



### Sommaire

Restauration : la Direction refuse de revenir sur l'accord .....	1
Déménagements : jeu de taquins.....	2
Déménagement à Lyon : avis négatif pour le regroupement sur Sky 56 .....	2
Emploi au T3 2021 : le plafond de verre demeure pour les femmes en bande G .....	2
Télétravail et prévention : la Direction ne prend pas la mesure du problème .....	3
Crise sanitaire : les fenêtres peuvent parfois rester fermées .....	4

## Restauration : la Direction refuse de revenir sur l'accord

La Direction alloue chaque année un budget pour les activités sociales et culturelles (ASC) reversé à chacun des CSE au prorata de leurs effectifs et qui comprend une partie dédiée à la restauration. Sur les 14 CSE, 11 ont choisi d'adhérer à la restauration mutualisée et confié la gestion de leur budget restauration à l'employeur Orange SA.

Avec les différentes phases de déconfinement et reconfinement et la généralisation du télétravail, les frais fixes des cantines Orange et la refacturation induite des coûts immobiliers par l'Entreprise dépassent le budget délégué par ces CSE. Ce système finance avec le budget des ASC des cantines ayant des coûts de fonctionnement exorbitants et aboutissent à des prix de repas supérieurs à 20 €, alors que l'offre dans le privé est disponible à des prix très largement inférieurs.

[La CFE-CGC Orange a en outre alerté](#) depuis de nombreuses années sur le risque d'effondrement du système de « restauration mutualisée » construit sur un modèle économique bancal et opaque. Les coûts d'exploitation sont exorbitants en raison notamment de refacturations démesurées des coûts immobiliers, conduisant à des pratiques comptables et budgétaires sans aucune cohérence avec ce qui se pratique ailleurs en restauration collective.

L'Entreprise a dû renflouer le budget restauration des CSE adhérents à la gestion mutualisée avec 14 millions

d'euros supplémentaires. Trois CSE, dont celui d'OFS, ont repris la gestion en direct de leur budget restauration ce qui change tout : la subvention restauration couvre les jours travaillés et toutes les périodes de confinement. Par souci d'équité, vos élus demandent que la Direction alloue le même montant au prorata des effectifs aux CSE en gestion directe. Il n'est pas entendable que la Direction fasse un cadeau de plusieurs millions d'euros à certains CSE et pas à tous. C'est ainsi plus de 700 000 € que l'Entreprise doit verser au CSE d'OFS, ce qui représente 220 € pour chacun d'entre vous. De plus la CFE-CGC demande que les ayants-droits de ces CSE qui le désirent, puissent de nouveau accéder aux cantines Orange de manière subventionnée ou en payant avec leurs titres restaurants (comme c'est déjà le cas dans tous les autres restaurants inter-entreprises) et sans avoir à payer les frais exorbitants refacturés par l'Entreprise au titre des frais immobiliers. En effet, celle-ci se doit de mettre gratuitement des locaux à disposition pour la restauration des salariés.

La Direction considère qu'elle a pris une mesure exceptionnelle d'abondement pour les cantines en gestion mutualisée et refuse d'appliquer les mêmes mesures « exceptionnelles » aux CSEE non délégués : OFS, SCE et Corse.

### Analyse de la CFE-CGC

Pour que la situation évolue, il faudrait que les organisations signataires de l'accord et la Direction se

rencontrent et le dénoncent. Les autres OS appellent les CSE gérés par la CFE-CGC à rejoindre la gestion mutualisée, mais cette gestion n'est pas viable et est condamnée à court terme, car déficitaire structurellement. Seul le système proposé et mis en place par la CFE-CGC crédite le salarié de la subvention qui lui revient, quel que soit son mode de restauration. La Direction a été acteur à part entière de l'accord

restauration et porte une grande responsabilité dans la situation actuelle en ayant signé un accord qui créait de fait inégalités et injustices. Orange a pourtant le pouvoir de demander une révision de cet accord inopérant. On ne peut que s'interroger sur son refus de le faire ...

- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

## Déménagements : jeu de taquins

La Direction a voulu présenter la séquence 2 du réaménagement d'Orange Village, mais les retours d'expérience des premiers déménagements n'ont pas été présentés. Il est prévu que les équipes Pro-PME basées à Philippe Auguste (Paris Centre) arrivent à Orange Village en octobre. 87 salariés sont concernés et rejoindraient l'équipe à laquelle ils appartiennent.

Dans le même temps, des salariés basés à Orange Village iront en zone temporaire à Orange Gardens. La Direction évoque ses efforts pour que les équipes s'installent directement à leur emplacement défini. Quel est l'intérêt de toutes ces allées et venues complexes ? Pourquoi ne pas attendre l'aménagement des espaces destinés aux salariés de Philippe Auguste, d'autant que ce site ne doit pas être rendu, mais libéré pour des effectifs de la DO IDF ?

Vos élus ont obtenu de la Direction qu'elle présente un premier bilan sous 15 jours et un retour annuel d'expériences des déménagements, ainsi que le report au CSE de mars de la présentation de la séquence suivante du réaménagement d'Orange Village.

### Analyse de la CFE-CGC

La Direction présente les projets de réaménagements et de déménagements de façon segmentée, bien qu'une vision d'ensemble pour toute l'Ile-de-France faciliterait le travail de tous. Les déménagements définitifs d'Orange Village vers Orange Gardens sont présentés séparément des déménagements temporaires, dont certains vont durer 12 mois... soit quasiment définitifs dans le contexte actuel. Quant à l'arrivée de salariés de Philippe Auguste, c'est aussi une présentation « à part ». Or tous ces projets transitent par Orange Village -vaste plaque tournante pour toute l'Ile-de-France-. Les économies présentées dans le dossier Philippe-Auguste par la libération des bureaux, n'en sont pas pour le Groupe, puisqu'ils vont être occupés par la DO IDF. Il est donc bien nécessaire d'avoir une vision d'ensemble.

- ▶ [\\*Le dossier Le nouveau Village](#)
  - ▶ [\\*Les annexes](#)
- ▶ [\\*Le dossier Philippe Auguste](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

## Déménagement à Lyon : avis négatif pour le regroupement sur Sky 56

Vos élus ont rendu un avis négatif concernant le transfert des équipes d'OFS de la DGP basée à Caluire & Cuire vers le site d'Orange Lumière / Sky 56. Aucune analyse d'impacts concernant les risques n'a été effectuée.

### Analyse de la CFE-CGC

Les déménagements s'effectuent à marche forcée dans une volonté d'économies préconisées par le plan Scale-

up. Les retours d'expérience des déménagements précédents, s'ils existent, ne sont pas présentés. Il est à souligner que les préconisations des médecins du travail et des acteurs de la prévention ne sont pas prises en compte.

- ▶ [\\*Le dossier déménagement](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

## Emploi au T3 2021 : le plafond de verre demeure pour les femmes en bande G

L'effectif à fin septembre est de 3 278 salariés, soit une diminution de 1,8 %. La baisse cumulée depuis le début 2021 est de 2,4 %. La moyenne d'âge se situe autour de 49,7 ans. Celle des femmes est légèrement inférieure. La parité reste stable par rapport au T2 2021 (49,3 %). Est-ce que l'arrivée en avril de Christel Heydemann, Directrice Générale, infléchira la tendance ? Voici des années que la part des femmes en bande G stagne à 30 %.

27 % des salariés d'OFS ont plus de 55 ans.

82% des effectifs se trouvent en Ile-de-France.

Sur l'année, il y a eu 116 départs définitifs, 21 recrutements externes. Le solde est négatif.

La FAT Externe a baissé d'environ de 6,4 % versus T3 2020. Elle représentait 15,6 % par rapport à l'effectif global au T3 2020. Aujourd'hui elle est de 9,2 % de l'effectif global.

La baisse des ETP internes reste dans la même trajectoire et se chiffre à 1,8 %.

Le nombre d'arrêts maladie a augmenté, sans savoir quelles en sont les causes.

