



Sommaire

Rapport accablant de la Médecine du Travail.....	1
Enquête sur la qualité de vie au travail	2
Plan de développement des compétences	2
Orange Village : lancement de la séquence 2	3
Fusion des Directions Digitale et Parcours client Omnicanaux	4
Ouverture d'un Orange Digital Center à Saint-Ouen	4
Déménagement à Marseille : zone tout risque.....	4
Déménagement de Philippe Auguste.....	5

Rapport accablant de la Médecine du Travail

La pandémie de Covid a fait apparaître de nouveaux symptômes de nature psychiatrique, des problèmes nerveux, des comportements suicidaires, etc., plaçant les médecins dans un rôle de soutien psychologique qui n'est pas de leur ressort. Rappelons que la prévention reste la fonction première de la médecine du travail et non pas le soin. Aussi, le Service de Santé a adressé 26 salariés à des psychiatres.

Avec le télétravail de nouvelles habitudes à risques sont apparues comme l'extension des journées de travail, l'absence de pause dans la journée, voir, l'oubli de prendre ses repas.

La prévention primaire étant à la charge de l'employeur, le médecin du travail ne se consacre qu'à la santé du salarié et n'a pas à valider les demandes de remplacement de sièges, d'écran, etc... Il revient à la Direction de rappeler aux managers les process de commandes de matériels. La Médecine du Travail souligne l'absence de prévention des risques liés au télétravail, d'évaluation de la charge de travail en dépit des nombreuses réorganisations, des déménagements et des départs en retraite non remplacés (nouvel accord intergénérationnel) ou encore, le véritable déficit de dialogue social.

La résolution adoptée à l'unanimité par toutes les organisations syndicales souligne que le constat

alarmant de la médecine du travail qui font étonnamment écho aux plaintes assorties de démissions constatées lors de la crise sociale dramatique qu'a connu l'Entreprise durant les années 2006-2010. La Direction n'est toujours pas au rendez-vous des enjeux majeurs soulevés par la généralisation du télétravail et de ses conséquences sur l'état de santé des collaborateurs.

Les situations de souffrance au travail se généralisent et engendrent les pathologies citées plus haut.

Aucune réflexion sur les risques liés au recours massif au télétravail corollé à la diminution des espaces de travail n'a été menée.

Sur la nécessaire organisation du travail à repenser avec les élus et les salariés, la Direction ne semble y trouver qu'une source de colossales économies, privilégiant, une fois encore, le financier sur l'humain.

La Médecine du Travail s'alarme aujourd'hui à juste titre d'une augmentation des accidents du travail. Une inquiétude partagée par le CSEE, qui conformément au Code du Travail, doit être informé, en temps réel de la survenue d'accidents, d'autant plus lorsqu'ils sont graves, comme le cas de décès d'un salarié à son domicile en janvier 2021 pour lequel la Direction n'a pas cru nécessaire de réunir le CSEE.

Comment demain la société va-t-elle gérer ces accidents du travail ? Quels moyens seront mis à la disposition des salariés en télétravail pour garantir leur santé ? Comment les élus pourront assurer leurs missions en matière de santé et de sécurité ? Il devient urgent pour la Direction de proposer un plan de prévention des risques au CSEE.

Par ailleurs, la pérennisation du télétravail ne pourra se faire sans l'octroi aux salariés d'outils de travail adaptés.

Analyse de la CFE-CGC

Flex desk, télétravail, réorganisation immobilière, tous ces projets sont menés tambour battant au détriment de

la prévention qui n'est pas embarquée à sa juste place. La Direction ne tient pas compte de nos multiples alertes sur la santé et la sécurité de nos collègues. Les leçons du passé n'ont pas été tirées au moment où s'ouvre en appel le procès Lombard.

- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)
- ▶ [*rapport de la médecine du travail](#)

Enquête sur la qualité de vie au travail

Réalisée en février 2022 auprès de 3 400 salariés, cette enquête met en évidence une détérioration des indicateurs de la Qualité de Vie au Travail.

