



### Sommaire

Dispositions Orange dans le cadre de l'épidémie du Covid-19.....	1
Immobilier : Pessac, Saint-Quentin en Yvelines, Rennes, Rouen .....	1
Réorganisations : DJ, DIG, activités Smart Cities, Kayak (Contenus) .....	2
Fonctionnement CSE, Activités Sociales & Culturelles .....	3

## Dispositions Orange dans le cadre de l'épidémie du Covid-19

Orange a décliné le nouveau protocole sanitaire gouvernemental. Les consignes ont été adressées à l'ensemble des salariés le 14 décembre et seront valables jusqu'au 31 janvier 2022 :

- Depuis le CSEE, évolution à 3 jours de télétravail obligatoire par semaine avec possibilité d'un 4<sup>e</sup> jour facultatif.
- Les séminaires, événements internes de convivialité sont soit reportés soit organisés en mode distanciel
- Limitation des déplacements au strict minimum
- Pour les restaurants d'entreprise, les consignes sont la mise en place d'un système de gestion de flux et une distance de 2 mètres minimum quand il n'y a pas de plexiglas entre les convives

Les services de santé au travail sont fortement sollicités pour les vaccinations de 3<sup>e</sup> dose depuis l'apparition du variant Omicron. En décembre malgré la forte implication de la médecine du travail, toutes les demandes ne pourront pas être satisfaites par manque de doses disponibles. Pour le mois de janvier 2022, le vaccin Moderna sera proposé.

Les salariés vulnérables sur prescription de la Médecine du travail pourront effectuer jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine.

Le médecin du travail rappelle que le restaurant d'entreprise est un lieu à fort potentiel de contamination.

## Immobilier : Pessac, Saint-Quentin en Yvelines, Rennes, Rouen

### Opportunité du projet de déménagement des salariés Pessac Edison et MPG sur Pessac Multipôle des Graves

**97 salariés sont concernés par ce projet de déménagement à horizon juin 2023**

L'équipe Direction de la formation et développement des compétences qui déménagera du site de Pessac Edison (1 rue Thomas Edison) vers le site Multipôle des Graves à Pessac



L'équipe GPS/Innovative Data & IT, le CSPFP et Etat Major ainsi que l'équipe du Contentieux qui seront concernées par un réaménagement de leurs locaux pour s'adapter aux nouveaux modes de travail.

### Consultation sur le projet d'aménagement immobilier de Saint Quentin en Yvelines

La consultation a été reportée au mois de janvier 2022. En effet, les délais légaux de deux mois en cas d'expertise n'ont pas été respectés et le laps de temps était trop court pour obtenir les résultats de l'expertise acoustique demandée par les élus de la CFE CGC lors de l'information au CSEE de fin octobre 2021.

### Opportunité du projet de Rennes « Atalante Futur »

Le site d'Atalante accueillera environ 280 personnes venant des sites d'Orange Parc, Bellefontaine et François Château en plus des 850 personnes récemment arrivées, pour 880 postes de travail installés.

Le taux de présence moyen serait de 53 % sur la semaine avec des pics moyens de l'ordre de 60% les mardi et jeudi.



## Opportunité de libération du site Jeanne D'Arc vers Rouen Astrolabe

51 personnes (49 finances et comptabilité et 2 à la direction de la formation) sont concernées par ce projet de déménagement.

Les travaux et les déménagements sont prévus au deuxième semestre 2022.



### Position de la CFE-CGC

Ces projets visent à densifier des sites avec le seul objectif économique de contribution au plan scale up. Des « espaces dynamiques » sont instaurés. Dans les faits, des « quartiers d'équipe » sont aménagés dans lesquels les salariés ne

disposeront plus de places attitrées mais devront choisir leur place du jour en fonction de l'utilisation souhaitée : téléphone intensif, travail collaboratif, réflexion... Ces aménagements facteur de stress pour les salariés sont étudiés de près par les élus CFE CGC Orange.

- A Pessac, les élus CFE CGC Orange du périmètre FS&F seront vigilants à sa bonne conduite sur un site historique d'Orange afin que les besoins spécifiques de chacune des équipes soient pris en compte.
- A Rennes Atalante, la densification du site créé récemment ne laissera aucun répit pour s'approprier leurs nouveaux espaces de travail aux salariés installés sans compter les travaux et le réaménagement qui se feront en site occupé et engendreront rapidement des risques psycho-sociaux ([plus de détail ici](#)).
- Pour Rouen, les élus attendront le micro-zoning pour se prononcer.

## Réorganisations : DJ, DIG, activités Smart Cities, Kayak (Contenus)

### Information - Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la direction juridique groupe

La Direction juridique du Groupe envisage l'évolution de son organisation pour s'adapter à celle du groupe :

- Nomination d'un Directeur juridique Groupe Adjoint sans mission managériale chargé de missions en transverse.
- Création d'une Direction juridique RSE-Gouvernance opérationnelle & Support (RSE-GOS) qui comprendrait l'actuelle Directions des opérations juridiques (DOJ), le soutien juridique à la Division RSE, Diversité et Solidarité Groupe y compris aux Fondations du Groupe et le soutien aux Directions Archivage Numérique & Patrimonial, DAG, DAP, DRCLG et FDM du Secrétariat Général.
- Suppression à l'intérieur de la DJ RSE-GOS de la DJ ADP.
- Rattachement de l'actuelle Direction juridique contenus & Nouveaux médias (DJCNM) à la DJ IMPTI pour créer la Direction juridique Innovation, Propriété Intellectuelle et Contenus (DJ IPIC).
- Création d'une Direction Juridique Orange Concessions pour le suivi juridique de la filiale.
- Suivi juridique de l'activité d'Orange Concessions pour la partie opérateur serait assuré par la DJ WIN.
- Suivi juridique de la relation entre Orange SA et Orange Concessions au titre de la construction des Réseaux resterait à la DJ OF (DJ Réseaux France).
- Ajustement de la DJ CRT pour intégrer le soutien au marché de détail, aux problématiques de la France, et en renforçant le soutien règlementaire.

### Position de la CFE-CGC

Compte tenu de la « seniorité » de la plupart des juristes d'Orange, les élus CFE-CGC prennent note que cette évolution de l'organisation constituera des opportunités de carrières pour certains salariés. Ce projet de réorganisation s'inscrit, de plus dans le cadre de l'évolution des activités du Groupe Orange.

Les élus CFE-CGC Orange seront à l'écoute des salariés pour que l'ensemble des changements s'effectuent dans les meilleures conditions possibles pour eux : changement de site de rattachement, perte de responsabilité managériale, charge de travail, évolution des compétences...

### Projet d'évolution des modes de fonctionnement et d'organisation de la Direction de l'Immobilier Groupe

Le projet « IMMO 22 » est élaboré à partir du plan Engage 2025 avec les composantes RSE, la construction de l'entreprise de demain, l'évolution des modes de travail, la transformation du réseau, les économies à réaliser.

Les ambitions affichées sont le recentrage des activités sur des actions à plus forte valeur ajoutée pour le Groupe.

Par ailleurs, les compétences évolueront en raison d'une moyenne d'âge élevée conduisant à une cible de 270 personnes en 2025 versus 383 actuellement. 2022 sera une année d'adaptation et d'ajustement en fonction des compétences et des souhaits d'évolution des collaborateurs sur de nouveaux postes.

A l'issue de cette présentation, **les élus ont voté à l'unanimité une expertise** pour analyser ce projet de transformation majeur.

### Position de la CFE-CGC

Pour les Elus CFE-CGC, cette évolution est imposée et n'a pas fait l'objet d'un projet co-construit avec les salariés contrairement à ce que l'on voudrait nous laisser croire. L'engouement pour certains postes est avéré mais ne devra pas profiter qu'à certaines personnes.

Enfin, la moyenne d'âge à la DIG est élevé, il ne faut pas que cette nouvelle organisation conduise à forcer certains salariés, de quelque manière que ce soit, à quitter l'entreprise. ([plus de détails ici](#))

## Projet d'évolution de l'activité Smart Cities vers la DRCLG/SG

Organisation proposée de la Direction Smart Cities au sein de DRCLG :



La Direction des Relations avec les Collectivités Locales Groupe nous informe de son projet d'ancrage de l'IT « Smart Cities » dans ses activités.

Reconnue comme acteur-clé de la stratégie Essentiels 2020, elle s'est affirmée dans sa capacité à accompagner les politiques d'aménagement des territoires pour les connectivités fixe et mobile, valoriser les engagements d'Orange en matière d'innovation, de RSE, et identifier les opportunités de développement business pour le Groupe.

Par ce projet, la DRCLG souhaite se positionner dans la transformation numérique des territoires sur les activités de l'IT : une Direction Smart Cities est envisagée au sein de la DRCLG.

### Position de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite prolonger les échanges afin que la DRCLG, acteur institutionnel reconnu par la Collectivité, des Assemblées et des Gouvernements, ne se dilue pas en tant que force de vente supplétive.

Une DRCLG garante d'une RSE et du RGPD dans une conquête de marchés numériques sur le segment de la Collectivité est une ambition qui ne doit pas être écartée.

En revanche notre modèle économique, comparé à celui de nos concurrents, nous interpelle compte-tenu de la disproportion de moyens que ces derniers ont engagés.

**La CFE-CGC attend des éclairages complémentaires avant de se positionner sur ce projet.**

## Fonctionnement CSE, Activités Sociales & Culturelles

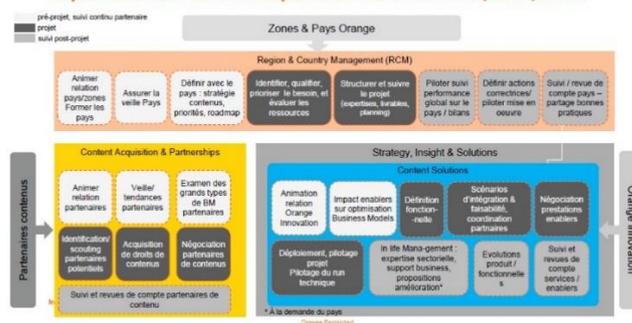
### Budget AEP (fonctionnement) 2022

Les Elus CFE-CGC ont voté **CONTRE** la proposition de budget de fonctionnement du CSEE 2022 proposée par le bureau qui présente un **déficit de plus de 332 000€** et qui ne reflète pas la réalité de l'activité des salariés du CSEE (80% des salaires et charge sur ce budget AEP).

Les élus CFE-CGC ont également voté **CONTRE la rétrocession au CSEC** du budget de fonctionnement soulignant le montant élevé de cette rétrocession pour un service rendu de faible qualité comme en témoigne par exemple les **nombreuses réclamations reçues sur la prestation d'allocation de rentrée scolaire traitée par le CSEC**

## Point d'étape de la mise en œuvre du projet Kayak

Support aux pays : organisation et gouvernance globale (1/2)  
Répartition des rôles et responsabilités entre RCM, CAP, et CS



Le suivi du plan d'actions présenté lors du CSE du 27 octobre 2021 a été détaillé. Tous les salariés ne se sont pas encore prononcés sur les postes proposés par manque de visibilité sur leur mission future. Seule la fiche générique (ARCQ) leur a été envoyée avec de nombreuses inconnues quant à leur futur manager et les activités qui leur seront attribuées. Le recensement des tâches des équipes JMCI est toujours en cours jusqu'à fin 2021 et ne permettra une redistribution qu'en janvier 2022.

### Position de la CFE-CGC

#### Kayak : une navigation à l'aveugle

Les élus CFE CGC Orange demandent que la complétude des descriptions d'activité et des postes soit apportée aux salariés concernés. Concernant l'accompagnement des salariés, s'il n'y a pas de mesures collectives financières, les élus CFE CGC ont obtenu que chaque salarié qui, en 2022 développera ses compétences de façon significative pour mieux tenir le nouveau poste sera valorisé dans le cadre du programme d'évaluation des compétences (ARCQ).

Face aux inquiétudes des salariés concernés par le projet Kayak, les élus CFE CGC Orange veilleront particulièrement à ce que :

- La Direction d'Orange Content fasse preuve de la plus grande transparence sur les activités et descriptions de postes proposés.
- Un accompagnement RH (Orange Avenirs, Mentoring, Talent Management Groupe ...) soit proposé à chaque salarié qui ne souhaiterait pas rejoindre le projet Kayak.
- Toutes les propositions de postes d'Orange Content soient faites de façon prioritaire et privilégiée aux salariés concernés par le projet Kayak.
- Tous les souhaits de mobilité des salariés concernés soient accueillis avec bienveillance.

## Budget ASC 2022

La CFE-CGC a voté CONTRE le budget ASC proposé par le bureau qui **présente un déficit de près de 100 000 €**.

Comme chaque année depuis le début de la mandature, les élus CFE-CGC ont soumis au vote un budget équilibré qui redistribue la quasi-totalité la subvention allouée aux ASC dont vous trouverez le détail [ici](#) et retrouvez les principales prestations ci-dessous.

### Prestations ASC découlant du budget prévisionnel proposé par la CFE-CGC

Niveau classif.	Tableau magique*	Gardes d'enfants**	Vacances enfants***	Naissance/Adoption	Mariage/Pacs	Retraite	Noël Adulte	Noël Enfant****
B	1 400 €	Varie entre 200 et 600 € /an selon l'âge de l'enfant	650 € par enfant /an	150 € par enfant	150 € par OD	150 € par salarié retraité	170 € par OD	80 € par enfant dont 50 € en Chèques cadeaux
C	1 100 €							
D	900 €							
D bis	750 €							
E	650 €							
F	600 €							
G	300 €							

\* **Tableau magique** : montant par salarié ouvrant droit auquel il faut ajouter 150 € par enfant de moins de 20 ans.

\*\* Pour Enfants de 0 à 6 ans ; \*\*\*Pour Enfants de 6 à 17 ans ;

\*\*\*\* Pour Enfants de 0 à 16 ans

**Prestation Tableau magique** → Prestation utilisable selon les choix du salarié à hauteur du montant alloué au salarié selon son niveau de classification pour :

- Le remboursement vacances, loisirs, spectacles, sport ...
- L'achat de CESU,
- L'achat de chèques cadeaux ou chèques lire pour la rentrée scolaire...

▪ **Cette prestation est majorée (en fonction du % de handicap) pour tout salarié porteur de handicap.**

Aux prestations du Tableau Magique, s'ajoutent les prestations suivantes :

- **Remboursement gardes d'enfants** pour les enfants de 0 à 6 ans inclus (assistante maternelle, organismes de garde à domicile et structures d'accueil agréées, centres de loisirs sans hébergement le mercredi et pendant les vacances scolaires),
- **Participation aux vacances enfants** pour les enfants de 6 à 17 ans inclus,
- **Chèques cadeaux** : un chèque cadeau de 150 € pour toute naissance, adoption d'un enfant ou mariage, pacs, départ en retraite du salarié,
- **Chèques cadeaux fin d'année (Noël) pour adulte et enfants** : des chèques cadeaux d'une valeur de 170 € par salarié et 50 € par enfant âgé de 0 à 16 ans plus un remboursement sur facture d'un spectacle pour un montant de 30 € par enfant.

## Prestations ASC 2021

**Chèques Vacances (CV)** : chaque OD recevra en janvier 120€ de chèques vacances par ouvrant droit (valables jusqu'au 31/12/2024)

**Possibilité de report des e-CESU 2021** : vous pouvez demander le report en 2022 des CESU 2021 non utilisés. Les frais seront alors pris en charge par le CSEE.

**Bons plans** : vous pouvez bénéficier de remises chez certains prestataires (bien-être, sports et loisirs, vacances, culture...).

**Vos élus et représentants vous présentent leurs meilleurs vœux pour l'année 2022 ... Prenez soin de vous !**

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – décembre 2021 (y-compris nos dernières suggestions sur le Covid)**

Les dossiers sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

**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**