

Présentation du SDIT FSF

Le SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial FSF) présenté par la Direction de la DIG, affiche les enjeux et les leviers d'action en matière d'immobilier pour répondre aux orientations d'Orange.

Les enjeux, au niveau groupe, se déclinent dans une combinaison d'adaptation des espaces aux besoins métiers, une évolution des surfaces « dédiées » à plus de collectif et de collaboratif, tout en poursuivant l'amélioration des conditions de travail, en tenant compte des enseignements de la crise sanitaire ; et cela dans une contrainte d'usage sobre (économique et écologique) des immeubles.

Le développement du travail hybride (mode présentiel et distanciel) induira une réduction des surfaces tertiaires de 23 % entre 2020 et 2025. Les surfaces tertiaires restantes seront situées dans des immeubles identifiés et nommés « pérennes ». Les non pérennes seront libérés.

Les immeubles dits « pérennes » les plus anciens seront rénovés pour optimiser les surfaces et aménagés en espaces dynamiques, avec un objectif de taux de partage moyen de 0,6.

A FSF, on constate un accroissement du nombre de salariés en télétravail : 60 % des salariés ont un contrat de télétravail et sur les sites de plus de 500 salariés, le taux de télétravailleurs peut atteindre 73%.

Ci-dessous les informations concernant les Fonctions Support Finance :

Secteurs	Effectif FSF	Mouvements prévus salariés FSF	Etudes à venir
Nord-Est	179	Les salariés de Metz PDA rejoindront Metz Sablon en 2024	
Sud-Ouest	622	Les salariés de Pessac Edison rejoindront Pessac Multi Graves en 2024	Limoges (2023/2024) Bordeaux (2023/2024) Blagnac (2023/2025)
Ouest	405	Les salariés de Rennes Orange Parc rejoindront Rennes Orange Atalante en 2023 Lannion : regroupement sur un seul site en 2025	Libération de Brest Brotel pour rejoindre CapA Brest Nantes (2025)
Sud-Est	274	Les salariés FSF de Marseille seront rassemblés sur Marseille Saint-Mauront	Clermont-Ferrand (2025)

La CFDT a interrogé l'entreprise sur sa décision d'entreprendre un comptage pour mesurer la fréquentation et l'occupation des espaces tertiaires, fin 2022. La Direction s'est engagée à présenter ce dossier aux IRP.

Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Finance et Développement Corporate d'Orange MEA

La direction financière d'OMEA avait présenté ce projet au mois de juillet dernier aux salariés de la Finance comme étant « un projet à la marge », alors qu'en réalité, c'est une réorganisation profonde du département, loin d'être comprise par tous les salariés, dont certains ont perdu leur poste et se sentent méprisés.

La modification du contenu des postes pour permettre « la mise en concurrence » du salarié qui occupe le poste avec d'autres salariés du Groupe, n'est pas acceptable pour la CFDT.

Les interventions de la CFDT ont permis d'obtenir l'engagement de la Direction pour que chaque salarié dont le poste est supprimé soit reclassé au sein d'OMEA.

Cependant, la CFDT reste critique sur la méthode employée : suppressions et créations de postes.

Cette méthode génératrice de Risques Psycho Sociaux, a nécessité l'intervention d'un psychologue du travail.

Pour ces raisons, la CFDT a voté contre ce projet.

Présentation de la division de la Responsabilité Sociétale Groupe (DRS)

La Directrice de la Responsabilité Sociétale Groupe a présenté sa division au CSEE FSF.

Avec un dimensionnement inversement proportionnel aux préoccupations de la société et aux enjeux de ces sujets dans la construction d'une stratégie 2030, la DRS, la plus petite division du Groupe Orange, se doit d'incarner une ambition « de conquête ».

Orange peine s'adapter à un environnement réglementaire très évolutif. Les indicateurs de performance sont techniques et peu pédagogiques.

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) « intégrée au business », telle que présentée par la directrice de la DRS, se heurte rapidement aux priorités de renouvellement de terminaux par des modèles neufs, aux plans d'économie, réduisant ainsi la capacité des pays à investir la sobriété énergétique.

Nous pouvons néanmoins souligner l'activité concrète des fondations, le succès des visas RSE qui sont strictement internes, ainsi que le bon score d'Orange à l'index d'égalité professionnelle.

Cependant, aujourd'hui, peu de salariés pourraient citer les trois enjeux clés, et encore plus rares, les cadres pouvant faire le lien entre les objectifs de performance de la Division et les résultats « entité » et « Groupe » qui comptent dans leur part variable.

La CFDT impliquée dans ce sujet sociétal majeur depuis plus de 20 ans, s'interroge sur l'inflexion peu perceptible de la RSE. Elle réaffirme sa volonté de participer, en qualité de partie prenante, à l'évolution d'Orange vers une entreprise plus résiliente, plus inclusive, à la hauteur de sa transition de leader télécom.

Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site Marseille Saint Mauront

La CSSCT transverse mandatée par le CSEE, a rendu son rapport sur le microzoning et sur les aménagements présentés par l'entreprise.

Elle souligne les points négatifs du projet : aménagement en flex office, réduction de la surface des positions de travail, luminosité de certaines positions de travail, capacitaire du restaurant d'entreprise, présence de plomb et d'amiante, ainsi que les RPS inhérents à l'insécurité liée à l'environnement du site.

Pour ces raisons, la CFDT s'est prononcée contre ce projet.

Bilan de la mise en œuvre du projet Kayak

Le CSEE FSF a été informé le 27 octobre sur le suivi du projet KAYAK.

Ce projet a pour objectif de mettre en place une nouvelle organisation cible, spécialisée par type d'activité. Lors de la consultation, **la CFDT** avait voté contre ce projet, car nous pressentions des évolutions à venir à plus ou moins long terme, sur l'avenir de l'activité d'Orange Content.

Le sondage mis en place par l'équipe de prévention auprès des salariés, montre une inquiétude grandissante des salariés, à la suite des derniers articles parus dans la presse.

La CFDT rappelle que la distribution TV est toujours au cœur du business Telco et du plan d'Orange 2025.

Consultation sur les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

La loi du 02 mars 2022 oblige les entreprises à renforcer la prévention primaire pour chaque réorganisation. Dans le contexte de transformation qui s'accélère, la **CFDT** constate que la nouvelle présentation du DUERP intègre insuffisamment ces évolutions juridiques, et notamment dans les Unités de Travail, nouvellement agrégées en cinq familles (au lieu de 14), la dimension des métiers n'est pas assez prise en compte.

En outre, les Risques Psycho Sociaux font l'objet d'une cotation trop sous-évaluée pour permettre la mise en œuvre de plans d'action appropriés.

En conséquence, la CFDT demande un DUERP mieux adapté. L'application de la grille de GOLLAC nous semble d'emblée un prérequis. La CFDT a donc voté contre les DUERP présentés.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAERKER (DSCO) 06 79 02 70 03

Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

Une équipe CFDT à votre service

Fabrice Autrique, Thierry Blangero, Philippe Bourgeon, Samah Braham, Fabrice Coriou, Mary-Stella Defranchi, François Drochon, Pierre Gaab Foessel, Christian Gagnard, Paolo Giudice, Valérie Hartmann, Géraldine Héritier, Pascal Hollville, Anita Iriart Sorhondo, Catherine Issartier Castaing, Nadia Jouravleff, Jérôme Marbouty, Clémence Narcisse, Nadia Pakdaman, Pierre Pignol, Emmanuel Placet, Didier Renoult, Jean Rota, Sylvie Rota, Michelle Vinet.