



### Sommaire

Evolution des modes de fonctionnement et d'organisation de la DIG.....	1
Regroupement d'équipes d'Orange Village .....	2
Santé et Sécurité au Travail : Covid-19, bas les masques !.....	2
Activités Sociales & Culturelles .....	2

## Les élus ont alerté la Direction sur le pouvoir d'achat et notamment le prix des carburants au travers de cette déclaration :

**« La très forte hausse du prix des carburants a des conséquences importantes sur le pouvoir d'achat de nombreux salariés qui sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail. Dans un souci d'équité au sein du périmètre Fonctions Support & Finance, les élus de cette instance vous demandent d'accorder un 3<sup>e</sup> jour de télétravail aux salariés qui ne peuvent en bénéficier actuellement et qui en feraient la demande. »**

## Evolution des modes de fonctionnement et d'organisation de la DIG

Ce projet traduit une transformation, de grande envergure qui impacte les métiers et les compétences des salariés de la DIG/DIT, dont la conduite du projet est à déplorer. L'expertise Syndex a mis en évidence des points très critiques que la Direction ne peut ignorer !

### L'ensemble des élus du CSE FSF ont alerté la direction sur les risques suivants :

- Une perte du sens du travail, de motivation, des désinvestissements dans le travail et des positions de retrait dans l'activité ;
- Des difficultés rencontrées en termes de reconnaissance, de parcours et d'évolutions professionnelles, en remettant en question le soutien social via les modifications de collectifs de travail et de changement hiérarchique, et ce dans un contexte plus fort d'insécurité du fait d'un changement organisationnel comportant des incertitudes sur les pratiques de demain ;
- D'autres facteurs de Risques Psycho-Sociaux ont été identifiés : quantité et complexité du travail, contenu, période de transition, contraintes liées à l'activité elle-même, autonomie, rapports sociaux et insécurité.

### Les élus du CSE ont demandé à la Direction de mettre en œuvre les actions suivantes de prévention :

- Transmettre aux représentants du personnel un complément d'informations au regard de l'ensemble des questions émises lors du CSE du 16 Mars par l'ensemble des OS qui permettent d'éclairer l'organisation cible ;
- Communiquer sur le projet par des informations claires, des réponses sûres et maîtrisées aux salariés ;
- Définir plus précisément la phase de transition en fixant des jalons ;
- Assurer un suivi régulier du projet ;

- Définir précisément le rôle de chaque direction et leurs interactions ;
- Prévenir la surcharge de travail ;
- Harmoniser les modes de management de proximité ;
- Mener un accompagnement sur le transfert de compétences et de formations ;
- Indiquer les modalités d'accompagnement RH.

### Position de la CFE-CGC

Les Elus CFE-CGC refusent de soutenir un projet de transformation à marche forcée non abouti. Face aux salariés démotivés par la communication erronée qu'ils ont reçue, aux managers mis en difficulté dans la mise en œuvre, les élus CFE-CGC Orange considèrent que les facteurs de risques sont très importants. Ils exigent une reprise en main de la communication, une définition claire de la phase de transition avec les moyens alloués. Les salariés de la DIG/DIT ne peuvent pas être mis en danger sous prétexte que la transformation est lancée et qu'il faut avancer quoi qu'il en coûte !

Je consulte l'intégralité de [l'avis motivé](#)

# Regroupement d'équipes d'Orange Village



La séquence 2 du projet de densification d'Orange Village concerne **269 occupants** du périmètre Fonctions Support & Finance qui seront regroupés sur le bâtiment C :

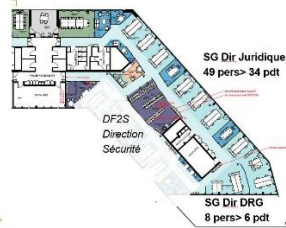
- **49 salariés de la Direction Juridique d'Orange France et 8 salariés de la Direction Réglementation** qui déménageraient au 7<sup>e</sup> étage en octobre 2022 ;
- **24 salariés d'Orange Avenirs Île-de-France** qui s'installeraient au 1<sup>er</sup> étage également en octobre ;
- **188 salariés de Global Procurement & Supply chain** (France et Corporate et les Achats France – PGAF) qui rejoindraient le 6<sup>e</sup> étage en janvier 2023.

Les salariés du périmètre Fonctions Support et Finance ne sont pas concernés par un passage en zone temporaire contrairement à d'autres salariés d'Orange Village. Le micro-zoning du bâtiment C a été défini par des ateliers avec les Ambassadeurs Représentants de chaque Métiers pour aboutir aux plans ci-dessous :

6<sup>e</sup> étage - GPS



Quartier droit - 7<sup>e</sup> étage – DJ et DRG



Quartier gauche - 1<sup>er</sup> étage - OAIDF



Pour que chaque salarié s'approprié son futur environnement de travail, un espace expérimental « le Petit Village » sera installé au 6<sup>e</sup> étage du bâtiment C dans les futurs locaux des équipes Global Procurement & Supply chain (GPS).

## Analyse de la CFE-CGC

Le projet Le Nouveau Village est le 1<sup>er</sup> projet d'envergure de densification des espaces de travail ; les élus CFE-CGC Orange seront particulièrement vigilants à la qualité des aménagements (acoustique, qualité de l'air, mobilier et des équipements), salles de réunion, écrans plats, connectique, conditions indispensables d'un espace de travail fonctionnel à la hauteur des économies réalisées par ce regroupement.

## Santé et Sécurité au Travail : Covid-19, bas les masques !

Depuis le 14 mars les nouvelles consignes sont applicables sur l'ensemble des sites. En particulier, le port du masque n'est plus obligatoire. En revanche, les personnes vulnérables ou qui sont au contact de personnes à risque peuvent contacter le Service de Santé au Travail (médecins du travail) afin d'obtenir des masques FFP2.

## Activités Sociales & Culturelles

### Avez-vous reçu votre bouteille isotherme ?

Le CSE FSF offre une bouteille isotherme à tous les salariés. Des dysfonctionnements ont été constatés lors de l'envoi. Si vous ne l'avez pas reçue contactez vos correspondants CFE-CGC.

### 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)** : ouverture de la période de commande des CV sans épargne du **1<sup>er</sup> mars au 29 mai 2022**. Vous partez en retraite en 2022, pensez à utiliser le montant auquel vous pouvez prétendre !

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

**Vacances enfants** : ouverture du catalogue été le 22 mars 2022.

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