



Sommaire

| | |
|---|---|
| Situation sanitaire..... | 1 |
| Projet DRH People & Transformation..... | 1 |
| Activités Sociales & Culturelles..... | 4 |

Situation sanitaire

Les élus du CSE FS&F ont proposé que l'ensemble des salariés soient accompagnés au mieux pour leur retour sur site à titre de ré accueil, sachant que ces retours/réaménagements s'accompagnent souvent de nouvelles méthodes de travail. Pour ce faire, ils demandent que :

- chaque salarié soit contacté afin d'anticiper d'éventuelles difficultés qu'il pourrait rencontrer de nature logistique (par exemple, transport de matériel) ou autres.
- soit rappelé à tous les salariés qu'en cas d'appréhension et/ou de non compatibilité avec la reprise sur site, ils peuvent contacter la médecine du travail.

Bilans HSCT

Les élus CFE-CGC pointent 2 sujets de préoccupation marquants, notés dans le bilan :

- la multiplication de projets immobiliers privilégiant une forte concentration d'effectifs, de grands campus éloignés des transports en commun et des lieux d'habitation des salariés, un environnement d'open space de grande taille

et le développement du flex desk avec parfois des positions de travail aux surfaces très limitées,

- des réorganisations internes multiples, avec souvent une logique incompréhensible et une forme de violence ressentie par les personnels.

Ces deux thématiques ont des conséquences énormes sur les salariés en termes de dégradation des conditions de travail et de santé au travail. D'autant plus qu'ils se sont déroulés et se déroulent à un rythme soutenu et en période de pandémie, deux facteurs déstabilisants.

Les élus CFE-CGC Orange constatent la grande mobilisation des équipes de Prévention sur l'adaptation des conditions de travail des salariés en situation de pandémie et la bonne gestion de la crise sanitaire pour le bénéfice notamment des salariés les plus fragiles. Ils regrettent cependant que les actions de prévention « santé publique » et anticipation des projets de transformation aient été reléguées au second plan.

► [Notre intervention](#)

Projet DRH People & Transformation

Évolution des rattachements au sein de la direction People & Transformation Groupe

Orange doit relever trois défis :

- un défi économique pour faire face à l'évolution de notre modèle économique et des comportements de nos clients, tout en continuant d'investir massivement dans les réseaux de demain et le développement des activités de croissance ;
- un défi des compétences afin de préparer l'avenir à travers le renouvellement des compétences ;
- un défi organisationnel et culturel pour simplifier les modes de fonctionnements collectifs et renforcer l'expérience de nos salariés.

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

Dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons et étant donné les enjeux définis par Engage 2025, les processus de transformation responsable doivent être au plus proche de l'humain car ce sont les femmes et les hommes qui composent l'entreprise qui les réaliseront.

Pour répondre à nos différents enjeux, il apparaît nécessaire de faire évoluer certains rattachements managériaux au sein de la Direction People et Transformation et de se recentrer sur les missions essentielles à la réalisation des objectifs du plan Engage 2025

Pour servir nos enjeux, l'organisation actuelle mérite donc d'être clarifiée et simplifiée afin de rendre l'ensemble cohérent dans le cadre du rapprochement opéré.

Évolution de certains rattachements managériaux qui vont concerner :

- La Direction QVT Groupe
- Les services aux salariés (CSRH & Expertise RH)
- La transformation Groupe
- La fluidité

