



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	1
Projets de réorganisation.....	3
Immobilier.....	4
Activités Sociales & Culturelles.....	6

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Connaissez-vous toutes les activités d'OAIDF ?

La direction d'Orange Avenirs IDF, a présenté la poly-activité de ses équipes et a répondu aux questions des élus.

Orange Avenirs IDF couvre 27 000 salariés potentiels (France + Filiales), sur l'ensemble des divisions rattachées à l'IDF. Seulement **71 % des activités de recrutement sont réalisées par OAIDF** car certaines entités et filiales font leurs propres recrutements. **Les accompagnements** sont traités de façon standard en **mode portefeuille**. Chaque consultant gère un portefeuille client et adresse une ou plusieurs activités de ce dernier. Les équipes ont également besoin de travailler en **mode projet** (ex. création de filiale comme TOTEM) pour pouvoir répondre aux sollicitations du client interne. Le **mode flux**, est quant à lui utilisé pour gérer l'attribution des demandes au fil de l'eau (comme pour les TPS). OAIDF dispense d'autres prestations complémentaires telles que les 360°, les bilans de compétences...

Actuellement, **Orange avenir est composée de 60 consultants** répartis sur les 4 sites. **Les départs** de consultants en TPS prévus **seront remplacés par des recrutements**, mais pas 1 pour 1. **89 % des salariés** ont été **volontaires pour reprendre l'activité interne**, ce sont des salariés qui sont déjà polyvalents. Le **recrutement des CDD** (durée, attractivité, etc.) nécessite une formation sur la culture d'entreprise et l'organisation du travail au sein d'Orange. **La montée en compétence prend du temps.**

Aujourd'hui, **deux outils sont utilisés pour le pilotage des activités de recrutement** : My job et Mapp. L'application **Orange Avenirs Contact** permet d'automatiser l'aiguillage des demandes émanant des salariés vers le bon consultant.

Concernant la **poly-activité**, la direction OAIDF indique avoir connaissance de consultants rencontrant des difficultés avec leurs différentes activités, mais, selon elle, cela ne concerne qu'une minorité. Les consultants sont autonomes dans leur activité toutefois, la direction recherche comment diminuer la surcharge. Pour elle, c'est aussi aux managers d'équipe qu'incombe la tâche de réguler la charge de travail. Orange

Avenirs IDF est également conscient des problèmes organisationnels, liés aux managers qui partent, que rencontrent les consultants en recrutement. Aussi afin de mieux adresser le sujet, la direction recommande de faire les remontées via le questionnaire.

Les consultants s'interrogent sur le **questionnaire Murano**. La direction d'OAIDF indique qu'il s'agit d'une demande du Comex qui concerne les macro-process. Le domaine recrutement et mobilité a ainsi été confié à la filière RH, permettant un traitement de bout en bout favorisant la relation entre les différents acteurs (OA, RH, Directions métiers...).

La position de la CFE-CGC

En conclusion, pour les élus CFE-CGC, cette présentation manque de données chiffrées et d'éléments concrets pour mieux répondre aux besoins et perspectives de cette entité. Les remontées des consultants sont similaires, avec des modalités de fonctionnement floues, différentes selon les équipes et un pilotage inexistant.

En cette période de très forte transformation, Orange Avenirs doit permettre à tous les salariés d'évoluer sereinement mais aussi équitablement sur tout le territoire et au-delà dans nos filiales.

Il convient donc qu'Orange Avenirs en ait les moyens pour assurer tant en qualité qu'en quantité les activités à gérer.

Un nouveau référentiel pour évaluer la charge de travail !

Un référentiel a été développé par les équipes de prévention et de la Qualité de Vie au Travail. **Ce référentiel a pour vocation d'évaluer, d'adapter et de réguler la charge de travail** au sein des équipes et servira **4 objectifs** :

- Donner des repères aux managers et RRH sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail,
- S'accorder sur une définition commune de la charge de travail et de ses déterminants,
- Partager les outils mis à disposition des managers,
- Mieux réguler la charge de travail au bénéfice de la santé et du bien-être de salariés.

