



### Sommaire

Santé et sécurité au travail .....	1
Immobilier.....	2
Activités Sociales & Culturelles.....	4

## Santé et sécurité au travail

### Risques psychosociaux et charge de travail

La direction a annoncé qu'un document sur la charge de travail sera présenté au CSEC. Elle a ensuite commenté une [présentation](#) sommaire des dispositifs en place (enquêtes, formations, dispositifs de soutien), les actions spécifiques réalisées lors de projets de réorganisation ou de demandes de soutien de la ligne managériale. De nombreux échanges ont permis de partager sur les causes de risques psychosociaux.

Après avoir indiqué que la charge de travail est un ressenti individuel, les médecins ont listé les problèmes remontés par les salariés qui sont, rappellent-ils « des collègues de travail » :

- Les réorganisations en continu ne permettent pas aux salariés de s'adapter ni au Groupe de Prévention Primaire (GPP) de remettre des avis.
- Le manque de reconnaissance (ARCQ, EI) et le manque de sens au travail ont des sources importantes de RPS.
- Les risques psychosociaux sont au maximum pour les managers de proximité et les RH de proximité.

Ils relèvent que 60 à 70 % des demandes de visite médicales sont liées à des problèmes qui relèvent du management et pas du médical.

En tant que médecins, ils exercent leur droit d'alerte quand plus d'un salarié se plaint dans un service.

La direction convient qu'il faut « remettre les salariés au cœur » et « redonner du sens ».

La direction reconnaît aussi que les délais sont trop longs dans certains cas de signalement de harcèlement et Violence au travail entre la prise en charge et la résolution définitive.

### L'analyse de la CFE-CGC

En fin de séance, les élus ont voté à l'unanimité une résolution corédigée par la CFE-CGC :

« Les élus du CSE FSF vous rappellent la conclusion de rapport 2021 des médecins du travail

Extrait de la conclusion du rapport :

« La conjonction de ces différents constats participe à l'apparition de situations de déséquilibre psychosocial dans les équipes. Cela peut amener à une dégradation de la santé physique et mentale des salariés. Il semble que l'entreprise n'ait pas pris la mesure de l'accompagnement nécessaire à ces transformations malgré le renforcement et la nouvelle organisation de la politique de prévention, les nombreuses alertes et propositions d'actions formulées... l'organisation matricielle, à la fois fonctionnelle et hiérarchique, ne facilite pas la prise de décision. Cela interroge sur le « véritable lieu » de prise de décision et peut entraîner une dilution de la responsabilité... La récurrence de ces alertes nous fait craindre une forme de résignation des salariés qui ne voient pas d'améliorations malgré leurs remontées ; une forme d'habitude et de banalisation du mal-être des équipes, là où les termes de « surmenage », « burn-out » se font très souvent entendre et ne constituent plus des cas isolés. »

En dépit de nos alertes récurrentes, les difficultés soulevées dans les rapports précédents restent hélas plus que d'actualité avec, l'évolution de l'absentéisme, un focus sur les arrêts longue maladie, le détail des inaptitudes partielles et totales, le bilan des TMS, des burn-out...

Avec récemment deux nouveaux suicides, cette situation déjà très préoccupante devient aujourd'hui inacceptable car ce nouveau drame (4 autres cas de suicides ou tentatives de suicide auraient été recensés depuis début 2022) nous renvoie à la période la plus noire pour notre entreprise : la crise sociale à France Télécom. Nous apprenons que des managers, alors même qu'ils doivent veiller à la bonne santé de leurs collègues salariés, ne sont pas informés des récents drames. Où est la transparence dans cette Entreprise ?

Contrairement à l'ère Lombard, nous espérons que notre nouvelle Directrice Générale ainsi que les administrateurs d'Orange sont informés de la situation ?

Alors même que le procès en Cour d'appel vient de se terminer et que l'analyse faite lors de ce procès a démontré clairement que la pression faite sur les salariés pour mettre en place les évolutions actées par l'Entreprise mais non partagées avec les salariés, conduisent à des situations dramatiques. Comment ignorer le passé et les conséquences graves que cela a pu entraîner ?

Les transformations telles qu'elles sont conduites et les signes envoyés par la nouvelle directrice générale d'Orange ne sont pas de nature à nous rassurer et vont à l'encontre du bien-être et de la santé des salariés au travail.

