



Sommaire

Résolution inter OS Division Fonctions support Finance	1
Immobilier : PSDI, Bridge, bâtiment Central Park	2
Politique emploi et condition de travail : handicap, et bilan alternance.....	3
CSPCF : mutualisation des activités comptabilité filiales et Orange SA.....	4
Activités Sociales et Culturelles / Restauration	5
Vos représentants :	6

Résolution inter OS Division Fonctions support Finance

Les élus du CSEE FSF enjoignent la Direction de la Division Fonctions Support Finance à tout mettre en œuvre pour que les salariés puissent travailler dans de bonnes conditions et en toute sécurité et ce dans tous ses établissements.

Aussi, à l'heure où les mesures gouvernementales imposent le port du masque obligatoire au sein de l'entreprise depuis le 1er Septembre, nous [lui] demandons que des mesures exceptionnelles soient mises en place.

Nous savons que l'obligation du port du masque sur une journée est difficilement supportable pour la plupart des salariés, mais nous savons également que la direction essaye de conjuguer télétravail et travail en collectif, avec une forte incitation au retour sur site. Il y a certes des enjeux économiques, mais la santé des salariés est prioritaire. Le télétravail restreint est inadapté pour garantir la santé des salariés dans le contexte sanitaire actuel qui se dégrade de jour en jour avec plus de 50 départements passés en zone rouge désormais.

Dans ce contexte de circulation de la COVID-19, les élus du CSEE FSF demandent à la Direction et ce jusqu'à la fin de la crise sanitaire :

- L'extension du télétravail occasionnel au-delà de 2 jours hebdomadaires jusqu'à 5 jours pour les salariés qui le souhaitent et le peuvent avec le cumul possible des 2 modes de télétravail régulier et télétravail occasionnel élargi.
- De donner la consigne aux managers de répondre favorablement aux demandes de télétravail 5j/5 à des salariés qui craignent pour leur santé ou celle de leurs proches qu'ils bénéficient ou pas d'un télétravail régulier en temps normal.

Ces mesures permettraient :

- D'alléger les effectifs sur sites et ainsi permettre une meilleure distanciation.
- De diminuer les « cas contact », les « cas contact » de « cas contact » et ainsi préserver la santé des salariés.
- De ne pas exposer au risque lors du trajet domicile-travail le salarié en télétravail.
- Et plus globalement de rester cohérent quant aux mesures sanitaires.

Enfin, nous rappelons à la Direction qu'elle est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et que par conséquent elle doit mesurer les conséquences potentielles d'une exposition aux risques d'un salarié qui développerait une forme grave de la COVID-19.

Position de la CFE-CGC

Les élus de la CFE CGC se sont associés à cette résolution car ces demandes sont de nature à protéger la santé des salariés.

Plus généralement, cette résolution va également dans le bon sens et introduit de la souplesse pour les salariés qui veulent et peuvent télétravailler.

La CFE CGC rappelle qu'elle a demandé la révision de l'accord de télétravail et qu'elle est toujours en attente d'une date de début de négociation. La CFE CGC invite les autres OS à la rejoindre dans cette demande de révision.

La CFE CGC demande également que tout salarié en télétravail reçoive chaque jour un ticket restaurant pour lui permettre de s'alimenter. Le télétravail ne doit pas être l'occasion de faire des économies sur le dos des salariés en ne leur distribuant pas le budget restauration auquel ils ont droit.

Immobilier : PSDI, Bridge, bâtiment Central Park

Schéma Directeur Immobilier

En préambule :

Si des solutions à court terme ont permis de gérer la crise sanitaire, celle-ci a révélé des évolutions significatives sur la perception de l'organisation du travail notamment quant à la relation aux espaces de travail...

→ Rôle des espaces de travail, services offerts aux salariés dans leur parcours pris dans sa globalité, et rôle de l'immobilier dans ce parcours à prendre en compte.

Réflexions à mener à moyen terme : que seront les environnements de travail demain ?

L'espace « physique » devient un catalyseur de sujets sociétaux : distanciation sociale, densité urbaine et promiscuité au bureau, allongement des temps de trajet, transports en commun, écoles...

Il faut gérer le retour au bureau dans une phase de transition et préparer la phase d'après avec un nouveau référentiel :

- Impacts sur la transformation digitale et la dématérialisation, sur les modes de management, sur l'empreinte Immobilière ?
- Perception et attentes des salariés ?
- Quelle organisation du travail et quel accord de télétravail ?
- Règles de fonctionnement pour une bonne efficacité individuelle et collective ?

Un équilibre à trouver :

- Lieu de socialisation/distanciation physique ; Evolution des surfaces en fonction des besoins et de la GPEC/extension de l'offre de services + lieux de proximité et équation des m² ; Economie du partage/règles sanitaires...

Vers une logique de multiplicité des lieux de travail ?

- Quelle importance du site d'appartenance face à la multiplicité des lieux de travail (bureau, domicile, tiers-lieux à proximité de son domicile). Enjeu RSE (empreinte carbone, mobilité...); Mobilité et micro-mobilité ; Enjeu d'équilibre perso/pro – et donc de qualité de vie ; Flexibilité du temps et des lieux de travail ?

Le télétravail s'inscrit dans une offre globale d'entreprise incluant la multiplication des lieux de travail en le situant dans les différentes pratiques de travail.

Etat des SDIT (les schémas directeurs présentés le sont tels qu'imaginés avant la crise sanitaire).

Projets secteur NORD EST : projets sur Nancy, Besançon Colmar, Creil, St Quentin, Strasbourg...

Projets secteur SUD OUEST : projets sur Bordeaux centre, Pessac/Mérignac/Eysines, Pau, Limoges, Poitiers, Montpellier, Toulouse...

Projets secteur OUEST : projets sur Lannion, Brest, Orléans, Nantes, Angers...

Projets secteur SUD EST : projets sur Avignon, Montélimar, Chambéry, Meylan, Marseille...

Projets secteur Ile de France, grandes orientations :

- **Maintenir les pôles existants** d'Orange Village, Orange Gardens, Stadium et Eastview.
- **Organiser des regroupements managériaux** pour favoriser les synergies au sein d'une même entité et/ou en transverse.

- **Maintenir des sites d'appui** pour les activités opérationnelles d'intervention ; des **implantations dans les bassins d'emploi en deuxième couronne**, avec un premier regroupement décidé sur Guyancourt et des **activités en adhérence directe avec le client et/ou la technique**.
- **Réflexion sur les Tiers lieux**, (Espace de Coworking sur le site de Noisy le Grand)...

► [Détail des SDIT](#)

Bridge : point d'étape

L'impact de la crise sanitaire sur la construction est estimé à 3 mois

- **L'espace test « Little Bridge »** mis en place à Campus en janvier 2020 a été fermé en mars dernier du fait de la crise sanitaire. Il pourrait rouvrir début 2021, fonction de l'évolution de la crise sanitaire.
- **Hygiène générale du bâtiment** et du mobilier : fréquence de base du ménage quotidienne avec nettoyage des plans de travail dans les espaces de travail et espaces collaboratifs.
- **Préconisations en matière de distanciation physique :**
Gestion des flux : la taille du bâtiment permet de travailler sur des flux pour éviter les croisements pour l'ensemble du parcours salarié dès l'accueil y compris au sein des quartiers et à partir des parkings et accès piétons.

Ventilation : filtration à trois filtres et un débit moyen de 36 m³/h par occupant, niveau de performance de filtration et de débit d'air est au niveau des standards les plus élevés du marché et assure un excellent renouvellement d'air sur l'ensemble du site.

Distanciation : l'ensemble des positions de travail du site de Bridge (en espaces calmes et en base d'équipe) assurent une distanciation physique d'au moins un mètre, quelle que soit la typologie de la table.

Les assises prévues en espace collaboratifs (bulles et salles de réunion) ne permettent généralement pas d'assurer une distanciation physique d'au moins un mètre. Les espaces de convivialité (salons) ne le permettent pas non plus.

Central Park

Rappel : 109 CDI (98 CDI CSPCF et 11 CDI DCTX) installés aujourd'hui sur Vanves et sur Alleray ; restitution de l'ensemble du bâtiment de Vanves en septembre 2021 ; restructuration des espaces d'Alleray pour accueillir WIN prévue en octobre 2021 ; → Choix de l'immeuble CENTRAL PARK, (9 rue Maurice Mallet, Issy-Les-Moulineaux) ; forte proximité géographique avec Bridge.

Position de la CFE-CGC

SDIT : La CFE-CGC Orange suit de très près l'ensemble des nombreux projets immobiliers au sein de l'Entreprise, notamment pour garantir à tous nos collègues :

- un nombre suffisant de positions de travail et de calme pour que toutes et tous soient en capacité de se concentrer comme de travailler en équipe,
- un meilleur accord d'accompagnement avec une revalorisation des indemnités de temps de trajet et des modalités de calcul qui autorisent le déclaratif,

- un véritable Plan de Déplacement Entreprise qui tienne compte des difficultés d'accès aux sites et réduise les temps de déplacement,
- une démarche de développement du territoire en cohérence avec les politiques des villes (logement/transport/crèches/présence de commerces...) et l'intégration de nos locaux dans la vie urbaine.

La CFE-CGC souhaite être un acteur actif dans ces grands projets immobiliers Orange et d'ores et déjà elle vous propose quelques pistes de réflexion :

- Mise en place d'une application nationale (centrale de réservation nationale) qui répertorie tous les sites de travail (y compris tiers lieux) et permette à tous les salariés de choisir une place permanente (bureau fixe) ou temporaire pour une période à définir.
- Convenir avec le salarié que dans son contrat de travail, son site de travail soit celui qui est le plus proche de son domicile.
- Harmoniser la périodicité des réunions d'équipe au niveau national.
- Supprimer les open-spaces (non fréquentés) pour aménager des bureaux individuels pour ceux qui n'ont pas d'espace de travail à domicile.
- Développer le coworking inter entités pour favoriser la mixité et la richesse d'expérience et des métiers du Groupe.
- Promouvoir les visioconférences en phase de crise sanitaire, cible moderne de communication.
- Dans le domaine RH : faire évoluer la Culture d'entreprise, réduire la pensée verticale, fédérer la culture du management à distance.

Parce que le bureau ne doit pas s'effacer au profit du travail à domicile, et pour davantage de confort et de sécurité sanitaire, la CFE-CGC Orange propose de revoir la conception des bâtiments des futurs projets immobiliers avec, par exemple, plus d'espaces avec végétation, plus de lumière et aération naturelle, plus d'espaces dédiés à des activités notamment sportives, de toujours s'interroger sur les raisons et l'état d'esprit qui motivent l'acceptation du lieu de travail, et ce qui peut être fait pour satisfaire et retenir ses personnels comme pour attirer les talents, jeunes et moins jeunes...

Bridge : les Elus CFE-CGC regrettent que la crise sanitaire n'ait en rien fait évoluer la position de la direction de projet Orange sur des éléments essentiels du projet :

- Le micro-zoning est tout juste entré dans une nouvelle phase de réflexion avec un réel besoin d'espace et de distanciation...
- Les espaces collectifs : bulles et autres salles de réunions déjà en nombre insuffisant sont maintenant remis en question pour leur capacitaire.

- Les tiers-lieux qui sont solution au télétravail contraint mais aussi à l'accessibilité au site de Bridge, le dossier a peu bougé depuis des mois.
- Les transports et accès au site sont problématiques. Nous ne voyons aucune avancée pour des déplacements où la distanciation physique est optimisée. Quant à l'étude sur les temps de déplacement, elle est déjà obsolète.
- Le nombre de places de parking est insuffisant et on ne cherche pas à l'augmenter...

Les Elus CFE-CGC s'interrogent vraiment sur la volonté de la Direction Orange de rendre son siège attractif mais aussi d'assurer à ses salariés des conditions de travail satisfaisantes.

► Notes de séance [PSDI et Bridge](#)

Central Park : les élus CFE CGC ont apprécié la qualité de la présentation du projet Caravelle, concernant le déménagement des équipes CSPCF et Contentieux des sites d'Alleray et Vanves vers le site Central Park à Issy les Moulineaux, avec l'installation dans des locaux plus modernes et le regroupement des équipes sur un même étage à proximité immédiate du futur siège social d'Orange, Bridge.

Toutefois, ils pensent que des améliorations peuvent être apportées comme la création d'une infirmerie Orange sur ce bâtiment ou d'espaces et d'animations communes avec nos collègues de la filiale Globecast.

Les élus de la CFE CGC continuent de regretter une trop forte implantation des services support en Ile de France, considérant que chaque projet pourrait offrir à chaque salarié qui le souhaite une opportunité d'emploi en province. Sur ce point, ils ont entendu avec intérêt pendant cette séance du CSEE qu'il pourrait y avoir des opportunités pour les salariés qui le souhaitent.

Pour la suite du projet, les élus CFE CGC resteront vigilants sur, entre autres :

- Les mesures d'accompagnement de chacun des salariés et la prise en compte des conditions réelles de circulation dans cette zone économique très surchargée.
- La prise en compte des récents événements sanitaires sur le plan de micro zoning, La mise à dispositions des infrastructures du siège Bridge (restauration, conciergerie, parking, animation...).
- La possibilité de faire du télétravail sur des sites Orange pour les salariés qui le souhaitent.
- La possibilité pour les salariés qui le souhaitent de pouvoir aussi demander son installation sur un autre site en IDF ou en province du CSPCF et du Contentieux.

Vote des élus sur Central Park

- Pour : CFDT
- Contre : 0
- Abstention : CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD

Politique emploi et condition de travail : handicap, et bilan alternance...

Rapport emploi travailleurs handicapé 2019

- Evolution du taux d'emploi sur l'UES : de 7,36 % en 2018 à **7,38%** en 2019
- Effectif social du périmètre 5 237 ; Effectif TH **289** ;
- **273 448 €** de dépenses liées au handicap.

Bilan alternance et stages 2019

- Alternants = **6,32%** des effectifs en activité CDI + CDD (**6,51%** en CDI). Orange SA = 5,74 %.
- **293 tuteurs** d'alternants ; les salariés non cadres tuteurs bénéficient d'une prime fixe de 400 €/an pour l'accompagnement d'un alternant, prime abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternants. 38 primes ont été versées début 2020 (au titre de 2019) dont 1 abondée ;

- **217 apprentis** présents fin 2019 = 4,82 % des effectifs CDI et augmentation de 6,91% du nombre des présents fin de période versus fin décembre 2018. Taux de féminisation de 58,98%, soit 128 apprenties ; **165 nouveaux contrats** conclus durant l'année 2019 ; au total **24 ex apprentis recrutés**, 4 CDI et 20 CDD, essentiellement vers les fonctions support (70,83 %) et vers le domaine accompagnement (21,83%).
- **76 contrats de professionnalisation** présents fin 2019, progression de 3,95% vs fin 2018, 1,69% des effectifs CDI en activité et taux de féminisation de 76,32%.
- **77 nouveaux contrats** conclus durant l'année 2019 ; au total **10 ex contrats de professionnalisation** recrutés à l'issue de leur formation, 1 CDI, 9 CDD ; taux de féminisation de 70%. Orientés surtout vers domaine Fonctions Support (60%) et domaine client (20%).

Position de la CFE-CGC

Handicap : au-delà des recrutements sur des postes dédiés, la CFE-CGC recommande plusieurs axes d'actions de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicaps :

- l'encouragement à la déclaration de handicaps par des actions de communications : démystifier le handicap, etc. pour chacun des salariés de l'entreprise,
- une sensibilisation des managers non seulement à la détection de difficultés pour les salariés mais aussi à la possibilité d'adapter les postes de travail,

- une attention aux évolutions professionnelle des salariés porteurs de handicaps qui malheureusement n'évoluent que très rarement.

Alternance et stages :

Pour la CFE-CGC Orange, l'accueil des jeunes, qu'ils soient apprentis, stagiaires, en CDI ou en CDD est primordial en terme de responsabilité sociétale d'Orange, Entreprise Apprenante et Citoyenne, bien sur. Mais aussi parce que les jeunes sont des vecteurs de développement pour les maîtres d'apprentissage comme pour les équipes qui les entourent par leur maîtrise des outils digitaux et leurs façons de fonctionner.

Les élus CFE-CGC demandent donc la construction d'une stratégie de **recrutement ambitieuse d'apprentis et de stagiaires** à des niveaux de qualification qui correspondent à celui d'Orange, des profils diversifiés français mais aussi internationaux sur tout le territoire.

Cette stratégie doit s'accompagner d'une revalorisation de la mission de maître d'apprentissage à qui l'entreprise doit, au delà des diplômes détenus, une vraie valorisation des acquis professionnels et un accompagnement financier significatif à la hauteur du bénéfice de cet accueil pour toute l'entreprise.

La CFE-CGC propose aussi qu'un certain nombre de places en CFA ORANGE soient réservées aux étudiants en situation de handicap.

Enfin, rappelons-le, ces recrutements de jeunes sont également favorisés par le gouvernement.

CSPCF : mutualisation des activités comptabilité filiales et Orange SA

La mutualisation des activités de la direction de la comptabilité Filiales et des directions d'Orange SA permettra :

- d'approcher les problématiques de façon identique pour plus d'efficacité (convergence des process, mutualisation des expertises) ; d'avoir une approche complète d'un business ; de réaliser un pilotage multi-entités des activités ; de faciliter l'intégration de nouvelles filiales ;
- une montée en valeur des activités (traitement des sujets sur un champ d'entités plus large) ;
- d'assurer une taille critique des équipes.

Scénario de mutualisation des activités

Regroupement des activités homogènes et similaires faisant appel aux mêmes compétences au sein de toutes les directions du CSPCF pour améliorer la qualité de service rendu auprès des filiales.

Cycle filiales RIP (Réseaux d'Initiative Publique)

Organisation interne du département RIP inchangée et activités traitées à l'identique.

Cycle fournisseurs/Paie

- 2 salariés du cycle paie regroupés au sein de l'équipe « clôture opérationnelle Filiales ». Même activité.
- Equipe cycle fournisseurs et superviseur = service « opex capex Filiales » rattaché au responsable département Intégration Opex-Capex (ICEO) de la direction Management des Données (MDD).
- Activité mise en paiement : regroupement pas prévu à court terme. Pilotage fonctionnel des mises en paiements réalisé par département paiement fournisseurs d'OSA.
- Activité clôture fournisseurs réalisée par quelques membres de l'équipe actuellement : un poste ouvert pour couvrir travaux clôture fournisseurs filiales au sein de la future équipe « clôture opérationnelle filiales ».

Cycles Synthèse et Immos :

Activités cycle Synthèse regroupées dans départements Comptabilité Corporate et Comptes Sociaux (C3S) et Clôture Opérationnelle des futures équipes « Synthèse Filiales » et « Clôture Opérationnelle Filiales ».

Equipes Cycle Immos : transactionnel Immos et courrier au sein d'« opex capex filiales » et clôture Immos au sein de « clôture opérationnelle Filiales ».

Cycle Clients /Trésorerie

Toute l'équipe sera rattachée à la clôture opérationnelle au sein du futur service « clôture opérationnelle Filiales ».

Direction et Transverses

- équipe Performance/Soutien à la transformation et l'assistante → direction Coordination Soutien et Performance
- Expert RIP → département Ingénierie Comptable Responsable des Projets transverses → codir Arrêté des Comptes.

Effectifs CSPCF/directions avant et après mutualisation

CDI 30/06/2020	ADC	MDD	CFIL	PPI	CSP/ DATA/DIR	Total
avant mutualisation	116	168	67	51	9	411
Mutualisat° filiales	42	20	-67	0	5	0
après mutualisation	158	188	0	51	14	411

Position de la CFE-CGC

Si ce projet valorise bien le métier de Comptable à Orange SA, les élus du CSE FS&F souhaitent s'assurer de l'intégration de tous les salariés concernés, de l'équation de l'emploi et des garanties de qualité de service pour les filiales et Orange SA. Ils mandatent la Commission Projets, Economie et Evolution des marchés à cet effet.

Activités Sociales et Culturelles / Restauration

Bilan Restauration :

Le Bilan Restauration 2019 est en déficit. Bien sûr il faut tenir compte des factures en litiges et d'une importante baisse de la fréquentation, mais on peut regretter que, pour 2020, aucune décision ne soit prise quant à l'après confinement (à partir du 16 mai), rien ne soit dit des hausses de droits d'entrée à venir en 2021 dans les restaurants, rien ne soit envisagé sur les mesures à prendre quant à la restauration collective suite à la crise du Covid19 : le budget de la restauration, déjà dans le rouge, poursuit sa descente.

La CFE-CGC Orange continue de proner une gestion directe de la restauration par les CSE. Elle défend le libre choix du salarié entre restauration collective sans contraintes de distances (actuellement -15 mm) ou Tickets Restaurants dématérialisés, et pour tous les types de télétravail, contractuel, occasionnel, contraint...

Enfin, la CFE-CGC Orange est de toutes les instances (CSE FSF et restauration déléguée) pour améliorer la qualité du quotidien dans nos assiettes. Elle se bat entre autres pour le règlement aux salariés, dans les plus brefs délais, de leurs arriérés de restauration, et la validation de la liste des représentants des convives auprès des restaurants Orange, RIE, RIA...

Prestations ASC

Chèques Vacances (CV) : la **deuxième période de commande débute le 2 septembre et se terminera le 30 octobre 2020**. Si vous n'avez pas la possibilité de vous faire rembourser des factures, pour solder votre PCV, commandez des CV, ils sont valables deux ans et utilisables dans différents établissements (restaurants, hôtels, centre de vacances ou loisirs ...).

Pack Culture Vacances (PCV) : vous rentrez de vacances, pensez à utiliser votre PCV pour vous faire rembourser vos factures d'hôtel, location, spectacles, abonnements sportifs... N'attendez pas le 31 décembre 2020 pour procéder au remboursement !

Allocation scolarité : elle est destinée aux enfants âgés de 19 à 25 ans, qui poursuivent des études supérieures ou professionnelles (CAP, BEP, Bac Pro...) et est fonction du Quotient Familial validé. C'est une prestation à la demande effectuée par le salarié **avec envoi du certificat de scolarité 2020-2021 de l'enfant concerné au plus tard le 31 décembre 2020**.

Rentrée scolaire 2020 : cette prestation est destinée aux enfants âgés de 0 à 18 ans avec un montant des C'KDO en fonction de l'âge de l'enfant. Rendez-vous sur le **site du CSE FSF, espace billetterie** pour bénéficier de cette prestation et vous faciliter l'achat de livres, fournitures et équipements scolaires divers.

Prestations Mutualisées (gérées par le CSEC) : les prestations PAS Enfance, PAS Handicap, Vacances Enfants, Bons plans... sont en ligne : pensez à les utiliser, notre CSE FSF rétrocède annuellement 18,5 % de sa subvention ASC !

- **Vacances enfants :** en raison du contexte particulier lié à la pandémie, les séjours proposés sont majoritairement en France.
 - Catalogue Automne : ouverture le 25 août – fermeture le 29 septembre 2020
 - Catalogue Noël : ouverture le 25 août – fermeture le 6 octobre 2020
 - Catalogue Hiver (février 2021) : ouverture début novembre (à confirmer) – fermeture le 12 janvier 2021
- **PAS enfance, PAS handicap :** prestation 2020 ouverte. Pensez à demander la **régularisation de vos factures de fin d'année 2019** si vous ne l'avez pas encore fait, cela est **possible jusqu'au 30 septembre 2020 !**
- **Bons plans :** en ligne pour bénéficier de remises chez certains prestataires (bien-être, sports et loisirs, vacances, culture ...).

Validation du QF 2020/2021 : À partir du **29 septembre**, les QF 2020 et 2021 des salariés d'Orange seront **exclusivement traités par le CSEC via le prestataire GESTFORM**. L'OD n'enverra plus ses documents depuis l'intranet Groupe portail Anoo, Les documents numérisés seront à téléverser **directement via le Guichet Unique (portail du CSEE)**.

Vos Elus CFE-CFC veillent à la juste distribution des prestations ASC au sein de votre CSEE, vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à les solliciter pour faire valoir vos droits !

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2020 – septembre 2020
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos représentants :

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
Jacques BERTHELIER ; Anne CUDON ; Laurence DULON ; Patrick EONO ; Karl-Stephan LUCAS ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Madani RAHMANI ; Yves TERRAIL ;		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			
Vos représentants de proximité			
SG	Christian BOYER (DIT IDF Paris) ; Michel DORVAL (DIG TI Allery) ; Patrice FAURE (DIT SE Lyon) ; Guillaume MARY (DIT OUEST Nantes) ; Delphine MARIE PERONNE (DIT SO Toulouse) ; Philippe JOLY (DIT NE Metz) ; Dany PIROIT (DIT IDF Paris) ; Hervé PINSARD (F2M Allery) ; Nathalie MOUTTE (DIT SE Marseille) ; Patrice PUYO (DIT SO Toulouse) ;		
Achats	Marc ARNOLD (GPS Lyon) ; Armelle BARTHELEMY (GPS Eysines) ; Karine BOYAT (GPS Gentilly) ; Laure FALEMPIN (GPS Allery) ; Catherine TOURRET (GPS Allery) ; Thierry NAMUR (GPS Eysines) ; Pierre REGNIER (GPS Allery) ;		
Finances	Fabrice BARRAUD (Contentieux Limoges) ; Caroline ENGEL (Contentieux Pessac) ; Patrick EONO (FG Noisy-Le-Grand) ; Loïc MARTIN (FG Allery) ; Céline MATHIEU (FG Allery) ; Jean-Michel POIZEAU (FG Allery) ;		
DRH COM	Ali BEN M BAREK (DRHG ODS) ; Malika BOUABOU CSRH Orléans) ; Alissa DERBEZ (Contenus Orange Gardens) ; Laurence DULON (CXO Chatillon) ; Christophe FOMBELLE (DRHG Montpellier) ; Diane de JUNNEMANN (DRH Jobbé Duval) ; Patrick MAURY (DRHG Blagnac) ; Philippe SANIER (CSRH Amiens) ; Zahra SAYAD (DRH Com ODS) ; Safira SOW (Formation Montpellier) ; Annie VALENTIN (CSRH Montpellier)		
Membres et rapporteurs des CSSCT			
SG	Christian BOYER (rapporteur) ; Gilles DALLERAC ; Philippe JOLY ; Madani RAHMANI ;		
Achats	Marc ARNOLD ; Catherine MORIVAL (rapporteur) ; Catherine TOURRET ;		
Finance	Patrick EONO ; Jean-Michel POIZEAU ;		
DRH COM	Jacques BERTHELIER ; Laurence DULON ; Christophe FOMBELLE ;		
Membres des Commissions thématiques			
Emploi, formation, égalité professionnelle	Jean-François ETIENNE ; Catherine MORIVAL		
Handicap	Ali BEN M BAREK (Président) ; Nelly DESJARDINS LESSERT		
Activités Sociales et Culturelles (ASC)	Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE		
Restauration	Patrick EONO ; Loïc MARTIN		
Projets, économie et évolution des marchés	Patrick BOUSCARY ; Caroline ENGEL ; Catherine MORIVAL (Présidente)		
Référénte en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : <u>Dominique MESNIERE</u>			