



### Sommaire

Bilan alternance/professionnalisation : où sont les jeunes ? .....	1
Salariés en situation de handicap : pourquoi si peu nombreux ? .....	1
Agrément du service de santé au travail d'Orange : vive le SPST ? .....	2
Le Nouveau Village : où allons-nous ? .....	2
Crise sanitaire : on avance ou on recule ? .....	3

Vous pouvez consulter l'ensemble des PV du CSE DTSI [ICI](#)

## Bilan alternance/professionnalisation : où sont les jeunes ?

Au sein du Groupe, tout nouveau maître d'apprentissage reçoit une formation de 2 jours : «maîtriser la fonction tutorale» qui peut être complétée par la formation «démystifions le handicap». Le maître d'apprentissage peut également bénéficier d'une nouvelle formation tous les 5 ans

Les salariés **non cadres** exerçant une activité tutorale bénéficient d'une prime fixe de 400 €/an pour l'accompagnement d'un alternant. Cette prime est abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternants.

Bilan DTSI à fin décembre 2020 :

- ◆ 481 tuteurs d'alternants pour 498 alternants,
- ◆ 82,1% des alternants et 89,4% des contrats de professionnalisation préparent un diplôme supérieur de niveau I (Bac+4 ou 5) ou II (Bac+3),
- ◆ les alternants représentent 4,2% des effectifs de DTSI en 2020 vs Orange France à 5,38%. DTSI explique qu'à Orange SA, la primeur est réservée aux divisions « front client », profils peu recherchés au sein de la DTSI,
- ◆ le taux de féminisation des alternants est de 31%,
- ◆ 278 nouveaux contrats d'alternance en 1 an,

- ◆ 19 contrats de professionnalisation, mais perte de 67 contrats,
- ◆ 34 ex apprentis et 11 ex contrats de professionnalisation ont été recrutés en CDI à l'issue de leur formation.

### La position de la CFE-CGC Orange

Le mode agile est-il vraiment compatible avec l'alternance ? La Direction botte en touche en cours de séance.

Les informations manquent concernant le « choix » des tuteurs par l'entreprise. Il est clair que c'est sur la base du volontariat, mais quelles sont les autres qualités demandées aux tuteurs ?

Les recrutements en CDI à la DTSI ne se font qu'à partir du niveau E (BAC +3 ou 5). Quelle en est la raison réelle ? A croire que sans diplôme on n'a pas de talent ?

Le taux de recrutement « alternant + professionnalisation » à la DTSI est très faible : 13% (y compris les 25 jeunes recrutés en 2020 pour répondre à la demande du gouvernement au regard de la crise du COVID 2019). Cela implique que **9 jeunes sur 10 issus de ces filières ne sont pas recrutés par la DTSI**.

## Salariés en situation de handicap : pourquoi si peu nombreux ?

Entre 2019 et 2020, on a pu constater la sortie de 108 personnels en situation de handicap (principalement pour la retraite), pour seulement 54 entrées. Dans plus de 85% des cas recensés, les salariés en situation de handicap ont plus de 46 ans.

Embauches de personnes en situation de handicap en 2020 :

- ◆ 2 CDI -> taux de recrutement : 1,45%,
- ◆ 4 contrats en alternance et stage : -> taux de recrutement : 1,90%.

En fonction des bandes CCNT, la répartition n'est pas du tout la même :

### Bande CCNT

	TH	%	Tous salariés*	%
A B C	32	5,28% ↘	71	0,61% ↘
D	200	33% ↗	1 907	16,26% ↘
DB	180	29,7% ↘	2 688	22,92% ↘
E	168	27,72% ↗	5 669	48,34% ↗
F	25	4,13%	1 326	11,31% ↗
G	1	0,17% ↘	67	0,57% ↘
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>100%</b>	<b>11 728</b>	<b>100%</b>

\* effectifs CDI actifs au 31/12/2020

La Direction cherche à recruter plus de personnes en situation de handicap et a misé sur différents canaux : capEmploi, des

forums, associations, cabinets de recrutement, ... 63 CV en ont été issus en 2020.

En 2020, 437 personnes en situation de handicap étaient en télétravail (TT).

Sur plusieurs sites de la DTSI (Lille, Reims, Creil, Albi, Poitiers, Limoges, Pessac, Bordeaux, Evreux...), des travaux ont été entrepris pour rendre accessibles certains locaux ou sanitaires.

Un plan spécial, pour rendre accessibles certaines applications numériques, a été lancé. Il en est de même avec le visa accessibilité.

Les formations : 61,1% des salariés en situation de handicap y ont eu accès en 2020, en hausse de 17,3 points sur les 3 dernières années.

Les promotions : le taux de promotion des salariés TH (5,7%) est inférieur en 2020 au taux de promotion de l'ensemble des salariés du périmètre (7,1%).

Pour sensibiliser au handicap l'ensemble des salariés de la DTSI, des correspondants handicap, dans chaque Direction, animent des réunions et informent les différents acteurs tels que les managers, les équipes RH, les préventeurs, les médecins du travail, les assistantes sociales. Les sessions

« démystifions le handicap » ont été perturbées par la pandémie et n'ont pu se tenir en présentiel. Elles ont été adaptées en distanciel et en Elearning. Il en est de même pour la « semaine de l'Hangagement » qui s'est tenue en distanciel.

Le TPSH 2020 a concerné 17 salariés de la DTSI.

### La position de la CFE-CGC Orange

L'année 2020 fut difficile pour un grand nombre de nos collègues en situation de handicap, malgré les efforts de la Direction de maintenir la charge de travail de chacun.

Les élus du CSE DTSI ont interrogé la Direction concernant la formation des guides files et des serre-files sur le sujet du handicap. La question se pose avec force dans les nouveaux bâtiments en flex. Certains sites ne sont toujours pas adaptés aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR), tels que Rennes. Aucune mesure préventive n'a pu être avancée par la Direction. Elle indique qu'elle reviendra ultérieurement sur ce sujet.

L'assistante Sociale se tient à la disposition des salariés qui auraient besoin d'aide pour la constitution d'un dossier MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

## Agrément du service de santé au travail d'Orange : vive le SPST ?

Cet agrément doit obligatoirement être renouvelé tous les 5 ans.

Le budget dédié au service santé a diminué de 15%

La loi 1018 du 2 août 2021 vient renforcer la **prévention en santé au travail**. A ce jour, la Direction Orange est en attente de la promulgation des décrets d'application.

### La position de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange approuvent totalement que le service de santé au travail d'Orange devienne, comme le

préconise la loi du 2 août 2021, un **service de prévention et de santé au travail** (SPST) autonome et non au service des RH.

Ses missions doivent donc évoluer et viser la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi » (C. trav. Art L 4622-2 modifié) et non plus exclusivement éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

## Le Nouveau Village : où allons-nous ?

Les entités OFS, FSF, SCE, WIN et DTSI sont concernées par ce projet de réaménagement. Il s'agit d'un projet à exécution successive, intervenant en milieu occupé. Il est étalé dans le temps (2021-2023) et découpé en 6 séquences. Les premiers déménagements en zone temporaire démarreront en janvier 2022. Les premiers travaux débutent mi-février 2022.

A horizon 2023, Le Nouveau Village (LNV) c'est :

- ♦ 4 445 salariés concernés (5 307 avec les externes)
- ♦ La rénovation de plus de 50.000 m<sup>2</sup> d'espaces de travail, sur le principe d'aménagement dynamique et mutualisé par «quartiers», proposant plusieurs types d'espaces tels que des espaces partagés, pour s'isoler, collaboratifs, de créativité, de support ou de convivialité.
- ♦ Une forte ambition Responsabilité Sociale Environnementale (RSE).

Les principales attentes exprimées concernent la prise en compte des besoins et attentes remontés, la disponibilité des postes et salles de réunion, les nuisances sonores dans ces nouveaux espaces de travail, la préservation des collectifs de travail existants.

Les équipements existants seront réutilisés et revalorisés. L'achat de mobilier neuf ne se fera qu'en dernier ressort.

Les travaux du Groupe de Prévention Pluridisciplinaire feront l'objet d'une présentation au CSE du mois de novembre. Ils seront complétés par la présentation des résultats de l'expertise Technologia. Les élus du CSE DTSI seront consultés à chacune des 6 séquences.

Afin d'aider les salariés à se projeter, l'Entreprise a organisé un espace témoin au 6<sup>e</sup> étage du bâtiment C.

