



### Sommaire

Situation sanitaire.....	1
Organisation / transferts.....	1
Emploi et conditions de travail : temps partiel 2020 et égalité pro.....	2
Immobilier : conception détaillée des aménagements de New Allera 1 .....	3
Activités Sociales & Culturelles.....	4

## Situation sanitaire

Le calendrier gouvernemental du déconfinement progressif et les annonces de la Ministre du travail, indiquant un assouplissement du télétravail à compter du 9 juin, conduisent à proposer un retour progressif sur sites en plusieurs phases.

L'amélioration de la situation sanitaire nous amène à introduire le Plan de Reprise d'Activité avec présence alternée sur site dès le mois de Juillet 2021.

Le dispositif pourra être adapté à tout moment le cas échéant en fonction des consignes des pouvoirs publics au regard de la situation sanitaire constatée et du protocole national en vigueur.

Une attention particulière sera portée aux modalités pratiques de ré-accueil sur site des salariés en télétravail sanitaire (dispositif en cours de définition à partir des mesures prises lors du premier déconfinement).

### Déclaration adoptée par l'ensemble des élus

Depuis le début de la crise liée à la Covid19, Orange a scrupuleusement suivi les recommandations du gouvernement en matière de télétravail qui allaient dans le sens de la protection des salariés.

Les nouvelles mesures annoncées pour le 9 juin 2021 donnent plus de la latitude aux entreprises dans les possibilités de retour sur site des salariés qui étaient en télétravail à 100%.

Les élus du CSEE FSF demandent que ce retour sur site se fasse sur la base du volontariat jusqu'à fin Août, date à laquelle la situation sera réévaluée au regard des évolutions de la situation sanitaires.

► [Questions et réponses](#)

## Organisation / transferts

**En préalable** : lors du CSE du 27 Mai les élus du CSEE FSF ont voté à l'unanimité 2 résolutions sur le point 2 de l'ordre du jour « Information/consultation sur le projet d'évolution de rattachements managériaux au sein de la Direction People & Transformation Groupe ». Nous apprenons aujourd'hui que l'entreprise souhaite maintenir la consultation lors du CSE du mois de juillet. Les élus réaffirment leur demande de report de la consultation au mois de Septembre avec la **présentation de la stratégie du périmètre People & Transformation Groupe et de sa feuille de route qui en découle.**

### Comité de Direction EUROPE :

En ligne avec la stratégie Engage 2025 du Groupe, la division Europe réaffirme sa vision de devenir le meilleur opérateur télécom convergent responsable en Europe.

Aux côtés des pays, afin d'accélérer le plan de transformation de l'Europe et de réaliser son Plan Stratégique, le Siège Europe adapte ses priorités et simplifie son organisation. Cette évolution se traduit par le changement de rattachement managérial de certains collaborateurs, sans impact sur leur activité et sur leur localisation géographique.

- **Création d'une Direction Gouvernance et Grands Projets** afin d'accroître l'efficacité et la simplicité vis-à-vis des pays et des entités Corporate.  
La division Europe a récemment connu des évolutions majeures avec l'émergence de nouveaux modèles

opérationnels tels que TowerCo, FiberCo et des acquisitions récentes pour alimenter son leadership en matière de convergence.

- Mise en place d'une **Direction Commerciale et Digital** La crise récente a profondément changé le comportement de nos consommateurs avec une digitalisation croissante des interactions clients, modifiant en profondeur notre structure commerciale actuelle.

**La Direction Commerciale et Digitale (C&D)** est mise en place pour gérer le canal de distribution physique, les centres d'appels et le canal digital. La direction C&D a pour mission d'accompagner les pays européens dans cette transformation digitale tout en assurant une excellente efficacité opérationnelle et une satisfaction client exceptionnelle.

La direction des Ventes et Distribution Europe ainsi que la direction Digitale Europe lui seront rattachées.

- **Mise en œuvre d'un programme RSE Europe**  
Avec Engage 2025, Orange place la RSE au cœur de sa stratégie et a notamment pris l'engagement de devenir Net Zero Carbon d'ici 2040, soit dix ans avant les objectifs climatiques de l'UE. Parallèlement à cet objectif, le programme Scale-Up vise à réduire les dépenses énergétiques globales du Groupe de 200 M€ d'ici 2023.  
Un Programme RSE dédié est mis en œuvre, avec les priorités clés de l'économie circulaire (appareils de seconde main, réutilisation des équipements de réseau...)

et l'inclusion numérique. Les directeurs/coordonateurs pays et la Direction Ethique & Compliance lui seront rattachés.

- Rattachement de la Direction Marketing et de la Direction Technique au CEO Europe

## Position de la CFE-CGC

### L'employabilité en Europe se fragilise voire se détériore.

485 salariés Orange en Espagne et 80 salariés d'OBSL basés à Londres et Brighton ont fait l'objet d'un plan de licenciement...

Tous les pays Europe n'ayant pas le même poids économique, comment trouver des points d'accords sur des sujets stratégiques et aussi veiller à l'équation de l'emploi ?

Comment être en avance sur l'offre business ou a minima ne pas être en retard sur les sorties des produits tels que le conçoit la e-économie ?

Quel projet industriel européen adaptatif aux modèles économiques des pays et aussi aux dynamismes de leur marché respectifs ?

Pour atteindre nos objectifs de conquête, quelles sont les perspectives en matière de ressources humaines, quelle dynamique de l'emploi ? Comment fédérer le personnel du périmètre Europe ?

Au-delà de ces interrogations, néanmoins, concernant le programme de transformation européen 2021, la CFE-CGC souhaite vivement qu'un véritable projet industriel couplé à une politique de l'emploi positive émane des ambitions affichées.

## Transfert de l'activité comptabilité GLOBECAST France vers CSPCF Orange.SA

### Organisation de la comptabilité Globecast

- L'équipe en charge de l'activité comptabilité de Globecast est composée de 3 salariés CDI, 1 CDD et 1 alternant .
- L'équipe comptabilité tient la comptabilité de 3 entités juridiques Globecast France , Globecast Reportages et Globecast Holding.
- Une migration est en cours sur l'outil OFusion des 3 entités et devrait s'achever au cours de l'été 2021.
- Les équipes de Globecast sont installées au 2<sup>ème</sup> étage de l'immeuble Central Park à Issy Les Moulineaux

**Transfert des contrats de travail** : nouvel employeur, **OrangeSA**, après l'avis du CSE, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**Modalité du transfert** : signature d'un nouveau contrat de travail Orange avec maintien de l'ancienneté, d'une convention tripartite de mobilité et d'un solde de tout compte établi par Globecast.

## Emploi et conditions de travail : temps partiel 2020 et égalité pro

### Temps partiel

#### En synthèse du rapport de la commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle

Le temps partiel à FSF concerne 836 personnes soit 18.9% de l'effectif. Le taux de féminisation est très important, à 71% (le taux de féminisation de FSF est de 55.7%).

Le temps partiel poursuit sa décroissance, par rapport à 2019 la baisse est de 17%, ce qui est supérieur à la baisse constatée entre 2018 et 2019 soit 15%

Cette diminution reflète une moindre propension des salariés à y avoir recours :

- effectif TPS est en baisse de 20%, 449 salariés sont en TPS contre 553 fin 2019. Moins que la baisse de 24.5% constatée entre 2018 et 2019.
- En revanche le temps partiel sur autorisation diminue de 13.2% ce qui est nettement plus que la baisse observée lors de l'exercice précédent (6%).

Concernant la corrélation entre statut et temps partiel, on constate que celui-ci est plus répandu chez les non cadres que chez les cadres, en raison d'une part d'une démographie plus âgée chez les premiers (TPS/TPA) et d'autre part d'une moindre appétence pour le temps partiel sur autorisation chez les seconds.

### Position de la CFE-CGC

Pourquoi le temps partiel baisse-t-il ? La crise sanitaire a-t-elle eu un impact sur les demandes de temps partiel en 2020 ?

Sur le périmètre des FS&F, 18,9% des salariés bénéficient de temps partiels dont 13% pour un dispositif sénior (TPS ou TPA) et même 8,4% en temps libéré.

5,8% des salariés sont en temps partiel choisi, pourcentage en nette baisse comme dans l'ensemble des autres divisions du groupe.

Les élus CFE-CGC s'interrogent sur les raisons de cette baisse en lien avec l'âge moyen des salariés, de la structure du corps social : moins de non-cadres, plus de cadres supérieurs. Ils s'assureront de la prise en compte dans le cadre des négociations intergénérationnelles des conditions financières de départs en retraite des salariés ayant bénéficié de temps partiels : rachats d'année d'études, primes,...

### Egalité pro

#### Conclusions de la commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle

L'examen du rapport égalité fait apparaître que du point de vue du seul taux de féminisation, le périmètre FSF reste l'un des plus féminisés d'Orange. En 2020, ce taux s'est maintenu, le jeu des mobilités internes vers les métiers globalement plus féminisés de FSF ayant permis ce maintien.

La commission relève la persistance d'un certain nombre d'inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes :

- un « plafond de verre » de verre qui se situe à différents niveaux : proportion parfois insuffisante de femmes bénéficiant d'une promotion (passage vers le niveau cadre sup (E) où le taux de promotion est deux fois inférieur à ce qui devrait résulter de la féminisation de l'effectif) ;
- persistance d'une durée plus longue pour obtenir une promotion pour les femmes, ou le nombre plus important de femmes n'ayant pas bénéficié de promotion depuis 10ans ;
- présence des femmes dans les CODIR (38%) qui ne reflète pas leur présence dans l'effectif (la proportion des femmes dans les réseaux de leaders ou chez les cadres exécutifs est encore moindre) ;
- prédominance des hommes dans les plus hautes rémunérations.

De plus, un taux de féminisation global peut cacher une réalité plus contrastée : selon les domaines professionnels et les métiers, le taux de féminisation variant considérablement :

- Ainsi chez FSF, les domaines accompagnement et surtout innovation technologie reste largement masculinisés ;
- de même la part des femmes chez les cadres F et G reste loin de la parité.

La commission exprime le souhait de disposer de données plus détaillées, rapportées à une maille plus fine que les domaines métiers.

On constate également que l'égalité salariale n'est pas encore parfaitement obtenue, les rémunérations des femmes restent en dessous des rémunérations masculines, notamment chez les cadres supérieurs, ce qu'un âge moyen légèrement plus faible peine à justifier. Encore s'agit-il d'une comparaison sur la base d'un équivalent temps plein, les rémunérations réelles des femmes étant compte tenu des temps partiels nettement inférieures.

Comme l'an dernier, la commission estime que la situation comparée des hommes et des femmes à FSF reste encore perfectible. Il convient de s'interroger sur le modèle managérial d'Orange qui ne promet peut-être pas assez de diversité dans la détection et la reconnaissance des talents, sans doute en y incorporant un certain nombre de stéréotypes.

Cependant, une prévention ou une correction des discriminations en entreprise ne peut tout faire et un certain nombre de représentations et de comportements découlent de variables sociétales plus larges. On les retrouve par exemple

dans la féminisation des congés pour motifs familiaux ou parentaux, la prise de congés de paternité inférieure au potentiel, la très grande féminisation des temps partiel. Et bien entendu dans la toujours trop faible proportion de femmes issus des cursus scientifiques et techniques, ce qui compte tenu de l'évolution des métiers d'Orange est problématique.

Aussi, un soin particulier doit être apporté pour que la digitalisation des métiers et des processus en œuvre y compris chez FSF ne constitue pas une difficulté supplémentaire et qu'un soin particulier soit apporté à la mise en œuvre des actions de reconversions, parcours de professionnalisation, recrutements internes et externes pour ne pas dégrader et si possible améliorer la répartition femmes-hommes dans les métiers.

### Position de la CFE-CGC

Sur le périmètre FS&F, les élus CFE-CGC constatent qu'à niveau de responsabilité comparable, l'écart de rémunérations est très faible entre hommes et femmes de l'ordre de 3% maximum.

Cependant, il n'en demeure pas moins que la rémunération moyenne d'une femme est de 18,7% inférieure à la rémunération moyenne d'un homme : c'est la structure de l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes qui fait la différence. Les hommes étant davantage représentés dans les catégories d'emploi : E,F,G . Les élus CFE CGC appellent de leur vœux des actions en faveur de la promotion des femmes, de leurs accessions à des niveaux de fonction F, G ,de leurs présence en CODIR présence si nécessaire à l'équilibre des collectifs de travail ! et casser les « fameux plafonds de verre ».