A partir de combien de suicides, la Directrice Générale va-t-elle se décider à partager sa préoccupation, communiquer sur le sujet auprès du personnel et expliquer les mesures qu'elle compte mettre en place pour prévenir ces drames ?

Les élus du CSE FSF se mobilisent pour la protection de l'ensemble des salariés et exigent des actions immédiates de la part des dirigeants de l'entreprise, conformément à la responsabilité légale d'employeur en matière de santé et sécurité au travail. »

En complément de cette résolution, la CFE-CGC a insisté sur l'importance :

- Des RH de proximité : la DRH a décidé de ne pas réduire le nombre de RH de proximité sur FSF
- Du suivi des formations listées. La CFE-CGC a insisté pour que managers et salariés aient le temps de se former.

En réponse à une question de la CFE-CGC sur l'existence de psychologues du travail internes à Orange, la médecine du travail a précisé qu'ils sont rattachés au médecin coordonnateur à la DQVT mais qu'ils ne font pas d'accompagnement individuels.

## Bilan HSCT 2021

Le bilan 2021 montre l'augmentation des mandatements des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sur des réorganisations de différentes Directions pour faire face aux baisses d'effectifs, avec des solutions diverses sur le traitement de la charge de travail et l'appel à la sous-traitance.

Le nombre d'accidents a augmenté de 41 en 2020 à 55 en 2021. On constate également que la gravité des accidents s'est accrue. La direction indique que l'on est revenu au niveau de 2019 et que ces taux restent faibles même pour des activités tertiaires.

## La position de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC s'inquiètent de l'aggravation des accidents ainsi que de leur gravité. Ils considèrent que le nombre d'accidents aurait dû baisser sachant que 2021 a été une année COVID avec du télétravail contraint, puis de retour sur site avec une forte hausse des demandes d'avenant télétravail.

# Immobilier

## Châtillon Orange Gardens : densification des espaces de travail



Dans le cadre du programme Scale up, de la politique d'optimisation de son empreinte immobilière, de l'évolution des effectifs et du télétravail majoritairement pratiqué, un projet de réaménagement des espaces de travail est à l'étude pour permettre un modèle d'équilibre présentiel/distanciel avec un mode de travail hybride.

Orange Gardens a été construit pour une capacité technique de 5 430 personnes (source : projet initial promoteur) et a été livré en 2016 avec 3 500 positions de travail.

Après 5 ans d'occupation, il s'avère que le site est sous-occupé avec une moyenne proche de 60% de fréquentation. Ce chiffre s'explique par un télétravail fortement plébiscité et les évolutions des périmètres qui pour certains ont quitté le site.

Le site Orange Gardens coûte 30 millions €/an (25 M€ de loyers et 5 M€ de charges d'exploitations).

Son réaménagement permettrait d'adapter le site à une nouvelle organisation du travail, de réduire les coûts en accueillant d'autres salariés travaillant actuellement en Ile de France (projection à 6100 occupants d'ici 2025) et son empreinte environnementale grâce à une surface de bâtiments tertiaires moindre sur le territoire.

Ce projet de transformation est prévu en 4 phases. La première, pour construire le cadre futur avec la définition du macro-zoning cible avec les impacts des mouvements nécessaires pour libérer certaines zones afin d'accueillir environ 450 personnes. Elle serait suivie par la création d'une zone temporaire pour 500 personnes avec la possibilité des équipes des Fonctions Support et Finance de libérer des espaces sur leur plateau actuel (périodes de septembre/octobre 2022 à mars 2023). L'étape suivante serait de démarrer les 4 séquences de travaux d'environ 10 semaines pour regrouper les occupants actuels et libérer de nouveaux plateaux ; pour finir par un retour

d'expériences post emménagement des équipes. La liste des ambassadeurs du projet par direction sera diffusée en juillet.

Seuls 4 100 postes seraient en espace dynamique avec un ratio de 0,6 à 0,7 postes de travail par personne dont la mise en place aurait lieu à partir de mars 2023 jusqu'à la fin du 1er trimestre 2024.

Ce projet s'accompagnerait d'une prolongation du bail de 5 ans supplémentaires avec renégociation des conditions associées : franchise de loyer pendant 18 mois et baisse de loyer de 4,5%.

### Analyse de la CFE-CGC

Bien que l'un des arguments pour ce projet soit de potentielles économies, à date, seules des économies sur la refacturation des loyers aux différentes entités présentes à Orange Gardens permettraient de dégager 56 % d'économies, ce qui équivaut à aucune économie d'échelle !

