



Sommaire

| | |
|--|---|
| Evolution des rattachements au sein de People & Transformation Groupe..... | 1 |
| Immobilier : projet Le Nouveau Village (LNV) ; orientations DIG..... | 3 |
| Politique sociale, emploi et conditions de travail..... | 2 |
| Activités Sociales & Culturelles..... | 3 |

En préambule, à l'occasion de la présentation des [rapports d'activité des médecins](#), les élus CFE-CGC, au nom des salariés du périmètre, souhaitent remercier l'ensemble des Infirmières, Psychologues et Médecins du travail du périmètre pour leur accompagnement sans faille, au plus près des salariés et avec un grand professionnalisme, durant la crise sanitaire.

La Médecine du travail d'Orange et la Prévention ont fait la preuve de ce que leur contribution est essentielle aux conditions de travail de chacun des salariés du périmètre.

Les élus CFE-CGC demandent que la médecine du travail et la prévention disposent des moyens nécessaires à leurs missions. La crise que nous vivons actuellement montre que si l'engagement extrême des équipes a su compenser l'insuffisance de ces moyens, cette situation n'est en rien soutenable dans la durée.

Evolution des rattachements au sein de People & Transformation Groupe

La Direction People & Transformation est le fruit du rapprochement de la Direction des Ressources Humaines Groupe et de la Direction de la Transformation Groupe.

L'organisation actuelle mérite d'être clarifiée et simplifiée afin de rendre l'ensemble cohérent dans le cadre du rapprochement opéré, et il apparaît nécessaire d'y faire évoluer certains rattachements managériaux et de se recentrer sur les missions essentielles à la réalisation des objectifs du plan Engage 2025.

Proposition d'évolution de certains rattachements managériaux de :

La Direction QVT Groupe :

- Impulser les sujets liés à la QVT grâce à un positionnement clarifié et un recentrage de ses activités pour accompagner le quotidien des salariés, le suivi des situations sensibles et s'assurer que les projets de transformation soient réalisés de façon humaine et responsable ;

Les services aux salariés (CSRH & Expertise RH) :

- Rassembler en une seule direction DIPRS (Direction Itinéraire Professionnels, Reconnaissance et Services), l'essentiel des politiques et leviers relatifs à l'expérience du salarié aux différentes étapes de son parcours et à la reconnaissance financière et non financière associée ;

La transformation Groupe :

- Regrouper les équipes de la Transformation dans une même entité, Direction de la Transformation pour servir son rôle de guide, d'accompagnement et de support aux autres Divisions du Groupe ;

La fluidité

- Adapter le positionnement de la Direction Innovation et Fluidité (DIFM) pour permettre d'adresser l'ensemble des chantiers qui serviront l'objectif de développement et de facilitation de l'accès à la mobilité interne en cohérence avec la stratégie du Groupe ;

Et aussi :

- Adapter le positionnement de la Direction de l'International ;
- Regrouper différents projets transverses pour assurer au niveau adéquat la définition de leurs actions et représentations.

Position de la CFE-CGC

Les élus souhaitent rappeler qu'ils demandent depuis plus de 6 mois la présentation de la stratégie sur le périmètre People & Transformation Groupe, présentation qui est un préalable à la possibilité d'étudier le dossier soumis ce jour d'information/consultation sur le projet d'évolution de rattachements managériaux au sein de ladite Direction.

De plus, les élus se doivent de relayer les alertes formulées par la médecine du travail quant à la fatigue psychologique et morale des salariés, conséquence des conditions sanitaires actuelles accentuées par le climat particulier de pressions sur les fonctions corporate depuis l'annonce d' « Engage 2025 ». Les salariés concernés par cette transformation ont besoin avant tout de retrouver leurs collègues, de temps pour découvrir un nouveau mode de travail lié aux nombreux déménagements en cours (Bridge, Toulouse, Montpellier, New Orange Village...) et de s'y adapter. Il semble urgent d'attendre un contexte social plus favorable.

Enfin, les élus rappellent que le blocage des négociations sur les accords NAO, Inter générationnel et GPEC ne sont pas sans impact sur la stratégie RH de l'entreprise que tous les acteurs attendent avec impatience.

