

SOMMAIRE

Hygiène, Sécurité, Conditions et Qualité de Vie au Travail.....	1
Le Nouveau Village 3 : Réaménagement des espaces de Travail d'Arcueil	2
Bilan Handicap : des actions à intensifier	2
.....	

Hygiène, Sécurité, Conditions et Qualité de Vie au de Travail

Bilan Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Ce bilan donne un panorama de la santé des 2845 salariés de OFS à la date du 1^{er} janvier 2023.

L'OMS (Organisation Mondiale de le Santé) définit la santé comme l'« état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Nous déplorons 17 accidents du travail, soit « un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause » ([Art. L. 411-2 du code de la Sécurité Sociale](#)). Les accidents dits bénins, les accidents psychiques ne sont pas pris en compte quelles que soient les séquelles en résultant. Les 23 accidents de trajet n'ont fait l'objet d'aucun suivi dans les commissions dédiées.

Sondage Qualité de Vie au Travail (QVT)

Vous êtes 920 à y avoir répondu, soit 27% de notre effectif. Quelques points notables :

- **Près d'un salarié sur 3 n'est pas satisfait** de sa situation professionnelle chez OFS
- La **charge de travail reste trop importante** : 1 collègue sur 2 est soumis à une surcharge, 1 sur 4 est en difficulté pour la gérer.
- Pour 58% des répondants, la semaine de travail fait plus de 40 heures (plus de 45h pour 19%). 68% des répondants travaillent sur leur temps de repos.
- **L'Engagement Professionnel reste très fort** (82%) même s'il perd 6% en un an, sans doute parce que sur tous les items, plus de salariés considèrent que leur qualité de vie s'est dégradée qu'améliorée.

- 82% télétravaillent entre 2 et 3 jours par semaine. Ils apprécient très majoritairement cette pratique qui apparaît comme un amortisseur de la charge de travail et un recours face aux nuisances ressenties du Flex Office (76% des répondants concernés).
- Enfin, il est à regretter que les déclarations de discrimination vécue ou observée progressent significativement durant cet exercice.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus, soutenus par le médecin du travail, déplorent encore le manque de prévention primaire pour éviter une maladie ou un accident. Nous vous invitons donc à déclarer tout accident ou incident physique, psychique ou moral.

Au vu du piètre constat de la QVT, vos élus ont émis des préconisations pour améliorer votre QVT. Parmi leurs propositions ;

- doter les télétravailleurs de l'équipement qui leur manque (écran fixe, soit 47% d'entre eux ; chaise ergonomique 44%, ...) pour éviter l'apparition prématurée de TMS, Troubles musculosquelettiques.
- adapter le travail des équipes à l'évolution de leurs effectifs autrement qu'en redistribuant simplement les tâches du partant (62% répondants signalent un départ dans l'année) sur les salariés, souvent déjà significativement chargés, qui restent.

Ils exigent que l'Entreprise, leur présente **un plan d'action concret et mesurable** avant la fin de l'année.

Le Nouveau Village 3 : Réaménagement des espaces de Travail d'Arcueil

Les réaménagements prévoient la fermeture des bâtiments D, E et Résonance à horizon du printemps 2025. Ce sera une perte sèche de 26000m² de bureaux, sans compter, ni oublier la disparition de parkings, de services, d'espaces conviviaux, ... La perte de la salle de sport sur le site de Résonance ? On va nous dire que c'était un plus ! On peut travailler sans !

L'aménagement des locaux

Le regroupement se fera sur les 44000m² des bâtiments A, B et C. Ils accueilleront environ 4100 salariés sur 2578 positions de travail. Ainsi, 35000m² d'espaces de travail seront réaménagés de novembre 2024 à 2026. Les 587 salariés des bâtiments D et E arriveront dès la fin novembre 2024 puis les 526 collègues Résonance courant 2025. Pour cela, 900 collègues de DTSI devront quitter Orange Village ! Parmi tous les salariés, certains avaient déjà déménagé, il y a à peine 6 mois !

Les positions de travail ? Le taux de partage d'Orange Village-ABC baissera de 0,82 à 0,63 bureau par salarié. Il faudra apprendre à travailler autrement, à partager un espace de travail, à le libérer si l'on part en réunion.

Bilan Handicap : Des actions à intensifier

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ([OETH](#)), a été mise en place pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Chez OFS, le nombre de collègues en Situation de Handicap (SH) est passé de 122 (3,7%) en 2022 à 143 (4,4%) en 2023. 99 ont plus de 50 ans.

