



Sommaire

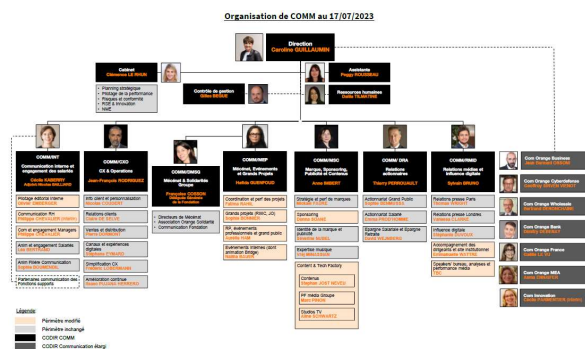
Projets de réorganisation..... 1
 Politique sociale, emploi et conditions de travail..... 3
 Immobilier 4
 Activités Sociales & Culturelles 4

Projet d'évolution de la Direction des Ressources Humaines Groupe

Le DRH Groupe interviendra lors du CSE FS&F le 30 août pour présenter la feuille de route de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Les élus CFE CGC relayeront les nombreuses questions des salariés.

Projets de réorganisation

La Direction de la Communication, de la Marque et de l'Engagement (COMM) en pleine mutation...



Caroline Guillaumin a souhaité présenter, en personne, son changement d'organisation qui a pour mission de soutenir, de la manière la plus efficace possible, le déploiement du projet d'entreprise *Lead the Future*.

A son arrivée, il y a 6 mois, la Direction de la COMM a connu une période de flottement, difficile pour les salariés, due au changement managérial. Après une longue phase d'écoute où toutes les personnes ont pu s'exprimer, elle a missionné un consultant externe, spécialiste de la communication, pour recueillir les besoins, comprendre le passé, et savoir comment projeter la Direction de la COMM et les fonctions transverses.

Cette évolution d'organisation a pour objectif de créer une vraie fonction d'excellence, d'efficacité, pour accompagner le plan stratégique sur le long terme, être à la pointe de la technologie, savoir l'utiliser, la comprendre, s'en protéger aussi et veiller à l'engagement de nos collaborateurs : un des piliers de la COMM.

A compter du 17 juillet 2023 :

- L'organisation sera dotée d'une Direction du Mécénat, Evénements et Grands Projets pour soutenir des projets tels que les Jeux Olympiques et Coupe du monde de Rugby,
- La plateforme de service Content Factory sera renforcée pour réinternaliser ce qui se faisait auprès de sous-traitants et être à la disposition de tous,
- Les gros contrats de sous-traitance externe ont été dénoncés afin de mobiliser toutes les ressources internes, de donner du sens au travail,

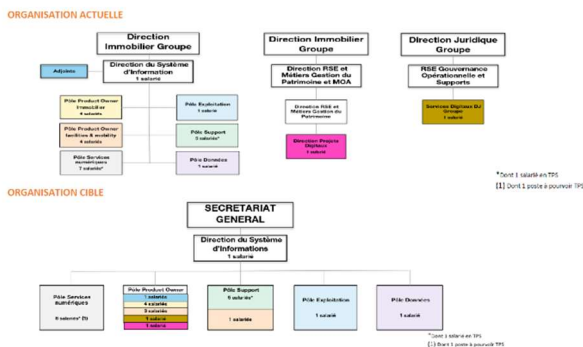
- La Com RH sera transférée à la Communication Interne et Engagement des Salariés pour communiquer sur les priorités.

Dès le mois de septembre, des groupes de travail seront mis en place afin de permettre une meilleure interaction au sein des directions, de travailler en transverse et d'éviter les silos.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC ont pu apprécier le discours « sans langue de bois » de la Directrice Exécutive de la Communication qui a répondu à toutes les questions. Ils veilleront à ce que le manque de lisibilité perçu par certains salariés, le défaut de coordination au sein de la filière COMM disparaissent ainsi que la sensation de mal-être et de perte de sens. Ils s'assureront que l'abandon des contrats de sous-traitance externe soit bien en faveur des salariés dont l'activité est réduite et qu'une montée en compétence par la filière RH soit bien prévue en cas de besoin.

Mise en place d'une DSI au Secrétariat Général



Le Secrétariat Général crée sa Direction du Système d'informations qui rassemblera l'ensemble des salariés impliqués dans la digitalisation des processus au sein des Directions : Direction Immobilier Groupe, Direction Juridique Groupe, Direction des Assurances, Direction des Collectivités Locales Groupe, Direction des Affaires Publiques Groupe, Direction des Affaires Règlementaires, Compliance, Direction Patrimoine et Services Généraux, Direction Culture, Engagement et enjeux Digitaux

Cette création répond à 6 objectifs :

- Servir l'ensemble des Directions du SI
- Permettre aux Directions de se concentrer sur leurs activités cœur de métier
- Se préparer aux défis technologiques
- Sécuriser les données, socles logiciels et infrastructures
- Appliquer les politiques de SI du Groupe
- Faciliter la relation utilisateurs et développer l'usage des outils collaboratifs

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC font remarquer que les salariés de F2M changent d'organisation au travers de cette création 2 fois en 4 mois !

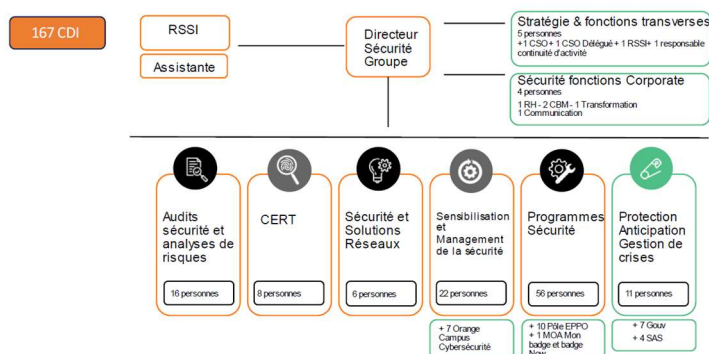
Ils demandent avec insistance qu'une clarification soit apportée à tous les salariés qui portent des activités digitales, surtout à la Direction Juridique : les chargés de SI juridique, les Responsables du soutien technologique et Delivery, le chargé du Portail juridique, le Responsable de l'accompagnement de la transformation digitale....

