



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	1
Projet de réorganisation.....	2
Immobilier.....	3
Activités Sociales & Culturelles.....	4

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Alerte surcharge de travail ! L'inspection du travail saisie

Des ateliers sur la charge de travail ont été conduits de façon expérimentale à la DCSRH (Equipe Gestion de la paie des salariés d'Amiens et Le Pôle Opérations) ainsi qu'à Orange Avenirs Ile-de-France courant 2022.

Il s'agit dans ces ateliers, qui rassemble les équipes entières, de donner de la place aux échanges sur le travail pour identifier les problématiques à résoudre et faire des préconisations de résolutions.

L'analyse de la CFE-CGC

A l'initiative des élus CFE-CGE, préoccupés par les nombreux départs en TPS à venir, les élus du CSE FS&F ont voté à l'unanimité la résolution suivante, lors de la séance CSE du 26 janvier dernier et l'ont adressée à l'Inspection du travail.

« Les élus du CSE FS&F réunis en séance ce jour prennent connaissance des ateliers charge de travail réalisés à la DCSRH et à la DRAEP.

Ces ateliers constituent, certes, un préalable intéressant à l'élaboration du plan d'action qui doit être conduit sur tous les établissements de FS&F pour organiser l'activité après les nombreux départs TPS 2022, TPS 2018 et retraite.

Ils ne sauraient cependant suffire pour répondre à l'inquiétude des salariés « qui restent », par rapport à leur charge de travail, à l'organisation de l'activité ou au transfert des compétences nécessaires pour assurer les missions fondamentales des fonctions Support et Finance, avec des échéances fiscales, comptables, RH, immobilières, etc.

En matière de SST, la loi du 2 août 2021 renforce l'obligation de l'employeur du devoir de résultat concernant la prévention primaire.

Face à ces multiples alertes extrêmement préoccupantes du personnel émanant de nombreux établissements les élus du CSEE FS&F demandent qu'à partir du CSEE de février 2023 et

sur une fréquence mensuelle, soient présentés pour chaque service des périmètres de chaque CSSCT à la fois :

- Le nombre de départs en TPS (actuels et prévisionnels) ;
- La Force au Travail actuelle et prévisionnelle des services ;
- Les choix d'organisations : renoncements, digitalisation, automatisation, externalisations, embauches, etc. ;
- La répartition de la charge de travail ;
- Les perspectives de recrutements internes ou externes ;
- Mettre à jour le DUERP et le PAPRIACT régulièrement, La mise en place de plan de formation pour tous et permettant l'acquisition d'un socle commun de compétences et la montée en connaissance sur les métiers clés du périmètre en tenant compte de l'évolution des ressources, des recrutements et des métiers ;
- Le Suivi des plans d'actions du SST.

Les élus du CSEE FS&F demandent à l'inspection du travail de consigner cette résolution. »

Modifications du Règlement Intérieur FSF

La direction a lancé une Information – Consultation sur le projet de modifications du RI de la division des Fonctions Supports et Finances.

Ces **modifications** sont devenues **nécessaires du fait de l'entrée en vigueur de 2 lois** :

- La **loi n°2022-401** du 21 mars 2022, **visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte**, en vigueur le 1^{er} septembre 2022,
- La **loi n°2021-1018** du 2 août 2021, **pour renforcer la prévention en santé au travail**, en vigueur depuis le 31 mars 2022.

La mise en application de ces lois implique **3 changements** :

- L'obligation de mentionner dans le RI l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte ;

- L'extension du dispositif de protection des lanceurs d'alerte aux personnes dénonçant des faits de harcèlement moral et sexuel ;
- Une nouvelle définition du harcèlement sexuel intégrant des agissements sexistes et de groupe.

La Direction profite également de cette révision pour actualiser l'échelle des sanctions pour les fonctionnaires (OSA), conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC s'interrogent sur 2 points : l'insertion des règles d'utilisation des véhicules professionnels et l'opposabilité des nouvelles dispositions aux salariés (concernant les obligations imposées par l'employeur).

Projet de réorganisation

Immo 22 : encore beaucoup de travaux pour la Direction !

