



### Sommaire

Travaux et nouveaux sites... Orléans, Bridge, Sky56.....	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail .....	3
Évolutions du pôle opération et de la direction de la stratégie d'OMEA.....	3
Activités Sociales et Culturelles.....	4

En préalable de la séance, les élus CFE-CGC du CE ont interpellé la Direction sur le nécessaire accompagnement renforcé des nombreux projets de transformations et réorganisations en cours sur les Fonctions Supports, sur les difficultés pour les Salariés concernés par les projets de réorganisation à se repositionner, et plus généralement quant à la prise en compte insuffisante du bien-être des salariés... avec les risques que nous connaissons tous.

► Voir la [synthèse de notre alerte et des réponses de la Direction](#)

## Travaux et nouveaux sites... Orléans, Bridge, Sky56

✓ Information et consultation

### Orléans : opportunité nouveau site (information)

#### Le contexte du projet

Le parc immobilier d'Orange sur l'agglomération d'Orléans se compose de 42 000 m<sup>2</sup> de surfaces immobilières. Parmi elles, 4 sites (Turbat, Fleury les Aubrais (bat A, B et C), Vignat, Grenier à Sel) représentent 34 000 m<sup>2</sup> de surfaces brutes.

**Plus de 900 salariés Orange travaillent sur l'agglomération orléanaise, dans une grande diversité de métiers.**

Les immeubles ont besoin de rénovation mais aussi de travaux pour adapter les environnements de travail à l'évolution des métiers (travail en mode projet, développement du nomadisme...). L'adaptation du parc actuel représente un budget conséquent et ne permettra pas d'offrir une solution correspondant parfaitement aux besoins.

De plus, la proximité des échéances de bail sur les immeubles de Turbat et de Fleury-les-Aubrais en 2021 a conduit la direction à étudier plusieurs scénarios.

#### Le scénario envisagé

1) Prise à bail d'un nouveau site (proche du secteur de la Gare de Fleury) pour regrouper toutes les activités de Turbat, les activités DTSI/DSI de Fleury (bâtiments B et C) et les activités hors équipes techniques de Fleury-les-Aubrais.

2) Les activités de techniciens à Vignat/St Vincent seront installées à Fleury-les-Aubrais dans le bâtiment B réaménagé avec les activités UFR maintenues sur ce bâtiment.. Les activités de production de l'UFR ne sont pas relocalisables à un coût acceptable.

3) Le site de Grenier à Sel est maintenu en l'état, le site ayant été rénové en 2014-2015. En 2026, année de

l'échéance de bail de Grenier à Sel, ses activités pourraient rejoindre le nouveau site.

**Effectifs concernés : 629, dont 76 FS&F**

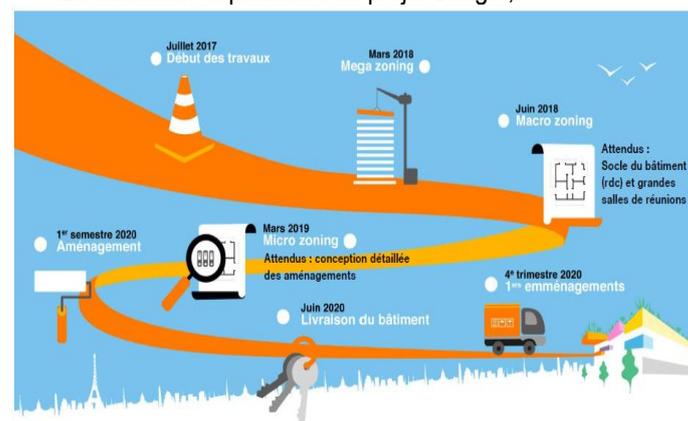
► [nouveau site agglomération orléanaise](#)

### Bridge : conception générale des aménagements du futur siège social du Groupe Orange

(Information. Documents confidentiels)

#### Au sommaire de ce point d'étape :

- Le calendrier et périmètre du projet Bridge ;



- Le résultat de la phase sur orientations du projet Bridge ;
- La localisation prévisionnelle des directions par étage ;
- Le schéma de conception des aménagements de proximité ;
- La mise en place de 38 ambassadeurs du projet pour les FS&F, véritables relais de chacune des équipes.

► [Bridge](#)

## Sky56 : conception détaillée des aménagements (consultation)

cf. [CR CE 08 2018](#)

**Rappel :** Sky 56 accueillera les salariés des fonctions supports des sites de Gambetta et de Vivier Merle

Les 10 salariés concernés proviennent des directions :

- Secrétariat Général du Groupe/Direction Juridique/Pôle Juridique Rhône-Alpes Auvergne
- Finance et Performance Groupe/Finance et Performance Groupe/Enquêtes Contrôle Général
- Direction Ressources Humaines Groupe/Direction des Services Partagés/Direction du Recrutement et Parcours Professionnels ;

► [Sky56](#), et plans [global](#) et [juridique, contentieux...](#)

## Analyse de la CFE-CGC

**Projet New Orléans :** les élus CFE-CGC demandent à la DIT la visibilité sur l'ensemble des projets immobiliers en France, et insistent sur :

- la prise en compte systématique des particularités des métiers des fonctions support pour l'aménagement des positions de travail ;

- l'accessibilité des nouveaux sites d'implantation en transports en commun mais aussi la disponibilité en nombre suffisant de places de parking ;
- la mise en place de solutions de télétravail sur sites Orange ou à domicile pour les salariés concernés par une aggravation des temps de trajet domicile/travail.

