



Sommaire

Avec le CSE OFS : c'est Noël avant l'heure !	1
L'alternance chez Orange ne permet pas d'être embauché.....	1
Bilan handicap 2020 : peu de changements.....	1
Le nouveau Village à l'écoute des salariés	2
Covid : la comptabilité compliquée des jours de télétravail	2

Avec le CSE OFS : c'est Noël avant l'heure !

Vos élus ont reconduit la prestation de Noël pour cette année. Chaque salarié bénéficiera d'un chèque cadeau de 170€ et de 70€ pour chaque enfant jusqu'à 16 ans inclus. Pour que vous

puissiez anticiper vos achats, cette prestation devrait vous être attribuée au plus tard le 15 octobre.

L'alternance chez Orange ne permet pas d'être embauché

L'alternance permet à des jeunes de financer leurs études et d'acquérir une expérience professionnelle. Pour l'entreprise l'alternance permet de former des jeunes, de repérer des talents et de les conserver. Malheureusement cet objectif est loin d'être atteint chez Orange et plus particulièrement chez OFS. Le taux d'alternants par rapport à l'effectif global est de 3,6 % chez OFS et de 5,8 % pour Orange SA. Il est donc en baisse en volume car les effectifs sont en baisse. Il y a eu 6 recrutements dans le vivier d'alternants dont 1 seul en CDI. Il faut savoir que ce vivier comprend tous les alternants depuis 3 ans. Chaque année une vingtaine de personnes sont recrutées chez OFS sur des domaines qui demandent de l'expérience, ce qui explique selon la Direction la faiblesse du taux de recrutement de jeunes alternants. Il n'y a malheureusement

pas de suivi des alternants une fois qu'ils ont quitté l'entreprise, et nous ne savons pas si ces jeunes formés chez nous apportent leurs compétences à nos concurrents.

Analyse de la CFE-CGC

On ne peut que regretter la faiblesse du recrutement de jeunes alternants, un seul embauché en CDI en 2020 et que cet état de fait ne soit pas en ligne avec le discours officiel d'Orange s'engageant à recruter des jeunes au sein de l'entreprise

- ▶ [*Bilan alternance 2020](#)
- ▶ [*Rapport de la Commission](#)

Bilan handicap 2020 : peu de changements

Vos élus déplorent le manque d'intérêt factuel d'Orange pour le handicap au niveau recrutement, alternance et discrimination. Le périmètre OFS enregistre toutefois deux grandes satisfactions : le recrutement d'une correspondante handicap sur le périmètre DGP en renfort de la Directrice de la Diversité en charge du handicap et l'intégration systématique de la Directrice de la Diversité en charge du handicap dans tous les projets immobiliers et réorganisations de service.

La majorité des salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) se situe en bande E. Nous constatons que l'âge accroît le nombre de RQTH, la majorité se situe entre 46 et 56 ans voire plus. 90 % des salariés RQTH se situent au-delà de l'âge de 46 ans. Ce taux risque d'augmenter, compte-tenu de l'évolution de la pyramide d'âge des salariés d'OFS. Le recrutement achoppe toujours : l'année 2020 ressemble à 2019 et 2018, le périmètre OFS n'a

pas recruté un seul salarié handicapé en CDI, seulement 1 CDD et 1 alternant.

Les dépenses dans le cadre du maintien dans l'emploi ont considérablement augmenté en 2020 - + 460 % - en raison de la crise sanitaire.

Cette hausse porte essentiellement sur l'équipement bureautique sur prescription du médecin du travail : écran, clavier, fauteuil ergonomique. A contrario, les dépenses pour le transport adapté se sont effondrées en raison de la crise sanitaire. Le budget pour ces dépenses n'est pas plafonné. Les dépenses de transport sont plafonnées à 150 € / jour par salarié.

Les promotions font l'objet d'un point d'alerte. La Directrice de la Diversité en charge du handicap a fait remonter ce point à la filière RH.

La newsletter envoyée par le pôle diversité en charge du handicap est lue par 6 salariés sur 10, ce qui est un bon point.

En conclusion, le bilan handicap 2020 est mitigé. La Direction Diversité en charge du handicap est sur notre périmètre exemplaire : les personnes sont engagées, à l'écoute des salariés, disponibles, réactives et en proximité des salariés. Nous sommes plus critiques sur la stratégie au niveau national où l'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas une priorité, pas plus que ne l'est une réelle politique de prévention.

Analyse de la CFE-CGC

La question du Handicap est une question sensible et difficile. Il y a des handicaps visibles et d'autres qui ne le sont pas. Un

salarié porteur d'un handicap est bien sûr libre de ne pas le signaler à l'employeur. Seulement à son initiative, le salarié, peut le signaler à son DRH et/ou à son manager ; ce qui nécessite de former l'ensemble des managers et des salariés à l'accueil d'un salarié porteur d'un handicap dans une équipe.

