



Sommaire

Le rapport annuel du CSE : quitus et comptes validés !.....	1
La réorganisation des Services Généraux est actée	2
Bilan social 2021 : la Direction refuse l'expertise.....	2
Déménagement vers le bâtiment Résonance (Bagneux).....	3
Déménagements à Toulouse et à Valbonne : avis défavorables	4
Information sur la politique de sécurité, santé et au travail.....	4

Le rapport annuel du CSE : quitus et comptes validés !

Les comptes 2021 ont été certifiés par le Commissaire aux comptes et approuvés par vos élus, la CFDT s'étant abstenue. Parmi les points à noter, il y a la rétrocession versée par chaque CSE au CSEC (CSE central) pour ses frais de fonctionnement. Notre CSE conteste le taux de 9,5 % réclamé qui impute son budget et par conséquent les sommes qui vous sont redistribuées.

Le CSE OFS a été un des seuls CSE à vous permettre de bénéficier de votre compte Tatou dès le 10 janvier. Dans certains CSE, les salariés ont dû attendre 6 mois pour pouvoir consommer des prestations. Le CSE OFS compte 3 387 ouvriers droits, répartis sur 141 sites. Mais 81 % des effectifs sont en région parisienne.

Quelques chiffres sur l'activité du CSE :

- 23 270 prestations commandées et traitées, en hausse de 9,2 % vs 2020.
- Plus de 89,5 % des ouvriers droits ont consommé l'intégralité de leur compte TATOU
- 96,25 % des salariés ont bénéficié des prestations du CE/CSEE Orange France Siège, soit un taux supérieur à 2020
- 100 % de dossiers validés
- 4 208 585,60 € reversés directement aux OD

Les frais de gestion s'élèvent à moins de 1 % du budget. Par rapport à 2020, la sortie de la pandémie a entraîné le renouveau des activités liées aux loisirs et à la culture.

Concernant la restauration, la crise sanitaire a perturbé l'ensemble du secteur avec des fermetures temporaires de restaurants ou des limitations de fréquentation liées aux nécessités de distanciation.

Sur le périmètre OFS, le bureau du CSEE a poursuivi la mise en œuvre de la politique restauration en s'adaptant en temps réel aux évolutions des contraintes imposées. Exemple l'ouverture des droits aux tickets restaurant lors de fermetures de RIE/RIA...

Tous les ouvriers-droits du CSEE ont pu bénéficier de leur 5,55 € de subvention pour chaque jour travaillé (sur site ou en télétravail) soit en moyenne 1150 € de pouvoir d'achat par an.

En décembre 2021, le CSE a mis en place une solution alternative de restauration sur Orange Village par la mise en service de frigos connectés gérés par la société FOODLES.

Comme en 2020, le budget restauration 2021 non consommé (confinement / déconfinement), est versé aux OD début 2022 sur leur compte TATOU, en fonction du budget consommé, soit 400 € maxi.

Les salariés utilisent les TR à 45 % pour faire leurs courses. Nous pouvons nous interroger sur l'avenir de la restauration collective, face aux contraintes de rentabilité.

Analyse de la CFE-CGC

La politique de gestion des CSE, préconisée par la CFE CGC et appliquée par le CFE OFS montre toute son efficacité, en permettant le reversement de la quasi-

totalité du budget versé par l'Entreprise, à la quasi-totalité des ayants-droits. Seuls 4 % d'entre eux ont choisi de ne pas en bénéficier. Concernant la restauration, le CSE a fait preuve de réactivité face à la crise sanitaire avec les

titres restaurant et d'inventivité avec des frigos connectés sur le site d'Arcueil, face au dogmatisme de la Direction.

- ▶ [*l'ensemble des rapports du CSE](#)

La réorganisation des Services Généraux est actée

Vos élus ont rendu à l'unanimité un avis négatif concernant la réorganisation des Services Généraux.

Rappelons que le but est d'offrir un service unifié sur l'ensemble de sites, avec une Direction Nationale qui pilote des entités opérationnelles rattachées à chaque DO.

Si vos élus ont reconnu cette nécessité et plusieurs points positifs de cette réorganisation, comme le maintien des activités réparties au plus proche du terrain, le maintien des salariés concernés sur leur site, ils ont exprimé des réserves. Il n'y a pas d'engagements de la Direction sur le suivi d'un certain nombre d'actions détaillées dans la résolution.

Analyse de la CFE-CGC

Cette réorganisation était nécessaire, mais nous restons vigilants sur les conséquences pour les salariés, les engagements insuffisants de la Direction concernant la mise en place d'actions correctrices.

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

Bilan social 2021 : la Direction refuse l'expertise

L'effectif social d'OFS au 31/12/21 s'élevait à 3383 salariés (en baisse de 4 %), dont 3231 CDI actifs.

Le faible nombre de recrutements en CDI (26) ne compense pas les départs naturels (204). 64 % des recrutements sont des femmes. Cependant le taux de féminisation a légèrement baissé et se situe en dessous de la parité. Les travailleurs externes sont en baisse de 8 %, en lien avec la baisse du nombre de projets.

La baisse des effectifs des temps partiels est liée en partie aux départs de salariés en TPS.

Le taux de salariés promus est de 6,6 % en augmentation par rapport à 2020 (5,8 %). 213 salariés ont bénéficié d'une promotion.

L'écart de salaire Femme/Homme se creuse en défaveur des femmes et atteint en 2021 presque 9 %, soit 5 664 € brut sur une année.

51 % de nos salariés perçoivent une rémunération brute entre 4 000 € et 5 500 €.

À la suite des différents confinements, le télétravail a fortement augmenté et concerne 94 % des CDI actifs.

Concernant les arrêts maladie, il est actuellement impossible de savoir si ceux-ci sont dus aux conditions de travail.

Vos élus ont voté une résolution à l'unanimité pour désigner un cabinet d'expertise chargé de procéder au diagnostic des politiques sociales.

La Direction souhaite contester cette résolution en justice.

Analyse de la CFE-CGC

La réaction de la Direction est pour le moins surprenante, mais devient habituelle. Pourquoi refuse-t-elle cette expertise qui permettrait au CSE d'avoir les réponses à ses questions et de rendre des avis éclairés. Pourquoi un tel refus de transparence ? Les chiffres fournis par la Direction ne sont pas suffisants pour avoir les éclaircissements nécessaires : burn-out, suicides, cause des arrêts de travail, nombre de salariés non-promus

depuis plus de 10 ans, etc. La Direction préfère encombrer les tribunaux et recourir à la voix judiciaire, plutôt qu'un dialogue social constructif.

- ▶ [*Le bilan social 2021](#)
- ▶ [*Le rapport de la Commission](#)

Déménagement vers le bâtiment Résonance (Bagneux) : densification

Le bâtiment Résonance a été conçu pour accueillir des équipes agiles. Ce bâtiment est multi-occupants ; Orange n'occupe que 4 étages.

Il y a actuellement 764 personnes présentes sur ce site dont 481 pour DGP. Il y a 742 positions de travail et 974 positions de travail alternatives (box, salles de réunion). Le but de cette 3^{ème} vague est de faire venir 168 personnes dont 100 pour DGP, ensuite le capacitaire sera atteint.

Les équipes ont repris une vie quasi-normale depuis 6 mois. Elles ont été interviewées sur la qualité de vie, les outils. Leurs remontées ont permis de mettre en place des actions d'amélioration, notamment pour le confort, la climatisation, les stores, les mauvaises odeurs...

La volonté de la Direction est que ces locaux correspondent aux pratiques des équipes.

Deux chaînes de valeur « paiement-facturation » et « réclamation-assistance » vont déménager à Résonance pour bénéficier de ces locaux adaptés.

Il y aura 10 m² par poste de travail, mais cela comprend les couloirs. Le nombre exact de m² sera donné par la Direction ultérieurement.

Il n'y aura pas d'accompagnement financier concernant l'allongement des temps de trajet.

Les salariés expriment le besoin de s'isoler mais les solutions proposées sont des cabines téléphoniques, qui ne sont pas adaptées pour y travailler. On se retrouve dans la situation où on recrée des bureaux individuels dans des cabines téléphoniques.

A partir de 200 personnes il doit y avoir des locaux syndicaux. Sur le site de Résonance pour la Direction, ils sont à Orange Village.

Vos élus ont voté à l'unanimité une résolution des 24 élus présents, dans laquelle ils soulignent qu'à terme Orange envisage d'affecter 932 personnes (764 + 168) sur un site aménagé avec 742 postes de travail, ce qui revient à encourager massivement le recours au télétravail pour éviter les situations d'engorgement du site.

Le projet annonce le rattachement à Résonance notamment de 43 personnes de la chaîne de valeur assistance / réclamation et de 36 personnes de la chaîne de valeur paiement / facturation, ces deux chaînes de valeur étant « nouvelles sur le site ». Le CSEE souhaite comprendre comment ces chaînes de valeur vont être associées aux trains agiles existants et en quoi leur rattachement à Résonance constitue un avantage pour l'exercice de leurs activités ou pour l'avancement des trains déjà existants.

La multiplication des changements d'organisation et des mobilités augmente significativement le niveau d'exposition aux risques psychosociaux. La mise en œuvre de ce projet apparaît comme une perturbation à la fois pour les équipes actuelles du site et pour celles qui auraient vocation à les rejoindre. Le CSEE souhaite comprendre pourquoi Orange souhaite réaliser ce projet dès l'automne 2022, et s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un artifice destiné à faciliter la mise en œuvre des travaux par rotation à Orange Village. Concernant la Qualité de Vie au Travail, des dysfonctionnements sur le site ont été identifiés, certains liés à l'usage des équipements (informatique partagée, casiers individuels, robinetterie) et d'autres liés à des aménagements (niveau sonore, nombre de salles de réunions). L'aménagement de Résonance a été conçu en « espaces dynamiques », c'est-à-dire en flex-office, dès l'origine. Cela signifie que les marges de densification pour ajouter des postes de travail supplémentaires sont bien moindres que sur les sites qui disposaient préalablement de bureaux individuels, sauf à préempter des espaces collectifs pour les convertir en quartiers d'équipes.

Analyse de la CFE-CGC

La Direction mettrait-elle la charrue avant les bœufs ? Le déménagement des équipes précède la réflexion sur les regroupements qui n'intervient qu'après. Encore une fois les choix immobiliers semblent dicter les réorganisations.

- ▶ [*Le projet Résonance](#)
- ▶ [*Les autres documents \(numérotés 5\) relatif à Résonance](#)



Déménagements à Toulouse et à Valbonne : avis défavorables

Toulouse

Ce projet regroupe les salariés de Bonnefoy vers le campus Orange TOLOSA de Balma. Il concerne 15 salariés dont 1 éloigné du service et un prestataire. Vos élus ont rendu un avis défavorable à l'unanimité et préconisent la mise en place d'une navette entre le métro et le site, de revoir l'implantation de surfaces, d'appliquer la norme concernant la qualité de l'air, de remédier à des nuisances visuelles et d'accompagner les managers et les salariés aux changements d'organisation liés au flex office.

Valbonne

Avis défavorable de vos élus à l'unanimité concernant ce projet qui doit être la future vitrine d'Orange sur ce bassin d'emploi et qui semblait plébiscité par les salariés. Ce projet apparaît moins attractif qu'il ne l'était au départ. Il se situe loin de tout. Les bureaux sont en flex avec tous les inconvénients déjà soulignés. S'agissant de la

convivialité, le projet prétend la reléguer autour de l'espace 3C doté de machines à café en lieu et place d'une véritable cafétéria.

Analyse de la CFE-CGC

Comme le mentionne une des résolutions « Tout ceci aurait dû être débattu et réfléchi préalablement avec les représentants du personnel en examinant, tant qu'il en était temps, les enjeux de qualité de vie au travail et de santé et sécurité des salariés. » Encore une fois nous ne pouvons que déplorer le manque de dialogue et de concertation.

- ▶ [Les résolutions votées par vos élus](#)
- ▶ [*Le projet Toulouse Bonnefoy](#)
- ▶ [*Le projet Mougins Les Triades](#)

Information sur la politique de sécurité, santé et au travail

C'est la première fois que cette information est faite lors d'un CSE dans le cadre du respect des exigences du Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMSST) de notre Groupe. La Direction a donc présenté les priorités pour OFS en matière de prévention sur la période 2022-2023 qui porteront sur :

- la consolidation de l'évaluation des risques santé, sécurité, sanitaires et psycho-sociaux et sa déclinaison dans un programme d'action de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) ;
- l'acculturation de tous aux questions de santé et de sécurité au travail ;
- la prise en compte des impacts humains lors des projets de transformation.

Pour atteindre ces ambitions, OFS structure son système de management relatif à la prévention, à la Santé et la Sécurité au travail.

Ce système fera l'objet de revues semestrielles de direction sur le périmètre OFS, associant les présidents des CSSCT, lors desquelles seront plus particulièrement suivis les indicateurs relatifs à l'état d'avancement du PAPRIPACT.

Ils feront également l'objet d'un suivi régulier dans les CSSCT du périmètre OFS.

- ▶ [*La lettre de déclinaison politique](#)

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,

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?**

[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

Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange



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

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