Ils s'interrogent sur la pertinence de cette centralisation qui éloigne des utilisateurs les décideurs SI.

Ils veulent être sûrs que la création de cette Direction SI ne rajoutera pas une nouvelle strate à la prise de décision et à la digitalisation si essentielle des processus du Secrétariat Général.

Nouvelle organisation à la DSEC au 01/01/2024

ORGANISATION CIBLE au 01/01/2024



Devant l'augmentation des menaces et risques auxquels est soumis désormais le groupe Orange, une évolution de l'organisation de la DSEC est prévue au 01/01/2024.

2 volets sont programmés :

- Intégration d'activités de maîtrise d'ouvrage (e-signature, mon Badge, Badge now), du service de sécurité du Secrétariat Général et Finances Performance, de l'équipe EPPO de la DISU en charge de la gestion des habilitations au programme IAM de formation avec l'équipe Orange Campus Cyber,
- Création au sein de la DSEC de 3 départements : Département « Protection, Anticipation et Gestion de crises », Département sécurité des Fonctions Corporate, Département « Stratégie et fonctions Transverses ».

Les effectifs seront ainsi renforcés puisque 167 salariés travailleront à la DSEC au 01/01/2024. Ils ne sont que 126 au 01/01/2023.

L'analyse de la CFE-CGC

- Les élus CFE CGC seront particulièrement vigilants à la mise en place de cette nouvelle organisation :
- A l'acculturation des nouveaux entrants aux exigences fortes des métiers de la DSEC dans un contexte des JO 2024 à Paris,
- Au maintien des marges de manœuvre et autonomie des salariés,
- A la clarté et qualité du pilotage du changement,
- A la mise en place d'un programme renforcé de formations y compris managériales,

Tant pour les salariés entrants que pour les salariés actuels, ils demandent un suivi à 6 mois de cette mise en place.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Heures Sup ou Jours de temps Supplémentaire ?

73 salariés ont effectué des heures supplémentaires ou complémentaires et 768 salariés sont en temps partiel sur le périmètre Fonctions Support & Finances en 2022

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC souhaitent rappeler que les heures supplémentaires et complémentaires sont réalisées à la demande du manager exclusivement.

Peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires tous les salariés, à l'exception de ceux non soumis au décompte horaire c'est-à-dire les CEA et cadres dirigeants qui peuvent effectuer des jours de temps supplémentaires (JTS).

Ainsi, ces dispositifs peuvent être utilisés pour faire appel si le salarié le souhaite à des compétences rares et précieuses pour l'entreprise au-delà de la durée de travail attendu, par exemple dans le cas de Temps partiel Seniors.

Immobilier

L'équipe Achat de Nantes bientôt à Nantes Estuaire



Ce projet immobilier concerne 8 salariés installés actuellement sur le site historique de Croix Bonneau qui sera vendu en 2024.

Ces salariés rejoindront à partir de l'automne le Campus de Nantes Estuaire situé à 9 kms du site de Croix Bonneau dans le cadre du projet de densification du Campus (530 occupants aujourd'hui pour un capacitaire de 800)

A l'occasion de cette densification de site, les 6 salariés de la DIG déjà installés à Nantes Estuaire, rejoindront le 5ème étage.

Activités Sociales & Culturelles

50 € en chèques culturels proposés par le CSE avant le 30/09/2023

A choisir entre :

- 50 € de chèques Lire (dotation via la plateforme Kalidea)
- 50 € de chèques Culture (dotation via la plateforme Kalidea)
- 50 € de chèques Vacances papier

CESU / e-CESU 2023

Votre quota du 2ème semestre 2023 est disponible depuis le 1er juillet, à vos commandes !

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC veilleront à ce que les salariés concernés bénéficient des accords de déménagement conclus à la mise en place du Campus Nantes Estuaire en 2021. Ils ont mandaté la CSSCT Achats.

Restauration : à quand le bénéfice de 1 352 € par salarié et par an ?

Les élus CFE CGC s'interrogent sur le choix du groupe UP pour la fourniture de tickets restaurant alors que les salariés semblaient donner la préférence à Edenred ? L'outil de saisie des demandes mis en œuvre par UP est chronophage et surtout très intrusif. Ils remarquent que 42 restaurants seront fermés par manque de fréquentation en 2023.

Ils demandent que tous les salariés Orange soient traités de la même façon, qu'ils déjeunent à la cantine ou ailleurs, qu'ils puissent bénéficier de la subvention de 1 352 €/an pour leur permettre de déjeuner selon leur mode de travail (sur site en restaurant d'entreprise, en télétravail régulier ou occasionnel, ou avec leur «lunchbox » sur le lieu de travail).

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2023 – juillet 2023

Les dossiers sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.

Vos Élus CSE titulaires :

Jacques **BERTHELIER** ; Anne **CUDON** ; Laurence **DULON** ;
Karl-Stephan **LUCAS** ; Patrick **EONO** ; Dominique **MESNIERE** ;
Catherine **MORIVAL** ; Danielle **PROULT** ; Madani **RAHMANI** ; Yves **TERRAIL**

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ;
Laure **FALEMPIN** ;
Loïc **MARTIN**

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY