

SOMMAIRE

CSRH : transfert d'activités pérennes en Orange Roumanie	1
Transfert des activités IT & Services France de GPS vers BuyIn : la direction ferme la porte aux négociations !.....	2
Déménagement des équipes DR2P de la tour Egée sur le site de Bridge.....	2
Projet d'évolution de l'organisation de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels.....	3
Evolution d'organisation du département Security Awareness & Management (SAM) de la DSEC.....	3
Activités Sociales et Culturelles : à vos agendas !.....	4

CSRH : transfert d'activités pérennes en Orange Roumanie

Afin de pallier les nombreux départs en TPS, la politique du CSRH a été de faciliter le recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) le temps d'analyser si la hausse d'activité était structurelle ou ponctuelle : 15 CDD en 2021 contre 31 en décembre 2023. Cependant, le recrutement de CDD a montré certaines limites pour trouver les bons candidats, les former et les tutorer, l'objectif est de 17 CDD à fin 2024.

Le choix d'un test d'externalisation d'activités au sein du Groupe a été fait **pour garantir des critères de sécurité des données** tout en maîtrisant **le français**. Depuis le 1er novembre 2023, 5 ETP d'Orange Roumanie travaillent sur les actes de temps de travail, les régimes de travail et temps partiel, les absences, les rejets injection compte épargne temps (CET) et le télétravail.

A partir de mars et jusqu'à la fin d'année, le test s'étendrait à 10 emplois équivalent temps plein (ETP) pour gérer les actes sans suivi : heures supplémentaires et SIF, demandes d'informations

et les actes avec incidences financières : maladie avec et sans intervention du régime de prévoyance et complémentaire santé.

Analyse de la CFE-CGC

La **politique d'emplois offshoring s'intensifie** par un premier transfert d'actes de gestion RH à **Orange Services en Roumanie** avec des économies de masse. La majorité des CDD formés au droit français ont été remerciés pour permettre des recrutements dans une filiale à l'étranger. La raison invoquée est d'absorber une charge de travail alors que le nombre de salariés en France diminue : 78 300 en 2021, 75 000 en 2022, et 65 000 en 2023. Les élus CFE-CGC ne comprennent pas ce transfert alors que les salariés du CSRH réclament des formations complémentaires pour pouvoir absorber certains pics de surcharge de travail.

Les **élus CFE-CGC veilleront** à ce que **ce transfert reste temporaire** et que la **sauvegarde de l'emploi et des compétences des salariés du CSRH soit maintenue**.

Fiche d'identité du CSRH

Nb d'ETP CDI	Déc 22	Déc 23	Prévision Déc 24
CSRH coeur	250	228	225,6
Médical	26,7	24	21
Restauration		17	17,6
		269	264,2

Nb de CDD	Déc 22	Déc 23	Prévision Déc 24
	15	31	17

Transfert des activités IT & Services France de GPS vers BuyIn : la direction ferme la porte aux négociations !

Les deux commissions mandatées, lors du CSE de janvier, ont étudié les aspects économiques et sécurité, santé et conditions de travail du projet à destination des élus du CSE afin qu'ils puissent rendre un avis. En parallèle, des **entretiens** ont été menés par les **RH Orange et BuyIn** et des séances d'information ont été programmées dans l'objectif d'**éclairer la prise de décision des salariés impactés**. Ces derniers auront jusqu'au 19 avril 2024 pour se positionner.

Les volontaires au transfert intégreront BuyIn au 2 mai, les **acheteurs n'ayant pas fait ce choix seront repositionnés** sur les 6 postes actuellement disponibles au sein des Achats.

L'analyse de la CFE-CGC

A l'issue du CSE de janvier, **les élus de la CFE-CGC ont demandé l'entrée en négociation à la direction**, ce qui lui a été **refusé**. Seule une concertation a été proposée à l'ensemble des organisations syndicales qui s'est **soldée par une décision unilatérale (DU)**.

Malgré les quelques **gestes** exprimés en faveur des salariés concernés (1 mois supplémentaire de SGB portant la prime à 3 mois et des conditions de retour sécurisantes), les élus CFE-CGC estiment qu'ils demeurent **insuffisants**. De plus, au regard des rapports établis par les deux commissions mandatées : économique et santé, sécurité et conditions de travail des Fonctions Corporate, **le constat est affligeant ! Plusieurs sujets n'ont pu être adressés : prévention, rémunération, avantages sociaux, ... par faute de réponse de la direction.**

Au vu des remontées des salariés impactés, des dossiers et rapports communiqués, les **élus CFE-CGC considèrent que le dossier doit encore être étayé** sur les aspects suivants : économique, rémunération, gestion d'équipe (quel manager ?), formalisme de la réponse à exprimer pour le 19/04 (en pleine

période de congé) et la charge de travail. Pour toutes ces raisons, ils ont estimé ne pas être en mesure de rendre un avis éclairé et **ont demandé le report du dossier au CSE** du mois d'avril. Après une longue période d'interruption de séance, **la direction a refusé le report** et par non-positionnement de la part des élus, a considéré qu'un vote négatif avait été exprimé.

Considérant que la direction avait fait preuve d'interprétation, les **élus du CSE Fonctions Corporate ont voté à l'unanimité une nouvelle résolution.**

Les élus du CSE des Fonctions Corporate ne s'associent pas au dossier de transfert des activités IT & Services France de GPS vers BuyIn et demandent :

1. **D'annexer la DU signée** présentée au CSE ce jour aux avenants de contrats des salariés volontaires, et s'assurer de son strict respect (en particulier de la tenue et de la conduite de ces commissions).
2. **Une évaluation de la charge de travail** chez l'organisation cible et chez Orange et ses conséquences sur les conditions de travail (surcharge chez BuyIn et **évaluation de la charge** chez Orange)
3. **Des modalités de transfert de l'activité**
4. **Des plans de formation détaillés** pour les salariés volontaires et non volontaires, sans mobilisation du CPF
5. La **liste actualisée des postes réservés aux salariés non-partants**
6. Une **information complète et transparente** des salariés volontaires relative à leur **rémunération** et des propositions d'**augmentation adaptées** à leur positionnement salarial au sein de BuyIn
7. **Un suivi des demandes de retour** et leur motivation du CSE Fonctions Corporate

Déménagement des équipes DR2P de la tour Egée sur le site de Bridge

Cette information est l'occasion pour la direction de rappeler que les déménagements dans un même immeuble ne nécessitent pas, selon les accords passés, d'information/consultation en CSEE. Cela signifie que **les densifications de site peuvent être faites par la direction sans en informer les Instances Représentatives du Personnel (IRP)**.

8 salariés de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels, actuellement localisés à la Tour Egée à la Défense, vont rejoindre Bridge. Un plan du quartier Nord du 1er étage de Bridge est présenté. Pour rappel 78 salariés du 7ème étage de Bridge sont venus s'installer au 1er étage. Il y a donc eu une **densification de l'étage de la DRHG pour passer à un taux de partage de 0.6.**

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont commencé par présenter les résultats d'entretiens menés auprès des équipes de la DRH. Les

conclusions sont assez **claires** : un **déménagement dans la précipitation, avec un fort déficit d'information** auprès des équipes et des **pratiques irrespectueuses** des salariés. Les espaces de travail sont devenus **bruyants**. Les taux de partage sont **inégaux** selon les équipes ce qui poussent certaines équipes à se séparer. La CFE-CGC rappelle que les conditions de travail doivent respecter les obligations légales et que le **risque** est la **désaffectation de Bridge par les salariés**. En effet, pour les RH c'est une **injonction paradoxale** de dire aux salariés « **venez au bureau pour renforcer le collectif de travail** » et de **ne pas pouvoir s'installer avec leur équipe quand ils viennent au bureau !** Les élus ont donc mandaté la **CSST DRH pour approfondir le sujet avant la consultation au mois d'avril**. La CFE-CGC demande plus spécifiquement que l'espace dédié à la DR2P (avec actuellement un taux de partage de 0.47) s'agrandisse avec plus de positions de travail pour accueillir les salariés de la Tour Egée.

Projet d'évolution de l'organisation de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels

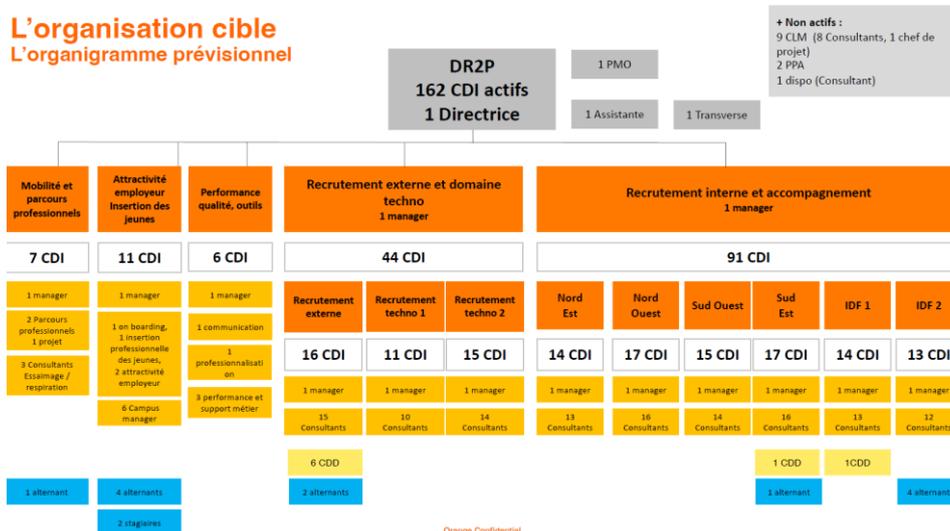
Depuis sa création en juillet 2023, cette direction fait le constat de **pratique d'activités hétérogènes sur le terrain** avec un mode de pilotage et des prestations de services différentes.

Un programme de transformation sur 9 chantiers a été lancé afin de construire un vrai collectif de travail avec une organisation managériale cible en portefeuille clients : 6 en province et 2 en Île-de-France, avec un pilotage national. **80 salariés sur 163 devraient changer de managers** qui porteraient une **responsabilité** à la fois **locale** ainsi qu'une **responsabilité de compte**. La **mise en place opérationnelle de cette transformation** serait prévue pour **juillet 2024**.

L'analyse de la CFE-CGC

La Direction DR2P a présenté de manière plus simple la nouvelle organisation basée sur une évolution des

responsabilités managériales. Les consultants des Orange Avenirs seront pré-affectés selon leur activité actuelle. Après consultation du projet en CSEE, des entretiens individuels seront menés afin d'échanger sur cette proposition, avec leur manager actuel. Si cela est possible un changement pourra être envisagé. **La CFE-CGC a aussi demandé que le niveau d'expertise et la relative neutralité actuelle des consultants soient bien garantis**. Les inquiétudes portent aussi sur le **risque de surcharge des managers** qui pour certains **cumuleront trois responsabilités différentes**. La gestion des campagnes de stages et d'alternance restent un point de vigilance avec trois acteurs que sont les consultants, les CDD et un prestataire externe. **Les élus mandatent la CSSCT DRH pour approfondir le sujet d'ici la consultation du mois d'avril**.



Evolution d'organisation du département Security Awareness & Management (SAM) de la DSEC

En juillet 2023 la DSEC présentait en CSEE un dossier de transformation qui visait à intégrer des activités de maîtrise d'ouvrage et d'expertise de services et solutions de sécurité, en provenance d'Orange France, du Secrétariat Général, de la DRH Groupe et d'Orange Campus Cyber. Pour Orange Campus, l'intégration effective était annoncée pour janvier 2024.

Le 28 mars, le Directeur de la Gouvernance et de la Sensibilisation Sécurité du Groupe a présenté la transformation du département Security Awareness & Management (SAM).

Si les transformations semblent s'enchaîner au fil des semestres, il semble que ce soit dans une **volonté d'adaptation pour plus d'efficacité et de cohérence entre activités proches**. Les objectifs sont affichés pour le département SAM dans la gouvernance de la sécurité : « **faire progresser le Groupe dans la maturité de la sécurité** ».

L'analyse de la CFE-CGC

Compte tenu de l'expression des salariés, la **transformation organisationnelle a du sens** et donne une **cohérence d'ensemble** dans le prolongement de ce qui est mis en place depuis le second semestre 2023. Concernant l'absence de moyens supplémentaires, la mise en place du **nouveau modèle d'entreprise (NME) pousse au maximum les curseurs à la recherche de la taille critique et l'augmentation de la portée managériale**. Cependant les **élus CFE-CGC optent pour la continuité** des mesures techniques et organisationnelles qui visent à **garantir la protection des personnes et des biens**, ainsi que la **continuité des activités d'importance vitale**.



Activités Sociales et Culturelles : à vos agendas !



Chèques vacances : la première session de commande de chèques vacances est ouverte **jusqu'au 30 juin**.

Rappelons que vous avez le choix entre des Chèques Vacances «papier» ou des Chèques Vacances en version dématérialisée «Connect» avec, bien sûr, la possibilité de mixer les deux.

Vacances enfants : le catalogue été est ouvert **depuis le 2 avril et ce, jusqu'au 14 mai inclus** !

Une condition pour profiter des ASC : pensez à faire calculer et valider votre **Quotient familial (QF) 2024**.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ Tania BONTRAIN	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Bénédicte ESQUINANCE-DUSQUESNE Franck LAURENT Emmanuel VATAR Carine VILCOSQUI Ony RANDRIANARIVELO	Commissions CSE : Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELO et Zahra SAYAD Commission Handicap : Ali BEN M BAREK et Annie VALENTIN Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Pierre REGNIER et Zahra SAYAD Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Philippe JOLY