



## Sommaire

Schéma directeur immobilier : les cartes du château sont rebattues .....	1
Emploi : quelles compétences pour demain ?.....	1
Suivi covid : apparition des référents covid .....	2

## Schéma directeur immobilier : les cartes du château sont rebattues

Le schéma directeur immobilier présente les projets immobiliers actuellement en cours pour Orange France Siège. Il y a 132 sites qui accueillent au moins 1 salarié de ce périmètre, dont 19 sites accueillant plus de 15 salariés. Les bureaux ne sont jamais occupés à 100%, il faut avoir une vacance de 10 à 15% pour pouvoir permettre des mouvements dans les bureaux. Mais ce plan a été établi avant la crise sanitaire et devra être revu pour tenir compte d'une nouvelle répartition de la présence des salariés. Les élus ont voté à l'unanimité des organisations syndicales présentes une résolution rappelant les impacts de la crise sanitaire sur une nouvelle organisation du travail, notamment avec un mix présentiel-distanciel beaucoup plus important, le choix du lieu de travail à distance (domicile, autre lieu de l'entreprise, «

tiers-lieu ») avec différents types d'avantages pour le travailleur comme pour l'entreprise.

### Analyse de la CFE-CGC

Beaucoup de déménagements sont pris en fonction de critères économiques qui ne prennent pas nécessairement en compte la qualité de vie des salariés, comme la desserte et l'environnement, même si la direction assure le contraire. Encore une fois nous redisons que l'immobilier doit être rattaché aux RH, car ce sont les organisations qui doivent dicter les choix immobiliers et non l'inverse.

- \* [Le plan schéma directeur immobilier pour OFS](#)

## Emploi : quelles compétences pour demain ?

Depuis 4 ans, les effectifs diminuent sur le périmètre d'Orange France Siège (OFS) d'environ 6% en 4 ans et 2,2% pour 2019. Par contre le recours à la sous-traitance reste important. La direction justifie cette situation pour suppléer à des surcharges temporaires d'activité et également pour combler des à l'absence de ressources disponibles en interne pour des nouveaux métiers.

Il faut noter que les femmes représentent les 2/3 des embauches en CDD, ce qui pour la direction résulte non d'une volonté mais d'une situation de fait par rapport au postes à pourvoir. On note une augmentation du nombre de stagiaires en 2019. L'âge moyen des salariés d'OFS est de 49,3 ans ; 70% des salariés ont plus de 46 ans. Il y a 439 salariés en temps partiel. En 2019 il y a eu 72 départs définitifs dont un faible nombre de ruptures conventionnelles. Ce type de départ ne peut se faire qu'à la demande du salarié et accepté par l'entreprise. Celle-ci explique que les salariés préfèrent démissionner. Le taux de féminisation est de 50%, mais seulement de 30% en bande G.

Les élus s'étonnent que le rapport sur la prospective de l'emploi 2020-2022 ne soit présenté que fin 2020. Ce rapport ne présente les variations d'effectifs par direction sans faire apparaître les compétences nécessaires sur la période. Ce rapport n'intègre pas les répercussions que la crise sanitaire

actuelle aura sur certains métiers (développement du digital, impact du télétravail etc). Le rapport identifie environ le besoin de recrutement entre 67 et 89 personnes. de 67 à

166 départs estimés pour DGP d'ici 2022, ce qui conduirait à recruter environ 35 personnes. Sur OFS on n'identifie pas des métiers en décroissance, mais des métiers en évolution forte. Pour OFS, le besoin total serait 67 à 89 personnes sur la période, mais qui ne combleront pas les 166 à 175 départs sur cette même période.

### Analyse de la CFE-CGC

Encore une fois, les élus ne peuvent que déplorer que l'accent ne soit pas mis sur la montée des compétences en interne par la formation pour pouvoir les métiers émergents. En outre on doit s'assurer de pouvoir conserver ces compétences en interne une fois formée, par une politique salariale incitative. Par ailleurs il faut axer la prospective sur les compétences nécessaires à chaque métier, et non sur des métiers génériques qui peuvent recouvrir des compétences variées. Chef de projet par exemple recouvre des compétences multiples selon le domaine d'application. La charge de travail n'est pas non plus analysée dans ce rapport. La décroissance des effectifs se traduit par un report de la charge de travail sur les salariés restants. Enfin nous ne pouvons que nous étonner

que l'impact de la crise sanitaire actuelle n'ait pas conduit l'entreprise à actualiser son rapport prospectif.

- ▶ \* [prospective emploi 2020-2022](#)
- ▶ \* [rapport de la commission sur la prospective emploi](#)

- ▶ \* [rapport emploi T2 2020](#)
- ▶ \* [rapport de la commission sur l'emploi T2 2020](#)

## Suivi covid : apparition des référents covid

Le 1er juillet dernier, la direction nous annonçait la nomination d'un référent covid Bernard Pelliet –Cuit pour Orange France Siège. Celui-ci a depuis désigné des référents par Direction : Jean-Charles Achddou, Philippe Cubizol, Octavian Supostat, Alexis Trichet, qui n'ont été présentés qu'au CSE de novembre et dont malheureusement on ne trouve pas la liste sur l'intranet et dont le rôle reste flou.

Encore une fois vos élus ont demandé que la Direction accepte de communiquer la liste des salariés en catégorie A, B, C, pour pouvoir s'assurer pour les salariés en catégorie A et B, amenés à retourner sur site, que leur sécurité soit bien assurée. Malheureusement la Direction s'abrite derrière la RGPD pour ne pas communiquer la liste des salariés empêchant vos élus de pouvoir vous défendre.



[notre profession de foi](#)

\*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



**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

**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](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECGC](http://bit.ly/annuaireCFECGC)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