Concernant les effectifs des Fonctions Support et Finance, les élus de la CFE-CGC s'assureront qu'aucun salarié n'aura à déménager dans une zone transitoire pendant la période de travaux. Ils veilleront à ce que les mouvements se fassent uniquement lorsque les travaux seront terminés et leurs espaces dédiés prêts.

Une formation de tous les managers devra être planifiée afin d'acquérir les aptitudes nécessaires à travailler en mode hybride, avec des salariés présents sur le lieu à différents jours de la semaine.

La CFE-CGC insiste pour que l'offre de restauration soit revue pour accueillir ce doublement de convives : la gestion des prestataires, leurs effectifs, leur rapidité, la qualité, l'affichage des allergènes et la réouverture du restaurant Goji, au plus vite.

Une attention particulière devra être portée aux accès : parkings voitures, vélos, trottibox et navettes métro/Orange Gardens/métro qui devront être multipliées ainsi que leurs rotations.

Une communication récurrente à tous les salariés devra être organisée tout le long du projet pour que chacun puisse être informé des avancées du projet et leur permettre de faire valoir leurs besoins et de comprendre les enjeux.

Les élus du CSE ont voté à l'unanimité le mandatement de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail pour veiller à ce que tous les aspects du projet soient conformes aux réglementations en vigueur et aux accords signés.

### Rouen Astrolabe : conception détaillée des aménagements

Ce projet permet de libérer un immeuble au centre de Rouen, pour installer les salariés du CSPCF à Astrolabe dans un immeuble transformé en bureaux avec les entités de la DOGO.

Il est à noter que 28 positions de travail sont prévues pour 40 salariés en CDI, 3 CDD et 2 alternants présentant une forte densification.



Sept autres salariés (6 de l'immobilier et 1 de la formation) devraient quitter cet immeuble du centre-ville pour rejoindre le site de Mermoz. La direction présentera les modalités de ce déménagement en commission santé sécurité et conditions de travail.

### Position de la CFE-CGC

Avec à peine plus de 0,6 poste de travail par salarié, Le taux de partage se rapproche dangereusement de la limite fixée par la direction qu'elle admet comme présentant un risque de saturations ponctuelles. Le risque est de ne pas avoir de poste de travail pour chaque salarié arrivant sur le site. Les élus CFE-CGC seront particulièrement vigilants sur ce point.

### Cesson Sévigné Atalante : conception détaillée des aménagements



Pour ce dossier, 64 salariés des FS&F doivent déménager de l'ancien site « Orange Parc » vers le site Atalante beaucoup plus récent.

Dans Atalante, sont déjà installés 47 salariés de la DSEC au R+5 et qui ne devraient pas être impactés.

Le but de ce projet est de densifier pour accueillir les salariés d'Orange Parc.

La direction demande aux élus un avis pour fin septembre.

### Position de la CFE-CGC

Le site cible étant plus récent, il n'en demeure pas moins que, dans ce cas aussi, l'aménagement est en « espaces dynamiques » : moins de positions de travail que de salariés. La direction a évoqué la possibilité d'un partage d'espaces et des positions de travail avec d'autres directions installées dans les mêmes locaux.



# Activités Sociales & Culturelles

## Prestations nouvelles Activités Sociales et Culturelles 2022

Le Comité Social Economique Central (CSEC) ayant repris en 2022 les prestations d'Aide à La Rentrée Scolaire pour les cycles Maternelle, Primaire et Secondaire (Collège et Lycée), les élus du CSEE Fonction Support et Finance ont adopté une nouvelle répartition des prestations enfance pour le budget ASC 2022. Les prestations Enfance créées ou modifiées sont les suivantes :

**La prestation de fin d'année enfant est augmentée par rapport à l'année dernière :** sous la forme de Chèques Cadeaux dématérialisés « C'KDO » via l'espace billetterie, cette prestation augmente de 50€ à 60 € par Ayant Droit.

Trois nouvelles prestations vous sont proposées :

### Abonnement à la plateforme de contenus digitaux TOUTAPPRENDRE



Accès gratuit au site TOUTAPPRENDRE pour l'ensemble des Ouvrants Droit du périmètre Fonctions Support et Finance et de leurs Ayants Droit. Site accessible sur PC, tablette et mobile.