La charge de travail, complexe et difficile à mesurer, est au cœur de l'accompagnement des projets de transformation via les Groupes Pluridisciplinaires de Prévention (GPP) et l'évaluation des impacts humains. **Son évaluation est une obligation légale.**

Elle repose sur un équilibre dans le temps entre les contraintes et les ressources avec une dimension individuelle et collective. Un déséquilibre prolongé de la charge de travail est un facteur de risque important pour la santé des salariés (Stress ; Burn Out et Bore Out ; maladies cardiovasculaires ; TMS...). Il peut nuire à l'initiative et à la créativité des salariés et être à l'origine d'une certaine démotivation avec une perte de sens et d'efficacité.

Les facteurs d'équilibre de la charge de travail :



Les trois dimensions de l'analyse de la charge de travail (prescrite, réelle et vécue) doivent être analysées dans leur globalité.

Les principaux **effets d'une surcharge ou sous-charge de travail** sur la santé et la sécurité sont :

- **Atteintes mentales ou psychiques** liées à une exigence d'attention soutenue, d'être connectés en permanence à des écrans et au stress associé à la gestion des priorités ;
- **Perte d'autonomie** avec une prescription et une détermination stricte de l'activité, répétition des tâches, absence de prise de recul ;
- **Isolement** introduit grâce à la variabilité des lieux d'exécution du travail avec incapacité de créer du lien ;
- **Déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle** avec la disparition des repères temporels ;
- **Troubles Musculo squelettiques** (TMS) résultants d'un déséquilibre entre les capacités physiques du corps et les contraintes. Les conditions de travail (rythme de travail, sédentarité, etc.) sont le premier facteur ;
- **Addictions** favorisées par des facteurs environnementaux avec la nécessité de combler un manque ;

- **Agressivité** dans le travail induite par la perte de contrôle liée à l'augmentation du stress et de la fatigue ;
- **Absentéisme/démission** : épuisement, dépression, démotivation, perte de sens.

Les causes et les impacts des surcharges mentales au travail sont également décrites.

Le texte liste les obligations légales et les différents accords faisant référence à la charge de travail.

Le document présente ensuite les actions que doivent mener les managers avec le soutien de leur ligne hiérarchique, des RH et des préventeurs pour une démarche d'évaluation réussie ainsi que les outils à leur disposition. Il est rappelé que la démarche et les actions qui en résultent doivent être portées au niveau des Codir.

Pour exemple, **quelques situations à risques** :

- Les évolutions des organisations du travail et des modes de fonctionnement ;
- Le travail en mode projet (hiérarchique et transverse) avec risque d'injonctions contradictoires ;
- Des départs non programmés avec des impacts lourds sur l'organisation du travail et les résultats attendus ;
- Un pic d'activités occasionnant une dégradation temporelle et la nécessité de reprioriser les livrables ;
- Un manque de repère et de sens constitue un risque sur la charge mentale des salariés avec un impact sur la perception de la charge de travail.

La position de la CFE-CGC

Ce document décrit les risques liés à une mauvaise évaluation de la charge de travail dans ses différentes composantes.

La CFE-CGC demande que les risques identifiés comme augmentant, impactant la charge mentale (outils avec des lacunes, changements fréquents d'organisation, injonctions contradictoires, lieux de travail inadaptés, absence de sens du/au travail...) soient pris en comptes dans les projets de réorganisation ou immobiliers.

Malheureusement les solutions individuelles et collectives proposées reposent, encore une fois, sur les personnels (rien sur les réorganisation fréquentes, les ambiances physiques de travail...). Nouvelles injonctions paradoxales susceptibles d'accroître la charge mentale ?

Les élus CFE-CGC seront attentifs à ce que la pression ne se reporte pas sur les managers et en particulier les managers d'équipe.

