



### Sommaire

La dégradation de la santé des salariés sous-évaluée par l'entreprise !.....	1
Restauration : le CSE se pourvoit en cassation.....	1
Création de la Direction Digital et Expérience Omnicanale.....	2
Regroupement à Rennes : pas de parking.....	2
Orange Village : lancement de la séquence 3.....	2
Marseille Saint-Mauront : un projet politique.....	3
Déménagement du site de Philippe Auguste vers Orange Village.....	3
Bilan emploi, alternance et temps partiel 2021.....	4
Rapport trimestriel d'activité OFS T1 2022.....	4

## La dégradation de la santé des salariés sous-évaluée par l'entreprise !

Vos élus au CSE OFS ont été obligés de confronter l'entreprise à ses responsabilités face à la dégradation de la santé des salariés. En effet, l'entreprise ne procède toujours pas à l'évaluation de la charge de travail lors des réorganisations et déménagements. Elle n'a pas pris en compte les nouveaux risques induits par le télétravail, et elle n'a pas mis en place de prévention des risques psychosociaux. Depuis le début de l'année, nous déplorons trois morts brutales liées au travail. Comme l'a rappelé le médecin du travail, la loi désigne les membres du CSE comme des acteurs de la prévention et de l'identification des risques encourus par les salariés. Or les élus du CSE ne sont pas associés au Groupes Pluridisciplinaires de Prévention.

Face à cette situation, vos élus ont voté une résolution mettant en demeure l'entreprise de fournir des documents conformes aux exigences légales, pour le document unique d'évaluation des risques professionnel et le plan annuel de prévention des risques.

### Analyse de la CFE-CGC

L'entreprise mène une politique immobilière de rationalisation des locaux et de réorganisation à tout crin sans s'inquiéter des impacts sur les salariés. Les salariés ne voient pas toujours le sens de ces réorganisations dont certaines ne sont motivées que par des considérations immobilières. Ils sont soumis à des injonctions contradictoires en leur demandant à la fois de venir sur site et de rester chez eux faute de leur offrir les conditions de travail permettant d'être au calme et de pouvoir se concentrer.

- ▶ [\\*le PAPRI Pact 2022](#)
- ▶ [la résolution votée par vos élus](#)

## Restauration : le CSE se pourvoit en cassation

Vos élus ont voté pour le pourvoi en cassation du CSE concernant la restauration. En effet le 19 mai 2022, la

Cour d'appel de Paris a confirmé le jugement rendu en première instance estimant qu'un CSE ne pouvait pas

faire valoir la nullité d'un accord collectif. Le but de cette procédure est de contester l'accord actuel qui gère la restauration et qui empêche les salariés de choisir leur mode de restauration. Par ailleurs en 2021, la Direction a été obligée d'accorder une subvention supplémentaire de 15,3 millions d'euros aux restaurants Orange, sans verser la quote-part équivalent aux CSE qui ont repris la gestion de la restauration comme le CSE OFS.

#### Analyse de la CFE-CGC

Malgré les intentions affichées par la Direction, aucune avancée n'a été faite de sa part pour sortir de cette situation ubuesque où les restaurants en gestion mutualisée sont gérés de façon opaque, et facturent des droits d'entrée exorbitants, excluant de fait les salariés des CSE OFS et SCE, qui eux bénéficient quotidiennement de tickets restaurant.

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

## Création de la Direction Digital et Expérience Omnicanale

---

Vos élus ont rendu à l'unanimité un avis négatif concernant la création de cette nouvelle Direction qui résulte de la fusion des Directions Digital et Parcours Client Omnicanale. Cette réorganisation s'imposait en raison des modifications du comportement d'achat des clients, ce que les salariés concernés ont bien compris. Pour autant un certain nombre de points demeurent en suspens, comme la charge de travail qui n'est pas évaluée, l'accompagnement des salariés, l'évolution des compétences et plus globalement des problèmes d'organisation.

#### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC reconnaît l'utilité de cette réorganisation, mais regrette que trop de points restent en suspens, n'entraînant pas une mobilisation des salariés qui pour 53% d'entre eux n'en voient pas clairement le but.

- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)
  - ▶ [\\*le projet de réorganisation](#)

## Regroupement à Rennes : pas de parking à la clé

---

En raison de l'opportunité de libérer le site d'Orange Parc à Rennes, les équipes s'y trouvant seront regroupées sur le site Orange Avenue et sur le site d'Orange Atalante.

501 salariés sont concernés, pour 358 positions de travail formelles, soit un taux de partage de 0,71. Il y a 840 places assises au total (salles de réunion etc) soit 1,71 places assises par occupant. Les salariés seront dans un environnement dynamique.

Le principal problème concerne les transports. Il n'y a que 204 places de parking pour 502 salariés sur le site. La mairie de Rennes met en place des parkings en périphérie pour inciter au déplacement en transport en commun, ce qui entraînera une aggravation des temps de trajet. De plus, les salariés concernés ne pourront

bénéficier que d'une mesure d'indemnisation inférieure à celle accordée par l'employeur aux salariés relevant d'autres projets immobiliers de même nature.

Ce déménagement s'accompagne d'un passage au Flex Desk pour lequel le CSE n'a pas été consulté.

Par conséquent vos élus ont voté à l'unanimité un avis négatif concernant ce déménagement.

- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)
  - ▶ [\\*Le projet de déménagement](#)
  - ▶ [\\*Le rapport de la Commission](#)

## Orange Village : lancement de la séquence 3

---

La séquence 3 a été lancée, les travaux devraient commencer en décembre pour se terminer en mai 2023, avec des déménagements en juin 2023. C'est une séquence importante en matière de travaux car 15 000 m<sup>2</sup> sont concernés. Un sondage a été effectué auprès des salariés de DTSI et OFS qui se sont installés dans les espaces réaménagés d'Orange Village dans le cadre des séquences 1 et 2. 67% attribuent une note positive à l'environnement qui est évalué comme moderne, agréable, convivial, lumineux, bien agencé.

Les résultats concernant l'isolation acoustique sont dans l'ensemble très satisfaisants et répondent aux objectifs définis.

Toutefois la philosophie du Flex Desk si elle correspond bien à celle des start-ups, n'est pas adaptée à Orange, où l'organisation reste en silos. On a pu constater que sur

les plateaux en flex, les salariés s'approprient l'espace affecté à leur équipe, sans comprendre que ceux-ci ont vocation à accueillir tout salarié qui le souhaite, lequel n'est malheureusement pas bien accueilli.

#### Analyse de la CFE-CGC

Encore un fois nous demandons le rattachement de la Direction des projets immobiliers aux RH. La logique immobilière impose une organisation qui n'est pas en adéquation avec les aspirations des salariés et les nécessités de service.

► [\\*Le projet séquence 3](#)

## Marseille Saint-Mauront : un projet politique

Ce projet est hautement sensible car il a pour but de regrouper 1100 salariés sur le site de Saint-Mauront, qui est un quartier « sensible ». Outre les importants problèmes de sécurité qui conduisent à avoir une sécurité renforcée du site et des coûts induits, la viabilité économique du projet n'est pas démontrée.

La Direction précise que l'installation à Saint-Mauront permet de s'inscrire dans la politique de la Ville qui est de développer des quartiers délaissés, de répondre à des objectifs financiers d'économie sur les loyers, de RSE et d'organisation de l'entreprise. 24 M€ vont être investis pour la rénovation du site, et si des arbitrages doivent être faits par la suite, ils ne seront pas réalisés sur la sécurité, nous voici rassurés !

#### Analyse de la CFE-CGC

Nous avons fait des propositions alternatives concernant ce projet immobilier auxquelles la Direction n'a pas répondu formellement. Nous savons maintenant que ce projet obéit à des logiques extérieures à l'entreprise, au détriment de l'intérêt direct des salariés en termes de sécurité, de qualité de vie au travail et d'organisation du travail.

► [Le projet immobilier Marseille](#)

## Déménagement du site de Philippe Auguste vers Orange Village

A la demande de la DO IDF qui souhaite récupérer les surfaces occupées par les salariés de la DC2P du site Philippe Auguste, et aussi dans le but de regrouper les équipes déjà installées à Orange Village, les salariés concernés déménageront fin octobre au 5ème du Bât D à Orange Village. Ils seront installés sur des positions de travail fixes, la Direction nous l'a confirmé. Cependant, les travaux du Nouveau Village se poursuivent, il est fort probable qu'à un horizon non défini à ce jour, un déménagement vers une zone cible de tous les salariés de la DC2P, y compris ceux installés au 7ème du Bât D,

interviendra avec comme configuration des environnements dynamiques communément appelés «flex».

Les élus ont demandé en séance du CSE de décaler l'arrivée des salariés de Philippe Auguste de 1 mois ; en effet, les salariés de DGP actuellement installés au 5ème D doivent laisser leur place à ceux de la DC2P PHA et s'installer en zone tampon 1 mois dans l'attente de la mise à disposition de leur zone cible ! Une aberration que

les élus ne peuvent accepter, car génératrice de RPS, la Direction s'est engagée à revenir vers nous.

- ▶ [\\*Le projet de déménagement de Philippe Auguste](#)
- ▶ [\\*Le rapport de la Commission](#)

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

## Bilan emploi, alternance et temps partiel 2021

---

### Emploi

La moyenne d'âge est de 49,9 ans pour OFS et les plus de 55 ans représentent 27% de l'effectif global. 74% des effectifs ont plus de 45 ans. La parité est presque atteinte et s'élève à 49,2%. En classe G, les femmes sont sous-représentées.

Il y a eu 26 recrutements au cours de cette année.

Il y a eu 139 départs définitifs, dont 14 démissions, 1 licenciement, 5 ruptures conventionnelles, 5 décès, 114 départs à la retraite.

La FAT interne a baissé de 71 ETP, mais elle est passée de 88% à 89% versus la Force de travail Global.

Le pourcentage de femmes en télétravail reflète leur répartition dans tous les niveaux sauf en G. Le taux de télétravailleur est de 80%.

### Temps partiel

Les Effectifs à Temps partiel sont en baisse de 5,4% par rapport à 2020 (vs 14,5% en 2020). Le temps partiel

augmente sur la bande F de 6%. 73% des temps partiels sont des femmes, 85% hors TPS.

### Alternance

Il y a eu 125 alternants dont 57% de femmes. 2 apprentis ont été recrutés en CDI et 6 en CDD (apprentis ayant été en alternance 36 mois avant l'embauche).

Orange SA & OFS ont maintenu le dispositif d'alternance en 2021 malgré les confinements. Les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises par le Code du Travail à un quota d'alternance fixé à 5% de l'effectif annuel moyen. En 2021, OFS a atteint 3,9 % (+ 0,5% / 2020) et Orange SA 5,5%.

La commission Emploi-formation regrette qu'OFS ne soit qu'à 3,9% et préconise d'en recruter davantage afin de capitaliser sur les compétences acquises durant leur formation dans notre entreprise.

Cependant le recrutement des apprentis ne peut pas être en adéquation stricte avec les besoins de l'entreprise.

- ▶ [\\*Le bilan Emploi](#)
- ▶ [\\*Le bilan Alternance 2021](#)
- ▶ [\\*Le bilan temps partiel](#)

## Rapport trimestriel d'activité OFS T1 2022

---

Il y a eu beaucoup de promotions de la part de la concurrence au cours du 1er semestre 2022, malgré une volonté de Bouygues de remonter les prix.

Concernant la performance commerciale il faut noter la croissance de l'ARPU pour le mobile et le broadband et la progression du CA diversification. La dynamique commerciale est satisfaisante pour l'assurance mobile.

La refonte des offres Orange a permis la croissance pour le mobile.

La partie roaming risque de souffrir de la crise internationale malgré un regain du tourisme.

Les installations de Maison Protégée progressent mais sont en retrait par rapport au budget. Le parc Assurance Mobile progresse et le taux de sinistralité a été plus faible que prévu.

Les flux digitaux diminuent et les flux en boutique progressent par rapport à 2021, mais si on compare à 2019, les flux digitaux sont en augmentation et les flux en

boutique sont en diminution. Les visites spontanées des clients en boutique sont en retrait.

Sur la partie Entreprises, les objectifs sont atteints sauf pour la communication enrichie. La dynamique commerciale est bonne sur les offres de sécurité.

► [\\*Le rapport d'activité T1 2022](#)

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](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)*

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