Pour toutes ces raisons, les élus demandent le report du rendu d'avis postérieurement à la résolution de ces points, et la présentation en CSEE FSF de la stratégie de People & Transformation Groupe et de la feuille de route qui en découle.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Bilan social et rapport annuel emploi

Chiffres clés

L'effectif actif :

- 4 549 CDI + CDD actifs (-3,5% v/s 2019) ;
- 4 431 CDI actifs (-3,2% v/s 2019) ;
- 118 CDD actifs (-13,2% v/s 2019) ;
- 307 départs définitifs de CDI sur l'année 2020, dont 272 Retraites ;
- 55,7% : taux de féminisation des CDI ;
- 50,8 ans : âge moyen CDI ;
- Mobilité entrante : 302 (soit 6,82% v/s CDI actifs à fin 2020) ;
- Mobilité sortante : 179 (soit 4,04% v/s CDI actifs à fin 2020) ;
- 40 recrutements externes CDI sur l'année 2020 avec un taux de féminisation de 45%.

La force au travail :

- 836 CDI + CDD en temps partiel (-16,7%v/s 2019) dont 579 présents dans les dispositifs seniors (TPS + TPA) (-18,1%v/s 2019) ;
- Part du temps libéré parmi les 449 salariés en TPS : 83% ;
- ETPM interne : 4 054 (-1,2%v/s 2019) ;
- Intérim 12 ETP (-31% v/s 2019) ;
- Sous-Traitance : 378 ETP (-34% v/s 2019) ;
- 9% : part de l'externe au sein du total de la force au travail.

L'insertion :

- 293 alternants à fin 2019 (+7% vs 12 2018) ; 242 nouveaux contrats d'alternant conclus depuis le début de l'année ;
- 4 jeunes issus de l'insertion recrutés en CDI sur l'année 2019 (les contrats d'Apprentissage ou de Professionnalisation, peuvent avoir été suivis ou non, d'une période en CDD) ;
- 21 stagiaires à fin 2019 (-13% vs 12 2018) ; 175 conventions de stage signées depuis le début de l'année ;
- taux d'insertion professionnelle : 6,51%.

Rémunération mensuelle moyenne brute (hors cadres dirigeants) calculée sur une base temps complet :

traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale

| Niveaux | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| B | | | | | | | | 2 042 | 2 042 |
| C | 2 788 | 2 753 | 2 775 | 2 808 | 2 804 | 2 806 | 2 759 | 2 811 | 2 780 |
| D | 3 142 | 3 159 | 3 146 | 3 147 | 3 204 | 3 161 | 3 110 | 3 127 | 3 114 |
| Dbis | 3 883 | 3 990 | 3 921 | 3 907 | 4 011 | 3 942 | 3 925 | 3 983 | 3 943 |
| E | 4 788 | 5 045 | 4 912 | 4 898 | 5 109 | 4 999 | 4 913 | 5 088 | 4 995 |
| F | 7 379 | 7 683 | 7 548 | 7 444 | 7 741 | 7 609 | 7 467 | 7 715 | 7 604 |
| G | 12 459 | 12 861 | 12 745 | 12 601 | 12 913 | 12 824 | 12 575 | 12 966 | 12 848 |
| Ensemble | 4 801 | 6 024 | 5 340 | 4 985 | 6 250 | 5 549 | 5 076 | 6 290 | 5 616 |

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC prennent acte du Bilan social et du rapport annuel emploi 2020 sur le périmètre FS&F et en particulier des indicateurs portant sur la rémunération et les promotions.

Ils regrettent que les salariés FS&F pour la très grande majorité en télétravail « forcé » depuis plus d'un an maintenant n'aient eu aucune reconnaissance de l'investissement exceptionnel dont ils ont fait preuve pour :

- assurer la conversion d'une grande majorité de leurs activités en activités en distanciel,
- maintenir les missions régaliennes, les activités de supports, les opérations à un très bon niveau pour l'ensemble du Groupe.

A l'heure où débutent les négociations NAO, les élus CFE-CGC demandent la prise en compte de cette correction en faveur de la rémunération pour le périmètre FS&F.

Immobilier : projet Le Nouveau Village (LNV) ; orientations DIG

« Après une phase de réflexion engagée dès 2017 sur la redistribution et le réaménagement des espaces de travail des équipes présentés sur le site d'Orange Village et la réalisation de premiers réaménagements, ce projet propose d'engager une nouvelle étape de réaménagement de l'occupation des bâtiments d'OV en 6 séquences qui se déploieraient de 2021 à 2023.