Projets de réorganisation

Encore quelques postes à pourvoir à la Direction financière d'OMEA



Ce projet d'évolution de la Direction Financière OMEA vise les objectifs suivants :

- Poursuivre le passage d'une direction financière de division à la mise en place d'une direction financière de société de plein exercice ;
- Prendre en compte la montée en compétences et responsabilité notamment des deux clusters capitalistiques (groupes Sonatel et Orange Côte d'Ivoire) ;
- Prendre en compte le changement d'échelle et s'entourer des compétences et du niveau d'expérience permettant d'accompagner le développement d'OMEA vers un groupe de plus de 8 Md€ de CA à horizon 2025 ;
- Adopter une organisation et dimensionner les postes dans l'hypothèse de l'ouverture du capital de la société au choix de l'actionnaire et de répondre aux futures exigences d'une société cotée en bourse ;
- Répondre à une meilleure organisation du travail au sein de la Direction Financière d'OMEA en regroupant plusieurs activités au sein d'un unique pôle de « Finance Partner ».

Les impacts sur les équipes actuelles sont les suivants sachant que toutes les équipes du périmètre « finance » de la holding financière concernées par l'évolution de cette organisation restent à Issy-les-Moulineaux.

- **9 postes supprimés** (dont 3 actuellement vacants) : 5 postes de RFZ (Responsables Financiers de Zone), 2 postes Performance, 1 poste de Planification Financière, 1 poste Contrôle de Gestion Central et Cash ;
- **7 postes créés** : 1 poste de Support aux Filiales, 4 postes de « Finance Partner », 1 poste Opérations Financières, 1 poste de Contrôle de Gestion et Planification Financière ;
- **2 postes en évolution** : 1 changement de rattachement managérial (Gestionnaire du Cash) et 1 évolution de contenu de poste (Comptabilité & Consolidation).

Une Étude d'Impact Humain Travail a été diligentée par la Direction de la Qualité de Vie Travail dans ce cadre les 8 personnes concernées ont été reçues par le management et les RH pour une présentation des fiches de postes.

Ainsi, pour les 9 postes nouvellement créés, 5 postes ont été attribués aux salariés actuels qui ont ainsi bénéficié d'une

priorité et 2 mobilités externe OMEA SA sont envisagées. 4 postes seront donc ouverts à candidature sur Jobs Map. Pour renforcer la communication, 2 séminaires seront organisés l'un en janvier pour lancer la nouvelle organisation, et recréer le collectif, l'autre courant mars pour toute la fonction finance d'OMEA et des filiales.

La position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont voté « abstention » : certes, ils ont constaté l'accompagnement des salariés conjointement par la ligne managériale et la DRH, toutefois, fort des expériences précédentes, ils demandent :

- La mise en œuvre de mesures concrètes d'accompagnement dans le cadre des changements ou d'évolution de postes générés par ce projet,
- La réalisation d'un bilan à 6 mois, avec une restitution aux élus CSE FSF.

Kayak : l'heure du bilan !

Neuf mois après la mise en œuvre du projet Kayak, comme convenu avec les élus, les représentants de la direction Content du Groupe sont venus présenter le bilan qui fait suite à l'analyse du questionnaire envoyé au salariés concernés.

54,50 % des salariés ont répondu au sondage :

- 80 % disent que leur charge de travail est maîtrisée,
- 86 % répondent avoir suffisamment d'autonomie dans leur travail,
- 96 % sont fortement impliqués dans leurs missions,
- 75 % sont globalement satisfait de travailler pour Orange Content.

Les axes d'amélioration à travailler par la direction portent sur :

- L'accompagnement au changement avec une plus grande visibilité à moyen et long terme,
- La reconnaissance des équipes,
- L'avenir de l'activité Content et des métiers.

L'analyse de la CFE-CGC

Lors des échanges la direction a convenu que la mise en œuvre de cette réorganisation « Kayak » avait connu des problèmes notamment au niveau de l'accompagnement des personnes mais que maintenant c'était réglé.

