



Sommaire

Montpellier, site pollué : santé des salariés menacée	1
Qualité de vie au travail : vos retours	2
Mesures Covid : venir sur site peut constituer une infraction !	2
Rapport de l'activité d'OFS au T3 2020 : un bilan malgré tout satisfaisant.....	2
Emploi 2020 : la fuite des compétences	3

Montpellier, site pollué : santé des salariés menacée

Le projet Campus Montpellier s'inscrit dans la politique de rationalisation des surfaces tertiaires menée par Orange. Il consiste à regrouper 5 sites de la ville, occupant une surface cumulée de 34 000 mètres carrés, en un site unique de 16 000 mètres carrés situé dans le quartier Pompignane. Le déménagement est prévu au T3 2021. A la cible, 1 260 salariés de 5 périmètres sociaux (DO GSO, FSF, DTSI, OFS, SCE) seront réunis sur ce site, qui hébergera également d'autres entreprises. 75 salariés OFS sont concernés par ce déménagement, 68 sont aujourd'hui rattachés au site Apollo, situé à 500 mètres du futur Campus, et 5 (+2 externes) au site Galéra, situé à environ 8km.

les salariés ne couraient aucun danger pour leur santé. Ils ont rendu à l'unanimité des organisations syndicales un avis défavorable sur le projet proposé, et demandé un suivi des actions concernant les sujets sensibles (nuisances liées au Flex-Office, pollution...) dans les CSEE et CSSCT des périmètres sociaux concernés par le projet.

- * [la conception détaillée des aménagements](#)
- * [le rapport de la CSSCT](#)

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet présente un risque pour les salariés : le campus sera construit sur un ancien site industriel où IBM exerçait en son temps des activités industrielles utilisatrices d'agents polluants. Le site est toujours pollué aux : trichloréthylène, hydrocarbures, fréon. Et il n'y a aucune garantie à date que le site sera bien complètement dépollué au moment de l'installation des salariés. Pourtant Orange avait garanti aux élus la construction de ce campus sur un site tertiaire exempt de toute pollution. [Un courrier de la CFE-CGC Orange a été envoyé à la Direction pour l'alerter sur les risques encourus](#) et lui faire part de nos inquiétudes et celles des salariés concernés. Le manque d'information précise de la part de l'entreprise et des services de l'Etat inquiète autant les élus locaux que vos élus CSE

Compte-tenu de ces éléments, les élus ont considéré que toutes les garanties n'étaient pas réunies pour s'assurer que

Qualité de vie au travail : vos retours

L'enquête Qualité de Vie au Travail menée d'octobre à décembre 2020 par les CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail), auprès de 3 445 salariés du périmètre OFS a recueilli 1 651 réponses et 3 176 verbatim sous forme de propositions d'amélioration ou d'évaluation de la situation actuelle. Nous retenons que :

Votre position de travail est globalement adaptée à votre activité, même s'il est parfois nécessaire de travailler sur plus de confort, notamment avec des outils collaboratifs plus performants.

Pour près de 35% d'entre vous, le télétravail ne se fait pas dans un environnement confortable ou adapté.

Vous êtes autonomes dans votre travail mais souffrez de réunions trop longues, insuffisamment productives, d'un

fonctionnement en silo et rigide et d'un manque de transversalité. Votre équipe et votre manager sont des soutiens appréciés. Vous regrettez toutefois un manque de reconnaissance de vos compétences et de la qualité de votre travail.

Votre qualité de vie dépend également de l'organisation et la gestion du télétravail, de l'accès à la restauration, des moments de partage et de convivialité sur un lieu de travail attractif.

Le plan d'action qui sera mis en place pour vous apporter les améliorations que vous attendez sera travaillé par les CSSCT et sera suivi régulièrement par le CSE.

- * [restitution de l'enquête](#)

Mesures Covid : venir sur site peut constituer une infraction !

Pour les salariés dont l'activité peut s'exercer en télétravail, il est possible depuis le 1^{er} janvier de revenir sur site une journée par semaine. Il faut distinguer le retour ponctuel qui nécessite l'accord de son manager, du retour récurrent. Dans ce cas le manager doit donner son accord et identifier l'emplacement où le salarié pourra s'installer, pour éviter qu'il se retrouve isolé sur le site, et pour tenir compte également du quota de places disponibles.

Attention : Si un salarié revient de sa propre initiative, il se met en faute, et encourt des sanctions disciplinaires.

Concernant les accidents du travail à domicile. Dès lors qu'un accident se produit à domicile pendant les heures de travail, celui-ci doit être déclaré comme accident du travail.

Concernant le suivi des cas covid au sein de l'entreprise. La Direction est incapable de nous donner des chiffres. Les

élus ont donc demandé la tenue d'un CSE extraordinaire, avec la présentation des différents indicateurs sur les conséquences du covid : nombre de cas, ASA liées au covid, arrêts de travail, bilan des primes etc.

Analyse de la CFE-CGC

Certes le stop & Go des décisions gouvernementales ne facilite pas la gestion opérationnelle, pour autant, en refusant la négociation et la concertation avec les représentants du personnel, la Direction se prive d'un relais d'information auprès des salariés. Nous déplorons, le manque de dialogue social à un moment où il devrait être au cœur de l'action. Résultat : un pilotage à vue et un manque d'anticipation de la Direction sur les différents scénarios de gestion de crise possible, avec des conséquences directes sur les salariés.

Rapport de l'activité d'OFS au T3 2020 : un bilan malgré tout satisfaisant

Sur la partie Grand Public, pour les performances du Mobile, nous n'arrivons pas à retrouver notre place de leader en Ventes Nettes (ventes brutes moins les résiliations) : nos performances sont en retrait et nos marges sont orientées à la baisse. Sur la partie Broadband (offres Open et Fibre), nous faisons une nouvelle performance exceptionnelle sur la Fibre avec 360K de clients et un taux de remplissage de 20%, alors que la concurrence se situe entre 10 et 13%.

Pour les offres qui doivent constituer des relais de croissance, malgré une conjoncture favorable aux offres digitales et aux offres de divertissement, Orange n'a pas réussi à surfer sur la vague. Les performances sont toujours en berne sur « Maison Protégée ». Orange Bank est une banque digitale mais il n'y a pas de placements quand les

boutiques sont fermées. Par conséquent ces offres n'apportent pas la contribution attendue.

La contribution du Canal digital a culminé à 43,4% au T2 car les boutiques étaient fermées, pour retomber à 30,6% au T3. L'objectif de contribution du canal digital se situe entre 30 et 40%. Il faudra s'assurer que cet objectif traduise une croissance et non une cannibalisation des autres canaux (boutiques et services client).

Le NPS se situe à 15,9 pour un objectif 2025 à 40. Malheureusement c'est le 3^{ème} trimestre consécutif de baisse de l'indice. La hausse de l'exigence des clients avec le confinement ne peut expliquer à elle seule cette contreperformance.

Sur la partie ProPME, les performances commerciales sont plutôt bonnes dans l'ensemble au vu du contexte puisque tous les R/O sont à 100% voire dépassés. Malgré tout ça reste des résultats en trompe l'œil. En effet, sur la Fibre, les placements atteignent un niveau avec 10K de clients en Ventes Nettes mais cela compense à peine la perte de clients cuivre. Pire ! la tendance du nombre de client éligibles Fibre qui résilient leur offre Cuivre Orange pour partir à la concurrence s'accélère !

Analyse de la CFE-CGC

Au global, malgré le contexte sanitaire et économique, Orange sauve les meubles grâce à la mobilisation continue et entière de tous les salariés. Les prochains mois seront à surveiller car les retards s'accumulent sur tout ce qui touche à la satisfaction client, les relais de croissance et la production.

- * [rapport d'activité d'OFS T3 2020](#)
- * [rapport de la commission](#)

Emploi 2020 : la fuite des compétences

L'effectif est en baisse de 2,4% par rapport à 2019. 82 salariés ont quitté l'entreprise suite à des départs à la retraite, mais également suite à des réorganisations. A noter 6 démissions dans le domaine Innovation et Technologie ! Cela démontre que non seulement Orange n'arrive pas à recruter sur ce domaine hautement stratégique, mais qu'en plus elle ne parvient pas à garder en interne ses talents ... L'île de France concentre toujours l'essentiel des effectifs à hauteur de 83% !. 71% des salariés ont plus de 45 ans, et seulement 2% ont moins de 30 ans. Un point positif : la crise sanitaire n'a pas eu d'effets sur le recrutement des contrats d'alternance, de professionnalisation, stages et les CDD.

Analyse de la CFE-CGC

Dans une entreprise où le turn-over reste faible il est important de recruter de nouveaux profils et du sang neuf pour assurer le transfert des compétences en interne, et en développer de nouvelles.

Les élus ont voté la résolution suivante : « Les élus du CSEE OFS prennent acte que la commission soit préoccupée par le fait que 71% des salariés aient plus de 45 ans et 2% moins de 30 ans et face aux 6 démissions dans le domaine Innovation

et Technologie et à la baisse des effectifs de -5%, les élus du CSEE OFS demandent que leur soient présentées les mesures proactives visant à conserver les compétences ainsi que l'ensemble des actions qui visent à :

1. Fidéliser cette population, notamment en termes de rémunération
2. Obtenir de nouveaux recrutements
3. Former le plus grand nombre de salariés.

C'est un bilan au final très inquiétant : Orange n'attire plus les jeunes et perd ses compétences stratégiques. Le dernier accord sur la gestion des compétences qui était concentré uniquement sur le volet des départs ne pouvait pas avoir d'autres conséquences : la CFE-CGC ne l'avait pas signé !

Un nouvel accord GPEC doit être négocié fin du T1. Espérons que nos décideurs sauront prendre les bonnes décisions pour l'avenir de notre entreprise

- * [rapport emploi T3 2020](#)
- * [rapport de la commission](#)
 - [La résolution votée](#)

*Retrouvez tous les documents présentés en séance sur [Alfresco](#) (accès réservé à nos adhérents).

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



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



Retrouvez ce contenu et les publications de votre établissement sur www.cfecgc-orange.org

; abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

commission Handicap, [Pascal Douchement](#)- président commission Restauration, [Cédric Depoutot](#)- président commission projets, [Hugues de Champs](#)- RS, [Kathleen Beaudé](#)- DSCO