<b>SOUTIEN SCOLAIRE</b> + 6 000 h Toutes les classes du CP à la Terminale / CAP / BAC PRO Toutes les matières : Français, Mathématiques, Anglais, Allemand, Espagnol, Histoire-Géo, SVT, SPC, Philo, SES, HGSSP... — 100 000 exercices interactifs — 20 000 quiz — 5 000 vidéos — Les cahiers de vacances — C'est Pas Sorcier avec Fred & Jamy Conforme au programme de l'Éducation nationale PROFS en ligne Tous les jours de 17h à 20h (sauf samedi), posez toutes vos questions à nos professeurs.	<b>VIE PRO</b> + 10 200 h ORTHOGRAPHE & REMISE À NIVEAU Progresser rapidement en orthographe. 10 matières : Langues, Économie, Histoire, Géo, Philo, SPC, SVT... ORIENTATION SCOLAIRE & MÉTIERS Tests d'orientation scolaire. Présentation de 500 métiers en vidéo. Découverte de 50 formations diplômantes du CAP au Bac+5. MASTERCLASS Gims, Patrick Bruel, Michèle Laroque, Yann Arthus-Bertrand... Découvrez le secret de leur réussite. VIE PROFESSIONNELLE Entrepreneurs, Management, Compta, Finance, Vente, Marketing, Dactylo...
<b>DEVELOPPEMENT PERSONNEL</b> + 7 900 h CODE & PERMIS Code auto et moto, comme à l'auto-école + Code permis côtier & fluvial. LANGUES Anglais, Espagnol, Allemand, Italien, Français FLE, Langues du monde... BRIGIT, TOEIC, TOEFL... BUREAUTIQUE & MULTIMÉDIA Excel, Word, Power Point, Access, Outlook, Windows, Teams, Zoom... 3D / CAO, Audio, Design, Vidéo, Réseaux sociaux, Recherche d'images... SPORT & FITNESS + de 12 disciplines dont : Aerobic, Fitness, Pilates, Musculation, Yoga, Salsa, Urban dance, Abdos... SECOURISME PSC1, Premiers Secours, Prévention, Gestes qui sauvent... BIEN-ÊTRE & SANTÉ TMS : Dos, articulations, muscles Auto-hypnose, Stress, Bonheur, Enfant, Couple, Santé...	<b>LOISIRS</b> + 3 300 h + de 75 000 ouvrages CUISINE & NUTRITION Améliorer son alimentation : 1 700 recettes, nutrition, fruits et légumes de saison. 1 500 recettes en vidéo. MUSIQUE Culture, Piano, Chant, Basses, Solfège, Batterie, Masterclasses... + de 35 000 cours vidéo animés par des experts. ARTS & LOISIRS CRÉATIFS Dessin, Photo, Couture, Scrapbooking, Décoration, Customisation, Cosmétiques, Produits d'entretien... DOCUMENTAIRES + de 400 documentaires vidéo sur le monde, le numérique, les grands enjeux... JEUNESSE & GAMING Vinz & Lou, Code et Moi, Les Sepas... Progresser sur FIFA, Fortnite, Hearthstone, League of Legends, PUBG. LIVRES & BD 72 000 Livres et Livres audio : Roman, Littérature Jeunesse, Éducation, Arts & Loisirs, Ressources Professionnelles, Santé & Bien-Être... 3 900 BD : Humour, Action & Aventures, Science-Fiction, Jeunesse, Mangas, Comics, Société...
<b>BOUQUET PRESSE</b> + de 200 titres Notre Bouquet Presse s'enrichit continuellement.	

**Prestation carte cadeau naissance/adoption** pour l'année 2022. Celle-ci prend la forme de l'attribution d'une Carte Cadeau dématérialisée de 100 € à tout ouvrant droit justifiant de la naissance ou de l'adoption d'un enfant mineur dans l'année civile 2022.

**Prestation premier pas culture** pour la rentrée scolaire 2022-2023. Celle-ci prend la forme de l'attribution d'une Carte Cadeau dématérialisée de 20€ à tout ayant droit de 1 à 2 ans au 31 décembre 2022.

Pour plus de détails sur les modalités d'attribution, c'est [ici](#)

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 - Juillet 2022  
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 ;  
Loïc MARTIN ; Thierry NAMUR ; Danielle PROULT

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY