



Sommaire

Restauration : la Direction vous doit de l'argent !.....	1
Handicap : Orange entreprise inclusive ?	1
Formation : la grande confusion.....	2
Gestion prévisionnelle des emplois : vous avez dit prévisionnelle ?	2
Marseille Saint Mauron : l'intérêt financier prime sur la sécurité des salariés.....	3
Le cabinet Médical de Masséna s'installe à Orange Village.....	3
Le Nouveau Village : le flex low-cost.....	3

Restauration : la Direction vous doit de l'argent !

En 2020 Orange a versé pour la restauration déléguée une subvention de 82,53 millions d'Euros correspondant aux 2,26 % de dotation annuelle et a versé en complément 7,2 millions d'Euros, soit une hausse de 8,7 %. En 2021 Orange a versé pour la restauration déléguée une subvention de 75,96 millions d'Euros correspondant aux 2,26 % de dotation annuelle et a versé en complément 7,2 millions d'Euros, soit une hausse de 9,5 %. Ces compléments ont été versés aux restaurants en gestion mutualisée, auxquels nos ayants-droits n'ont accès qu'en payant le prix fort, puisque Orange réclame un droit d'accès exorbitant qui porte le prix du repas à environ 18 Euros. Vos élus ont demandé que la même augmentation soit appliquée à la subvention perçue par le CSE OFS de 4 M€ soit un complément de 380 571 €.

Analyse de la CFE-CGC

La gestion déléguée repose sur un Comité qui a démontré son incapacité à gérer la restauration. Alors que les salariés sont revenus sur site depuis de nombreux mois désormais, des restaurants d'Orange demeurent fermés sur les sites fréquentés par les salariés des CSE non-délégués comme Arcueil. Nos salariés se retrouvent ainsi

« punis » de relever d'un Comité qui a osé exercer ses droits.

Orange a pris conscience que le dispositif actuel est injuste et intenable.

Elle a donc proposé en septembre 2020 la signature d'un avenant pour que les CSE non-délégués puissent gérer la restauration en direct et de manière autonome, avec des conventions tripartites. Ceci était déjà le cas à l'époque des comités d'établissement.

Mais les 4 syndicats signataires de l'accord du 31 mai 2019 : CFDT, CGT, FO et SUD refusent d'échanger sur ce sujet, malgré le projet d'avenant transmis et les 3 tentatives de la Direction de les réunir pour négocier. Seule la CFE-CGC a été présente à chaque fois.

Orange doit faire face à ses responsabilités au plus vite et enfin dénoncer l'accord du 31 mai 2019 qui n'a fait que trop de dégâts, afin que nos collègues puissent bénéficier d'une restauration sur site juste et pratique.

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

Handicap : Orange entreprise inclusive ?

Le bilan Handicap 2020 est mitigé, tout comme l'était celui de l'an passé. Le périmètre OFS n'enregistre aucun recrutement en CDI. La formation systématique des managers sur la gestion des personnels en situation de

handicap améliorerait probablement la situation en levant un frein à ces recrutements. En matière de prévention et d'accessibilité des documents, l'Entreprise peut mieux faire et doit mieux faire. A noter que sur notre périmètre,

les correspondantes handicap sont engagées, volontaires, réactives et à l'écoute des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Formation : la grande confusion

Il faut distinguer formation et information, ce que l'entreprise ne fait pas toujours. Au-delà de la difficulté sémantique, l'émergence de formations digitales, de Moot, complique la tâche de la comptabilisation des heures de formation de chaque salarié. Il n'en reste pas moins que le nombre d'heures de formation par salarié est passé de 21h à 17h. La Commission Emploi, Formation Egalité pro. d'OFS a constaté et déploré une forte diminution du poids des compétences pour tous au profit des compétences managériales, une diminution du mode de formation en présentiel et une augmentation de la formation en mode digital (54 %). En outre, seules 25 % des formations seront assurées en interne. Force est de constater que le projet de formation est essentiellement axé sur des compétences très pointues (IA, Management) n'incluant qu'un nombre limité de salariés. Le plan prévoit 13 % des heures de formation pour les bandes D & Dbis sachant qu'ils représentent 19 % des effectifs globaux. A terme certaines catégories de salariés verront leur employabilité diminuer car ils ne bénéficient pas d'autant d'heures de formation que les catégories supérieures.

Le mode digital s'est justifié pendant la période de crise sanitaire, cependant il ne faudrait pas que cette tendance se poursuive au détriment du mode présentiel.

La Direction refuse de communiquer le montant du budget prévisionnel exact qu'OFS va consacrer à la

Gestion prévisionnelle des emplois : vous avez dit prévisionnelle ?

Certes le contexte est particulier car la crise sanitaire continue à générer des incertitudes, certes deux négociations sont en cours sur la GPEC et l'intergénérationnel. Par conséquent, ces hypothèses pouvant impacter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas prises en compte. Pourtant il semble que les données concernant les salariés susceptibles de partir en TPS sont connues. Aussi est-il toujours possible de faire des hypothèses de départs, des projections socio-économiques ce que la Direction n'a pas voulu rendre publiques dans cet exercice.

Face à la digitalisation des usages, Orange doit déployer les compétences en conséquence, fluidifier les parcours

La CFE CGC demande à l'Entreprise d'actionner de nouveaux leviers afin que le triste constat du zéro recrutement de salariés en situation de handicap sur le périmètre OFS cesse. Pour les personnels déjà en place, la prévention doit être actionnée dès l'entrée dans l'Entreprise par des actions concrètes.

formation en 2022 & 2023, sans qu'on en comprenne la raison.

Analyse de la CFE-CGC

La formation doit répondre à des critères précis. Selon la novlangue utilisée maintenant par l'Entreprise, « l'acculturation » que ce soit aux méthodes agiles, au code, etc., n'est pas de la formation, mais de l'information. La formation est ce qui permet d'acquérir des compétences pour son métier ou pour en changer. La Direction a trop tendance à se défausser sur les salariés qui devraient être les acteurs de leur propre employabilité selon elle, charge pour eux de trouver les formations correspondantes et si possible gratuites.

Les rapports de la Commission :

- ▶ [* Les orientations de la formation 2022](#)
- ▶ [* Le Plan de développement des compétences](#)

Les rapports de la Direction :

- ▶ [* Les orientations de la formation](#)
- ▶ [* Le Plan de développement des compétences](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

professionnels pour avoir les bonnes compétences au bon endroit, donc être plus agile dans ses modes de fonctionnement. Il faut rééquilibrer les fonctions centrales et support, et les fonctions opérationnelles. Il faut relever le défi sur l'IA en réduisant le nombre de chaînes de valeur, intégrer davantage la Data dans nos offres.

Côté pro-PME l'objectif est l'amélioration de la relation client. En matière de sécurité, Orange veut être le référent en matière de sécurité. Côté finances, l'objectif est de recueillir les chiffres plus rapidement avec l'usage de la Data.

Les effectifs d'OFS sont donc prévus en baisse de 10 % sans prendre en compte les TPS.

Analyse de la CFE-CGC

Que dire d'une prévision d'emploi qui n'intègre pas des éléments essentiels comme l'accord intergénérationnel dont la partie TPS (Temps Partiel Senior), qui concerne 5 700 cadres au niveau national ? Comment la charge de travail sera reportée sur les salariés restants ? Autant de

questions auxquelles l'Entreprise ne répond pas pour l'instant.

- ▶ [*le rapport GPEC](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

Marseille Saint Mauron : l'intérêt financier prime sur la sécurité des salariés

Vos élus ont rendu un avis défavorable concernant le regroupement des sites marseillais sur le site de Saint Mauron, qui se situe dans un quartier mettant en danger la sécurité des salariés. Les multiples arguments déployés par vos élus n'ont pas fait plier la Direction qui s'en tient à une logique de rentabilité financière au détriment de la sécurité des salariés. **Sur ce dernier point, la Direction nous assure qu'un travail en amont sera fait avec les forces de police et le préfet pour limiter les risques : nous voilà rassurés !** Pourtant la CFE-CGC avait fait une contre-proposition : prendre en compte un schéma directeur immobilier global qui intégrerait les filiales sur la communauté d'agglomérations (Marseille, Aix, Marignane). La Direction n'a pas daigné l'étudier.

Analyse de la CFE-CGC

Nous pensons que la rentabilité financière, même calculée à 15 ans, n'intègre pas tous les paramètres et que par conséquent tous les coûts, notamment les coûts

humains, ne sont pas pris en compte. A quoi bon investir sur un site qui ne sera pas fréquenté par les salariés ? La Direction ne s'y trompe pas puisqu'elle a prévu des sites de corpo-working (sites distants Orange) en périphérie et accessibles plus facilement aux salariés. Le showroom pour accueillir les clients professionnels est situé à Orange Vélodrome. On n'accueillera pas les clients à Saint Mauron, sur un site dont les dépenses liées à la sécurité sont importantes. Cette volonté de rentabilité est décidément un mauvais calcul surtout pour les salariés et à terme pour l'Entreprise.

- ▶ [*le projet immobilier Marseille](#)
- ▶ [*le sondage réalisé auprès des salariés concernés](#)
- ▶ [*réponse de la Direction à la proposition CFE-CGC](#)
- ▶ [la résolution votée par vos élus](#)

Le cabinet Médical de Masséna s'installe à Orange Village

L'expiration du bail du site de Masséna provoque le transfert du Service de Santé au Travail de ce site à Orange Village. C'est l'occasion de regrouper géographiquement ce service avec celui d'Orange Village, pour installer l'ensemble de ce corps médical dans le bâtiment A d'Orange Village, à la place de l'actuelle salle de sport et de celle du CSE. Chaque médecin et infirmière disposera de son propre bureau. Le projet présenté ne comprend que les plans d'architecte et non la réorganisation de ces services pour avoir une synergie. Il n'est donc pas possible de savoir si ce regroupement permettra le traitement des urgences qui sont actuellement assurées par le service de sécurité et

les pompiers. Le déménagement devrait intervenir en juin 2022.

Analyse de la CFE-CGC

Ce déménagement permettra à l'actuel service de santé au travail d'Orange Village de bénéficier de locaux plus grands et plus adaptés. Le regroupement avec celui de Masséna devrait permettre -souhaitons-le- de pouvoir traiter les urgences petites et grandes.

- ▶ [*Le projet Masséna](#)
- ▶ [La résolution votée par vos élus](#)

Le Nouveau Village : le flex low-cost

Vos élus ont émis un avis défavorable et une alerte pour la santé des salariés relatifs au projet de réaménagement

du site d'Orange Village (projet LNV). En effet ce projet piloté par les coûts, induit une nouvelle organisation du travail, par la mise en place du flex office.

Les salariés, au nombre de 1865 (donnée connue en février 2021), n'auront plus d'espace réservé et personnalisable. A eux d'organiser leur temps de présence sur site entre travail collaboratif, temps informels et travail individuel et de chercher de la place dans les espaces pour l'organiser... ou de rester sinon en télétravail... Paradoxalement cette flexibilité entraîne plus de contraintes pour les salariés.



Le respect des principes de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé physique et mentale, la préservation des liens et du sentiment d'appartenance à un collectif motivant et solidaire n'ont pas été suffisamment pris en compte et préservés.

Les besoins des occupants et les spécificités métiers n'ont pour le moment pas été pris suffisamment en compte. Les aspects de qualité de l'air, les problèmes acoustiques semblent ne pas avoir été considérés, ainsi que tous les points négatifs liés au flex desk qui peuvent accroître le mal-être au travail.

De plus, tous les services aux occupants existants ont été supprimés dans ce projet (salle de sport, arrêt du partenariat avec la crèche d'Arcueil, etc...).

Enfin le CSE OFS renouvelle son alerte spécifique pour les salariés handicapés ou dont le poste de travail doit être aménagé pour des raisons de santé : cette organisation du travail est particulièrement inadaptée à leur égard.

Analyse de la CFE-CGC

La gestion du matériel emprunté pendant le confinement apparaît dysfonctionnelle. D'une part la DTSI n'arrive pas à savoir quels sont les matériels empruntés ou retournés par les salariés. Car ceux-ci ont pu être empruntés avec l'accord du manager et donc sans suivi. Certes il y a actuellement une pénurie de matériel neuf, mais le matériel existe déjà. De plus, force est de constater dans nos bureaux le nombre d'écrans, claviers, souris laissés à l'abandon. Une première réponse pragmatique pourrait laisser ces matériels à la disposition des salariés. La seconde réponse serait d'adapter la liste du matériel à fournir aux télétravailleurs en y ajoutant un écran externe et un clavier externe.

Pourquoi la Direction persiste-t-elle dans des postures dogmatiques au dépend de réponses pragmatiques et en accord avec les recommandations de la médecine du travail ?

► * [le dossier LNV](#)

- * [Réponses de la Direction annexe 1](#)
- * [Réponses de la Direction annexe 2](#)
- [La résolution votée par vos élus](#)

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/annuaireCFECCG