L'accent doit être également mis sur l'accessibilité des documents : formats lisibles par des logiciels de reconnaissance de caractères- et aussi des réunions grâce aux sous-titrages par la vélotypie.

- ▶ [*Le bilan handicap](#)
- ▶ [*Rapport de la Commission](#)

Le Nouveau Village à l'écoute des salariés

La Direction a présenté l'avancement du projet Le Nouveau Village, qui est le réaménagement global du site d'Orange Village à Arcueil. La séquence 1 concerne 587 personnes dont 423 personnes qui iront directement sur leur zone définitive et 164 personnes qui devront aller sur une zone temporaire.

122 salariés ont participé à des ateliers d'enrichissement du projet pour que les besoins spécifiques de chaque équipe soient pris en compte dans l'aménagement de leurs espaces de travail. Les salariés ont exprimé des points d'attention concernant les spécificités métiers, les nuisances sonores, la réservation d'un poste de travail, les équipements (double écran), le nettoyage des espaces de restauration (machines à café, micro-ondes, etc.), la taille des casiers, les équipements ergonomiques, l'adaptation des espaces aux évolutions du mode de travail. Les salariés interrogés pensent qu'ils viendront sur site essentiellement pour des échanges informels, des réunions planifiées et des réunions informelles non-planifiées, ce qui a amené à revoir les plans initiaux en augmentant les surfaces collaboratives.

La Direction souligne que le réaménagement apportera une augmentation du nombre de positions de travail par salariés. Le ratio actuel est de 1,2 et il sera porté entre 1,5 et 1,75.

Analyse de la CFE-CGC

Le réaménagement du site a pour objectif de rendre le site plus attractif pour les salariés. Il n'en reste pas moins que le flex-desk sera la règle au sein d'une zone affectée à une équipe, et que cela entraîne un mode de travail et une relation à son espace de travail radicalement différent de ce que les salariés ont connu. Le seul bureau personnel est maintenant déporté au domicile, ce qui n'est pas nécessairement le souhait des salariés et tous n'en n'ont pas non plus la possibilité.

- ▶ [*Les documents du Nouveau Village](#)

Covid : la comptabilité compliquée des jours de télétravail

La poursuite de la pandémie a conduit la Direction à permettre le télétravail pendant le mois de septembre pendant 2 jours maximum par semaine. Toutefois pour les salariés ayant déjà un avenant télétravail de 3 jours, continueront à faire ces 3 jours. Un salarié ayant 2 jours, continuera à faire 2 jours, et celui qui a un avenant d'une journée, pourra faire 1 jour supplémentaire de télétravail. Si ces avenants prévoient des jours déjà fixés, ils ne pourront pas être modifiés d'autorité par le manager. Celui-ci ne peut pas non plus imposer des jours de télétravail à un salarié qui n'a pas d'avenant. Le manager doit saisir dans l'application « mon accès » les jours où ses collaborateurs seront sur site. L'outil calcule en temps réel la jauge du bâtiment, qui doit rester inférieure à 50 % de la capacité du bâtiment. Si celle-ci est dépassée, le manager devra voir quels sont les salariés qui acceptent de rester en télétravail, sachant qu'il ne peut l'imposer. Les gestes barrières doivent être respectés dans les locaux : port du masque obligatoire et un mètre de distanciation.

2 600 salariés ont été vaccinés dans l'entreprise mi-juillet. Il est toujours possible de se faire vacciner sur ses heures de travail.

Le personnel intervenant dans les lieux où le pass sanitaire est exigé devront le présenter. Le personnel de la médecine au travail doit être vacciné. L'accès libre aux parkings reste possible pendant le mois de septembre.

Le matériel emporté chez soi pour le télétravail peut être conservé pour l'instant.

Analyse de la CFE-CGC

La Direction évite d'être trop précise dans une situation mouvante. Néanmoins certaines mesures peuvent être anticipées, notamment l'équipement des salariés à domicile dans le cadre du télétravail. La généralisation du télétravail nécessite la mise en place d'un nouveau cadre car les managers sont confrontés au casse-tête de la gestion des jours fixes de télétravail et des jours de retour sur site pour réunir leurs équipes. S'ajoute pour eux la saisie des jours de présence sur site dans l'application « mon accès » pour gérer la jauge d'accueil par bâtiment. Travail inutile car les autorisations d'accès délivrées par cette application ne sont pas contrôlées à l'arrivée sur les sites.

Les documents précédés d'un astérisque sont dans **Alfresco** dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Olivier Batiste](#) - trésorier adjoint,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Kathleen Beaude](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?
Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange**



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECGC