heures consacré aux parcours de professionnalisation et certifications baisse de plus de 50% en nombre de salariés à former (de 61 à 28) et en heures de formation (8 618 à 3 442).

Formations à destination des managers 13 408 heures, à l'identique de l'an dernier (un potentiel de 18 heures en moyenne).

Formations « compétences pour tous » au même niveau que l'an dernier et avec une répartition proche entre les thématiques.

Les heures concernant la bureautique (752) sont d'un niveau comparable au plan précèdent : **quid de l'arrivée de la nouvelle suite collaborative de Microsoft ?**

Développement de la digitalisation : 50% de formations en digital, mais quelle digitalisation, (différence entre une formation en classes « virtuelles » et contenus digitaux à « visionner »). La commission souhaite disposer d'une vision plus précise de la typologie des formations digitales et de leur dispense…

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange constatent une présentation dans la continuité des années précédentes avec un nombre d'heures en moyenne trop faible par salarié et particulièrement sur le développement des compétences techniques liées au poste, gages de performance et d'employabilité. De plus, l'acculturation concernant la cyber securité, la data… ne devrait pas être comptabilisé dans la technicité mais dans la formation pour tous.

Concernant la Formation En Situation de Travail (FEST), les élus CFE-CGC l'accueillent de façon plutôt favorable mais resteront vigilants pour que cela reste de vraies formations et non de mises en situation de travail sulement.

Enfin les élus CFE-CGC regrettent la diminution des cursus certifiants notamment dans le domaine de la prévention des risques au travail où seule persiste la formation « je deviens préventeur ».

Activités Sociales & Culturelles

Arbre de Noël Ile de France 2021 : celui-ci aura lieu au Musée des Arts Forains le samedi 27 novembre de 17h00 à 21h00. Les inscriptions sont en ligne.

Arbre de Noël Province 2021 : prestation réservée aux salariés FSF résidant hors Ile de France.

Remboursement sur facture (émise et payée en 2021) de places de spectacle ou séances de cinéma. Le spectacle ou la séance de cinéma doit avoir lieu entre le 1er novembre 2021 et le 31 mars 2022. Il sera remboursé 20 € par place pour chaque ayant-droit âgé de 14 ans au plus et deux accompagnateurs au plus.

La demande de remboursement est à adresser au CSEE FSF pour le 31 décembre 2021 au plus tard.

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 !**

- **Allocation Rentrée Scolaire Lycéen 2021** : Cette aide à la rentrée scolaire concerne les ayants droit scolarisés en lycée (général, technologique, professionnel et agricole, CAP, BEP), âgés de moins de 26 ans. **Attention, cette prestation est à la demande, le Quotient Familial 2021 doit être validé, et l'enfant doit être déclaré dans la liste des ayants droit.** Celle-ci est ouverte du 15 septembre au 31 octobre 2021 inclus et sera envoyée par courrier postal sous forme de chèques Cadhoc.
- **Vacances enfants** : le catalogue Noël est en ligne pour quelques jours encore (5 octobre). Rappelons que les catalogues Vacances Enfants s'adressent aux enfants et adolescents âgés de **4 à 17 ans.**

Tous les dossiers présentés ainsi que les infos Covid sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – 10 2021

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**