Cette progression n'est pas due aux recrutements, mais aux nouvelles Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé de salariés déjà présents. En 2023, OFS a recruté 5 salariés en SH (1 CDI, 3 Alternants et 1 CDD). Si les objectifs en volume de [L'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations](#) avaient été atteints, **la part contributive théorique d'OFS aurait dû être de 2 CDI et 5 Alternants.**

En matière de formation le constat est également décevant : **les collègues en situation de handicap à OFS perdent 1 année de formation tous les 3 ans !**

Autre critère, leurs taux de promotions est aussi inférieur : 4,7% versus 5,1% pour l'ensemble des collègues en SH chez Orange.

Cependant, nous saluons le travail de nos 2 Collègues Responsable de la Diversité et Correspondantes du Handicap à OFS qui ont traité 62 dossiers en 2023 pour les collègues en SH versus 30 en 2022. Elles sont impliquées dans le processus d'étude des dossiers de Temps Partiel Senior Handicap, et les évolutions d'organisation.

Il y a aussi suffisamment de places de parking, les 100% d'occupation ne sont pas atteints ! Mais notre direction ne sait pas ventiler les différents types de véhicules (visiteurs, pool, salariés, Personnes à Mobilité Réduite, électriques), sans parler des garages à vélo et trottinette.

La prévention, la sécurité : l'entreprise est dans la norme, elle est accompagnée par des organismes indépendants.

Analyse de la CFE-CGC

Le bail des bâtiments D & E se termine en novembre 2025 celui de Résonance en 2028. Est-il si urgent de faire déménager les collègues de Résonance ?

Le projet permettrait d'économiser 14 millions d'euros de loyers et charges par an où sont les éléments économiques précis du projet ?

Les élus du CSE demandent à la Direction un **projet alternatif** intégrant la continuité des services aux occupants actuellement proposés aux collègues du site de Résonance (restauration collective subventionnée, conciergerie, salle de sport...) sur le site d'Orange Village.

Mais comment l'ensemble des collègues OFS s'informent et se forment au handicap ? Entre 65 et 70% d'entre vous ouvrez les mails d'information reçus sur le sujet : animations pour la « semaine de l'Hangagement », sensibilisation, formations. A améliorer pour favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations.

Analyse de la CFE-CGC

Nous comptons sur la « **Responsabilité** » de notre direction pour maintenir des objectifs de recrutements en volume dans le prochain accord, les décliner par établissement, renforcer les moyens actuels.

Nous attendons plus d'« **Attention** » quand les collègues en situation de handicap sont défavorisés pour se former. Il est urgent de rétablir un accès à la formation.

Que notre direction soit « **Audacieuse** » face au chantier de l'accessibilité : l'intranet est accessible à 88 %, le Share Point de Teams est inaccessible pour les robots de lecture vocale, la formation e-learning « Démystifions le Handicap » n'est pas accessible...

Orange France Siège doit mieux faire, le Handicap et la Diversité sont l'affaire de tous, pour tous... « **Orange est là** » ?

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE VOS**

Élus CSE :

Xavier PODEVIN
Pascal PIRON
Laurence CLOIX
Anne LEFRANS
Houda JAMILI
Sylvia PETRIZ
Hélène DESITTER
Laurent VAN CRAENENBROECK
Grégory HANNEQUIN
Audrey GOUYON
Ludovic LANDOIS
Catherine ALLEAU-VAUDELEAU
Fatima HAMADI

Olivier DELORME
Sébastien BERTEAU
Aude ROUSSEL
Anne-Laurence MULAR
Manuel KEMENOVIC
Chantal PIN
Nathalie ARREGHINI
Ariel DELOUYA
Sabine CHAROY
Cécile RIVIECCIO
Aurélien PECQUEUR
Nathalie COTTET

Elus responsables de Commissions CSE :

Emploi Formation : Xavier DAGRAS
Commission Handicap : Gautier DELAGARDE
Commission ASC et Restauration : Michel CARLIER
Commission : Egalité pro : Monique SAADOUN
Commission des marchés : Céline COSTE
Projets Economiques et Evolution des marchés : Cédric DEPOUTOT
CSSCT Grand Public : Christian POUILLAIN
CSSCT Entreprise : Xavier MIRAULT
CSSCT Fonctions Support : Christian BELALA
Représentant syndical : Claire MARIE
Cheffes de file CSE : Aude ROUSSEL / Cécile RIVIECCIO



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

