



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	1
Immobilier.....	2
Activités Sociales & Culturelles	3

Les élus CFE-CGC Orange du périmètre FS&F ont alerté la Direction sur la nécessité d'accompagner les managers du périmètre à la mise en place d'Orange Demain.

En effet, on constate qu'ils sont confrontés tout à la fois :

- Aux départs rapides de nombreux salariés dans leur équipe ;
- À l'inquiétude des salariés dans leur équipe « qui restent » et doivent absorber la charge de travail, l'acquisition de nouvelles compétences en remplacement des salariés en TPS 2022 ;
- À la mise en œuvre de nouvelles modalités de travail avec travail hybride, management à distance ;
- À la recherche de nouvelles façons de travailler en lien avec des solutions d'externalisation qu'il faut savoir piloter.

Ainsi, la charge mentale des managers est très importante.

Les élus seront très vigilants à la qualité des conditions de travail pour tous les salariés.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Bilan social et rapport annuel de l'emploi à Fonctions Support et Finance 2021

Rémunération mensuelle moyenne brute

	2019			2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 042	2 042	.	.	.
Niveau C	2 808	2 804	2 806	2 759	2 811	2 780	2 733	2 760	2 744
Niveau D	3 147	3 204	3 161	3 110	3 127	3 114	3 074	3 099	3 080
Niveau Dbis	3 908	4 014	3 943	3 925	3 983	3 943	3 956	4 009	3 972
Niveau E	4 909	5 105	5 001	4 913	5 088	4 995	5 002	5 134	5 065
Niveau F	7 451	7 742	7 612	7 467	7 715	7 604	7 621	7 879	7 759
Niveau G	12 556	12 887	12 792	12 575	12 966	12 848	13 087	13 148	13 129
Ensemble	4 999	6 245	5 551	5 076	6 290	5 616	5 254	6 377	5 754

Source : extrait du rapport annuel 2021.

L'emploi continue à décroître en 2021. L'effectif social diminue de 5131 à 4971 personnes et les CDI Actifs baissent de 4431 à 4300. On peut noter qu'il n'y a plus de catégorie B en 2021 et, qu'en catégorie C, 80 sur 145 personnes ont plus de 56 ans. Toutes les géographies décroissent à l'exception de la DO Grand Sud-Ouest légèrement positive avec l'intégration principalement à Blagnac de Corporate Information System (CIS) le 1er janvier 2021 dans la Direction à la DPTG/DSD.

Le taux de féminisation est en hausse avec 53,93 %.

Le télétravail régulier croît fortement de 1 430 en 2020 à 3 150 en 2021.

Le taux de formation est de 78,10 % dont 81,64 % pour les femmes et 73,78 % pour les hommes.

Le nombre de journées d'absences est en hausse en 2021 (68 187) versus 2020 (64 621) et 2019 (63 509). Ce sont surtout les absences de plus de 30 jours qui s'accroissent fortement et particulièrement pour les cadres supérieurs.

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC regrette la baisse continue des effectifs et plus particulièrement en province, alors que l'appel aux ressources externes continue à croître pour faire face à la charge de travail. La Direction a convenu qu'elle devra procéder à une analyse plus fine de la sous-traitance par activité.

La CFE-CGC s'inquiète de la forte hausse du nombre de jours d'absence sur un effectif en baisse, dont celles pour maladie supérieures à 30 jours notamment chez les cadres supérieurs.

Dans le cadre du Décret no 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux, la CFE-CGC demande que soit intégré les notions de RSE dans le bilan social ainsi que dans toutes informations/consultations sur le sujet, le plus rapidement possible.

Elle constate que l'écart de salaire entre homme/femme est toujours perceptible sur certaines bandes, surtout sur les bandes F et G.
Existe-t-il toujours un plafond de verre pour les femmes ?

Bilan HSVT

Le bilan 2021 des signalements de Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail (HSVT) pour le Groupe a été présenté pour la 1^{re} fois au CSEE FSF :

109 signalements ont été traités en 2021, en baisse depuis 2019 pour atteindre le niveau de 2018 (108 cas), une année qui avait connu une forte hausse par rapport aux 45 cas de 2017 (mouvement #MeToo, évolution de la loi, etc.). 17 signalements relèvent du harcèlement moral ou sexuel et du sexisme.

Les signalements sont initialisés à 96 % par la victime présumée.

Quand une affaire est signalée, une investigation est systématiquement lancée. L'entreprise doit traiter le dossier dans les deux mois. Toutefois, la Direction reconnaît des retards dans le traitement de certaines affaires, la procédure étant freinée pour diverses raisons.

Au total, en 2021, cela a donné lieu à 15 procédures disciplinaires dont 4 licenciements.

Pour Fonctions Support et Finance, 12 signalements dont 1 agissement sexiste ont été remontés.

Immobilier

Marseille St Mauront : des informations sur le macro-zoning



86 salariés de Fonctions Support Finance sont impactés.

La Direction annonce une aggravation du temps de trajet pour 3 salariés seulement.

Les termes des baux en mars 2024 pour « Réattu » et septembre 2024 pour « Tour La Marseillaise » impliquent des déménagements début 2024.

Le budget total annoncé est de 24 M€ dont 8 M€ pour les bâtiments et 8 M€ pour les circulations et le stationnement ; la sécurité des personnes et du réseau ; et des budgets plus réduits pour le bâtiment B, sans technique et pour les parties communes conviviales restauration, passerelles, tisaneries...

La position de la CFE-CGC

La CFE-CGC demande que le traitement de la part des Ressources Humaines et du management soit impartial, afin de préserver les deux parties concernées.

Si vous êtes témoin ou vivez une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement, des agissements sexistes ou de la violence au travail, envoyez votre signalement à :

[ZZZ HARCELEMENT ET VIOLENCES AU TRAVAIL \(harcelement.violenceautravail@orange.com\)](mailto:ZZZ_HARCELEMENT_ET_VIOLENCES_AU_TRAVAIL@orange.com).

S'il s'agit plus particulièrement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, vous pouvez aussi contacter la référente CSEE, [Dominique MESNIERE](mailto:dominique.mesniere@orange.com) qui vous accueillera en toute confidentialité et neutralité. (06 83 84 39 40, dominique.mesniere@orange.com)

Une étude est en cours avec ses salariés pour identifier les besoins de corpoworking proche de « Réattu », en sus du site Prado.

L'accès piéton actuel est au bâtiment D, près de l'accès véhicule. La grille d'entrée en configuration haute sécurité a pour but de créer un véritable accès au site à proximité de la sortie du métro, même si les échanges se font via caméra avec l'accueil du bâtiment B.

Les salariés de la Direction Juridique, déjà sur site, déménageront au sein du bâtiment B puis rejoindront un espace cloisonné du 4^e étage.

L'information sur le micro-zoning quant à elle est reportée ultérieurement faute de présentation de documents aux élus du CSE.

Analyse de la CFE-CGC

Les aménagements détaillés seront présentés au CSEE FSF de juillet.

Les élus CFE-CGC continueront à être vigilants sur ce dossier particulièrement sensible.

Regroupement d'équipe d'Orange Village, 1er déménagement en octobre 2022 !



Les élus CFE-CGC Orange ont particulièrement étudié dans le cadre de la Commission Transverse Santé Sécurité et Conditions de travail du CSE :

- Les futures conditions de travail des salariés dont la qualité de l'air, l'acoustique avec à la fois la recherche des matériaux (revêtements de sols, plafonds, mobilier) les plus efficaces dans la recherche de l'atténuation du bruit, mais également l'analyse du parcours du bruit avec l'objectif de l'atténuer et des mesures régulières et l'éclairage des espaces de travail ;
- L'adéquation de l'organisation des espaces avec les besoins Métier de chaque équipe concernée Direction Juridique d'Orange France, Direction de la Règulation, Orange Avenir Île-de-France, Achats et Supply Chain France ;
- L'accompagnement aux changements avec la mise en place d'un espace témoin « Le Petit Village ».

Les élus regrettent le « timing » de ce projet qui intervient juste 3 ans après le déménagement des équipes de GPS de Gentilly

vers Orange Village et les aménagements en espaces dynamiques avec quartiers d'équipe qui testés à Bridge en particulier ne donnent pas totalement satisfaction aux salariés. Ils demandent l'allocation d'un budget « retour d'expériences » suffisant pour financer les ajustements après l'emménagement des 261 salariés et externes et l'organisation de suivis d'avancement tant en CSSCT concernés, qu'en CSE à partir d'octobre 2022 pour les équipes d'Orange Avenir, des Directions Juridique et de la Régulation et en mars/avril 2023 pour les équipes GPS.

Position de la CFE-CGC

Compte tenu du choix d'aménagement en espaces dynamiques avec quartiers d'équipe qui a été fait pour le projet « Le Nouveau Village » et du calendrier de ce dernier en plein changement organisationnel Orange Demain, les élus CFE-CGC Orange votent contre ce projet.

Ce type d'aménagements, jusqu'à présent, n'a pas fait preuve de l'amélioration des conditions de travail pour les salariés ».

Activités Sociales & Culturelles

Prestations Activités Sociales et Culturelles 2022

QF2022 : la validation de votre QF 2022 est indispensable pour pouvoir bénéficier des prestations proposées par le CSEE FSF ou le CSEC. Alors ne tardez pas à sa validation.

Chèques Vacances (CV) : plus que quelques jours pour commander vos chèques vacances. La première vague se clôturera le 29 mai 2022. Sinon il vous faudra attendre la seconde qui s'ouvrira le 1^{er} septembre. Vous partez en retraite en 2022, pensez à utiliser le montant auquel vous pouvez prétendre !

CESU : commandez vos 40 e-CESU ou CESU papier pour le 1^{er} semestre jusqu'au 30 juin (valables jusqu'au 31 janvier 2023). Le CSEE FSF abondera chaque CESU selon votre Quotient Familial 2022 validé.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – mai 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