

SOMMAIRE

Emménagement des équipes du site de Bughes sur le site de Lavoisier à Clermont-Ferrand.....	1
Après Casa 1, Casa 2, voilà... Abidjan 1 !	2
Rapport annuel d'activités des médecins du travail 2023.....	2
Pas assez de moyens pour la prévention des risques.....	3
Evolution de l'organisation de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels.....	4
Activités Sociales et Culturelles : à vos agendas !	4

Emménagement des équipes du site de Bughes sur le site de Lavoisier à Clermont-Ferrand

Lors du CSE Fonctions Corporate de février, dans le cadre de l'information du dossier de déménagement des salariés de Clermont-Ferrand du site de Bughes vers le site de Lavoisier, la Direction a affirmé que « le bâtiment ne présente pas d'**amiante** ». Or, force est de constater à la lecture du document « Audit repérage amiante avant travaux » que tel n'est pas le cas. Les élus CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO, Printemps Ecologique et SUD déplorent le **manque de loyauté et de sincérité** dans l'information fournie.

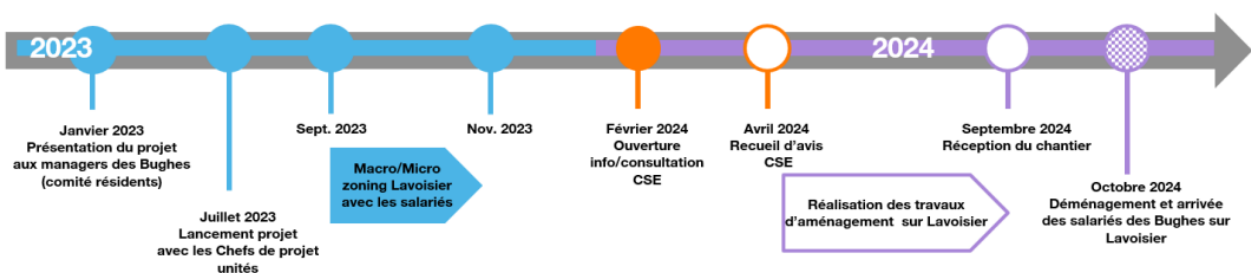
Ce malheureux constat vient réaffirmer la position des élus CFE-CGC qui demandent la complétude des éléments structurants sur ce type de dossier. La Direction de l'Immobilier Groupe et les Instances des Représentants du Personnel n'ont pas les mêmes versions du Procès-Verbal de notre CSEE de février. Bien que les procédures liées aux travaux nécessitent des fortes actions et des connaissances de la Maitrise d'Ouvrage (MOA), piloté à cette heure par les Responsables MOA de la DIG, l'efficacité du projet IMMO 22 montre une nouvelle fois les limites de l'exercice d'un pilotage bicéphale où la direction de projet est à la main des directions opérationnelles. Le **point amiante** a été **pris à la légère** avec un manque d'information pour rassurer les

occupants du site, **sans suivre les directives de la DIG** qui est la suppression définitive des parties amiantées lors des travaux. Les **économies de bout de chandelle** seront à la charge des **futures réorganisations**, des futurs décideurs. L'expression « mettre la poussière sous le tapis », ainsi que le report des problèmes dans le temps, est bien la vision donnée ce jour : maladresse ou action volontaire ?

Analyse de la CFE-CGC

Bien que les élus CFE-CGC constatent une amélioration de la qualité du dossier immobilier présenté, ils ont voté « **CONTRE** » et demandent :

- Le **rétablissement d'un esprit de co-construction** des espaces de travail qui était l'ADN de la politique immobilière avant 2022,
- Le **respect du bien-être au travail**, notamment concernant le temps de trajet vers la cantine, estimé à environ 18 minutes, qui nécessite de la souplesse concernant le trajet aller-retour à la cantine,
- Une **totale transparence vis-à-vis des salariés**.



Après Casa 1, Casa 2, voilà... Abidjan 1 !

Encore un nouveau projet de réorganisation à l'ordre du jour du CSE ! Les postes de 29 collaborateurs de la **Direction des Services Financiers Mobiles d'OMEA** basés actuellement à Orange Gardens vont être **délocalisés à Abidjan**, pour rejoindre l'ensemble des activités qui y sont déjà mutualisées au plus tard en septembre 2025.

L'Afrique sous la bannière d'OMEA constitue l'un des piliers du plan Lead the Future.



Fer de lance de la dynamique de croissance du chiffre d'affaires du Groupe, l'Afrique a connu des vents contraires dans son activité Orange Money sous l'effet de l'émergence d'une concurrence féroce, en particulier de l'opérateur Wave dans les années 2020-2021. En dépit de sa très grande résilience et des actions qui ont été engagées, la situation au Sénégal et en Côte d'Ivoire reste fragile et toutes les équipes doivent être mobilisées au plus près des marchés pour assurer « une plus grande agilité ».

Par ailleurs, l'avènement des « Fintechs » en Afrique nécessite

plus d'ancrage local dans les ressources humaines ou dans les actifs.

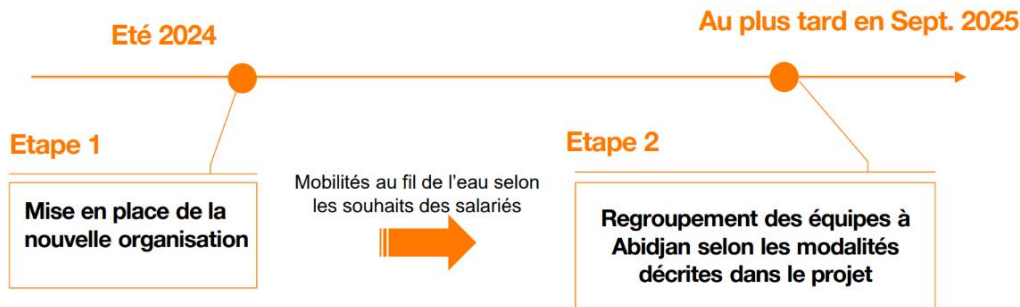
Lors du CSE du 24 Avril 2024, l'ensemble des élus du CSE Fonctions Corporate ont mandaté la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail concernée afin d'étudier l'organisation du projet proposé par la direction, son calendrier, ses étapes et points de validation, les modalités de transfert, et, de s'assurer du respect des politiques de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le cadre de ce projet.

Par ailleurs, les travaux des membres de la commission s'appuieront en particulier sur les retours d'expérience (REX) des projets antérieurs d'évolution de la localisation des postes d'Orange MEA Corporate (Casablanca).

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC seront particulièrement vigilants sur le **dispositif d'accompagnement** qui sera **proposé aux salariés**, qu'ils décident de partir ou d'effectuer une mobilité.

Attention d'autant plus forte que les équipes issues majoritairement de la DTSI ou d'Orange Innovation ont connu depuis plusieurs années des conditions d'activité chahutées sous l'effet des **projets de transformation réussis** (Rumba 1, Rumba 2, ...) et que dans le contexte actuel de réorganisations constantes et de la raréfaction des emplois, ce nouveau projet rend l'exercice de **mobilité** pour les salariés concernés particulièrement **difficile et anxiogène**.



Rapport annuel d'activités des médecins du travail 2023

Les médecins du travail dans leur rapport s'inquiètent :

- De « l'avenir du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) avec une **augmentation des effectifs** par médecin qui pourrait avoir un **impact sur le suivi médical** des salariés,
- Des **difficultés de remplacement de médecins du travail** démissionnaires et leurs conséquences sur l'organisation globale des SPST,
- De l'augmentation des **déserts médicaux** et le **manque de médecins généralistes** et de ses impacts profonds sur la santé publique, la santé au travail et les services de santé au travail ».