## La position de la CFE-CGC Orange

Il s'agissait d'un point d'étape.

Pour les salariés de la DTSI concernés par la séquence 1 de ce projet, la salle temporaire à Orange Garden n'est à ce jour pas adaptée et a même fait l'objet d'interrogations écrites de la part de l'inspection du travail, toujours en attente de réponses de la Direction.

Les salariés expriment une incompréhension du projet qui ne correspond pas à leur façon de travailler. Ils craignent les nuisances sonores dans la mesure où une grande partie de leurs activités se fait par téléphone.

Ce projet intervient en même temps que la mise en œuvre de DTSI Demain. Cela pourrait avoir un impact sur les réaménagements prévus pour LNV.

La restauration existante dans le bâtiment F n'est pas pérenne. Quid du maintien d'une restauration collective pour tous les salariés sur le site cible Le Nouveau Village ?

La Direction nous indique que c'est le Comité National de Restauration (CNR) et la Direction de l'Immobilier Groupe (DIG) qui ont ce point en mains.

Suite à la demande des élus, la Direction a accepté en séance d'organiser une réunion supplémentaire avec la CSSCT transverse.

## Crise sanitaire : on avance ou on recule ?

La couverture vaccinale nationale dépasse les 86%. Les cas positifs semblent légèrement remonter. Les tests sont moins fréquents depuis qu'ils sont payants.

La couverture vaccinale chez orange relève du secret médical. Les salariés ne sont pas tenus de révéler s'ils sont vaccinés ou pas. Une vaccination relativement importante a été réalisée par les médecins du travail de la DTSI, malgré de réelles difficultés pour se procurer les doses de vaccins.

Les accès sur site sont importants, comme le prouve la diminution de l'utilisation des VPN.

La Direction reste vigilante sur l'application des gestes barrière au sein des bâtiments : distanciation physique 2m sans masque, 1m avec masque

La distribution des masques se passe bien : 1 boîte de masques/mois/personne.

Concernant les masques inclusifs, de nouveaux modèles vont prochainement être testés, suite à certains retours négatifs de ceux qui sont actuellement proposés (inadaptés au dialogue et la communication).

Les affichages concernant le capacitaire des salles ont été retirés.

L'ouverture des douches a été généralisée sur l'ensemble des sites. Certaines sont encore fermées mais les ré ouvertures sont en cours.

Les fontaines à eau seront remises en service progressivement. Des fontaines à eau sans contact sont à l'étude.

Les micro-ondes ne sont pas encore remis en service et cela n'est pas encore à l'ordre du jour.

Dans les restaurants d'Entreprise, la jauge et la distanciation ne sont pas systématiquement appliquées. On observe des pics de fréquentation à certains horaires. La Direction conseille (n'impose pas) aux salariés d'étaler les présences sur toute la plage horaire 11h30-14h pour éviter ces pics.

Les journées de convivialité sont encore déconseillées même si elles ne sont pas interdites.

*Suite à trois situations positives de Covid identifiées en 1 semaine sur un espace de travail à Lyon, la Direction a décidé de re confiner les salariés des équipes concernées pendant une semaine au minimum. La situation sera ré analysée avant d'autoriser le retour des salariés sur site.*

## La position de la CFE-CGC Orange

Quelles mesures la Direction compte-t-elle prendre pour que les jauges et la distanciation sociale puissent être respectées dans les restaurants d'entreprise ?

La pandémie semble repartir dans certaines régions. Restons tous prudents et vigilants.

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur [www.cfecgc-orange.org/dtsi](http://www.cfecgc-orange.org/dtsi)

Vos représentants CFE-CGC Orange	Elu(e)s CSE DTSI		
	Titulaires		Suppléants
	AJASSE Karen BOUTIN François-Xavier CAO Nathalie CHAZELAS Brigitte ESNAULT Fabien	FEJOZ Sophie GUIBERT Bernard LEFORT-DESCATORE Fabienne MOREAU Bruno OUADI Mahmoud TEISSANDIER Richard	AYMAT Patrice COLLAS Virginie DARNIS Dominique ESCALON Danielle HABAY Annick KHODRI Saïd LEROY Julien MAUREL Nadine SERAFIN Gabriel SOURISSEAU Hervé
	Représentant Syndical : Christine DUBOISSET		