

SOMMAIRE

Plan Schéma Directeur Immobilier Territorial de la DO IDF 1
 Information Trimestrielle de l'Emploi DO IDF T2 2023 3
 Bilan sur la reprise par Orange Events de l'activité « Transmission mobile » de Globecast 3
 Fermeture des boutiques de Villebon-sur- Yvette, l'Isle Adam et Paris Duhesme au S1 2024 4
 Rapport Annuel 2022 DO IDF sur l'emploi et la formation des femmes et des hommes 5

PLAN SCHEMA DIRECTEUR IMMOBILIER TERRITORIAL (SDIT) DE LA DO IDF

✓ Information

La DO IDF poursuit ses réflexions sur son implantation immobilière avec l'objectif de conserver à la cible une présence territoriale sur chaque département géographique de la DO.

Les mouvements immobiliers inscrits dans ce SDIT suivent 4 objectifs :

- Mettre à disposition des salariés des environnements de travail de qualité et performants
- Optimiser la performance des immeubles d'un point de vue opérationnel (gestion quotidienne et efficacité des coûts) et économique (conditions d'occupation, modalités de détention, valorisation du patrimoine, empreinte immobilière, âge du patrimoine immobilier du Groupe)
- Améliorer les dimensions environnementales et sociétales du patrimoine (empreinte carbone, recyclage)
- Garantir la conformité réglementaire, les engagements contractuels et la sécurité du patrimoine immobilier

A Paris, le SDIT 75 prévoit le regroupement des équipes du tertiaire dans des immeubles existants réaménagés, les équipes techniques de l'intervention seront regroupées sur de 2 grands pôles parisiens : le Pôle Est à Montreuil dès 2024, le Pôle Ouest, non encore défini, à partir de 2025.

- A **Paris**, les sites Nord et Voltaire seront libérés en Janvier 2024, les sites Maillot et Ménilmontant sont non pérennes à compter de 2027. A horizon 2027, la vision cible comporte 6 sites : Archives, Beaujon, Jemmapes, Philippe Auguste, Auteuil et le cabinet médical Vaugirard.
 Les équipes su tertiaire seront regroupées sur Philippe Auguste, Jemmapes et Auteuil ; les techniciens le seront sur Archives, Beaujon, Pôle Est Parisien et Orsud.
 La réfection du site Philippe Auguste se poursuivra en 2024 et 2025 (« Projet Philippe Auguste phase 3 » qui prévoit l'accueil de 40% de l'effectif USC de St Maur Gravelle).La libération du site Archives par les occupants tertiaire est à l'étude.

- Le **92** compte actuellement 2 sites tertiaires : Bridge à Issy les Moulineaux et Nanterre, 3 sites pour les techniciens : Clamart, Puteaux, et Nanterre. Un Pôle Ouest Parisien est en réflexion pour le regroupement des occupants de Maillot et Nanterre (2024 – 2025). Bridge est amené à être densifié avec l'arrivée de salariés de divisions d'autres périmètres que celui de la DO IDF. La vision 2027 ne comporte plus que Bridge pour site tertiaire et Puteaux et Clamart pour les techniciens.
 - Dans le **93**, les équipes tertiaires sont actuellement réparties sur 2 sites à Noisy-le-Grand (Mont d'Est et Graham Bell) sur Bagnolet Eastview. Les équipes techniques occupent 4 sites : Rosny-sous-Bois, Le Blanc-Mesnil, Aubervilliers et le Pole Est Parisien à Montreuil.
Eastview n'est pas pérenne en 2027, le remplacement des équipes DO MP ET UCI IDF est à l'étude, les sites Bridge Issy les Mx et Prisme Villejuif devraient accueillir les salariés DE IDF et DSCE.
A horizon 2027, le tertiaire sera réparti sur les 2 sites de Noisy-le-Grand Graham Bell et Mont d'Est; les techniciens sur Rosny-Sous-Bois, Le Blanc-Mesnil, Aubervilliers, et le Pôle Est Parisien.
 - Dans le **94**, 4 sites accueillent les équipes du tertiaire : le Nouveau Village Arcueil, Créteil, Prisme Villejuif – sites pérennes en 2027 – et St Maur Gravelle, non pérenne en 2027. Les techniciens occupent les sites Orsud et Créteil, pérennes en 2027.
Les salariés de l'USC de Saint-Maur Gravelle rejoindront les sites Noisy Mont d'Est (93) ou Philippe Auguste (Paris 11) fin 2025.
A Créteil, une cession des bâtiments tertiaires est envisagée, les équipes concernées rejoindraient le bâtiment technique.
Prisme Villejuif sera densifié avec l'arrivée de salariés d'autres entités.
 - Dans le **91**, le tertiaire est réparti sur les sites Massy, Viry-Châtillon et Villabé ; les sites Massy Villabé Cristel et Villabé Ambreville accueillent les équipes techniques. Une réflexion est en cours en vue du regroupement des équipes de Villabé Ambreville (site non pérenne en 2027) et de Viry-Châtillon sur un site unique, celui de Viry. Si le projet aboutit, il conduira à un déménagement en 2026. La vision cible 2027 donne Viry-Châtillon et Massy pour les sites tertiaires et Massy, Villabé Cristel et Viry- Châtillon ou nouveau site à Villabé (« New Villabé Tech »).
 - Dans le **77**, 6 sites pour les équipes tertiaires : Melun DR Vaux Poincaré, Melun Malraux (sites non pérennes en 2027), Chessy Antarès, Lognes, Magny-le-Hongre et Lagny. Les techniciens occupent les sites Lagny, Magny-le-Hongre et Melun DR. Les sites Lognes et Chessy Antarès seront libérés au plus tard à la fin du S1 2024, leurs occupants rejoindront Noisy Mont d'Est avant fin S1 2024.
Une réflexion est en cours en vue du regroupement des équipes situées sur Melun Malraux et Melun DR sur un site unique qui reste à identifier.
En 2027, le tertiaire occupera donc 3 sites : Lagny, Magny-le-Hongre et Melun (nouveau site), les équipes techniques 2 sites : Lagny et le nouveau site à Melun.
 - Dans le **95**, le tertiaire est réparti sur 3 sites : Cergy, Eragny et Soisy-sous-Montmorency, les techniciens sur 3 sites également : Soisy-sous-Montmorency, Taverny, Eragny. Non pérennes 2027 : Soisy-sous-Montmorency et Eragny.
Un pôle tertiaire à Cergy et un pôle technique à Taverny sont en cours d'étude pour une mise en œuvre en 2025.
 - Dans le **78**, St-Germain St Fiacre et Poissy ont été libérés cette année. Leurs occupants tertiaires ont rejoint Native SQY, les techniciens ont été répartis sur Mantes et Trappes, sites pérennes 2027.
- Une nouvelle fois, la CFE-CGC Orange émet des alertes sur la saturation prévisible des sites tertiaires, et l'éloignement des sites techniques risque fort de pénaliser nos clients, malgré le choix fait de la sous-traitance pour la globalité des actes d'intervention.

INFORMATION TRIMESTRIELLE DE L'EMPLOI T2 2023 DO IDF

✓ Information

La diminution des effectifs se poursuit : 5920 CDD CDI actifs à fin juin 2023 , soit une baisse de 4% sur le S1.

A fin 2023 la prévision porte l'effectif à 5800 CDD CDI actifs, soit une baisse cumulée de + de 6% par rapport à fin 2022.

On note un inquiétant nombre de 407 salariés hors activité (dont 178 en congé maladie et/ou longue durée, et 227 en congés sans solde ou en disponibilité ou absence diverse), soit 7 % de l'effectif total.

Le taux de féminisation de la DO IDF est stable à 37%, l'âge moyen des effectifs augmente à 49 ans en raison du manque d'embauche de jeunes.

Flux entrants / Flux sortants : les 159 mouvements entrants cumulés sur le semestre (21 recrutements externes, 62 réintégrations et 76 mobilités entrantes sont loin de compenser pas les 404 sorties (194 sorties définitives, 120 mobilités sortantes et 90 sorties provisoires). Parmi les flux sortants définitifs (194), on dénombre 150 départs à la retraite et 23 démissions, principalement sur le marché Entreprises.

Les effectifs actifs (CDD + CDI) à temps partiel sont en

augmentation de 13% avec 1108 salariés, dont 52% de femmes.

La moyenne des charges d'intérim augmente de 18% sur le S1 (de 421 k€ fin 2002 à 498 k€ fin juin 2023), le domaine Distribution concentrant la majorité des missions d'intérim (80 / 82 au total).

Par rapport à la même période en 2022, la sous-traitance est en baisse de 17% avec à la fin du S1 2023 un montant cumulé de 31 534 k€, soit un équivalent effectif mensuel de 1660.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Il faut embaucher plus massivement nos apprentis et alternants pour palier le besoin croissant de (re-) staffer les équipes. Ils sont déjà formés et ont l'avantage d'être opérationnels immédiatement.

La concurrence poursuit sa chasse assidue pour débaucher nos vendeurs Entreprises pour des contrats toujours mieux disant.

La CFE-CGC Orange attend un retour de la Direction sur les mesures prises localement et les atteintes prévisionnelles.