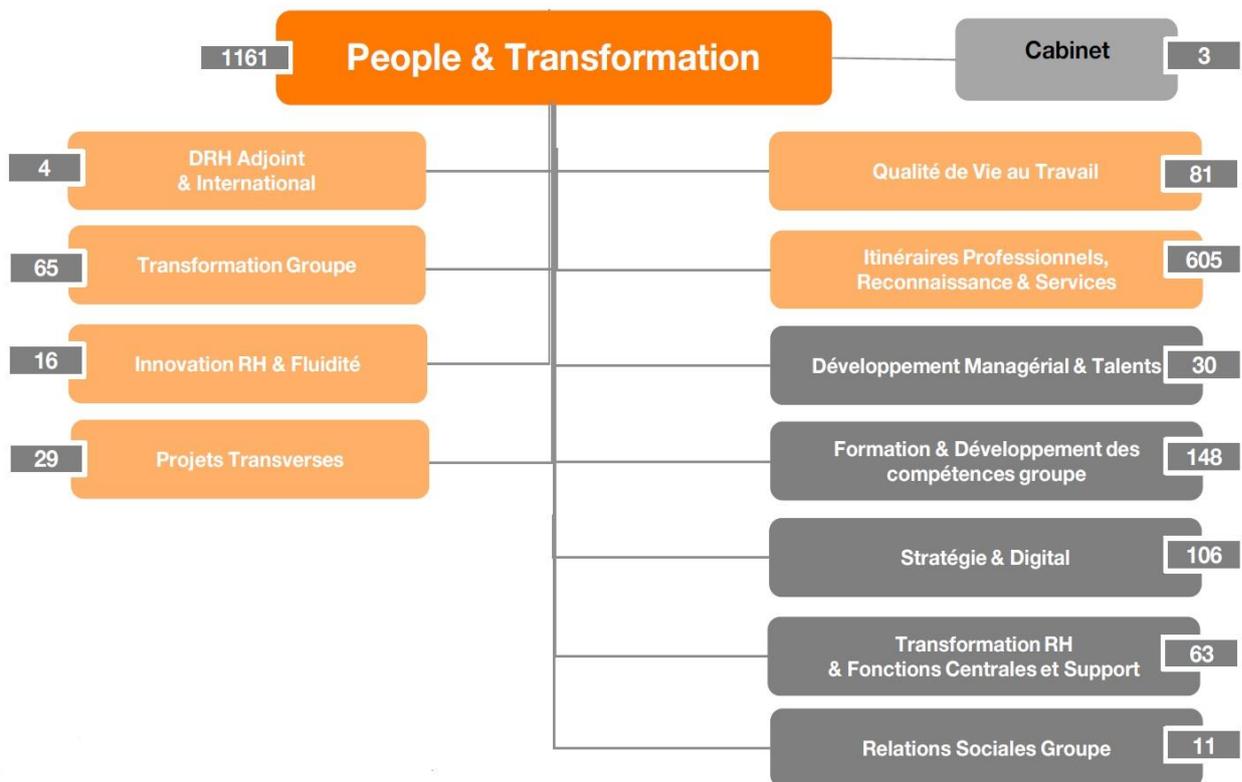
Les bénéfices attendus de cette évolution des rattachements managériaux vise donc à rendre plus lisible la prise en charge des différentes activités de la Direction People et Transformation du Groupe tant dans la définition des politiques que du support aux divisions dans l'objectif d'assurer un accompagnement humain adapté des salarié(e)s du groupe ; grâce à :

- Une impulsion forte des 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 ;
- 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 ;
- Un regroupement des équipes de la Transformation dans une même entité, la Direction de la Transformation pour

servir son rôle de guide, d'accompagnement et de support aux autres Divisions du Groupe ;

- 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 ;
- 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.

Organigramme global P&T - cible



People & Transformation – feuille de route 2021

Outre l'accompagnement de la crise sanitaire, la feuille de route de la Direction People & Transformation se concentre sur 4 axes stratégiques structurants.

L'organisation du travail de demain

- intégrer les nouveaux enjeux du travail et consolider l'expression de l'ambition du Groupe dans le domaine de la QVT ;
- veiller à ce que les modes de gouvernance, de fonctionnement et les dispositifs QVT soient en cohérence avec les nouveaux paradigmes et permettent aux acteurs de la QVT, en ligne directe face à ces nouveaux enjeux d'apporter une réponse adaptée.

