



Sommaire

Le CSE vote un budget ASC en hausse !.....	1
Le nouveau village : ce qu'il ne faut pas faire .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Les assistants sociaux en souffrance : un comble !.....	2
Marseille Saint-Mauron : BAC Nord pour les salariés ?.....	3
Le Kiosque Salariés déménage à Orange Village : ne le dites pas !.....	3
Crise Covid : on rapporte le matériel !.....	4

## Le CSE vote un budget ASC en hausse !

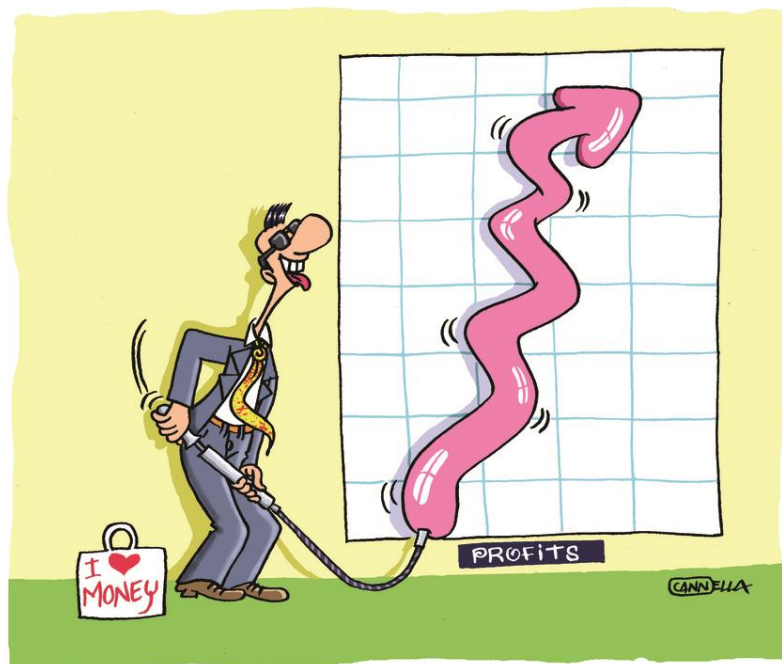
Vos élus ont voté le budget ASC pour 2022 qui permettra d'augmenter les comptes TATOOU de 200 € pour chaque ouvrant-droit pour 2022. Des places en crèche sont proposées à Orange Village.

Les prestations vont être dématérialisées : CESU, chèques livres, chèques vacances. Les salariés auront toutefois la possibilité de les imprimer.

Les subventions non consommées par le salarié lui seront reversées sur le compte TATOOU.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFDT et la CGT n'ont pas souhaité voter ce budget. Les CSE gérés par la CFE-CGC sont les seuls à redistribuer plus de 98 % de la dotation versée par l'entreprise, grâce à des frais de fonctionnement particulièrement faibles et à permettre à 98 % des salariés d'utiliser les prestations grâce au compte TATOOU, qui permet à chacun d'utiliser sa subvention comme il le souhaite



## Le Nouveau Village : ce qu'il ne faut pas faire

---

Le cabinet Technologia a présenté son rapport sur les aménagements prévus pour Le Nouveau Village à Arcueil et ceux temporaires à Orange Gardens à Châtillon. Le constat est sans appel : « cet aménagement correspond à ce qu'il ne faudrait pas faire pour un environnement dynamique. » En effet, les aménagements prévus ne prennent pas suffisamment en compte les problématiques acoustiques, les déplacements inter-bâtiments qui ne doivent pas gêner les salariés assis à des places de travail individuelles, l'espacement entre les sièges et les zones de déplacement. L'enquête menée auprès des salariés par Technologia montre que ceux-ci sont déjà dans une posture d'évitement, en envisageant de recourir au télétravail massivement.

Même si la Direction tente de limiter au maximum les déplacements vers les zones temporaires, les salariés de la Direction de la Communication Orange France subiront 3 mouvements avant de pouvoir réintégrer leur espace de travail localisé sur le site d'Orange Village.

Les élus ont donc voté une résolution à l'unanimité demandant à la CSSCT de procéder à l'analyse des indicateurs liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés DCOF concernés par ce projet et de

proposer des préconisations pour la mise en œuvre du projet de réaménagement lié à la Direction de la Communication Orange France.

### Analyse de la CFE-CGC

Aux remarques formulées par le cabinet Technologia, la Direction répond qu'elle a fait appel à un cabinet spécialisé dans l'acoustique. Elle pense offrir suffisamment de places de travail par salarié en prenant en compte les espaces collaboratifs. Néanmoins, comme le souligne le rapport, les salariés ont aussi besoin de repères fixes, comme un bureau attitré. Outre les aspects physiques comme l'acoustique, la promiscuité, les aspects psychologiques ne sont pas suffisamment pris en compte pour que l'environnement de travail soit un lieu agréable qui favorise la concentration et l'échange. Il est temps de s'intéresser aux raisons qui font que les salariés plébiscitent tant le télétravail.

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

## Les assistants sociaux en souffrance : un comble !

---

Depuis 2016, les assistants sociaux ont subi des dysfonctionnements importants au sein de leur équipe : un management inadapté entraînant un turn-over important, une surcharge de travail suite au départ de salariés ou en congés maladie et l'arrivée d'externes en CDD. Les salariés ont alerté la Direction. Elle n'a pas pris les mesures qui s'imposaient, mais a attribué la responsabilité de cette situation aux salariés du service. Un comble quand on sait que plusieurs salariés ont été arrêtés par leur médecin personnel pour le même motif : accident du travail. Motif contesté par la Direction et par la n+2 fraîchement arrivée et sans connaissance de l'historique. Le médecin du travail qui a consulté les salariés concernés, les a trouvés en état de "choc émotionnel fort et de choc post-traumatique". En 35 ans de carrière comme médecin du travail, elle n'a jamais vu une crise aussi forte.

Vos élus ont voté une résolution qui a recueilli l'assentiment des autres organisations syndicales présentes pour demander que la Direction reconnaisse ses failles dans la gestion de cette crise, le statut de victimes pour les salariés concernés, une réparation financière pour les préjudices subis et la mise en place d'un suivi psychologique régulier.

### Analyse de la CFE-CGC

Comment une telle situation est-elle encore possible dans une entreprise qui disait avoir tiré toutes les conséquences et mis en place les correctifs nécessaires pour éviter le drame humain d'il y a 10 ans ?

Comment les salariés qui sont là pour aider ceux et celles qui vivent des situations personnelles difficiles, peuvent-ils être eux-mêmes placés dans une situation de souffrance au travail ?

Pourquoi l'entreprise a-t-elle laissé cette situation pourrir depuis 2016, malgré les interpellations des représentants du personnel, qu'elle a tenu volontairement à l'écart en ne leur transmettant par les rapports des différentes enquêtes diligentées et dont elle a nié les conclusions ?

Avec les autres organisations syndicales, nous ne pouvons que dénoncer un état de fait aussi grave.

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

## Marseille Saint-Mauron : BAC Nord pour les salariés ?

A Marseille, la Direction veut concentrer l'ensemble des équipes sur le site historique de Saint-Mauron, dans une zone au fort taux d'insécurité. 700 salariés y sont basés et à terme, ils seront 1 200. Mais ce projet vient bouleverser celui qui avait été retenu par l'entreprise : la construction d'un nouvel immeuble « Newdelec » qui devait accueillir les salariés, avec un intérêt économique démontré. La CFE-CGC a écrit à Stéphane Richard pour faire une contre-proposition, reprise par la résolution votée par vos élus : reconsidérer le projet Newdelec comme solution cible et prendre en compte un schéma directeur immobilier global qui intégrerait également les filiales sur la communauté d'agglomérations : Marseille, Aix, Marignane.

### Analyse de la CFE-CGC

Les choix immobiliers de l'entreprise sont faits en fonction de critères financiers à court terme, sans penser à la sécurité, au bien-être des salariés, mais aussi à l'image et à l'attractivité d'Orange. Regrouper l'ensemble des salariés dans une zone qui malheureusement ne semble pas devoir se transformer par l'arrivée d'une population de cadres, n'est ni bon pour la sécurité et la santé des salariés concernés, ni pour l'image de l'entreprise. La réponse de l'entreprise invoquant des économies plus importantes, n'est pas à la hauteur des enjeux.

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

## Le Kiosque Salariés déménage à Orange Village : ne le dites pas !

Cela peut paraître paradoxal d'en parler ici, car voici un service dont il ne faudrait pas annoncer l'arrivée à Orange Village : celui du Kiosque Salariés. En effet il y a quelques années ce service avait volontairement été installé à Bobillot (Paris 13<sup>ème</sup>) pour échapper aux sollicitations intempestives de nous-autres salariés et les laisser travailler sereinement. Cette considération n'est plus de mise. Les 11 salariés actuellement situés à Bobillot dont le bail arrive à échéance en 2022, viendront donc à Orange Village et ils seront en flex-office.

### Analyse de la CFE-CGC

Encore un nouvel exemple où la logique financière et immobilière prime sur la logique et les besoins métiers. Comment imaginer que ces salariés puissent ne pas être

dérangés par leurs collègues qui sauront où ils seront installés à Orange Village. Au-delà de ce projet et plus globalement, nous ne pouvons que dénoncer la façon dont les déménagements sont traités par l'entreprise. Parfois ils ne donnent lieu qu'à une information en CSE et ne sont pas soumis à une consultation. Les élus sont donc écartés de toute concertation en amont et de la possibilité de rendre un avis. Nous contestons l'interprétation que fait la Direction de l'accord sur les grands projets immobiliers et nous avons demandé un rendez-vous à l'Inspection du Travail pour avoir son avis. La Direction ne souhaite pas nous accompagner.

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

▶

# Crise Covid : on rapporte le matériel !

Le matériel qui avait été emprunté dans le cadre du Drive doit être rapporté. Dans le cadre du télétravail régulier, l'accord prévoit la fourniture d'un bureau, d'un fauteuil ergonomique et d'un caisson. Des exceptions peuvent être faites selon la situation médicale du salarié. Cette liste paraît inadaptée, eu égard aux préconisations du médecin du travail qui précise qu'un bureau doit être équipé d'un écran externe, d'un clavier externe et d'une souris pour éviter les TMS (troubles musculo-squelettiques). Les maladies TMS sont la première cause des maladies professionnelles, y compris chez Orange. La Direction répond qu'il y a actuellement une pénurie de matériel ; une alternative est de rehausser l'écran. L'entreprise choisit de faire des économies au détriment de la santé des salariés en leur demandant de rapporter le matériel existant, ce que les élus ont dénoncé par une résolution et pour déclencher une alerte auprès de l'inspecteur du travail en cas de non-réponse favorable de l'entreprise.

## Analyse de la CFE-CGC

La gestion du matériel emprunté pendant le confinement apparaît comme un dysfonctionnement. 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 suivi Covid](#)

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