BILAN SUR LA REPRISE PAR ORANGE EVENTS DE L'ACTIVITE « TRANSMISSION MOBILE » DE GLOBECAST

✓ Information

Ce projet de reprise d'activité a été mis en œuvre en juillet 2022 et s'inscrivait dans le contexte du développement de l'activité commerciale et opérationnelle d'Orange Events sur l'activité audiovisuelle lié aux événements Coupe du Monde de Rugby 2023 et J.O Paris 2024 et aussi en réponse à une forte demande de captation et de production audiovisuelle et digitale pour des événements d'entreprises dans les domaines du sport et des spectacles.

Cette reprise d'activité a consisté en une cession de contrats clients entre Globecast France (GCF) et Orange Events (OE) et en mobilité vers OE, sur la base du volontariat, des salariés GCF qui étaient sur cette activité.

Sur le volet économique, on constate que :

- Le CA réalisé en 2022 est supérieur aux prévisions

- Le CA prévisionnel 2023 est stable à 4 millions d'euros
- La prévision du CA 2024 est en hausse grâce à une commande ferme pour les J.O 2024 et l'apport de la 5G

Sur le volet commercial :

- Orange Events a repris les contrats France Télévision et PMU-GTHP pour lesquels GCF reste sous-traitant et a conservé les contrats avec ses clients en propre
- Globecast a conservé les contrats Ligue de Football Professionnel et PMU pour lesquels OE reste sous-traitant
- Pour les autres contrats, GCF et OE continuent à coopérer.
- De manière générale, Globecast assure la gestion commerciale pour les clients en demande de distribution, Orange Events assure la gestion commerciale des clients en besoin de captation et contribution.

Au 01/07/2022, 9 salariés en CDI ont intégré Orange Events et 2 recrutements en CDI ont été réalisés au T1 2023 portant l'équipe à 11 salariés au total.

En termes d'accompagnement individuel, les salariés qui ont choisi de rejoindre OE ont signé un nouveau contrat Orange SA et reprise de leur ancienneté. Ils ont bénéficié du dispositif applicable dans le cadre des mobilité internes (notamment maintien de leur salaire net). Les salariés du site Fresnes sont restés sur site, 2 salariés ont rejoint Bridge sans aggravation de temps de trajet (site d'origine : Central Park à Issy-les-Moulineaux).

Lors de ce CSEE de septembre, la CFE-CGC Orange a demandé si un changement d'organisation entre GCF et OE était prévu. Pour réponse : « rien à ce jour ».

FERMETURE DES BOUTIQUES VILLEBON-SUR-YVETTE, L'ISLE ADAM ET PARIS DUHESME AU S1 2024

✓ Information - Consultation

Sur les 27 salariés au total concernés par ces nouvelles fermetures :

- 1 salarié en mobilité actée en Octobre 2023, 1 salarié à la retraite en Novembre 2023, 1 en congés maladie, 1 en absence prolongée, 2 sont passés en non actifs.
Ce qui porte le nombre de salariés à reclasser à 23.
- 13 sont des salariés seniors (10 ont entre 45 et 54 ans, 3 ont plus de 55 ans)
- 10 ont connu un PSD (Plan Schéma Directeur) antérieur, dont 6 en 2022
- 2 sont en situation de handicap

22 entretiens de repositionnement / 23 ont été réalisés : 1 salarié ne s'est pas présenté et 1 salarié n'a émis aucun souhait de repositionnement.

Pour choix 1, 10 salariés ont émis le souhait de rester en AD, 9 celui d'un poste au sein de la DO IDF, 2 demandent une mobilité.

Aucun n'a opté pour un repositionnement à la Générale de Téléphone (GDT).

Aucune des Organisations Syndicales présentes lors de cette information – consultation n'a voté le point, les réponses concernant les repositionnements étant insuffisantes.

RAPPORT ANNUEL 2022 DO IDF SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES

✓ Information

Ce rapport donne des indicateurs de situation F/H comparatifs en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et d'Instances Représentatives du Personnel (IRP) pour l'année 2022 sur le périmètre de la DO IDF.

3 indicateurs sont en progression :

- Le taux de féminisation des CODIR (Comités de Direction) augmente de 4.94% et passe à 48.81%
- Le taux de féminisation du domaine Innovation progresse de 0.4%
- Augmentation du nombre de jours pris dans le cadre d'un congé paternité pour un ratio de 81.33% en 2022 vs 80.44% en 2021

Effectifs :

Le taux de féminisation de l'effectif social (CDI + CDD + inactifs) reste stable à 38.71%. Ce taux est proche ou supérieur à 50% dans les domaines Métiers Clients (45.42%) et Fonctions Supports (53.03%). Celui des CDI est de 37.61% (supérieur à l'objectif de l'accord fixé à 37.5%).

Embauches :

105 recrutements externes en CDI ont été réalisés dont 25.71% de femmes.

49 recrutements externes en CDD dont 48.98% de femmes.

Départs (retraite, démission, fin de CCD, licenciement) :

478 départs sont comptabilisés pour l'année 2022 dont 186 femmes au total (38.91%).

- 359 départs à la retraite dont 145 femmes (40.39%)
- 51 fins de CDD dont 24 femmes (47.06%)
- 34 démissions dont 6 femmes (17.65%)

Promotions :

- Au global, le taux de féminisation des promotions (avec ou sans changement de bande ou de grade) est en baisse : 33.96% en 2022 vs 44.43% en 2021
- Le nombre de salariées femmes et hommes non promus depuis 10 ans avec changement de bande ou de grade est en diminution de 2.34% : - 0.85% pour les femmes et - 3.19% pour les hommes
Le taux de féminisation de ces salariés non promus depuis 10 ans est en hausse : 36.86% en 2022 vs 36.31% en 2021.

Formation :

Le nombre de salariés femmes et hommes n'ayant reçu aucune formation depuis 3 ans est en baisse de 60.11%. Toutefois, le nombre de femmes non formées depuis 3 ans est en augmentation et passe à 46.48% en 2022 (43.82% en 2021).

Rémunération:

- La moyenne brute mensuelle des femmes en CDI est supérieure à celle des hommes avec une moyenne de 4009 € vs 3942 € pour un âge moyen supérieur de 2 ans (50 ans vs 48 ans)
A noter que les parts variables sont comptabilisées dans ces moyennes .
La CFE-CGC Orange a demandé de scinder fixe et variable afin d'analyser et affiner les écarts.
- 114 femmes ont bénéficié de mesures de correction salariale : 39 en bandes C et D, 75 en bandes DBIS, E et F

Durée et organisation du travail :

En 2022, les femmes représentent 37.41% de l'effectif de la DO IDF (2285 femmes sur un effectif de 6100 salariés à Temps Complet, Temps Partiel, Temps Partiel Senior, Temps Partiel Aidé).

Le taux de féminisation des TPS / TPA (Temps Partiel Senior / Temps Partiel Aidé) est en baisse à 48.84% (317 femmes, 332 hommes).

210 femmes (75% de l'indicateur) et 70 hommes sont à temps partiel (hors TPS / TPA).

Le nombre de femmes à temps partiel ayant repris un temps plein en 2022 augmente de 3.61% pour passer à 65.12% (56 femmes et 30 hommes) vs 60.24% en 2021.

Analyse de la CFE-CGC Orange

D'une manière globale, le taux de féminisation reste à améliorer sur la DO IDF, même si le particularisme des

métiers techniques est à prendre en compte, notamment pour les grands événements tels que la Coupe du Monde de Rugby 2023 et les J.O Paris 2024.

Les journées Découverte Orange (programme voué à donner envie aux lycéennes de découvrir les formations et métiers de la technologie et du numérique) sont, certes, une bonne démarche mais ne produisent pas d'effets immédiatement visibles sur la féminisation des recrutements. De même qu'il est trop tôt pour tirer un bilan du nouvel accord 2022 – 2024 portant sur l'égalité femmes / hommes signé en 2021. Charge à notre Directrice Générale de tenir les engagements pris pour faire de l'égalité femmes / hommes une priorité avec, par exemple, la féminisation des CODIR (Comités de Direction) et COMEX (Comités Exécutifs).

l'Essentiel du CSE DO IDF – 10/11/2023 - 6

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Elus CSE :

DE IDF : Laurent BOURGEOIS
Parnasse : Laurent MARTIN
UIA : Laëtitia MIMOUN
DO MP : Anne DESCARTES
DE IDF : Cyril CORDIER
AD IDF : Stéphane TOULOT

Elus CSE Suppléants:

DE IDF : Frédéric DESPRES
UCI IDF : Hélène POUPARD
AG PRO PME : Philippe DAGOIS
USC IDF : Fathia JARDAOUI
UIA : Jean-Louis JOUVANCEAU
AD IDF : Amel SAIDANE

Commissions CSE:

Emploi Formation Egalité Pro : Laurent BOURGEOIS & Géraldine PUILANDRE
Commission Handicap : Emmanuel PARMENTIER
Commission ASC : Houda BOUSBIH & Géraldine PUILANDRE
Commission Restauration : Jésus RONDON & Marie-France SOARES
Commission des marchés : Laëtitia MIMOUN
Projets Economie Evolution des marchés : Philippe PECQUET & Marie-France SOARES

Représentant Syndical : Faycel AZZABI



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-idf/>

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

