



Sommaire

Immobilier : nouveau village, Danton Vanves, Gardens, Toulouse.....	1
Télétravail et nouveaux risques :	3
Formation 2020 : la formation à distance explose	3
ASC : fin du crédit d'impôt Famille... le « crèche-test » ?.....	4

Immobilier : nouveau village, Danton Vanves, Gardens, Toulouse...

Le nouveau Village : Saison 2, épisode 0

Le Nouveau Village, tel est le nom de code de ce projet de grande ampleur de réaménagement intérieur du site d'Orange Village pour un coût de 40 M€.

Le but est de regrouper les collectifs dispersés et de rénover 46 000 m², avec un objectif RSE de réduction de l'empreinte carbone. Les bâtiments A, B, C, D, E sont concernés.

Le bâtiment F sera rendu en 2023, le bail arrivant à terme. L'horizon du projet est 2023. 11 groupes de travail sont prévus avec les salariés, pour travailler sur le référentiel d'aménagement qui servira aux ateliers de micro-zoning.

Parmi les nombreux points d'attention, il faut noter que 40% des salariés devront partir dans la zone tampon de Gardens à Châtillon pendant une période de 3 mois à 7 mois.

Les salariés (Direction de la Communication et de la RSE) y resteront 7 mois, ce qui ne sera pas sans conséquences sur les temps de trajets et l'organisation personnelle de chacun des salariés concernés.

Vos élus ont adoptés à l'unanimité une résolution pour demander que les impacts significatifs du changement de lieu de travail, l'environnement de travail des salariés et l'organisation du travail qui en découle, soient mieux pris en compte. Ils s'inquiètent des possibles répercussions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels concernés.

Les inquiétudes sont d'autant plus fortes que ce projet prévoit des mouvements successifs de salariés et s'inscrit dans un contexte où les collectifs de travail sont fragilisés par le recours intense au télétravail et les repères mis à mal.

La résolution prévoit le recours au cabinet Technologia pour mener une expertise sur ce projet.

Analyse de la CFE-CGC

Le réaménagement du site d'Orange Village qui accueille plus de 5 000 salariés ne se limite pas qu'à une restructuration des espaces avec le personnel actuel, des salariés provenant

d'autres sites d'Ile-de-France qui ferment vont rejoindre Arcueil. Par conséquent il faut avoir une vision d'ensemble de ces déménagements pour s'assurer que toutes les conséquences sont bien prises en compte, ce que la Direction refuse de faire.

- ▶ [Le projet de réorganisation](#)
- ▶ [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Fermeture de Danton, Vanves : la valse continue

La Direction a présenté plusieurs projets de déménagement, de façon séparée, refusant de présenter tous ces projets en un seul grand projet Ile-de-France. Le but des déménagements des sites de Danton (quartier Saint-Michel à Paris) et de Vanves, est de regrouper ces équipes à Arcueil sur le site d'Orange Village. Mais c'est oublier que ce même site va connaître un vaste réaménagement.

Pour ces deux projets, vos élus ont rendu un avis négatif. En effet les mesures d'accompagnement concernant l'allongement des temps de transport ne sont pas suffisantes. Il n'y a pas non plus l'assurance que les salariés arrivent dans des lieux définitifs et non dans espaces de travail provisoires.

Analyse de la CFE-CGC

La volonté de rapprochement d'équipes éclatées ou les fermetures de sites qui motivent ces déménagements, sont aussi l'occasion de placer les salariés dans des espaces « flex-desk ». Or un aménagement des espaces de travail ne peut se faire sans prendre en compte les spécificités du métier du salarié. C'est pour cette raison que nous demandons que la Direction de l'Immobilier soit rattachée aux RH. Ce ne sont pas les projets immobiliers qui doivent dicter l'organisation du travail, mais le contraire.

- ▶ [* Le dossier de déménagement de Danton](#)
- ▶ [* Le dossier de déménagement de Vanves](#)
- ▶ [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

La Direction Divertissement... aux Jardins (Gardens*)

Le but de ce déménagement est de regrouper des salariés qui travaillent au sein des 2 chaînes de valeur sur le site d'Orange Gardens à Châtillon en région parisienne. En effet les équipes de la Direction Divertissements y sont déjà majoritairement.

La Direction précise qu'Orange Gardens, jusqu'ici identifié comme étant un site TGI, est un site multi-direction et non un site réservé à TGI. De plus ce site, selon la Direction est particulièrement adapté à la méthode Agile, notamment grâce à un mobilier et une conception des locaux prévue en fonction de cette méthode, avec des salles de créativité par exemple.

Si l'agrément de ce site récent, inauguré par le président François Hollande en 2016 est certain, il est difficilement accessible et une enquête récente a montré que les salariés ne souhaitent majoritairement pas y aller. Le déménagement doit cependant se dérouler courant octobre 2021.

Les élus de la CFE-CGC ont adopté une résolution demandant une analyse des impacts humains et des facteurs de Risques Prévention et Sécurité de ce projet.

Analyse de la CFE-CGC :

La Direction segmente les projets de déménagement et transfère des équipes sans avertir vos élus ou refuse de prendre tous les projets dans leur ensemble.

A Orange Gardens, une application permet de géolocaliser les salariés. Cette application n'a jamais été présentée aux élus. Elle présente des risques qu'il convient de prévenir dès à présent.

Nous constatons que l'entreprise regroupe sur un même lieu géographique et dans un espace de travail qu'elle veut adapter aux besoins spécifiques des équipes pluridisciplinaires, les salariés qui travaillent ensemble sur les mêmes sujets, modifiant ainsi l'organisation hiérarchique au profit de l'organisation opérationnelle.

Il en est de même pour les salariés installés dans le bâtiment Résonance à Bagneux, sans que la preuve de l'efficacité de cette nouvelle organisation géographique soit faite.

- ▶ [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Expertise acoustique sur le site de Toulouse : la Direction n'entend pas

A Toulouse : les équipes OFS qui déménagent en 2021 seront implantées aux 1er et 5ème étage du bâtiment B. Les métiers de ces équipes portent généralement sur des activités transverses nationales, ce qui induit des échanges avec diverses personnes en différents lieux. Ils ont de ce fait une

activité téléphonique importante, certains diront même que le téléphone occupe la majeure partie de leurs activités.

Les locaux actuels, composés de bureaux fermés, individuels ou partagés par 2 ou 3 personnes, permettent une gestion de la téléphonie jugée comme appréciable. Les jours où ils sont seuls dans leur bureau, ils utilisent le mode haut-parleur, ce qui leur donne un confort dans la réalisation du travail.

Cet aspect de l'environnement de travail, et plus particulièrement de l'environnement sonore est le point d'inquiétude énoncé par les salariés. Ils redoutent le fait de devoir passer toute la journée avec un casque sur les oreilles.

Si le regroupement sur un même site est globalement apprécié, jugé utile et facilitateur pour le travail, en revanche l'environnement en espace ouvert de Balma l'est beaucoup moins.

La problématique de l'acoustique en espaces ouverts est donc un point de vigilance essentiel qui a conduit les élus du CSEE d'OFS à voter et déclencher une expertise libre de « modélisation de la performance acoustique en espaces ouverts » lors du point CSEE OFS du 29 octobre 2020 d'Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements pour OFS sur le projet de Campus Toulouse Est.

La restitution de cette expertise a été faite à l'occasion du CSE Extraordinaire du 12 avril 2021 dédié à ce sujet et qui a été demandé par les élus pour la circonstance.

En partant du scénario initial de base envisagé par l'Entreprise, différents scénarios de modification des espaces de travail ont été étudiés de façon à optimiser l'acoustique. L'amélioration de l'acoustique s'appuie sur la mise en place partielle ou totale de différents dispositifs : rehausse des écrans frontaux, écrans latéraux absorbants aux extrémités de postes de travail, ajout d'un revêtement absorbant mural, ajout d'éléments de partitions entre postes de travail.

Tout en prenant acte de ces possibilités d'optimisation acoustique, l'entreprise a néanmoins conditionné leur mise en œuvre éventuelle au retour d'expérience des salariés concernés suite à leur installation dans les nouveaux espaces.

Les élus CFE CGC continueront à être vigilants sur ce point et s'attacheront à prendre en compte et faire remonter toutes les difficultés liées à l'acoustique remontées par les salariés pour que leur soit proposée par l'Entreprise des scénarios d'aménagement des espaces alternatifs définis par l'expertise. Important : ne subissez pas vos problèmes d'acoustique et remontez-les systématiquement à l'Entreprise et à vos élus CFE CGC pour qu'ils en soient instruits.

- ▶ [*Le rapport d'étude d'acoustique](#)
- ▶ [*Les modélisations acoustiques](#)

Télétravail et nouveaux risques :

✓ rapport de la médecine du travail

Le médecin a présenté son rapport pour 2020. De nouveaux risques RPS apparaissent liés au télétravail imposé.

Le médecin pointe le défaut de formation des managers concernant la santé au travail. Ceux-ci ne sont pas toujours au courant des responsabilités qui leur sont déléguées par l'entreprise concernant la santé et la sécurité de leurs collaborateurs. Par exemple, beaucoup d'entre eux ne savent pas déclarer un accident du travail. Après le 1^{er} déconfinement, beaucoup de salariés à qui leur manager demandait de retourner sur site, se sont sentis en danger et ont demandé à consulter le médecin du travail. Le télétravail a fait apparaître de nombreuses TMS. Avec son extension envisagée en situation sanitaire normale, il faudrait que l'entreprise mette en place des mesures de prévention. Enfin les médecins regrettent que leurs préconisations ne soient pas prises en compte par la Direction, notamment la suspension des réorganisations pendant cette période de pandémie.

Les élus ont voté à l'unanimité une résolution, qui demandent la reconnaissance de l'action du Service de Santé au Travail par l'employeur. Cette résolution pointe également la multiplication et/ou l'accélération des projets de transformation de l'entreprise de grande ampleur dans la période actuelle.

Cela crée un climat d'urgence qui génère des inquiétudes pour les salariés, de tous niveaux hiérarchiques, déjà fragilisés par la situation sanitaire. Ils l'expriment lors des visites médicales et lors des sondages/enquêtes menées par la Direction ou les représentants du personnel.

Les élus ont décidé la réalisation d'une enquête annuelle sur les conditions de travail de tous les salariés du périmètre OFS.

Analyse de la CFE-CGC :

Depuis plusieurs années, vos élus attirent l'attention de la Direction sur le manque de moyens de la Médecine du Travail. Pour seul exemple, les salariés n'ont pas la visite médicale au rythme prévu par la loi.

La pandémie n'a fait qu'augmenter cette charge sur le service de santé et sécurité au travail. De plus, les multiples alertes du médecin du travail ne sont pas prises en compte par la Direction. Les projets de déménagement et de réorganisation sont maintenus voir accélérés. Le Télétravail a entraîné l'apparition de troubles musculo-squelettiques, mais aussi de troubles psychiques. De plus les incertitudes sont aggravées par une politique de communication de la Direction floue ou en retard sur les annonces du gouvernement.

- ▶ [* le rapport du médecin du travail](#)
- ▶ [La résolution votée par les élus du CSE OFS](#)

Formation 2020 : la formation à distance explose

✓ Bilan formation 2020

Le plan de développement des compétences a été impacté par la crise sanitaire, et le taux de digitalisation est passé de 5% en 2019 à 41% fin 2020.

Cette digitalisation a permis de maintenir le taux d'accès à la formation à 66% contre 74% en 2019. Le nombre d'heures de formation a considérablement diminué à 33 229 heures contre 36 228 en 2019. Le nombre d'heure par salarié a chuté à 10h contre 18h en 2019.

Les heures de formation pour le programme Agilité a baissé des 2/3. Fait d'autant plus surprenant que ce sujet est stratégique.

A souligner qu'il y a un fort intérêt de la part des salariés pour les modules de formation sur le développement personnel et l'efficacité professionnelle.

Le nombre d'heures de formation en bureautique et en langues est très bas, car elles sont dispensées par des plateformes externes et ne sont pas comptabilisées, ce qui ne correspond donc sans doute pas à la réalité. Le nombre d'heures de formation en bureautique est faible ce qui est curieux compte-tenu du déploiement de nouvelles versions du pack Office.

Les formations management ont chuté car beaucoup sont liées à des jeux de rôle et à des formations en présentiel.

Les femmes se forment plus que les hommes. Les salariés de plus de 45 ans se forment plus que leurs collègues plus jeunes.

Analyse de la CFE-CGC

Il faut distinguer formation et acculturation. L'entreprise compte souvent des formations qui sont en fait des sessions d'information sur la politique de l'Entreprise, comme le plan 2025.

- ▶ [Le bilan présenté par la Direction](#)
- ▶ [Le bilan présenté par la Commission du CSE](#)

ASC : fin du crédit d'impôt Famille... le « crèche-test » ?

La Direction Achats résilie le contrat avec les crèches, sans concertation !

Depuis 2007, pour rendre « attractif » le site d'Orange Village, la Direction avait signé un contrat de réservation de berceaux en crèches à Arcueil : 30 berceaux pour les salariés d'OFS travaillant sur Orange Village.

Cette prestation au niveau national représente plus de 100 berceaux (sur l'ensemble des périmètres), répartis sur 4 crèches, pour un budget global de près de 1,5 millions d'euros.

Grâce à cette prestation, l'Entreprise a pu bénéficier depuis 2007 d'un crédit d'impôt de 500 000€ et d'une réduction de 31% sur l'impôt sur les sociétés par an.

En novembre 2020, le service Achats procède à la dénonciation de ces contrats, sans peser les conséquences pour les salariés bénéficiant de cette prestation !

Ce n'est qu'en avril 2021 que la Direction « Qualité de Vie au Travail et Services aux salariés » se réveille et prend conscience des conséquences ! Les commissions d'attribution des places dans les crèches sont actuellement en cours. Pour Orange France Siège, celle-ci est programmée le 20 Mai -avec un dossier présenté pour la 1^{ère} fois aux élus le 10 Mai !-

C'est dans l'urgence que ce sujet est présenté aux CSE en leur demandant de prendre position dans des délais très courts sur une « délégation budgétaire » de cette prestation, afin d'en assurer pour un an la continuité.

Analyse de la CFE-CGC

Alors que l'accord sur les ASC a été signé en 2019, sans identifier la prestation « places réservées en crèches » comme une ASC, la Direction demande en 2021 aux CSE une délégation de gestion d'un an de ce budget que tout le monde découvre, et ce dans des délais inacceptables !

Que penser de ce changement brutal de position et de cette pression sur les délais ?

- ♦ Une ASC cachée, mais discriminante,
- ♦ Un avantage fiscal qui va disparaître pour Orange (fin du crédit d'impôt famille prévu pour fin 2021) et donc une prestation qui n'est plus rentable du tout,
- ♦ Un zèle du service Achats pour supprimer une ligne budgétaire d'1,5 millions d'euros dans le cadre du plan Scale Up (plan de réduction des coûts pour Orange) ?

Vos Elus CFE-CGC ont pris leurs responsabilités, contrairement à la Direction, et demandé par une résolution à récupérer la gestion de cette prestation et l'intégralité du budget de façon pérenne, pour contractualiser directement avec la crèche a minima pour une année dans un premier temps.

La commission ASC du CSE OFS étudiera d'ici la fin d'année les besoins réels en berceaux, la possibilité d'avoir du « flex-berceau » afin d'optimiser les coûts et vous proposer une offre de garde d'enfant la plus adaptée à votre organisation du travail et à vos besoins.

- ▶ [*Le dossier présenté par la Direction](#)
- ▶ [La résolution proposée par la CFE-CGC et votée par la CFE-CGC, FO et la CGT](#)

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 Beaudé](#) - 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 :
[url page web de l'établissement]

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