L'objectif est de fournir à terme aux 4 469 occupants actuels (présents au 1er février 2021 sur le site d'Orange Village) un environnement qui offrirait entre 1,5 à 2 positions de travail ergonomiques pour chaque salarié (individuelles et collaboratives, formelles et informelles), selon les bâtiments et les espaces. »

Pour le périmètre FSF, le projet concernerait 248 personnes (224 internes + 24 externes).



Ce projet s'inscrit dans les orientations immobilières du groupe (cf. présentation CSEC du 21 avril 2021), dans un contexte de transformation du monde accélérée par la crise sanitaire, et en particulier du monde du travail. »

Position de la CFE-CGC

La CFE-CGC demande la SUSPENSION de cette procédure de consultation afin de laisser le temps nécessaire pour que :

- La Direction complète son dossier d'information et respecte les obligations à sa charge en application de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers du 10 avril 2013.
- La négociation sur le projet « Travailler autrement », actuellement en cours sous la direction du DRH Groupe, soit conduite à son terme, afin que le fruit de ces négociations vienne éclairer ce projet immobilier.
- La reprise des conditions de travail hors crise sanitaire puisse s'opérer avant le démarrage des travaux, afin que les salariés aient le temps de se retrouver sur site, de s'exprimer sur leurs attentes et leurs besoins, et qu'une actualisation du diagnostic de ces attentes et besoins soit réalisée à la lumière de ce qui a été vécu depuis plus d'un an et des impacts sur l'avenir.

Il faut laisser aux salariés le temps de souffler, alors que les équipes concernées vont également faire l'objet de réorganisations et évolutions de leur travail et des équipes dans les 12 prochains mois, et qu'il ne faut pas les cumuler en plus avec ces perspectives de déménagement. Ce calendrier imposé par Orange n'est pas lucide, et en tout état de cause, la présente procédure de consultation ne respectant pas l'accord de méthodologie, il convient de l'ajourner et de rectifier.

Suspension refusée, le processus se poursuit et la CSSCT transverse est mandatée.

Réflexions pour un projet d'évolution des modes de fonctionnement et de l'organisation de la DIG

La Direction de l'immobilier Groupe comprend 387 salariés (37% femmes et 62 % hommes) et 24 alternants.

Elle est chargée d'établir, en concertation avec les divisions occupantes et en réponse à leurs besoins, la stratégie immobilière de l'entreprise en relation avec 4 domaines stratégiques principaux :

- la stratégie de transformation du Groupe, au travers des implantations géographiques des salariés, de l'évolution des environnements de travail, et des évolutions des réseaux abrités dans nos immeubles,
- la stratégie patrimoniale du Groupe, au travers de la définition d'une politique de maintenance et de valorisation des immeubles,
- la stratégie RSE du Groupe, par le choix des immeubles et de leur conception,
- le tout au meilleur coût rapporté à l'usage que le Groupe a de cet Immobilier, et en valorisant les actifs immobiliers n'ayant plus d'usage, dégagant ainsi d'autres capacités d'investissement pour le Groupe

Le domaine immobilier évolue et il est nécessaire d'accompagner l'évolution du parc et des environnements de travail et pouvoir faire face aux évolutions de demain et en particulier :

- les évolutions des modes de travail
- la transformation de nos réseaux
- les opérations de maintenance impératives d'un parc immobilier d'une cinquantaine d'années

Réflexion structurée autour de chantiers thématiques :

1/ Chantier « **Prospectives et évolution du métier Responsable de Portefeuille d'Actifs (RPA)** » : définition et mise en oeuvre des Schémas Directeur Immobilier Territoriaux.

2/ Chantier « **Projets Immobiliers et évolution du métier de Responsable de Projet Immobilier (RPI)** » : enjeux d'évolution des projets immobiliers et de leur typologie qui nécessiterait d'évaluer la répartition des responsabilités telle qu'elle existe aujourd'hui et d'étudier l'opportunité d'étendre le volume des petites opérations à l'externalisation.

3/ Chantier «pôle-technique» : enjeux de mise en oeuvre des politiques réglementaires sur des expertises spécifique comme par exemple l'énergie, la sécurité des bâtiments, réglementation...

4/ Chantier «achat-commande » : étudier les évolutions possibles pour optimiser le fonctionnement existant entre les activités centralisées et celles réparties en territoire.

5/ Chantier « gestion des données et référentiels » : renforcer la politique et le pilotage d'archives et référentiels-base documentaires des immeubles.

6/ Chantier « performance » : analyse de la performance de la DIG et de la façon dont elle est objectivée et pilotée.

7/ Chantier « autres fonctions transverses » : évolutions possibles de la fonction « Communication », de la fonction « école de l'immobilier » de la fonction «Innovation », de la fonction « Lab 114 » pour accompagner de manière optimale la DIG de demain dans une optique de communauté immobilière

Position de la CFE-CGC

Plusieurs grands thèmes ressortent de ce dossier qui d'ores et déjà génère un climat anxieux auprès de nos collègues :

- Un démantèlement annoncé de la DIG actuelle au profit des périmètres locaux, des métiers opérationnels dans un but de transférer les responsabilités au plus près du terrain, des opérationnels.
- Une volonté d'affecter des ressources fonctionnelles vers des métiers opérationnels tout ceci en vue d'un rééquilibrage des ressources notamment du fait des nombreux départs à venir et des besoins opérationnels à couvrir !
- Une DIG devenue exclusivement prestataire de services auprès des autres directions/entités (Orange France, OBS ...).

La CFE-CGC souhaite que les réflexions de la Direction soient mûrement étudiées et les impacts, notamment humains, suffisamment pesés avant que ce dossier ne soit présenté en information-consultation dans un futur proche à notre instance. La CFE-CGC est d'ailleurs prête à contribuer à cette étude préalable.

Activités Sociales & Culturelles

CESU : vous avez jusqu'au mercredi 30 juin 2021 pour effectuer vos commandes de CESU pour le 1er semestre 2021. Compte tenu de la situation actuelle, seuls les règlements par carte bancaire sont acceptés temporairement.

Chèques Vacances (CV) : vous partez en retraite en 2021, pensez à utiliser le montant auquel vous pouvez prétendre ! N'attendez pas pour commander vos chèques vacances (valables 2 ans), l'activité touristique va reprendre et l'été arrive !

Aide à la rentrée scolaire : destinée aux **enfants de 0 à 14 ans inclus**. Cette prestation, d'un montant de 20 à 70 € selon l'âge de l'enfant, sera proposée sous forme d'un e-credit via l'Espace Billetterie du CSEE Fonctions Support et Finance à partir de juillet 2021.

A ce sujet, les Elus CGE-CGC rappellent qu'ils sont tout à fait favorables à une aide rentrée scolaire pour les enfants de 0 à 14 ans inclus. D'ailleurs, ils ont proposé en commission ASC d'augmenter le montant de chaque tranche d'âge de 20 € par rapport à la proposition faite ce jour, soit 40€ pour les 0-2 ans, 60€ pour les 3-10 ans et 90€ pour les 11-14 ans. En effet, compte tenu du contexte très particulier de cette crise sanitaire, les enfants ont été privés de séjours de vacances à Noël mais aussi en février et à Pâques. C'est donc pour cette raison, que les Elus CFE-CGC souhaitent qu'un effort particulier soit réalisé dans le domaine de l'enfance pour la rentrée scolaire 2021.

Prestations Mutualisées (gérées par le CSEC) : les prestations PAS Enfance, PAS Handicap, Vacances Enfants, Bons plans... sont en ligne : pensez à les utiliser, **notre CSEE FSF rétrocède désormais 20,25 % de sa subvention ASC !**

- **Vacances enfants** : le catalogue Eté est ouvert depuis le 23 mars et sera en ligne jusqu'au 10 août inclus. Ce catalogue est ouvert pour des séjours en France mais aussi à l'étranger. Prenez en compte que pour les séjours à l'étranger, ils pourront être annulés en fonction de l'évolution de la pandémie, des décisions des autorités et prestataires.
- **Bons plans** : en ligne pour bénéficier de remises chez certains prestataires (bien-être, sports et loisirs, vacances, culture...).

Tous les dossiers présentés sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – 05 2021
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :

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

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ; Gilles **DALLERAC** ;
Laure **FALEMPIN** ; Frédérique **LIMIDO-MILESI** ;
Loïc **MARTIN** ; Laurence **MAURIN** ;
Thierry **NAMUR** ; Danielle **PROULT** ;

Vos Représentants Syndicaux : Patrick **BOUSCARY** (27 mai), Zahra **SAYAD** (11 et 12 mai)