## Au sujet de Bridge, futurs occupants de l'immeuble soyez sur le « pont » en octobre et seulement en octobre !

Vous pouvez participer aux ateliers de définition du micro-zoning ! C'est-à-dire définir l'agencement de l'espace « Base d'équipes » (cf. plan ci-dessous) dans le futur site Bridge. Des consultants externes et un ambassadeur de votre Direction seront là pour vous entendre (liste des ambassadeurs sur la communauté Bridge de Piazza) !

Vous allez donc être invités à participer à des ateliers pour donner votre avis sur l'installation de l'équipe (marguerite, grande table, armoire, cloisons...). Une application en 3D donnera un aperçu des scénarios possibles de l'aménagement de l'espace. Un choix par vote vous sera proposé.

Les mois de novembre et décembre serviront à ajuster les équipes sur les « quartiers » d'équipe (un quart d'un étage de Bridge occupés par 60 à 120 salariés).

La CFE-CGC a demandé à élargir le planning des ateliers jusqu'à mi-décembre afin que vous puissiez vraiment participer et donner votre avis.

### Principe d'aménagement d'un quartier



**Concernant Sky 56,** malgré les demandes des salariés de l'équipe de l'Agence de recrutement et du CHSCT, les aménagements restent définis pour l'ensemble des 90 salariés des métiers RH, sans tenir compte des besoins des consultants en recrutement avec les spécificités du métier.

La CFE-CGC a réclamé que la Direction apporte une réponse aux salariés, CHSCT et CE, sur les besoins de téléphonie, notamment, et propose que des places soient attribuées à l'équipe tant que la solution n'est pas trouvée.

### Vote des élus sur Sky56

- Contre : CFE-CGC, FO Com, CFTC
  - Abstention : CFDT
- SUD ne participe pas au vote

# Politique sociale, emploi et conditions de travail

✓ informations (consultations en octobre)

## Handicap

- 279 salariés handicapés sur un effectif social de 5 515 ;
- 2 recrutements en CDI et 3 en CDD
- Fond insertion handicap : 256 179 euros, dont maintien dans l'emploi pour 23 129, informations sensibilisations pour 10 170, et mesures individuelles pour 222 879 €.

► bilan [handicap](#)

## Bilan alternance et stage

En 2017, le nombre d'apprentis représentait 4,14 % des effectifs en activité CDI et CDD et à fin décembre 2017, 41 nouveaux tuteurs ont été formés.

196 apprentis présents fin 2017 représentant 5,62 % des effectifs CDI (une augmentation de 12,6 % du nombre des apprentis fin de période versus fin décembre 2016), avec un taux de féminisation de 60,20%, soit 118 apprentis

153 nouveaux contrats conclus durant l'année 2017.

► [bilan alternance et stages](#)

## Analyse de la CFE-CGC

**Concernant l'alternance**, outre les nombreuses questions que ce bilan soulève, la CFE-CGC pointe ce qu'hélas, les chiffres révèlent... Au-delà d'une réelle volonté de former des jeunes étudiants, les Directions des Fonctions Support et Finances utilisent au maximum les alternants pour pallier la surcharge de travail liée au déficit d'emploi, sans pour autant avoir une politique responsable d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

**Concernant le handicap**, le président CFE-CGC de la commission handicap souligne dans la conclusion de son rapport que l'insertion de personnes en situation de handicap est un bienfait pour l'entreprise. Notre quotepart en tant qu'Entreprise citoyenne est, plus qu'une nécessité, un véritable devoir.

En effet, si l'accès aux droits fondamentaux a été reconnu à tous, il n'est absolument pas garanti dans les faits pour les personnes en situation de handicap : en 2017, selon le rapport du Défenseur des Droits, le handicap devient malheureusement la 1ère cause de discrimination en France.

► [rapport commission handicap](#)

# Évolutions du pôle opération et de la direction de la stratégie d'OMEA

✓ information en vue d'une consultation

## Évolution des activités du Pôle Opérations d'Orange MEA

Faire évoluer l'organisation actuelle pour passer d'une organisation par domaines à un pilotage de la performance opérationnelle sur 3 axes : Expertise Métier, Relais de croissance, Proximité avec les pays

## Évolution des activités de la Direction de la Stratégie

La Direction de la Stratégie se recentrerait sur la gestion d'opportunités de partenariats et l'identification de potentiels relais de croissance

**L'activité « E-commerce et transformation digitale » deviendrait activité « Digital »** et intégrerait la Direction « Marketing, Digital et Expérience Client »

**L'activité Energie** au sein du développement des partenariats **deviendrait une Direction « Orange Energie »**

**L'activité Orange Link** (Orange Football Club, Entrepreneur Club, International Airtime Transfer, Holidays, et APIs) changerait de rattachement pour dépendre de la **direction Marketing, Digital et Expérience Client**

**Création d'un pôle Pilotage de la performance business** qui serait le pivot entre les pays et leur accompagnement par la Direction des Opérations

**Évolution des activités Marketing, Digital et Expérience client** qui seraient rassemblées au sein d'une même direction Marketing, Digital et Expérience Client.