Les médecins du travail appellent sur ce point à un renforcement du SPST qui devrait être un **enjeu prioritaire** pour garantir des

conditions de travail sûres et saines pour tous. Ils pointent également les effets de plus en plus visibles d'une culture en plein changement :

- « **On ne sait pas où on va** », est une phrase récurrente lors des consultations médicales,
- La limitation des recrutements externes et l'accélération des départs à la retraite et en TPS continuent à impacter négativement les **équipes** qui se **retrouvent impréparées à assurer la suite**,
- Une **fragilisation du collectif** et des valeurs humaines sont évoquées au soutien du business et des activités opérationnelles, avec leur **transfert vers la sous-traitance et l'automatisation et une dégradation des relations de travail amplifiée par l'organisation du télétravail**,

- Une **perte de confiance dans la valeur professionnelle** et de **sens au travail** qui génèrent aussi une augmentation des démissions et des ruptures conventionnelles,
- Les salariés expriment leur besoin de retrouver des valeurs comme la **bienveillance** et le **respect** d'autrui, **l'esprit d'équipe**, **l'autonomie** et le sens de responsabilité de chacun,
- l'I.A. pourra apporter de profondes transformations dans la durée, mais les temps d'adaptation ne sont pas forcément pris en considération. »

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC perçoivent également cette inquiétude et remontent régulièrement la **fragilisation du collectif**, une

profonde perte de confiance, des interrogations sur le sens au travail, le souhait des salariés de retrouver des valeurs comme la bienveillance, le respect d'autrui, l'esprit d'équipe, l'autonomie et le sens des responsabilités de chacun. Ils appellent la Direction, tout comme les médecins, à renforcer les moyens de prévention, en particulier le SPST.

Par ailleurs, sauf cas de force majeure, les salariés sont invités à honorer leur rendez-vous avec le SPST, RDV qui dans de nombreux cas pourront se faire avec un ou une Infirmier(ère) de Santé au Travail (IST). Enfin, ils recommandent aux personnels effectuant des missions à l'international de prendre RDV avec le SPST en amont de leur déplacement afin de s'assurer de la mise en place des bonnes mesures de prévention (Vaccinations, conseils, ...).

Pas assez de moyens pour la prévention des risques

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (**PAPRIACT**) est un **document obligatoire** dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les **actions de prévention nécessaires** à réaliser pour agir sur les risques professionnels identifiés qui sont chez Orange : action globale de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, améliorations des conditions de travail, amélioration des conditions de travail et facteurs psychosociaux, approche globale de prévention sur les risques liés aux missions à l'international, risque routier, déplacement à pied, déplacement à pied lors des visites de sites et/ou de chantiers, facteurs psychosociaux, harcèlement et violence au travail / amélioration des conditions de travail et organisation des secours.

L'analyse de la CFE-CGC

Si la CFE-CGC Orange constate que l'entreprise progresse dans le cadre de son PAPRIACT, il n'en reste pas moins que sur plusieurs items, les actions et surtout les **moyens** proposés nous semblent très **insuffisants**.

Quelques exemples :

Dans le cadre des projets immobiliers :

- Nous avons observé plusieurs fois en hiver nos collègues sur différents sites travailler avec manteaux, mitaines, chapeaux et plaid tellement ils avaient froid ! Sobriété énergétique, oui, mais pas à ce point !
- Avec les densifications des sites, vous nous remontez de la **gêne sonore, des difficultés croissantes à vous concentrer et à trouver des salles de réunions**. Enfin, le « flexdesk » n'est pas toujours bien perçue.

Sur le risque spécifique « approche globale de prévention sur les risques liés aux missions à l'international », l'action proposée par l'entreprise consiste en « Contact possible avec le SPST ». Ce n'est pas suffisant. Le contact avec le SPST devrait être obligatoire, surtout pour certaines zones de déplacement.

Pour les risques psychosociaux (RPS) : les moyens proposés par notre entreprise semblent très **insuffisants**. Deux exemples emblématiques :

- « Facteurs psychosociaux : **apprendre à détecter les signaux faibles individuels** et collectifs des situations humaines sensibles et adopter des comportements responsables et sécurisants pour agir avec les acteurs du soutien en prévention et dans le respect du rôle de chacun. » : face à ce risque les **actions prévues par l'entreprise consistent en 4 formations e-learning**, d'une durée totale de 1 jour, 5 heures et 45 minutes, formations reprises dans d'autres risques du PAPRIACT. **Aucune action décrite avec les acteurs du soutien en prévention**. Nous avons interrogé l'entreprise sur la suffisance des moyens engagés.
- « Facteurs psychosociaux : accompagner les équipes sur la **régulation de la charge de travail** ». **Les alertes** sur la charge de travail **se multiplient**, par les médecins du travail, par les élus en particulier. Nous assistons à une **augmentation des situations d'épuisements professionnels**. Ces augmentations traduisent selon la CFE-CGC Orange un manque de moyens engagés par notre entreprise.

C'est pourquoi, la CFE-CGC Orange a voté « **CONTRE** » le PAPRIACT des Fonctions Corporate et a motivé son vote en demandant davantage de moyens.

Evolution de l'organisation de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels

S'appuyant sur une **décroissance régulière et hétérogène de ses effectifs sur le territoire** (-42 en 2 ans), la DRPP a engagé depuis sa création en juillet 2023 une **réorganisation** visant à la fois à répondre aux demandes par une répartition de **l'entraide**, à **simplifier et uniformiser les prestations proposées**, et à **proposer des prestations plus digitales et collectives**. Cette démarche vise à focaliser les moyens sur **l'accompagnement des transformations annoncées** de l'Entreprise et mieux **répartir les charges intenses des périodes de recrutement saisonnières**.

Cette longue phase de transformation devrait s'accompagner d'un engagement de la direction d'une **pérennisation à 3 ans du métier d'Orange Avenir**, d'une vigilance sur la charge et les rôles des managers dans les processus transverses et sur le **renforcement des formations** et moyens de supervision des consultants qui jouent un **rôle majeur auprès des salariés** dans ces périodes de transformations de l'Entreprise Orange.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont alerté la chefferie de projet concernant :

- **L'accompagnement individuel d'Orange Avenir** est une nécessité de préserver, tant dans le **renforcement des**

compétences que dans la **présence dans chaque région** et notamment dans un contexte de transformation puisqu'il a démontré sa valeur lors de la dernière crise sociale

- La **raréfaction constatée des postes** et les opportunités de carrière dans le Groupe pour les consultants de la DRPP dans leurs différentes régions, qui **demandent des solutions concrètes et rapides**.

- Le **manque de communication concrète et opérationnelle** qui tienne compte des idées remontées dans les chantiers organisés la direction pour les divisions Recrutement Interne, Recrutement Externe, Accompagnement Individuel et Accompagnement Collectif.

- **L'insuffisance d'autonomie et de marges de manœuvre** pour les consultants afin de maintenir leur intérêt et motivation pour leurs métiers.

- La **nécessité de création d'une équipe pérenne** pour les activités d'accompagnement des salariés interne.

Pour toutes ces raisons, les élus CFE-CGC ont voté « **ABSTENTION** » même s'ils comprennent les raisons de cette réorganisation.

Activités Sociales et Culturelles : à vos agendas !



Vacances enfants : bonne nouvelle, le catalogue ETE ouvert depuis le 2 avril a été prolongé jusqu'au 28 mai !

Prestations d'Action Sociale (PAS) :

- l'aide à la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans

- l'accueil de loisirs sans hébergement pour les enfants de moins de 13 ans

- l'allocation pour enfant en situation de handicap pour les enfants de moins de 27 ans

sont en ligne depuis le 16 avril

Rappelons que ces prestations sont à la demande et nécessitent la validation de votre Quotient Familial (QF)

Retrouvez toutes les modalités d'obtention de ces prestations sur l'intranet de votre CSEEE : [Votre CSEE Orange - PAS Enfance et Handicap \(ce-orange.fr\)](#).

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ Tania BONTRAIN	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Bénédicte ESQUINANCE-DUSQUESNE Emmanuel VATAR Carine VILCOSQUI Ony RANDRIANARIVELO	Commissions CSE : Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELO et Zahra SAYAD Commission Handicap : Ali BEN M BAREK et Annie VALENTIN Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Pierre REGNIER et Zahra SAYAD Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Philippe JOLY