Alors que près de 50 % d'entre vous affichent un bon moral et 60 % une bonne santé, les douleurs posturales, les maux de tête et les difficultés à dormir affectent particulièrement les personnels les plus âgés.

Vous êtes désormais 85 % à pouvoir télétravailler dans le cadre d'un avenant signé, 40 % 2 jours/semaine ou 8 jours/mois, 34 % 3 jours/semaine ou 12 jours/mois, malgré une position de travail en situation de télétravail peu ou pas adaptée pour 26 % des télétravailleurs. En parallèle, le désamour avec nos sites de travail continue à se faire ressentir, les opinions très favorables au confort perçu continuent de baisser de 30 % en 2020 à 23 % en 2022, malgré une adaptation forte aux environnements dynamiques (50 % sont attachés à leur position de travail en 2022 contre 81,5 % en 2019 et 62,4 % en 2020).

Les périodes de confinement et de télétravail obligatoires ont été mal vécus par 25 % des salariés, le retour sur le site est source d'inquiétude et de stress pour ceux qui utilisent les transports en commun. Vous reconnaissez qu'Orange a mis à votre disposition les moyens de protection adaptés, même si 10 % à 12 % n'ont pas bénéficié de la dotation de masques (1/5 ne savent pas comment renouveler si besoin cette dotation) et de gel hydroalcoolique (27 % reconnaissent des difficultés d'usage), lingettes et sprays désinfectants.

Les outils informatiques mis à disposition ne sont pas adaptés aux usages de 7 % de la population OFS, qui s'estime suffisamment formée à 91 % (contre 93 % en 2020) pour assurer son travail, alors que la charge de travail semble en légère diminution (3,6 sur 5 vs 3,7 en 2020). Le management est attentif à féliciter fréquemment les équipes (64 %), cependant la reconnaissance en lien avec la rémunération est toujours insuffisante (63%). D'autres signaux faibles se manifestent si l'on parle de confiance en l'avenir (-10 points), de travail en phase avec les valeurs (+ 5 points du ressenti de conflit de valeurs), et de plaisir (- 4 points d'opinion favorable).

Analyse de la CFE-CGC

17 % des salariés effectuent un travail qui n'est pas en accord avec leurs valeurs. Un chiffre inquiétant qui signifie qu'ils ne se reconnaissent pas dans les objectifs poursuivis par l'Entreprise et qu'elle est incapable de les faire adhérer à ses ambitions.

- ▶ [*L'enquête QVT](#)
- ▶ [*la synthèse QVT pour la DGP](#)
- ▶ [*La synthèse QVT pour DEF](#)
- ▶ [*Les verbatims](#)

Plan de développement des compétences

La poursuite de la crise sanitaire en 2021, a eu des conséquences sur la formation, notamment avec la

digitalisation qui a eu pour effet de diminuer le nombre d'heures. Une formation en distanciel ne peut pas avoir

la même durée qu'en présentiel. Elles représentent 78 % des formations.

2 357 salariés ont été formés en 2021 contre 2 220 en 2020. Le taux d'accès à la formation est passé de 66 % à 72 %. et le nombre d'heures par salarié s'élève à 13 heures, contre 10 en 2020 (en faisant du confinement), mais 18 en 2019.

La Commission s'étonne que aucun de nos salariés n'ait fait de bilan de compétences en 2021, ni de bilan professionnel interne et n'ait pris de congés de formation professionnelle, alors que la pandémie a engendré beaucoup de changements de vie.

Certains AFO seniors nous ont alerté sur des formations CPF refusées par le manager, alors que certains CPF ont été abusivement utilisés à l'insu des salariés, qui demandent la restitution de ces heures.

Les formations en distanciel (78 %), n'attirent pas autant les apprenants, car elles sont considérées comme moins efficaces, surtout qu'en télétravail ou au bureau, les salariés sont plus facilement dérangés. Il est souhaitable que cette tendance s'inverse pour revenir à un taux

raisonnable de distanciel, car le présentiel renforce aussi le collectif et crée des liens entre les apprenants.

La Commission se satisfait de l'amélioration notable du NPS : 58 vs 44.

