

## CSEE FSF des 11 et 12 juillet 2023

- **Information Bloc 3 sur la politique sociale, emploi et conditions de travail – ressources pour tendre à une adéquation entre effectifs et activités.**



**Bilan des heures supplémentaires 2022 - le compte n'y est pas** - Ce bilan indique uniquement les heures supplémentaires des salariés à temps plein et les heures complémentaires des salariés à temps partiel. Ce système d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires ne s'applique pas au régime des CEA car leur temps de travail est décompté en jour ou demi-journée. En 2022, 1199 heures supplémentaires ont été comptabilisées ; 89,83% concernaient le domaine des ressources humaines, majoritairement les CSRH; 93,8% ont été effectuées par des salariés de niveau D. 73 salariés des Fonctions Support et Finances ont effectué au moins 1 heure supplémentaire, 80,8% se situent au niveau de la bande D, 9,6% au niveau de la bande C, 8,2% au niveau de la bande DBis.

Pour les élus **FOCom** des points essentiels devraient être fournis dans le Bilan heures supplémentaires :

- **L'heure non majorée** : heure de travail effectuée entre la durée hebdomadaire du régime de travail et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Comme mentionné dans les documents elle n'est pas considérée comme une heure supplémentaire et ne fait pas l'objet de ce bilan. (loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat article 1)
- **La Journée de Temps Supplémentaire(JTS) pour les CEA.**

**Bilan temps partiel 2022 – des effectifs temps plein travaillés/ETPT toujours en baisse** - En 2022, 768 salariés des Fonctions Support et Finance bénéficient de l'un des dispositifs de temps partiel relevant des dispositions légales et réglementaires du Droit de la fonction publique, du Code du Travail et des dispositions conventionnelles de l'entreprise, ce qui correspond à 18,75% de l'effectif actif au 31/12/2022 vs 17,1% au 31/12/2021(=734 salariés). Sur 529 (68,9%) de ces salariés, 463 sont dans un dispositif TPS et 66 dans un dispositif TPA.

Le taux de féminisation est de 72,1% sur l'ensemble des dispositifs de temps partiel pris. Les cadres et cadres supérieurs représentent 72,6% des salariés en temps partiel. On note une **décroissance des effectifs bandes C,D, DBis en lien avec les impacts du TPS et le peu de recrutements**. En 2022, les 299 demandes de temps partiel et les 78 demandes de reprises à temps plein ont été satisfaites.

Les élus **FOCom** sont en accord avec les membres de la Commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle sur la nécessité d'une **communication sur le dispositif TPA** pour l'ensemble des salariés du Groupe, en temps partiel ou non, ainsi qu'une **information et une communication sur le dispositif de la retraite progressive ACO**, et peut-être bientôt AFO, qui peuvent avoir des impacts positifs sur les modalités de cotisation retraite voire sur les gains perçus en retraite.

Nous remercions les membres de la Commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle pour la richesse de ses rapports et les intervenants de la Direction pour les échanges en séance. Nos élus **FOCom** insistent pour qu'une attention particulière soit apportée au vécu du quotidien des salariés et donc à l'adéquation entre les effectifs et les activités pour que la qualité de vie au travail dans l'entreprise soit en constante amélioration.

## ➤ **Bilan d'activité de la gestion mutualisée de la restauration : défendons notre restauration collective !**

**FOCom** rappelle son engagement pour offrir à tous les salariés d'Orange une restauration de qualité, saine, durable et variée avec un tarif préférentiel. Le bilan d'activités 2022, signale que la dotation annuelle est en baisse depuis 2020 (passage de 82M€/an à 70M€/an), compte tenu de la baisse des effectifs de l'entreprise.

Les restaurants Orange vont passer de 119 à 73 fin 2023 en France, les restaurants inter-entreprises (RIE) et les restaurants inter-administratifs (RIA) sont également en baisse, passage de 217 en 2021 à 205 aujourd'hui.

Malgré un très bon taux de satisfaction des convives supérieur à 75%, la principale conséquence de la diminution structurelle de la dotation annuelle, sera la fermeture des restaurants Orange inférieurs à 50 couverts/jour.

En séance, la proposition faite par **FOCom** de diminuer le nombre des six fournisseurs actuels sera étudiée car un fournisseur représente seulement 0,1% des repas servis et d'autres ne sont pas implantés dans toutes les zones Grand Nord-est, Grand Ouest, Grand Sud-est, Grand Sud-ouest et IDF.

Les gains d'un passage à trois Sociétés de Restauration Collective (SRC) permettraient le renforcement de la mutualisation et une économie des dépenses par la hausse des parts de marché.

Certains sites tertiaires Orange fermeront le 14 août 2023 dans le cadre du plan sobriété énergétique. Pour la restauration **FOCom** demande un juste dédommagement pour les salariés concernés, par exemple un remboursement sur facture comme lors d'un déplacement professionnel.

**FOCom** déplore la situation des salariés des périmètres SCE et OFS qui sont contraints de déjeuner sans subvention à un prix prohibitif ou à l'extérieur en Titres-restaurant puisque leur CSE respectifs ont refusé de se joindre à la gestion de la restauration mutualisée. Protégeons notre modèle social et préservons notre pouvoir d'achat.

Rappel, pour les salariés en télétravail à moins de 15 minutes d'un restaurant collectif : en cas de contestation sur l'éloignement domicile/restaurant et pour obtenir éventuellement en échange des tickets-restaurants, le contact unique est Monsieur Sylvestre Borgne le Délégué local à la restauration basé à Bridge.

## ➤ **Bilan HSCT 2022 – L'Ancienneté du support et la subtilité des informations posent questions !**

Cette présentation Bilan HSCT 2022 met en évidence une activité de la prévention en pleine dynamique, avec l'implication de 6,5 préventeurs et d'une équipe de personnel spécialisé en forte augmentation entre 2020/203K€ et 2021/822K€ idem 2020/203K€ à 2022/634K€. Le personnel spécialisé regroupe les agents de sécurité et contrôle d'accès, l'audit psychosocial, l'Institut d'Accompagnement Psychologique et Ressources (IAPR) et permanences téléphoniques, l'accompagnement des situations humaines sensibles, la mission nationale de médiation, la prestation d'analyse pôle psychologue, les prestataires en sécurité et l'école de l'immobilier.

Quelques informations sur ce dossier que les élus **FOCom** vous invitent à lire :

- au 31/12/2022 total des effectifs : 4078 salariés, nombre des départs en 2022 : 492, nombre des embauches en 2022 : 186 mais nous notons l'absence de chiffrage du nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement (travailleurs temporaires, prestataires de services...à l'exclusion des stagiaires) sur 2020, 2021, 2022,
- sur le nombre total d'accidents survenus aux salariés de l'établissement, principalement des accidents de trajet : 22 en 2020, 30 en 2021, 36 en 2022. Si le taux de fréquence est en baisse de 2021 à 2022 le taux de gravité est en hausse de 2021 à 2022 et la prévention nous explique que le taux de gravité est en lien avec le nombre de jours d'arrêts de travail. Quant à la méthode utilisée pour l'évaluation du coût indirect à la suite d'un accident, elle est basée sur une estimation de 2011,
- sur les sommes consacrées à la prévention niveau matériel : 10 551K€ en 2020 vs 83K€ en 2022 regroupe le matériel de l'ensemble des services d'orange en France et pas seulement du périmètre Fonction Support et Finance,
- sur le panel de formations détaillées en lien avec la prévention, nous ignorons si les chiffres présentés sont le nombre de salariés formés où le nombre de formations dispensées. En effet un même salarié peut suivre plusieurs formations et être décompté plusieurs fois, nous ignorons aussi le niveau des salariés formés. Et nous apprenons que les sensibilisations à l'évacuation des bâtiments ne sont pas répertoriées dans Orange
- sur les actions de prévention qui comprennent, entre autres, les projets immobiliers et les projets de réorganisations forts nombreux ces dernières années, ainsi que la diffusion communication aux salariés par push-mails avec un taux d'ouverture faible,

- sur les travaux au sein de DCSRH/déménagement des équipes de Lannion : il n'y a pas eu déménagement des équipes mais suppression de ces équipes expérimentées liée à la seule pratique du recrutement en interne et en conséquence déménagement des activités sur d'autres sites CSRH.

