



### Sommaire

Information sur le cadre et les principes du flex managé .....	1
Information sur les résultats financier d'OCB .....	2
Consultation sur le PAPRIACT 2022 .....	2

## Information sur le cadre et les principes du flex managé

Depuis quelques mois, des projets de déménagements avec une installation en mode **flex managé** des nouveaux locaux nous sont présentés.

### Mais que signifie ce nouveau concept ?

Le Flex managé est :

- Le flex office = bureau non attribué et donc partagé
- Managé = respectant des règles communes comme l'attribution de quartiers d'équipes

La crise sanitaire a modifié notre rapport au travail. Le développement et l'augmentation du télétravail (80 % de salariés disposent d'un avenant télétravail) ont fait chuter le taux de présence des salariés sur les différents sites, sous-occupés, avec un taux d'occupation moyen de 50 % sur les sites OBS.

Pour des raisons économiques, financières et écologiques, la Direction Immobilière d'Orange fait la chasse aux m<sup>2</sup>.

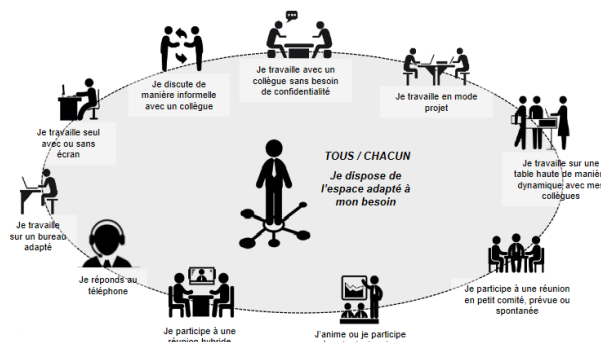
Le mode Flex Managé devient la norme.

### Quelles conséquences et quels moyens sont mis à disposition ?

La Direction de l'immobilier se lance dans un grand programme d'optimisation avec trois objectifs à la clé :

- Diminution des coûts d'exploitation des sites,
- Adaptation aux nouveaux modes de travail : télétravail, nomadisme, augmentation des réunions ; amélioration de la performance économique et énergétique (chauffage et climatisation d'espaces à moitié vides).

Les grands principes annoncés sont l'adaptation du taux de flex au cas par cas, selon le nombre de personnes concernées par le projet, la taille des équipes et le type de métiers, pour une adaptation du poste de travail au plus proche de l'activité.



Concernant le matériel mis à disposition sur chaque poste de travail, l'objectif est de faciliter la connexion. Pour cela, les postes sont standardisés et équipés comme suit :

- Ecran de bureau 22', ou Ecran de bureau 27', ou Double écran
- Dockstation
- Souris & Claviers
- Casque audio avec réduction de bruit (personnel)
- Un casier individuel pour ranger ses affaires

A chaque projet de déménagement, des ateliers d'échanges sont mis en place pour répondre aux attentes des salariés (Projet finalisé : les villages de l'arche. Projets en cours : Pessac, Tours, Triades)

### Analyse de la CFE-CGC

Nous comprenons les enjeux et les arguments qui justifient la mise en place du Flex Managé. Cependant, nous nous interrogeons sur les risques liés à la dégradation des conditions de travail et avons alerté la Direction d'OBS SA sur les éléments suivant :

- L'importance du respect des consignes de tenue du poste de travail et surtout le soir en le quittant les lieux : propreté, effets personnels. Nous avons donc demandé un nettoyage régulier des postes de travail et par conséquent, une modification de la prestation ménage.

- Le taux du flex office : lors de certains projets de déménagement, nous avons constaté que le taux de flex était de 0.7 (7 postes de travail pour 10 personnes). Aux Triades par exemple, contre 0.9 en moyenne sur les villages de l'arche.

Nous resterons vigilants quant à la dégradation de ce taux dans les mois à venir, car plus nous recrutons, plus le taux aura tendance à baisser.

Enfin, nous avons attirés l'attention de notre Direction sur le fait que la dégradation des conditions de travail liés à la mise en place du Flex Managé (nuisances sonores, manque d'espace, d'isolement...) peut être de nature à générer une fuite des sites de la part des salariés.

## Information sur les résultats financier d'OCB

### Des résultats T1 en demi-teinte

Suite au CSE de juin présentant de mauvais résultats sur la marge d'OCB (malgré une croissance très forte), le CSE a posé des questions de fond afin d'identifier le scénario de retour à la normale.

Dans les chiffres, il apparaît que l'activité Cloud à OBS SA a cru au premier trimestre de 35 % mais avec une marge brute dégradée de 57,4 %.

Les résultats détaillés du 1<sup>er</sup> semestre nous permettent d'identifier les éléments suivants :

- Les activités d'infrastructure se portent très bien avec des résultats au-dessus de l'objectif en termes de chiffre d'affaires et des marges très correctes ;
- Rien d'inquiétant non plus sur le Private et l'ERS ;
- Professional Services présente une belle croissance, même si la marge n'est pas encore au rendez-vous ;
- Les Services Managés sont en retard en termes de chiffre d'affaires et de marge, avec une marge brute même très fortement négative, plombant les résultats de l'activité.

### Avis de tempête sur les services managés

Vous l'aurez compris, la principale problématique actuelle réside dans les services managés.

Pour corriger le tir, les dirigeants de l'activité nous ont présenté plusieurs chantiers :

- Convergence des 4 usines de services vers One MS ;
- Rationalisation de l'ITSM et passage à Service Now ;
- Automatisation du remplacement des ressources partantes.

- Nouvelle structuration des équipes RH et augmentation du nombre de recruteurs

Pendant la montée en charge et en fonctionnalité de One MS, les 4 solutions de services managés actuelles perdureraient, le gain sur ce point est donc un gain de moyen terme.

### Analyse de la CFE-CGC

Le travail sur l'infrastructure continue de porter ses fruits, améliore sa rentabilité et sa taille critique. C'est une bonne nouvelle.

La CFE-CGC est par contre très inquiète de la situation actuelle sur les services.

Entre sous-traitance subie par faute de recrutement (parfois 2/3 d'une équipe !), faible prise en compte des remontées terrains, fort turnover, surcharge de certaines équipes et abandon d'autres... la situation doit très vite être corrigée !

Nous suivons le sujet de très près et avons fait part de vos nombreuses remontées à la Direction d'OCB et d'OBS.

En plus des chantiers identifiés ci-dessous, un premier plan d'action plus précis et de plus court terme nous a été présenté.

Nous avons exprimé clairement notre position sur le sujet : nous attendons des résultats rapides sur les conditions de travail des équipes concernées ; sans cela, nous renforcerons nos actions.

**Vous souhaitez nous faire un retour de votre expérience sur le sujet ?  
N'hésitez pas à nous contacter, vos retours sont les bienvenus !**

## Consultation sur le PAPRI Pact 2022

### Qu'est-ce que le PAPRI Pact ?

C'est le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. Il liste les actions qui doivent être menées dans l'année pour couvrir les éventuels risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Les élus regrettent que le bilan présenté ne soit pas assez consistant et demandent que pour 2022 et 2023 des progrès soient faits en la matière.

La santé des salariés est au cœur de la performance d'une organisation : c'est un investissement social, un élément-clé de la gestion RH. Il n'y a pas de visibilité des enjeux financiers de la prévention ni des moyens concrets à mettre en œuvre. La santé a un coût, mais elle a aussi et surtout une valeur ajoutée.

## Points forts du PAPRI Pact 2022

12 points ont été identifiés avec des actions renforcées cette année. En voici la liste :

- **Accueil des nouveaux arrivants** : livret d'accueil, kit manager, quiz nouveaux arrivants, déploiement de l'outil « Kikeoo » ;
- **Télétravail** : sensibilisations aux risques du télétravail, aménagement de poste, accompagnement manager ;
- **Plan de prévention** : identification des risques lors d'activités chez le client, fiches risque métier, formation ;
- **Visites médicales** : objectif 100 % de visites médicales réalisées ;
- **Covid-19** : limiter le risque d'exposition et de propagation ;
- **Risques incendie** : généralisation de la formation à l'évacuation ;
- **Risques métiers** : évaluation et cotation des risques métiers
- **Troubles musculo-squelettiques** : identification et sensibilisation, puis formation ;
- **Risques psycho-sociaux** : démarche d'évaluation des RPS progressive métiers par métiers, avec priorisation des métiers au risque élevé ;
- **Risques routiers** : sensibilisation aux risques, mise à disposition d'information ;
- **Charge de travail** : analyse systématique et en amont des impacts des projets de transformation sur la charge de travail, mise en place d'un suivi sur 3 ans
- **Nouveaux modes de travail** : guide des nouveaux environnements de travail, prise en compte dans les projets immobiliers, accompagnement des managers, adaptation des sites.

- Prévention des risques liés aux nouveaux modes de travail
- Prévention des risques d'isolement
- Prise en compte systématique de l'évaluation de la charge de travail lors des projets de réorganisation

Le CSE salue aussi la croissance de l'équipe Prévention qui permettra la réalisation d'un travail de fond qui manquait fortement.

Les élus regrettent cependant que les indicateurs et moyens associés aux actions ne soient pas toujours existants ou détaillés, par exemple concernant la prévention des risques routiers ou l'évaluation de la charge de travail. [...] »



### Extrait de l'avis du CSE approuvé à l'unanimité des présents

« Le CSE remercie l'équipe Prévention pour son travail sur la synthèse du Papriact et la prise en compte des retours de la CSSCT et du CSE suivants :

#### Élus

- Thibault Linte – Secrétaire
- Sami Benakki - Trésorier
- Narimane Behar – Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Dahir Alhachimi
- Isabelle Bordeaux - Rapporteuse commission économique
- Benoit Girodet
- Céline Guillet – Rapporteuse commission ASC et EFD
- Christophe Lancrenon
- Tony Largeau – Trésorier Adjoint
- Jean Michel Ringard – Rapporteur commission Restauration

- Khady Thiam
- Gwenaëlle Leprince
- Karine Parlier
- Julien Civray
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nadine Guichaoua

#### Représentant Syndical

- Eric Boileau

Vos représentants CFE-  
CGC Orange

Retrouvez ce compte-rendu et  
les publications de votre établissement :  
<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