La CFE-CGC a insisté pour savoir si toutes les personnes mises en mobilité à la suite de cette réorganisation avaient retrouvé un poste. La direction mentionne que deux personnes réalisaient des missions en attendant une fin de carrière très proche et que deux personnes étaient en recherche de poste. La CFE-CGC a appuyé sa demande pour que ces personnes bénéficient d'une réelle aide et pas seulement de l'assistance classique RH et Orange Avenirs. La CFE-CGC restera vigilante dans la mise en œuvre.

Environnement et Inclusion pour tous les salariés d'Orange

La Division Responsabilité Sociétale d'Orange, au service du business et de l'image de marque a fait le choix de **développer 2 axes stratégiques : environnement et inclusion** (inclusion numérique et égalité des chances). Ainsi, **4 grandes orientations Responsabilité Sociétale d'Orange** ont été définies :

- **L'environnement** avec des actions sur la réduction des émissions des scopes 1 et 2 grâce à la limitation de consommation énergétique et au déploiement de l'électricité d'origine renouvelable, la mesure et la réduction des émissions du scope 3 notamment celles de nos fournisseurs avec les plans d'actions achats, le développement de l'économie circulaire, la recherche de solutions for Green ;
- **L'inclusion numérique** avec les actions de poursuite du développement des Orange Digital Centers, l'accélération des programmes d'inclusion numérique pour les jeunes et les femmes, la sensibilisation et l'accompagnement des usages, le développement de la formation et le transfert de compétences via la stratégie de partenariats ;
- **La Diversité et égalité des chances** avec les actions de déploiement de la certification GEEIS* et GEEIS Diversity, de l'accord Orange SA sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau mondial, l'amplification des actions d'Orange sur l'égalité des chances, la promotion d'une IA inclusive et l'accessibilité des outils digitaux ;
- **La transformation** avec les actions de contribution collectivement à l'exemplarité de notre reporting extra financier, l'amélioration de notre performance globale pour tenir nos engagements, l'accompagnement des montées en compétence individuelles et collectives sur les sujets de Responsabilité Sociétale, de développement de l'engagement solidaire des salariés, sous toutes ses formes.

Deux piliers stratégiques inscrits dans notre raison d'être et le plan stratégique du Groupe, avec les Objectifs de Développement Durable comme référence universelle.



*GEEIS : Gender Equality European & International Standard

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC saluent l'engagement des salariés de la Division RSE.

Ils mesurent l'ampleur des efforts à réaliser pour non seulement développer les actions environnementales mais aussi les innovations business et sociétales au niveau du Groupe dans sa complète entièreté.

Immobilier

Le déménagement à Rennes Atalante se profile

Atalante Futur



Pour ce dossier la CSSCT Transverse a rédigé un rapport très complet dans ses recommandations qu'il conviendrait de mettre en œuvre.

Même si le site est neuf, certifié Haute Qualité Environnemental (HQE) et facile d'accès avec une station de métro à proximité,

certain points nous paraissent devoir être soulignés :

- La faible capacité d'accueil du restaurant,
- La densification des plateaux,
- La généralisation des espaces dynamiques.

La position de la CFE-CGC

Pour toutes ces raisons, les élus de la CFE-CGC se sont abstenus.

Encore beaucoup de travail à Marseille Saint Mauront



Lors du CSE des 31 août et 1^{er} septembre, les élus du CSEE FSF inquiets par la mise en œuvre du projet « Saint Mauront » ont mandaté la CSSCT Transverse (Finance, SG et DRH) afin d'étudier les incidences sur la santé et les conditions de travail des 86 salariés concernés (Crimée, TLM, Réattu et St Mauront).

Le rapport est édifiant et met en évidence certains points de vigilances, dont : la présence de plomb et d'amiante ; les nuisances sonores, conséquence de la densification des plateaux, engendrant une dégradation des conditions de travail pouvant jouer sur la concentration des personnels et influencer négativement sur la performance ; le stationnement, avec un nombre insuffisant de place de parking ; le manque de luminosité induit par le regroupement des espaces de travail au centre des plateaux, en second jour ; la capacité d'accueil de l'espace de restauration, qui semble insuffisante ; la sécurité des salariés sur et hors du site dans un quartier à fortes tensions.

Ce rapport fait mention de plusieurs préconisations tels que : le calcul des temps de transports à effectuer sur du déclaratif ; l'aménagement des espaces de travail ; capitaliser sur le retour d'expérience (Rex) afin de mettre à disposition des équipements individuels performants répondant aux besoins des salariés (casques, double écran, etc.) en fonction de leurs activités et ainsi garantir une installation optimale ; la réalisation, après installation, de l'étude acoustique (phase 4) pour mesurer et comparer en situation, avec une présence maximale.

Vous connaissez St Mauront, voici à quoi pourra ressembler le site demain...



(Photographie non contractuelle, vue architecturale)

La position de la CFE-CGC

Bien que ce projet de rénovation soit assez bien pensé, il reste cependant des points importants d'attention (amiante, sécurité, restauration, nuisance sonore, luminosité...).

Aussi, au vu de ce rapport, les élus CFE-CGC ont voté contre le projet St Mauront et demandent qu'un suivi régulier du projet soit présenté dans les différentes CSSCT impactées ainsi qu'au CSEE FS&F.

Ils suivront avec une attention particulière ce projet et veilleront à ce que la mise en œuvre soit conforme aux demandes validées et que l'accompagnement des salariés FSF soit réalisé dans les meilleures conditions.

Panorama des projets immobiliers pour toute la France

Les principaux grands projets immobiliers résultants du SDIT depuis 2020 :



Le redéploiement vers des sites récents ou rénovés se vérifie dans toutes les régions. Ce mouvement s'accompagne d'une densification, avec pour le personnel une perte de repère, une absence de bureaux attribués et une suppression du marquage des zones par équipe.

La position de la CFE-CGC

Même si les élus de la CFE-CGC Orange comprennent les impératifs financiers qui guident le schéma directeur immobilier, ils déplorent la politique de campus qui concentre souvent en un seul endroit tous les salariés d'Orange d'une ville au détriment des enjeux environnementaux et sociétaux de réduction des trajets domicile-travail.

Ils regrettent également la densification de ces « campus » et la mise en place des espaces dynamiques par quartiers d'équipe qui ne favorisent pas, loin sans faut les interactions entre salariés si nécessaire à la créativité et au transfert de compétences.

Activités Sociales & Culturelles

Séjours vacances enfants : réservez au plus vite !

Le **catalogue Hiver** est **ouvert** depuis le 18 octobre 2022 et ce, jusqu'au 10 janvier 2023.

Arbres de Noël 2022

Ile de France : le spectacle « **Fête foraine de Vincennes au Parc Floral** » est proposé le **samedi 10 décembre après-midi**, pour les enfants jusqu'à 14 ans au 31/12/2022. Inscrivez-vous via le portail du CSEE FSF, **avant le 30 novembre**.

Province : il est proposé le **remboursement, sur facture acquittée en 2022**, d'un spectacle ou d'une séance de cinéma à raison de 20 € par ayant droit jusqu'à 14 ans (au 31/12/2022) et par accompagnateur.

Cf. modalités de remboursement sur le portail du CSEE FSF.
Date limite de remboursement : 31 janvier 2023.

C'est bientôt Noël !

Cette année, grâce à un avoir du Groupe UP (prestations 2020 et 2021 non utilisées), les élus du CSEE Fonctions Support et Finance ont décidé d'**augmenter de 10 €** le montant de la **prestation Noël Adulte** le portant à **170 €**.

Pour rappel, le montant alloué aux enfants âgés **de 0 à 16 ans** au **31 décembre 2022**, inscrits sur le compte salarié avait également été augmenté le portant à **60 €**.

Les deux prestations se feront sous la forme d'attribution d'une **carte cadeau dématérialisée « C'KDO »** via l'espace billetterie, dès le 7 novembre 2022.

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