Les élus **FOCom** rappellent qu'il existe une différence non négligeable entre la théorie et la pratique. Ce n'est pas parce que l'on assiste à une formation que l'on a acquis la maîtrise du sujet traité.

Les élus **FOCom** émettent une réserve sur le rôle et la responsabilité dévolus à la ligne managériale dans les décisions à la suite des actions de la prévention au regard de la multiplication des sollicitations, des prérequis nécessaires et des conflits d'intérêts avec les demandes de résultats et avec les feuilles de route.

Les élus **FOCom** notent une fois encore qu'il n'est pas fait mention de la Commission de suivi de l'accord de méthodologie, de suivi et d'évaluation de la charge de travail de 2016, sujet mentionné à plusieurs reprises dans ce dossier.

Aux travers de ces quelques données les élus **FOCom** ne disposent pas d'une information assez précise sur le bilan HSCT (Hygiène Sécurité et Conditions Travail) du périmètre Fonction Support et Finance 2022. Pour les élus **FOCom** le document qui sert d'appui à ce bilan HSCT nécessite une réactualisation et des compléments d'informations. A ce titre les élus **FOCom** remercient les membres des 4 CSSCT du périmètre du CSEE FSF pour les rapports qu'ils ont fournis et les échanges riches qui ont eu lieu entre les parties lors du CSEE FSF.

➤ **Information-Consultation sur le projet de transfert d'activités en provenance de la DTSI et du Secrétariat Général vers la DSEC et le projet de réorganisation interne de la DSEC : des salariés à rassurer avec des perspectives valorisantes et de la reconnaissance accrue**

**FOCom** constate que la DSEC a précisé sa présentation, selon nos précédentes remarques lors du CSE du 14 et 15 juin 2023, notamment sur la matrice des effectifs, les formations managers/salariés et une communication renforcée avec des actions concrètes.

Point positif social, outre les recrutements essentiellement internes, les formations seront en e-learning, mais aussi en distanciel et/ou présentiel selon les thèmes. Les huit actions de communication (échanges individuels, réunions

Point positif stratégique, ce transfert de compétences et cette réorganisation interne, simplifient et renforcent le rôle de la DSEC dans un monde qui voit exploser le risque sécuritaire dans de multiples domaines.

Plusieurs points négatifs signalés par le rapporteur de la CSSCT. Les salariés interrogés considèrent manquer de ressources ; ils n'adhèrent pas complètement au projet et souhaitent une meilleure reconnaissance sur ces métiers complexes.

Autre point négatif : le Système d'Information (SI) n'est pas encore intégré. Nos élus ont demandé un intranet global simple et sécurisé, qui selon la DSEC est à l'étude.

Les élus **FOCom** se sont abstenus, lors du vote, car même si le projet s'impose, les conditions de travail, d'adhésion et de bien-être des salariés doivent être améliorés, particulièrement pour une Direction très stratégique pour le groupe Orange.

➤ **Information-Consultation sur le projet de création d'une Direction du SI au SG : Vigilance sur la charge de travail et sur les reconnaissances des compétences**

Le projet porte sur le regroupement de 27 salariés au sein d'une même direction DSI pour l'ensemble des 9 entités rattachées au Secrétariat Général. Cette DSI sera organisée autour de 5 pôles d'expertises dont le pôle Product Owner avec 10 salariés de niveaux E et F. La DSI priorisera avec les métiers les projets SI des entités avec un objectif de mieux exploiter les données issues des applications métiers qui resteront confiées à des prestataires externes.

**FOCom** sera vigilant sur la charge de travail des salariés de cette nouvelle direction et a demandé une harmonisation des fiches métiers et compétences sur les métiers du SI communes à l'ensemble des entités de notre périmètre. Les orientations stratégiques du SI et le plan de formation seront à partager dans le bilan d'étape de mise en œuvre de cette nouvelle direction.

➤ **Information sur la création de la Direction de la Communication, de la Marque et de l'Engagement : Renforcement de l'efficience de la communication interne auprès de l'ensemble des salariés.**

Caroline Guillaumin nommée en février 2023 est venue se présenter aux élus du CSE et a exposé ses ambitions pour sa Direction regroupant 200 salariés. Créer une fonction d'excellence en maîtrisant les outils digitaux et les réseaux sociaux, Prioriser les thématiques à adresser, Développer une culture d'engagement font partie des priorités. A cette occasion, ont été annoncées :

- La dénonciation de contrats de conseils auprès d'agences de communication pour réinternaliser celles-ci au sein de la Direction COMM.
- La nécessité d'accompagner Orange Business dans sa transformation et ses enjeux business
- La volonté d'améliorer la communication interne

**FOCom** a souligné l'importance de développer une communication d'engagement auprès de l'ensemble des salariés en lien avec notre raison d'être et faisant écho aux actions réalisées sur le plan social, sociétal et environnemental. **FOCom** a rappelé son attachement aux actions de solidarité et d'inclusion ainsi que la promotion de la culture pour tous en y associant les salariés. Fort de l'engagement de ces derniers au service d'Orange, **FOCom** a demandé à la Direction COMM de maintenir également le lien vis-à-vis des salariés en TPS et retraite.

➤ **Information-Consultation sur le projet de déménagement des salariés Achats GPS vers le site campus Nantes Estuaire : Mandatement de la commission CSSCT Achats**

Le projet porte sur le déménagement de 8 salariés Achats GPS vers le site Campus Nantes Estuaire et le déménagement de 7 salariés SG/DIG déjà à Nantes Estuaire sur un autre étage. Le projet de déménagement est prévu sur le T1-2024. La direction a présenté le projet dans sa vision globale concernant d'autres entités en dehors de notre périmètre pour densifier davantage le site de Nantes Estuaire.

**FOCom** a défendu la nécessité de mandater la CSSCT Achats sur ce projet, ce à quoi l'ensemble des OS se sont ralliées. **FOCom** défendra à cette occasion les intérêts des salariés, leurs conditions de travail et l'accompagnement financier en cas d'allongement du temps de trajet domicile-travail.

➤ **Déclaration de FOCom sur la sécurité de Bridge : Dommage elle n'a pas été soutenue par la majorité des élus du CSE !**

Notre nouvelle déclaration a été lue en séance pour donner suite à l'évacuation désastreuse du site de Bridge du 06 juin dernier à la suite d'une coupure électrique sur le secteur d'Issy les Moulineaux.

**Dans notre demande nous saisissions** le Secrétaire et le Président du CSE pour qu'un bilan et les actions correctives soient présentées lors du CSE du mois d'août.

Cette proposition n'a pas été retenue. En réponse le Secrétaire et la Présidente du CSE ont proposé de mandater les 4 CSSCT de notre périmètre. **FOCom** se range à cette proposition en demandant que les rapports des CSSCT soient présentés en CSE avec les conclusions et recommandations de la Direction avant la fin de mandature, à savoir pour le CSE d'Octobre.

**FOCom** réaffirme que la sécurité des sites, et particulièrement celle du siège, ne peut souffrir d'aucune concession et regrette que notre demande n'ait pas été acceptée. Pour rappel la sécurité des salariés engage la responsabilité pénale et civile de l'employeur.

**Vos Elu(e)s FOCom vous souhaitent de très bonnes vacances**

Titulaires	Frédéric LEGENDRE 06 74 79 65 25	Virginie CORUBLE 06 74 85 86 79	Catherine VERLE 06 07 41 81 86
Suppléant(e)s	Jean-Patrick DESPUJOS 06 70 75 54 03	Serge Le COSSEC 06 86 46 01 43	Fahima YAKOUBI 07 84 21 17 13
RS Evelyne JAYET 06 43 89 14 69			