



Sommaire

Schéma Directeur Immobilier pour les sites du périmètre FS&F	1
Conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes aux FS	3
Activités Sociales et Culturelles	3

Schéma Directeur Immobilier pour les sites du périmètre FS&F

✓ information



Projets secteur Nord Est

Les chantiers immobiliers sont achevés sur les sites de Strasbourg, Metz, Amiens, Creil.

Sur Lille, la livraison du Campus Lille 2020 près du stade Mauroy aura lieu au cours de l'été 2019. Le déménagement des équipes impactées se fera au cours du T4 2019. Ce projet va permettre de restituer 4 immeubles ne répondant plus aux standards de marché et inadaptés à l'activité du Groupe. La libération des 4 bâtiments pour une surface de 35 000 m² va générer une économie récurrente de loyer de plus de 3,5 M€.

Saint-Quentin, Épinal et Auxerre : des réflexions sont en cours sur l'opportunité de conduire un SDIT.

Nancy : Discussions avancées avec les promoteurs pour une présentation d'une opportunité de prise à bail en juillet 2019.

Projets Secteur Sud-Ouest

SDIT de Bordeaux centre (site actuel de Château d'eau) :

Site pérenne ; pas de changement à prévoir

SDIT Pessac/Mérignac/Eysines

Réflexion en cours entre la DIG et la DOSO sur l'avenir du SDIT de cette zone à horizon 2025 : actions suivantes actées en juillet 2018 par le Comité SDIT à court terme :

- déménagement de l'AESO sur Eysines en 2020 (avec cession partielle de Mérignac Pichey et sortie de bail de Mérignac Ariane)
- projet de transfert d'OAB sur Eysines en cours de réflexion (sortie bail de Bordeaux Bacalan)

SDIT Limoges :

- Regroupement de tous les salariés sur le site tertiaire actuel de Beaublanc réaménagé.

SDIT de Montpellier :

- Décision prise de regrouper l'ensemble des salariés de l'agglomération sur un Campus Multi-entreprises construit sur la zone tertiaire Euréka (site actuel d'IBM). Ce nouveau campus (16 500 m²) accueillera env. 1 260 salariés cible au T1 2021.

SDIT de Toulouse :

- Décision prise de regrouper, à l'horizon 2020, l'ensemble des salariés des sites actuels ayant une adresse sur la ville de Toulouse et de Balma sur un nouveau Campus (hors salariés des sites de Blagnac, Colomiers et Portet sur Garonne).

Le campus actuel de Blagnac sera conservé et un nouveau campus va être construit sur la zone tertiaire de Balma (Toulouse Est) à proximité de la rocade et à 800 m du métro Gramont. Ce nouveau campus (19 090 m² avec RIE intégré) accueillera env. 1 230 salariés cible. Prévu d'être livré en novembre 2020

Projets Secteur Ouest

- Lannion : projet de Campus « STER » en cours (construction de 8 000 m² + restructuration de 15 000 m² pour 1 100 salariés. Démarrage chantier en 2020 pour une livraison en 2023.
- Brest : prise à bail de 2 200 m² dans le parc d'activité de l'Hermitage. Livraison prévue fin 2020 pour 170 salariés. Les effectifs du contentieux (FG/DCTG/DCTX) restent à Brest Botrel et n'intégreront le nouveau site que dans une échéance à définir (à priori pas avant 2024/2025)
- Rennes/Cesson projet C3 : construction de 17 400 m² pour près de 1000 salariés. Réception prévue fin 2019.
- Orléans : prise à bail de 6 500 m² au cœur d'Interives (sur la gare de Fleury les Aubrais) pour 480 salariés. Livraison T1 2021 avec la sortie à terme de Turbat, Fleury bat A et C et Vignat.
- Nantes projet NEW NANTES Haluchère : construction de 10 000 m² pour environ 600 salariés avec la sortie à terme de Gaudinière, Fulton, Chanteclerc et Croix Bonneau. Livraison prévue au T4 2020.
- Angers Orgemont : réhabilitation de 4 800 m² pour environ 350 salariés. Livraison prévue T4 2019.

Périmètre Sud Est

- Lyon : 1ere phase de mise en oeuvre du projet Lyon 2020. Sky 56 réceptionné le 2 aout 2018, et livré aux salariés début avril 2019. Il est aujourd'hui rempli.
- Avignon : site de Beregovoy libéré à la prochaine échéance du 31 janvier 2021.
- Aix en Provence : libération site de Cézanne prévue pour fin 2019 avec relogement des personnes sur les sites de l'Ensoleillée et/ou Bouffan.
- Clermont Ferrand : Schéma Directeur Immobilier de la plaque toujours à l'étude

- Marseille : Schéma Directeur Immobilier de la plaque de Marseille validé courant novembre 2017. Site stratégique de St Mauront pérenne Sablier libéré fin 2018, pour un relogement des équipes de la DIG dans la future tour de la Marseillaise courant décembre dernier. Sites Nedelec et St Mauront validés comme étant les sites d'accueil de tous les effectifs de Marseille à horizon 2023/2024.

Projets secteur Ile de France



Projet de déménagement des équipes GPS du site de Gentilly

Le bail du site de Gentilly arrive à terme fin mars 2020.

Le site d'Orange Village, Bâtiment F (9ème étage), 67 Avenue Lénine à Arcueil, a été sélectionné pour accueillir les équipes Achats, Orange France Siège, Supply Chain France et corporate un total de 1403 m².

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC souhaitent que ce déménagement fasse l'objet de séances de partage avec les instances représentatives du personnel ainsi qu'avec les salariés au fur et à mesure de l'avancement du projet, pour une meilleure appropriation du futur site.

2 nouvelles présentations du dossier sont prévues avec le CHSCT et le CE au mois de septembre et également en octobre 2019.

Conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

✓ information

Indicateurs clés

Le rapport de la Commission égalité professionnelle propose cette analyse. Les métiers du périmètre Fonctions Support et Finance est plutôt féminin et le taux de masculinité gagne 0,4 point soit 44% en 2018. Le taux de féminisation des recrutements en externe bondit de 17%. Les femmes restent très majoritairement recrutées sur les contrats précaires de CDD, le taux passe de 71% en 2017 à 76% en 2018. Sur les 82 recrutements en CDI externes, le taux de masculinité est de 35%. La commission recommande une attention particulière aux candidatures des hommes sur les postes ouverts sur le périmètre.

Les femmes sont encore peu nombreuses dans les CODIR avec un taux de 32%. Seul le CODIR de DRH/COM atteint l'égalité des genres. La commission recommande aux directeurs et directrices à tendre à plus de parité.

Pour ce qui est des promotions les femmes sont sous-représentées en bande F et surreprésentées en bande E. La commission avait évoqué l'an dernier le plafond de verre : on observe que le taux de féminisation a encore baissé du

passage de la bande E vers la bande F et ce depuis 3 années consécutives.

L'écart mensuel de la rémunération moyenne est de 778 euros entre femme (6142€) et homme (6920€) pour les niveaux E, F et G cadres sup, AFO+ACO. Le manque à gagner est de 11%.

La commission recommande les actions suivantes :

- un rattrapage des salaires de femmes cadre-sup,
- une étude comparée de la rémunération en fin de carrière des salariés de 55 et plus ans avec une projection au départ à la retraite,
- une étude sur les salaires femmes et hommes sur des salariés non promus depuis plus de 10 ans.

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC saluent la qualité du rapport de la Commission pour son analyse de la parité et des recommandations pour tendre à une égalité Femmes Hommes.

Ils redemandent à la direction de mettre en œuvre une politique plus ambitieuse sur les recrutements, promotions et « égalité de rémunération à travail à valeur égale » selon la loi qui a aujourd'hui 48 ans !

Activités Sociales et Culturelles

Gestion déléguée de la restauration Orange

Analyse de la CFE-CGC

Une nouvelle fois le bilan restauration 2018 n'est pas basé sur le périmètre du CE, comme le définit le chapitre 4 de l'accord portant sur la contribution patronale aux ASC et leur transfert de gestion vers les comités d'établissements, mais sur le périmètre national.

Il est donc anormal que nous n'ayons aucune vision propre à notre périmètre, nous aurions aimé la présentation de ce document en séance.

Les dépenses à assiette s'élèvent à 92,90 M€, montant qui fluctue légèrement depuis 2013.

- Seuls 58% du budget servent à subventionner les repas de nos collègues. Les loyers, charges locatives, taxes foncières et charges de fonctionnement représentant plus de 42% du budget en gestion déléguée, et qui, à périmètre constant ne baissent pas.
- Avec des frais d'admission aux restaurants d'un coût moyen de 9,75€ auxquels il faut rajouter des frais d'exploitation et de structures conséquents facturés par le Pôle Expertise Restauration d'Orange de 7,04€/repas, les repas dans les restaurants d'entreprise sont chers comparativement aux autres entreprises du CAC 40.



- Ainsi s'explique l'insatisfaction sur le rapport qualité/prix des repas manifestée par les salariés lors du sondage restauration.

La CFE-CGC s'inquiète également de la baisse de 1 000 repas/jour servis dans les restaurants Orange, qui ont un impact non négligeable sur ces frais. En effet, moins on sert de repas, plus les coûts fixes par repas augmentent et plombent le montant des subventions des CE.

Selon les critères et standards de la restauration collective, le seuil de « viabilité » pour un restaurant est de servir entre 300 et 350 repas/jour. Or chez Orange, 120 des 126 restaurants en servent moins que ce seuil. Pire, près de la moitié en servent moins de 100 !

Seuls 2 restaurants servent plus de 1 200 repas/jour. Ceux de Stadium et d'Orange Village, 2 sites où la gestion de la restauration a été reprise par les CE d'OFS et de SCE, CE à majorité CFE-CGC. Leur politique de subventionnement, supérieure à celle pratiquée dans le cadre de la mutualisation, booste la fréquentation. S'il fallait le démontrer, baisser le prix du repas, draine forcément plus de passages.

La CFE-CGC s'étonne aussi que le choix des prestataires des restaurants soit à la seule main et au bon vouloir de la Direction sans y associer les CE ni les comités restaurant.

En conclusion, nous regrettons une nouvelle fois que le pôle restauration gère le budget qui lui est délégué par les Comités d'Établissement, avec une vision simpliste se résumant à tenter de dépenser le budget restauration de 2,26% de la masse salariale, quitte à décider d'investissements ou de travaux qui n'ont pas lieu d'être : un pilotage jamais réalisé dans l'intérêt des salariés, qui n'en tirent aucun bénéfice que ce soit dans leur assiette ou sur leur ticket de caisse.

Il est temps de remettre les CE au cœur du processus de décision, que leurs prérogatives soient respectées et qu'ils décident par eux-mêmes de la politique restauration qu'ils souhaitent proposer aux salariés qu'ils représentent.

Le principal élément « positif » qui ressort de ce bilan est un excédent de gestion cumulé de 10 721 765€ au niveau national (hors reliquat revenant au CE OFS).



Les élus CFE-CGC du CE Fonctions Support Finances rappellent à la Direction que chaque Comité d'Établissement est destinataire exclusif de la totalité de sa quote-part de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles et que la restauration est considérée comme une ASC à part entière.

En conséquence, **les élus CFE-CGC du CE Fonctions Support Finances demandent le remboursement de leur quote-part du budget restauration non consommé calculé au prorata des effectifs de l'établissement et ce au plus tard pour le 15 septembre 2019.**

À vos agendas

- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès à présent des prestations ASC !
- **Le Pack Culture et Vacances (PCV) 2019** est en ligne depuis le **21 janvier 2019**. Le principe est le même que l'an passé...
- **Pass Enfance 2019** : ouverture de la prestation depuis le **11 février 2019**. **Attention** cette prestation ne sera pas servie au-delà du 30 novembre 2019 !
- **Chèques Vacances** : Une seconde session pour la commande des chèques vacances sera ouverte du **2 septembre au 30 octobre 2019**.
- **CESU** : depuis le 2 janvier 2019, vous pouvez commander vos CESU 2019 pour le 1^{er} semestre 2019.

Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC, [Annie Martin](#) et [Dominique Mesnière](#)

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CE 2019 – [juin 2019](#)

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

**Vos représentants
CFE-CGC Orange**

Vos Élus :

Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ; Frédérique LIMIDO ;
Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;

Votre Représentant Syndical : Jacques BERTHELIER