Le pourcentage de complétude des PDI était une composante de la PVM, aussi la Commission s'étonne de ne voir aucune information dans ce bilan sur ce sujet phare. Le fait qu'il n'ait pas été atteint a pénalisé tous les salariés d'OFS ! Le taux réalisé a été de 79 %, mais ils n'ont jamais eu connaissance de ce pourcentage à atteindre... Il était de 82 %.

Face à la baisse du nombre d'heures de formation par salarié, l'Entreprise devra s'assurer qu'ils sont encouragés à demander davantage pour d'améliorer ou maintenir leurs compétences.

Analyse de la CFE-CGC

Revenir aux formations en présentiel est indispensable pour une meilleure assimilation des connaissances et permettre des échanges avec les autres participants.

- ▶ [*Le bilan du développement des compétences](#)
- ▶ [*Le rapport de la Commission](#)



Orange Village : lancement de la séquence 2

Vos élus ont rendu un avis défavorable à l'unanimité des organisations syndicales concernant le lancement de la séquence 2 de l'aménagement du site d'Arcueil car il comporte des anomalies à impact négatif élevé sur la Qualité de Vie au Travail, transformant l'organisation. Le Flex Office peut entraîner de graves pertes de repères et 73 % des salariés ont des inquiétudes sur leurs futures conditions de travail (acoustique, climatisation, etc.). La Surface Utile par Position de Travail est inférieure à 4 m² alors que l'INRS (Santé et Sécurité au Travail) préconise de ne pas descendre en-dessous de 7 m²/position de travail.

Analyse de la CFE-CGC

De graves incohérences subsistent entre le dossier de déménagement du site de Philippe Auguste et celui-ci.

Les membres de la Direction ont indiqué que les salariés déménageant vers Orange Village seraient directement sur leur position de travail définitive car les travaux seraient légers, évitant un second déménagement. Lors de l'examen du dossier LNV, il s'avère que cela ne sera pas le cas. Une grave approximation portant atteinte à la crédibilité des dossiers présentés.

- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)
- ▶ [*Le retour d'expérience de la séquence 2](#)
- ▶ [*La séquence 2 du Nouveau Village](#)
- ▶ [*Les annexes](#)

Fusion des Directions Digitale et Parcours client Omnicanaux

Un projet est motivé par l'accroissement de la digitalisation et la demande de continuité de l'expérience client entre les différents canaux, comme le click & collect ou le drive. Cela concerne 238 salariés pour la Direction Digitale, et 168 pour la Direction Parcours Client Omnicanaux.

Un tiers des salariés vont changer de manager. 3 directeurs n'auront plus de poste de direction et devront trouver une nouvelle affectation, 13 managers n'auront plus d'activité de management. La Direction précise que leur équipe était restreinte et que leur activité est plus une activité d'expertise, qu'ils conserveront. Les salariés s'inquiètent des compétences qu'ils devront posséder dans la nouvelle organisation. La Direction reviendra vers le CSE en juin.

Analyse de la CFE-CGC

Des réorganisations d'importance pour lesquelles le mercato a commencé, même si la Direction le dément :

les profils « intéressants » ont été repérés et déjà préemptés. Les autres salariés s'inquiètent à juste titre de leur devenir. Précisons qu'aucun IRP n'a été sollicité pour participer aux ateliers destinés à réfléchir à la nouvelle organisation auxquels des salariés ont été conviés. La Direction répond qu'il n'y a pas eu de filtrage à son niveau. Un sondage effectué par celle-ci auprès de ces salariés montre que 12 % d'entre eux ne voient pas ou ne comprennent pas le sens de cette réorganisation. Néanmoins, elle nous semble souhaitable pour assurer la fluidité des parcours clients. Pour autant, la charge de travail doit être évaluée suite à l'éclatement des équipes ce qui pourrait engendrer des risques psychosociaux.

► [*Le dossier](#)

Ouverture d'un Orange Digital Center à Saint-Ouen

Son objectif est d'offrir un lieu accessible au public pour lui permettre de développer son savoir-faire numérique, faciliter l'accès à l'emploi et soutenir l'entrepreneuriat. Les formations seront assurées par des salariés volontaires sur leur temps de travail avec l'accord de leur manager et sur la base de 2 jours par an.

A l'unanimité, les organisations syndicales ont voté une résolution rendant un avis favorable à l'ouverture de ce centre.

Analyse de la CFE-CGC

Ce dossier a permis de découvrir que des cadres CEA soumis à des horaires fixes peuvent opter pour le statut de COP, statut qui permet le paiement des heures supplémentaires.

► [La résolution votée par vos élus](#)

► [*Le dossier](#)

Déménagement à Marseille : zone tout risque

Un projet présenté au CSE en novembre 2021. Vos élus avaient rendu un avis défavorable à ce projet et présenté une contre-proposition économique, à laquelle la Direction n'a pas répondu.

Il concerne 1 265 salariés actuellement installés sur 8 sites dans Marseille. La Direction souhaite les regrouper sur le site de Saint-Mauront, dans un quartier malheureusement devenu une zone de non-droit. Vos élus ont déjà attiré l'attention de la Direction sur leur mise en danger en venant travailler sur ce site.

La sécurité est assurée par du personnel, des contrôles d'accès, de la vidéoprotection. Un existant à améliorer, avec un renforcement des clôtures et des accès voitures et piétons. De la vidéo sera installée entre la sortie du métro et l'entrée du site. Des réunions ont lieu avec la Mairie et la Préfecture pour aménager des pistes cyclables.

Le site en lui-même va être repensé pour favoriser une circulation plus fluide des salariés entre les bâtiments. Le

confort thermique et acoustique sera revu, et les positions de travail près des fenêtres seront privilégiées.

Les salariés d'OFS seront installés dans le bâtiment C, avec 20 postes de travail dans 200 m² pour 35 salariés, soit un ratio de 66 % sur la base d'une trentaine de salariés en 2024.

Le bâtiment C sera le premier bâtiment aménagé en mai 2023. Les autres bâtiments seront livrés en novembre 2023.

L'aggravation du temps de trajet concerne essentiellement les salariés du site REACTU. Aucun salarié ne verra son temps de trajet augmenter + 20 minutes. Les frais de péage du tunnel du Prado ne sont pas pris en charge pour les salariés.

Environ 700 salariés sont déjà présents sur ce site. Les taux d'occupation actuels sur Saint-Mauront s'établissent en moyenne entre 16 % et 31 % par bâtiment, ce qui en dit long sur l'attractivité du site.

Le projet permettra une économie de surfaces de 30 % dès 2024, des loyers et charges par les sorties des baux

de 4 M€ à 1 M€ à compter de 2024 année pleine. Le budget prévisionnel engagé est de 24 M€ de CAPEX sur la durée du Business plan (15 ans).

Analyse de la CFE-CGC

Pour conserver la plupart des sites existants, la CFE-CGC avait formulé une contre-proposition en novembre., Rien ne garantit que ce projet soit financièrement moins coûteux que les autres alternatives. Orange se base sur une estimation de coût largement minimisée lors du choix et la situation actuelle (inflation, difficultés d'approvisionnement allongeant les délais...) risque de minorer très sérieusement le retour sur investissement.

Les sites actuels ne présentent pas de problèmes de sécurité. En les transférant les salariés à Saint Mauront, l'Entreprise augmente ce risque et les met en danger. En CSE, nous avons alerté du danger d'agression pour lequel les salariés pourraient se retourner contre l'entreprise pour mise en danger de la vie d'autrui.

► [*le dossier sur le site de Saint-Mauront](#)

Déménagement de Philippe Auguste

Les étages occupés par les salariés d'OFS sur le site de Philippe Auguste doivent être libérés en octobre 2022. Les salariés vont rejoindre Orange Village, ce qui rapprochera les équipes. Nous espérons que les salariés ne déménageront pas une nouvelle fois dans le cadre du Nouveau Village. Il est prévu que tous les salariés aient

une place attribuée sur les bâtiments D et E. L'avis sera rendu en juin 2022.

► [*le dossier Philippe Auguste](#)

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, [Chantal Pin](#) - trésorière adjointe,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Raphaël Mathon](#) - 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**



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

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