### Analyse de la CFE-CGC

Les rapports se suivent et se ressemblent. Les effectifs décroissent, bien que la Direction souligne que son objectif n'est pas de les diminuer, mais d'adapter ses effectifs. Cependant, elle dit ne pas pouvoir chiffrer la charge d'activité, alors que la charge de travail est une donnée objective qui permet d'ajuster les effectifs ou de recourir à des sous-traitants si besoin. Il est certain que l'année 2022 avec des départs en TPS, dont nous ne connaissons pas le volume potentiel, devrait être atypique.

- ▶ [\\*Le rapport de la Direction du T3 2021](#)
- ▶ [\\*Le rapport de la Commission du T3 2021](#)

## Télétravail et prévention : la Direction ne prend pas la mesure du problème

Avec la crise sanitaire, le télétravail est devenu une réalité qui concerne 78 % des salariés d'OFS. Il représente un nombre de jours moyen de télétravail supérieur à 50 % du temps de travail (55 % : 12j / mois, 38 % : 8j / mois, 7% : 4j / mois). Cependant, aucune étude d'impact sur la santé, la sécurité, l'organisation du travail et les conditions de travail n'a été effectuée par la Direction.

La sécurité des salariés pendant leur temps de travail est de la responsabilité de l'Entreprise, même s'ils sont à domicile en télétravail.

Vos élus ont voté une résolution demandant à l'Entreprise de leur fournir une telle étude.

La Direction OFS bénéficie de trois préventeurs malheureusement tous en arrêt maladie. Même si les causes d'arrêt peuvent être diverses et couvertes par le secret médical, il serait bon que la Direction s'interroge pour savoir si ces arrêts sont liés ou non aux conditions de travail et à la charge de travail. La Direction dit réfléchir à la mise en place d'une organisation du travail pour mieux prioriser les actions. Par exemple, l'activité concernant les équipements demandés par les salariés

suite aux recommandations des médecins du travail est très chronophage et peut être automatisée. C'est en effet une urgence quand des salariés attendent depuis un an leur siège ergonomique !

La Direction a contractualisé avec un cabinet externe pour des renforts ponctuels en matière de prévention. La Direction a recruté une préventrice junior en CDD, un responsable qualité de vie au travail et le recrutement d'un préventeur senior est en cours.

### Analyse de la CFE-CGC

Ce plan curatif arrive tardivement après deux années de dysfonctionnement de ce service. La Direction ne répond pas à la question de savoir si le problème de la charge de travail avait été remonté par les salariés lors des E.I. Par contre, elle introduit l'étonnant concept de « charge de travail ressenti ». Ce concept mériterait un développement plus long, mais les objectifs ne doivent-ils pas être définis conjointement entre le manager et le salarié ?

- ▶ [\\*L'organisation de la Direction Prévention](#)

## Crise sanitaire : les fenêtres peuvent parfois rester fermées

Une salariée de la Direction de l'Immobilier Groupe spécialiste de la ventilation a précisé les modalités d'aération des locaux. Dans les bâtiments équipés de ventilation automatisée, de l'air neuf est injecté à la bonne température dans les pièces et extrait par d'autres conduits. Par conséquent il n'est pas nécessaire d'ouvrir les fenêtres. C'est même contre-productif en termes d'économie d'énergie, puisqu'on fait entrer de l'air trop frais ou trop chaud. 25 m<sup>2</sup> d'air par personne et par heure sont injectés dans les locaux.

Dans les bâtiments non-équipés de ventilation mécanique automatisée, il est recommandé d'ouvrir les fenêtres 5 à 10 minutes toutes les heures.

Le port du masque reste obligatoire dans les locaux de l'Entreprise, et même lorsque l'on se trouve seul dans une salle : « cabines téléphoniques », petites salles de réunion, etc.

Lors d'un décloisonnement d'un espace, un bilan aéraulique est fait.

- ▶ [\\*note sur la ventilation](#)
- ▶ [\\*Le bilan 2021 des actions prises dans le cadre du covid](#)
- ▶ [\\*Q&A Plan de Reprise Activité](#)

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**



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

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)