Réponse au défi des compétences

- faire connaître et délivrer la nouvelle offre de formation du Groupe auprès de toutes les Divisions ;

- mettre en visibilité des salariés l'offre de formation adaptée à leur contexte et les possibilités offertes par le Groupe via Orange Learning en lien avec les Responsables Apprentissage et Développement des Divisions ;
- déployer et compléter les parcours pour répondre aux besoins de perfectionnement et de reconversion des Divisions en lien avec le programme Fluidité & Mobilité, la Direction des Itinéraires Professionnels et la Direction RH International ;
- élaborer un parcours de développement spécifique pour préparer les nouveaux Talents à exercer des responsabilités futures avec la Direction du Talent Management ;
- préparer et adapter le déploiement du meilleur mixte Formation à distance et présentiel
- professionnaliser la pédagogie digitale et distancielle pour les équipes de formations dans le groupe ;
- transformer le fonctionnement et l'accompagnement de la filière RH et école RH ;

- maintenir et transmettre les expertises RH clés en lien avec la Direction de l'Expertise RH.

Poursuite des efforts sur l'attractivité employeur et l'expérience salarié.

Sur le volet attractivité, l'effort doit se poursuivre pour répondre aux enjeux de recrutement sur les nouveaux métiers techniques (IA, Data, Cyber sécurité, ...).

Sur le volet de l'expérience salarié interne, ambition de fournir les clefs à chacun pour piloter au mieux son parcours professionnel, en fonction de ses aspirations, de ses compétences et des besoins de l'entreprise.

L'ensemble de ces sujets seront portés en collaboration entre le programme Fluidité & Mobilité interne et la Direction Itinéraire Professionnels, Reconnaissance & Services. Ils porteront des actions concrètes dans les prochains mois pour réaliser cette ambition, l'objectif étant de faciliter l'accès à la mobilité à l'initiative des salariés en proposant des parcours simplifiés, un accès plus large et plus facile aux offres d'emploi sur tout le territoire et accompagner ces mouvements grâce à des offres de formation ou de reconversions adaptées en lien avec la Direction de la Formation.

Les travaux déjà engagés se poursuivront sur :

- La mise en visibilité des parcours professionnels Groupe et France notamment en finalisant les passerelles métiers ;
- Le déploiement de parcours en soutien des besoins prioritaires des Divisions ;
- L'accompagnement des salariés dans leur projet professionnel ;
- Le recrutement des expertises clés nécessaires à l'entreprise de demain.

La mobilité interne s'entend également avec les pays : poursuite des chantiers engagés sur la clarification de la politique mobilité internationale en lien avec la direction des ressources humaines International.

Evolution continue des modes de fonctionnement des fonctions centrales du Groupe, dont celui de la direction.

Alléger et prioriser les tâches, processus et activités, simplifier les gouvernances et favoriser la prise d'initiative, une attente forte des salariés.

Nécessité également de clarifier les interactions entre les acteurs du central et ceux en local, et de rechercher un meilleur équilibre entre les fonctions centrales et support d'une part, et les fonctions opérationnelles et de production d'autre part pour être collectivement plus agiles.

L'évolution des modes de fonctionnement passe également par :

- La construction par les équipes de la Direction de la formation groupe d'un plan de formation pour accompagner la transformation des fonctions centrales ;
- La poursuite par les équipes de la Direction Stratégie et Digital de la transformation du SIRH entamée il y a deux ans, à travers trois axes ;
 - Simplifier le parc applicatif, en finalisant l'outil intégré MyJob ;
 - Fiabiliser la data RH tout en améliorant l'efficacité du dispositif actuel ;
 - Lancer les études sur le devenir du SI paye France ;

- L'accélération du changement des postures des managers par les équipes du Talent Management et la redynamisation de nos réseaux de management ;
- L'amélioration continue de l'expérience salarié au quotidien quelle que soit l'étape de son parcours professionnel par les équipes de la Direction des Services aux Salariés.

Qualité de Vie au Travail en France

La Direction Qualité de Vie au Travail (QVT) a pour mission de définir et impulser pour le Groupe en France la politique de Qualité de Vie au Travail, définie au sein d'Orange autour de 5 leviers : la santé au travail et la prévention des risques, le management, l'environnement de travail, l'analyse du travail et le mieux être individuel.

Elle visera à faciliter l'appropriation de la politique QVT et son déploiement opérationnel par les Divisions, elle assurera le suivi de sa mise en œuvre et proposera des décisions d'ajustement en cohérence avec le plan stratégique.

La Direction QVT sera structurée autour d'activités métiers et d'activités transverses regroupées dans des entités

Les Directions – activités métiers

Environnement du travail : s'assure que les environnements de travail proposés à nos salariés leur permettent de disposer de bonnes conditions de travail.

Santé au Travail : pilotée par le médecin coordonnateur, elle assure l'animation nationale des acteurs du Service Santé au Travail (médecins, infirmiers, assistants) et développe leur expertise.

Prévention : définit la politique du domaine Prévention et impulse sa mise en œuvre opérationnelle au sein des Divisions.

Service Social du Travail : contribue à la prise en considération des aspects humains par l'entreprise, dans le respect des principes éthiques et déontologiques de la profession d'assistant social dont les missions portent sur l'accompagnement social individuel des salariés, l'accompagnement social collectif des unités/ entités de travail et le conseil social.

Direction des Situations Individuelles complexes : est en charge des activités relatives aux situations individuelles complexes, en responsabilité directe ou en animation fonctionnelle. La mission Handicap est rattachée à cette Direction.

Les Directions – activités transverses

Relations Sociales DQVT : porte le dialogue social et son développement dans le domaine de la QVT. Point d'entrée de la Direction des Relations Sociales Groupe sur la QVT sur les dossiers de Prévention, santé, sécurité, conditions de travail, elle coordonne les dossiers relevant de ces thématiques dans le cadre des informations/consultations en CSEC.

Animation filière QVT et pilotage : aide à la définition de la politique QVT et à sa mise en œuvre notamment par le suivi de roadmap annuelles, tableau de bord et REX.

Ecoute salarié : assure le déploiement des dispositifs d'écoute afin de mesurer la perception de leur expérience par les salariés, leur niveau d'engagement et leur compréhension de la vision stratégique.

Services et Communication QVT : identifie les besoins des salariés en matière de QVT (benchmarks, sondages, POC), développe et valorise l'offre de services QVT tout en visant l'amélioration de l'expérience salarié sur des parcours clés. Elle communique sur les services QVT et en facilite l'usage par des actions de portée nationale. Elle vise à la capitalisation des initiatives QVT des Divisions.

Télétravail et Nomadisme : définit la politique de télétravail en France. Elle accompagne au niveau du Groupe l'acculturation et le développement de la pratique du travail à distance et du nomadisme.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent le bien fondé du projet d'évolution des équipes Qualité Vie au Travail.

Le rattachement en direct au Directeur People et Transformation de tous les acteurs concernés par la qualité de travail des salariés, Médecine du travail, Environnement du travail, Prévention, Direction des situations individuelles complexes et Service Social, est garant de l'autonomie des équipes.

Cependant, ils émettent des réserves sur le projet d'évolution des rattachements des équipes Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services, Direction Transformation Groupe, et Direction Innovation RH et fluidité.

Ils demandent une clarification des modes de fonctionnement (y compris avec les directions de People et Transformation annoncées comme non impactées), la définition claire des périmètres d'actions et de décisions de ces 3 Directions.

De plus, les élus CFE-CGC proposent également que la recherche d'adhésion à cette feuille de route de la Direction People aux bornes d'Orange SA soit priorisée de la part de l'ensemble des Divisions et filiales du groupe.

Les élus de la CFE-CGC demandent que soit réalisé un suivi régulier de la mise en œuvre de cette nouvelle organisation de People et Transformation en CSSCT pendant au moins un an, avec une première réunion au plus tard 3 mois après lancement de cette nouvelle organisation.

- Les élus CFE-CGC ont été les seuls à rendre un avis. Compte-tenu des réserves exprimées, ils se sont abstenus.

► [Notre intervention](#)

Activités Sociales & Culturelles

Suite à la présentation des comptes 2020 et du compte rendu de la dernière commission ASC, les élus du CSEE FSF demandent que, lors de sa réunion de septembre, ladite commission étudie et propose des **compléments de prestations** pour les Ouvrants Droit et Ayant droit afin d'utiliser a minima l'intégralité de l'excédent de gestion ASC 2020.

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, est proposée sous forme d'un e-credit via l'Espace Billetterie du CSEE Fonctions Support et Finance depuis le 5 juillet 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 – 07 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