## Immobilier : conception détaillée des aménagements de New Allera 1

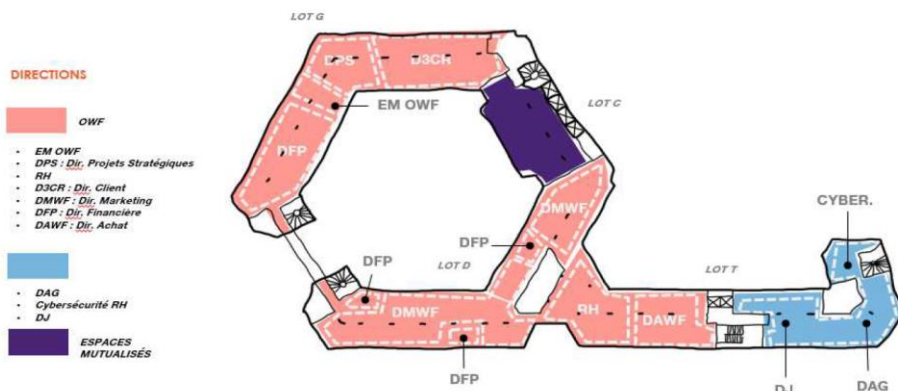
Au 1er mars 2021, 33 salariés FS&F sont concernés par ce déménagement :

- 18 juristes qui travaillent en relation étroite avec les équipes de WIN,
- 13 salariés de la Direction des Assurances Groupe
- et 2 salariés de la Direction de la Stratégie et Cybersécurité.

La Direction Immobilière Groupe (DIG) et Direction Immobilière Territoriale (DIT), soit 195 personnes, ne sont pas concernées par ce projet étant donné qu'ils resteront au 3ème étage du bâtiment Allera 1.

**Le macro zoning a été fait en regroupant les entités de NEW ALLERAY :**

- au RC Orange Concessions, avec une sécurisation des locaux vis-à-vis du reste du site, et dans les locaux actuels des IRP.
- au 1er et au 2ème étages International Carriers
- au 3ème étage la DIG inchangée
- **au 4ème étage, seront regroupées les équipes Fonction Support : la Direction Juridique actuellement à Bonne Nouvelle et Provence, la Direction des Assurances de Johnny Merlot, actuellement au 2ème étage et les salariés de Cybersécurité (DSEC) actuellement au rez-de-chaussée.**



- au 4ème, 5ème et 6ème étage OWF, au 6ème étage l'Etat-major de WIN, et WLOB, une entité de 40 personnes actuellement à Garden.
- au 7ème étage, un espace lounge avec une partie prévue pour déjeuner le midi et d'espaces café en dehors des heures de déjeuner côté G et des espaces projet esprit start up avec des réservations à la journée, la semaine, voire un peu plus...

## Position de la CFE-CGC

Pour ce projet New Alleray, les élus CFE-CGC notent l'investissement mis dans ce projet mais ils regrettent le déficit de positions de travail pour les 18 juristes tendant à les contraindre au télétravail, ainsi que le fait que les 3 salariés de la Cybersécurité n'aient pas été intégrés au projet de la DSEC d'Alleray 3.

Les élus CFE-CGC seront vigilants pendant cette période de juillet 2021 à l'emménagement prévu au 3<sup>ème</sup> trimestre 2022, où nos collègues de Fonction Support & Finance devront travailler au 3<sup>ème</sup> et au 7<sup>ème</sup> étages alors que l'ensemble des autres niveaux du site sera en travaux.

### Vote des élus

- Contre : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD.

En parallèle, et concernant un énième déménagement, dans le cadre du projet de **déménagements de la Direction Formation à Montrouge**, les élus unanimes dénoncent l'attitude de l'entreprise qui refuse d'ouvrir des négociations locales sur les mesures d'accompagnement des salariés de la Direction Formation impactés.

Pour rappel, ce projet s'inscrit plus globalement sur le regroupement de l'ensemble des salariés de FSF Siège sur le site de Bridge à Issy les Moulineaux et aux fermetures programmées des sites ODS et Jobbé Duval.

Lors de la négociation de l'accord sur les mesures d'accompagnement des salariés Bridge, les élus avaient à plusieurs reprises demandé que ce projet soit intégré. Cela a fait l'objet d'un refus de l'entreprise.

Dès lors, les élus ont demandé l'ouverture officielle d'une négociation. Par ailleurs, en réponse à la même demande en CSE FSF, la Direction avait admis cette possibilité. Mais au final, c'est par une Décision Unilatérale que l'entreprise nous répond.

Nous rappelons à l'entreprise que le dialogue social est essentiel tant au plan local que national. Pour ces raisons, nous insistons et réitérons notre demande d'ouverture de négociations, à l'instar de ce qui se fait pour les autres projets immobiliers.

## Activités Sociales & Culturelles

**CESU : vous avez jusqu'au mercredi 30 juin 2021** pour effectuer vos commandes de CESU pour le 1<sup>er</sup> 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 – 06 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** ;

**Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY**