



Retours sur les emménagements au Nouveau Village (Arcueil).....	1
Validation de la politique sociale, emploi et conditions de travail de 2021.....	2

Retours sur les emménagements au Nouveau Village (Arcueil)

La Direction a présenté les retours d'expérience des salariés concernant leur installation dans les locaux réaménagés dans le cadre des séquences 1 et 2 du Nouveau Village.

La 1ère séquence a concerné 649 personnes pour OFS, installées depuis fin mai-début juin et l'enquête montre qu'ils sont plutôt satisfaits.

La Direction pointe 1,74 positions individuelles et collaboratives par salarié avec deux fois plus d'espaces pour se réunir par rapport à la situation d'avant travaux. La Direction s'appuie sur le principe d'amélioration pour répondre aux demandes des salariés. Dans ce cadre, 450 nouveaux fauteuils doivent être livrés le 1er février, 600 autres sont en commande. Les espaces de convivialité ont été équipés de machines à café et de points d'eau.

La température dans les locaux est un sujet critique, d'autant que le déménagement de la séquence 2 a eu lieu début décembre lorsqu'il faisait très froid.

Par ailleurs, le cabinet médical n'est pas accessible aux personnes en situation de handicap. On déplore des vols dans les locaux ; des enquêtes sont en cours.

Nous soulignons qu'une étude effectuée auprès des salariés permettrait d'adapter au mieux les locaux. La dynamique d'un projet d'aménagement doit, en effet, proposer une organisation de travail et des espaces inclusifs où tous les salariés sont traités dans le respect et l'équité. L'espace de travail impacte grandement le confort ou l'inconfort d'une l'activité, la santé psychique et la sécurité des salariés tout comme de l'attractivité des talents. Vos élus CFE-CGC attendaient de ce retour d'expérience une mesure de la satisfaction des aménagements et des accompagnements, des impacts vécus sur le contenu du travail, de l'impact sur le

télétravail, des conditions et l'organisation collective du travail sans oublier les effets de la transformation sur les salariés.

Le CSE OFS a fait procéder à une expertise par le Cabinet Technologia dont l'étude a mis en avant les opportunités offertes par le nouveau bâtiment, mais aussi des risques physiques et psychosociaux importants, comme l'isolement, les tensions, les pertes de repères, la promiscuité, les TMS, les problèmes d'hygiène, la diminution du sentiment d'appartenance à l'Entreprise et le désengagement des salariés au travail.

Les ajustements apportés par la Direction ne doivent cependant pas cacher une réalité beaucoup plus critique :

- Un ratio inférieur à 7 m2 par position de travail dans de nombreux quartiers générateurs de risques, notamment en matière de nuisances sonores et de pénibilité,
- Des cohabitations de salariés d'équipes et/ou de métiers différents pouvant perturber le bon déroulement des activités et induire des tensions ainsi qu'une fatigue supplémentaire,
- Une distance entre les positions de travail en de nombreux endroits réduite au minimum ne permettant pas l'évacuation des salariés en toute sécurité (non-respect de la norme, 68 cm et non 80 cm pour l'espace de circulation).
- Un manque de bulles ou espaces de retrait ne permettant pas aux salariés de travailler ou de s'isoler selon leurs besoins,

Pour faire de ce projet une réussite, il faut revoir l'organisation du travail et du télétravail, dédensifier les espaces et ne pas mélanger des équipes exerçant des activités différentes dans le même espace.

Les élus CFE-CGC Orange rappellent à la Direction son obligation en matière de prévention primaire et sa responsabilité d'employeur sur la santé physique et mentale des salariés.

Les élus CFE-CGC déplorent que le REX (Retour d'Expérience) n'aborde pas la problématique de l'organisation du travail et la charge de travail dans les environnements dynamiques ni la transformation vécue par les salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Nous déplorons que la Direction n'associe pas suffisamment vos élus aux projets de réaménagements immobiliers et demandons le rattachement de la Direction de l'Immobilier à la Direction des Ressources Humaines. Les choix financiers ne doivent pas dicter les réaménagements des locaux, mais uniquement l'organisation du travail et les modes de fonctionnement des équipes.

► [*Le dossier LNV](#)

Validation de la politique sociale, emploi et conditions de travail de 2021

Vos élus ont voté une résolution demandant une expertise pour pouvoir rendre un avis éclairé sur le bilan social 2021.

La diminution constante des ETP, la perte des compétences et de l'expertise engendrent une détérioration des conditions de travail et un accroissement des risques psycho-sociaux. Nous alertons sur le manque de fluidité des mobilités, lorsque l'on constate que DGP fait régulièrement des appels à candidature pour des postes réservés aux salariés de DGP, écartant les salariés d'OFS et d'Orange SA et pointent les limites de la formation en distanciel, le collectif étant un enjeu important dans le processus de formation. Un gros effort reste à faire sur la mise en visibilité et la transparence de la communication pour les formations diplômantes et les CPF.

Dans les prospectives 2021 du Plan de Développement de Compétences 2022-2024, aucun critère de sélection pour les reconversions n'a été présenté à la Commission ; une information pertinente pour augmenter le nombre de candidats.

Les élus se préoccupent également des salariés dont les métiers sont en décroissance et pour lesquels un effort de formation doit être réalisé. Nous attendons de la Direction un plan d'action spécifique et détaillé.

Nous devons rester vigilant afin que le taux de féminisation ne continue pas de baisser comme c'est le cas depuis deux ans.

En conséquence, vos élus demandent expressément à la Direction de :

- renforcer la présence des femmes dans les CODIR ;
- augmenter le taux de féminisation à partir de la bande F ;
- accroître l'effort de formation et d'accompagnement afin d'augmenter le taux de féminisation dans les domaines Innovation/Technologie ;
- corriger les écarts salariaux en augmentant le budget des mesures de correction salariales.

Analyse de la CFE-CGC

Lors du CSE de juin, vos élus avaient demandé qu'une expertise puisse être menée sur le Bilan Social 2021. La Direction l'a faite annuler au motif qu'elle doit être faite par le CSEC. Vos élus ont donc voté une résolution demandant à ce dernier de voter cette expertise pour pouvoir rendre un avis sur ce Bilan Social. La Direction a cependant considéré que l'avis avait été rendu. Nous dénonçons ce passage en force, illustration malheureuse de la détérioration du dialogue social...

► [*La consultation du bloc 3](#)

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,
[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

**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
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