**Évolution du rattachement de l'activité Distribution** qui serait rattachée à la direction des Opérations

**EMTS sera renommée NTIS** (Network Technology and Information System)

**Une Direction des Services Financiers et Mobiles serait créée** qui contribuerait à l'opérationnalisation de l'ambition

d'OMEA sur les services financiers à savoir transformer le succès Orange Money

**Évolution du rattachement de l'activité B2B** actuellement rattaché à la direction Marketing et Distribution vers un rattachement à la Direction des Opérations

**La direction du Wholesale** qui comprend actuellement les projets de transformation (Explore2020, Lean Capex, ESCO) se concentrerait sur ce relai de croissance.

► [Orange MEA](#)

## Analyse de la CFE-CGC

Dans l'immédiat, les changements pour les équipes Pôle Opérations et Direction de la stratégie d'Orange MEA se résument à des changements d'organigramme et de responsables hiérarchiques. La direction refuse de considérer que la délocalisation au Maroc ait des conséquences sur l'activité des salariés, ce que nous récusons.

De plus, l'absence de GPEC ne permet pas de vérifier que les ambitions financières affichées par la direction d'OMEA sont étayées par des ressources humaines suffisantes. Les choix de comblement des besoins/ressources risquent de se faire au détriment des salariés qui ont construit OMEA à date.

Les points d'interfonctionnement entre les « directions métiers » et le « pilotage opérationnel de la performance » restent parfois peu clairs, et demandent des précisions lors d'un prochain rendez-vous.

Les élus de la CFE-CGC restent circonspects face à ces mouvements de personnes qui ne sont que les prémices d'une réorganisation en profondeur à venir de l'organisation d'Orange MEA.

# Activités Sociales et Culturelles

cf. [CR CE aout 2018](#) :

## Reversement par le CCUES au CE FS&F de la quote part de la réserve ASC

Dans le cadre du reversement par le CCUES d'un montant de 307 869,41 € au CE FS&F, montant lié à la rétrocession de la quote part de la réserve ASC du CCUES, les Élus CFE-CGC et FO-Com dudit CE ont proposé une augmentation de 58 € du montant du Pack Culture & Vacances actuel à tous les salariés du CE (QF validés et non validés) leur permettant d'utiliser ce complément de 58 € par Ouvrant Droits pour des prestations, au choix, de vacances, loisirs, culture et sport.

Les élus des Organisations Syndicales CFDT, SUD et CFTC, à la courte majorité d'une voix, en ont décidé autrement, choisissant de mettre en œuvre une solution plus élitiste, au travers d'une prestation accessible uniquement via KALIDEA, limitée à la culture et dont les modalités d'utilisation ne sont pas encore définies.

Vos élus CFE-CGC seront très vigilants sur le suivi de la mise en œuvre de ce complément financier dû à tous les salariés et exigeront la restitution du non consommé de cette prestation dans le budget des Activités Sociales et Culturelles du CE FS&F.

## À vos agendas

- Commande des **Chèques vacances** : vous avez jusqu'au **31 octobre 2018** pour commander vos chèques vacances.
- **Allocation Scolarité** pour vos enfants âgés de 19 à 25 ans, poursuivant des études supérieures ou professionnelles (CAP, BEP, BAC PRO, etc.) : vous avez jusqu'au **31 décembre 2018** pour profiter de cette prestation en fournissant un certificat de scolarité pour l'année 2018-2019.
- **Arbres de Noël** : pensez à vous inscrire rapidement pour les spectacles de Noël en Ile de France ou en région
- **PAS Enfants et PAS Handicap 2018** : adressez vos dossiers 2018 avant le **31 janvier 2019, n'attendez pas la date limite !**
- **Catalogues vacances enfants** pour la **Toussaint et Noël** : réservez une place pour votre enfant, **pour la Toussaint avant le 2 octobre, pour Noël avant le 10 octobre. Après ce sera trop tard !**

**Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC !**

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 BERTHELLIER

## Commissions

<b>ASC :</b>	Annie MARTIN, Dominique MESNIERE
<b>Emplois et Métiers :</b>	Jérôme COULLARE (Président), Catherine MORIVAL
<b>Communication :</b>	Zahra SAYAD
<b>Formation :</b>	Jérôme COULLARE (Président), Christophe FOMBELLE
<b>Égalité Pro :</b>	Anne CUDON, (Présidente), Catherine TOURET
<b>Logement :</b>	Nathalie MOUTE
<b>HSCT/RPS :</b>	Pierre REGNIER
<b>BRIDGE :</b>	Loic MARTIN, Annie MARTIN
<b>Handicap :</b>	Ali BEN M BAREK, (Président), Nelly DESJARDINS LESSERT