Les principales évolutions visées par Immo 22 sont les suivantes :

- Le regroupement des activités opérationnelles autour de deux directions principales : la Direction du Développement Immobilier et la Direction des Opérations Immobilières ;
- La création de 2 spécialités issues du métier actuel de Responsable de Portefeuille d'Actifs : l'une pour gérer à grande échelle les cessions des bâtiments devenus inutiles, au sein de la Direction du Développement Immobilier ; l'autre pour assurer la gestion « propriétaire » des actifs du parc, au sein de la Direction des Opérations Immobilières.
- L'externalisation d'activités de gestion du parc, notamment pour la conduite des travaux d'entretien du patrimoine à travers la mise en place d'un contrat et d'un pilotage dédié ;
- La création d'une Direction RSE et Métiers Gestion du patrimoine ;
- Le regroupement en équipes dédiées des domaines suivants : achat/commandes, contrôle de gestion/performance, pôle RSE-technique et communication/formation ;
- Le maintien d'un échelon territorial au plus près du terrain pour les fonctions adhérentes uniquement.

Ainsi, 39 postes sont mis en appel à candidatures en interne DIG et 32 salariés ont effectué une évolution en se repositionnant dans sa filière en faisant un choix de spécialités.

Au 1^{er} septembre 2022, une phase de transformation a démarré avec la mise en place de la nouvelle organisation et la disparition des anciennes organisations. Durant cette phase de transformation, un travail spécifique a été effectué

En tout état de cause, Le RI doit être « porté, **par tout moyen**, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et ou aux locaux où se fait l'embauche » (C. trav., art. R.1321-1). **Or, ce n'est jamais le cas en pratique et la jurisprudence récente a consacré le fait que le manquement aux règles de publicité peut entraîner l'inopposabilité aux salariés** (Cass. soc., 1^{er} juil. 2020, n°18-24.556).

Dans ces conditions, afin de pouvoir analyser sereinement ce projet de modification, l'ensemble des élus ont décidé de créer un groupe de travail sur le RI.

pour communiquer, réviser les process et les formations. Un accompagnement et des formations spécifiques pour les managers ont été déployés.

Concomitamment, 13 départs naturels ont été constatés et 39 retraites ou TPS.

Des ajustements ont été conduits à la Direction Performance et Administration avec 3 directions au lieu de 4, à la direction DRM passée de 5 à 4 pôles et à la Direction de la Transformation où le départ de la Directrice Innovation a induit un passage de 3 à 2 pôles.

La phase de transformation d'Immo 22 va donc se poursuivre tout au long de l'année 2023 et sera sans doute impactée par l'annonce du nouveau plan stratégique du groupe en février 2023.

La position de la CFE-CGC

Les nombreux départs en TPS prévus à la Direction Immobilier Groupe (DIG) en 2023 obligent à adapter le projet de transformation Immo 22.

Face aux risques de perte de compétence et de surcharge du travail, **les élus CFE-CGC alertent sur la nécessité :**

- D'adapter l'organisation du travail,
- De procéder aux recrutements nécessaires en externe ou en interne groupe tout en veillant au choix des bons profils en termes d'expertise et de savoir-être,
- D'assurer une communication partagée par tous pour une meilleure appropriation du projet,
- De développer la formation du management à distance,
- De mettre en place un sondage salariés pour partager l'écoute des attentes et contributions de chacun.

Les élus CFE-CGC continueront à veiller sur les conditions de travail des salariés de la DIG pendant cette phase de mise en œuvre d'Immo 22.

Immobilier

Orange Gardens, le nouveau campus de la formation...



Pour améliorer la culture managériale mise à mal sous « l'ère Lombard », le site Orange Campus a été conçu.

Il est question aujourd'hui d'abandonner ce site, dont les justifications par la Direction de l'Immobilier est très loin de nous convaincre. Cela nous apparaît comme une forme d'abandon tant sur le plan des effectifs, en particulier les ingénieurs formations qui créent les formations au plus près des besoins des salariés que sur le plan des moyens où nous ne sommes pas certains de retrouver toutes les salles dédiées qu'à la formation et modernisées au fur et à mesure des innovations dans ce domaine.

La position de la CFE-CGC

Dans ce dossier, nous avons la **conviction que n'a pas été pris en compte, l'attachement des salariés jusqu'aux leaders pour ce site devenu emblématique.**

Le Campus de Montrouge permettait au personnel de **vivre une expérience exceptionnelle**, c'est comme cela qu'il s'exprimait et sa localisation idéale ouvrait vers une offre hôtelière et de restauration conséquente que nous ne retrouverons pas en rejoignant Orange Garden à Châtillon.

« Si vous trouvez que l'éducation coûte cher, essayez l'ignorance ». Robert Orben

5 430 salariés sur Orange Gardens à la cible !

L'équipe projet de « Gardens Future » a présenté le projet de micro-zoning du site. Selon le comptage des ambassadeurs, la direction table sur un télétravail de 30 à 40 %, **la densification prévue à 6,67 m² par occupant devrait être inférieure à la cible.**

Le séquençage des emménagements en zone définitive sera selon un intervalle de 12 semaines sur l'année 2023. Toutes les équipes seront localisées autour de leurs managers.

Concernant les temps de trajet depuis les domiciles des salariés, le premier moyen de transport pour venir à Gardens

est le deux-roux. Le parking vélos a été augmenté de 50 places en 2022.

Il est prévu le rajout de douches et de placards à code pour y entreposer les vêtements de sport. Une demande de vestiaires ventilés a été formulée afin « d'arriver propre et de partir sec ». Cette solution permettrait de limiter les étendages ainsi que de partir en fin de journée avec des vêtements encore mouillés.

Pour les véhicules électriques particuliers, il est possible de les recharger avec la carte Ze-Watt.

Pour les transports publics, une étude est en cours pour augmenter la fréquence des navettes métro/Gardens/métro de la ligne 13 ainsi que de la ligne 4.

En cas de danger et d'évacuation, près de 1 080 salariés ont suivi la formation serre-file et guide-file, une cartographie précise recense leur localisation. Cette formation sera suivie par tout nouvel entrant à Orange Gardens.

Pour la restauration, l'ex. Goji va rouvrir. Un travail important sera à réaliser par l'équipe projet pour répartir l'arrivée des convives aux différents restaurants.

Par ailleurs, les remontées de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail désignée pour étudier le dossier ont fait apparaître des contradictions sur l'acoustique et demandent un suivi après installation dans les espaces définitifs.

L'analyse de la CFE-CGC

Bien que les remontées des ambassadeurs aient majoritairement été prises en compte, le premier sondage du Groupe Pluri Disciplinaire de Prévention montre que les réponses apportées aux retours des salariés présentent toujours des risques.

Ces risques sont liés à : l'acoustique, aux règles de vie qui devaient être rappelées en janvier et toujours méconnues des salariés, aux dispositifs d'évacuation en cas de danger puisque les personnes formées ne sont pas identifiées et qu'elles risquent d'être en télétravail en cas de danger.

Les élus de la CFE-CGC ont donc voté **CONTRE** le projet.

Activités Sociales & Culturelles

Prestations 2023, validez vite votre QF !

Les prestations seront ouvertes à partir du **mercredi 15 février**. Nous vous rappelons que la **validation de votre Quotient Familial (QF) 2023 est indispensable** pour pouvoir bénéficier des prestations proposées par le CSEE FSF ou le CSEC. Alors ne tardez à le faire valider.

Noël 2023, à vos agendas...



Les élus ont retenu la comédie musicale « **Merlin la légende musicale** » comme spectacle pour l'Arbre de Noël Île-de-France 2023.

Cette légende musicale vous transportera dans un univers féérique et vous entrainera des contrées magiques de la Forêt

de Brocéliande aux combats épiques des Chevaliers de la Table Ronde.

La représentation aura lieu le **samedi 16 décembre à 14 heures** aux Folies Bergères en séance privative.

Par mesure d'équité, les salariés de province et leurs enfants, bénéficieront d'un remboursement de 30 € par personne pour assister à un spectacle de leur choix.

Nouvelle année, nouveaux mandatés !

Une page se tourne... en effet, nous vous annonçons le départ d'Annie MARTIN vers de nouvelles aventures.

Une autre arrive... Bienvenue à Danielle PROULT qui la remplacera en tant qu'élue titulaire au CSE et membre de la commission ASC. Nous souhaitons une joyeuse retraite à Annie et une pleine réussite à Danielle dans ses nouvelles fonctions.

Les élus du CSE Fonctions Support et Finance ont rendu un hommage solennel à Philippe SANIER, Représentant de Proximité CFE-CGC au CSRH d'Amiens. Philippe nous a quitté après avoir combattu la maladie avec beaucoup de courage pendant de longs mois.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – janvier 2023

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** ;
Dominique **MESNIERE** ; Catherine **MORIVAL** ;
Danielle **PROULT** ; Madani **RAHMANI** ; Yves **TERRAIL**

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ;
Gilles **DALLERAC** ; Laure **FALEMPIN** ;
Loïc **MARTIN** ; Thierry **NAMUR**

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY