



### Sommaire

Dispositions Orange dans le cadre de l'épidémie du Covid-19.....	1
Projet d'organisation de la fonction Audit groupe .....	1
Projet PEC Prospective 2021-2023 .....	2
Volet social au sein des FSF « ensemble du bloc 3 2021 ».....	3
Activités Sociales & Culturelles .....	4

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

Depuis quelques semaines, le COVID-19 reprend de la vigueur et nous observons une forte augmentation du taux d'incidence indicateur avancé de la hausse des hospitalisations et des admissions en réanimation. Par ailleurs de récentes études viennent nous interpeller sur les conséquences des effets secondaires liés à cette contamination. Dans une conférence de presse, le porte-parole du Gouvernement indiquait que si le taux d'incidence atteignait 200, alors des mesures seraient prises.

Les élus CFE-CGC ont eu l'occasion de remonter dans ce CSEE et les CSSCT que les automatismes pour les gestes barrières se diluaient dans le temps, que le nettoyage des mobiliers en flex n'était plus systématique alors que le personnel est invité à tourner sur les emplacements et enfin le sujet des RIE.

Si la restauration est déléguée, la santé ne l'est pas et l'entreprise porte cette responsabilité. Nous demandons instamment que les alertes remontées sur des RIE soit prises en comptes et que des trains de mesures avec obligations de mises en œuvre, soient adressés à ces mêmes RIE.

Par ailleurs, le service de santé au travail envisage de permettre l'injection d'une 3ème dose de vaccin pour les salariés qui répondront aux critères définis par le gouvernement et en feront la demande.

## Projet d'organisation de la fonction Audit Groupe

### Information

### Les fondamentaux maintenus et les points structurants pour le nouveau modèle managérial

**Une organisation cible qui vise à préserver l'excellence reconnue de l'Audit Groupe, partie prenante essentielle du COMEX et du Comité d'Audit, et qui limite les changements de contenus de postes au niveau CODIR**

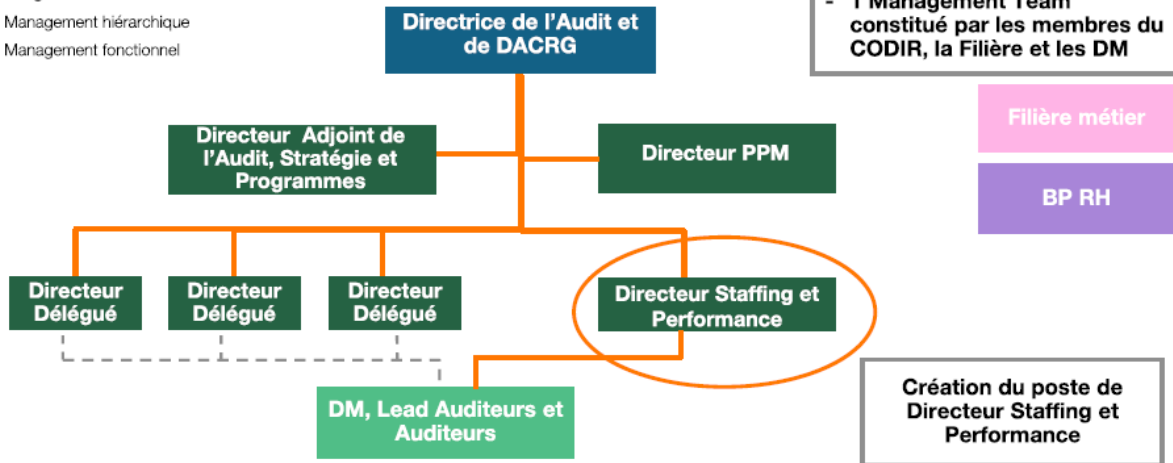
- Aucune réduction d'effectif
- Des pôles géographiques inchangés pour accéder aux Talents du Groupe sur les différents bassins d'emplois et faciliter les mobilités internes des collaborateurs
- Un rôle d'auditeur inchangé, mais avec des perspectives d'évolution professionnelle accrues (Lead Auditeur)
- Un rôle de DM conforté, couvrant à la fois les aspects managériaux et de conduite de mission, et qui intègre la Management Team
- Des rôles de DD et de Directeur Adjoint qui restent les interlocuteurs privilégiés des membres du Comex, et ont davantage de temps pour anticiper les risques, faire de la veille, maintenir et développer un haut niveau d'expertise sur les domaines clés et accompagner la transformation du Groupe
- Un rôle de PPM inchangé

**Un ajustement du modèle managérial et des modalités de fonctionnements, au service des collaborateurs et des parties prenantes de l'Audit, en mode matriciel et avec des prises de décisions encore plus collégiales**

## Organisation Cible Audit

Relation managériale

- Management hiérarchique
- - - Management fonctionnel



Organigramme simplifié, visant à mettre en exergue les points clés et les changements envisagés

### Position de la CFE-CGC

En avril, la majorité des élus des organisations syndicales représentatives du CSE avaient sollicité la tenue d'une séance extraordinaire pour évoquer les dysfonctionnements à la Direction de l'Audit Groupe, et les mesures prises par la Direction pour y remédier.

Après l'audition de la DRH ainsi que la Directrice de l'Audit, Contrôle & Management des Risques Groupe, les élus avaient constaté la mise en place d'une organisation provisoire séparant les fonctions managériales et expertise Métier ainsi que la désignation d'un manager de transition.

Les élus demandaient à être consultés dans la mise en place des nouvelles organisations et méthodes de travail.

Malgré une crise grave, avec précédent, malheureusement, le projet d'organisation présente très peu de modifications et très peu de livrables, aucun indicateur connu de tous, toujours un manque de visibilité sur le pilotage des ressources et sur le pilotage des compétences.

Les élus CFE-CGC restent donc très inquiets de la situation à l'Audit malgré des alertes répétées et le fait que la direction n'ait jamais pris en compte la résolution votée à l'unanimité des organisations syndicales lors du CSEE extraordinaire d'avril 2021. Ils demandent un suivi régulier du dossier en 2022.

## Projet PEC Prospective 2021-2023

### Prospective Emploi et Compétences

Structures d'activité	Réalisé 2020	Impact démographique à 2023			Besoins 2023		
		Départs à 2023	Ressources 2023 après départs	Evolution Ressources après départs	Besoins 2023	Ecart besoin ressources 2023 (B-R)	Evolution effectif selon besoins
People & Transformation	1046	184	863	-18%	818	-45	-22%
Fin. Perf. Groupe / Fin. Corp. contentieux	515	76	439	-15%	417	-22	-19%
Fin. et Perf. Groupe / Achats et Supply chain	501	78	423	-16%	402	-22	-20%
Fin et Perf. Groupe/ Services Partagés Compt.	372	69	304	-18%	288	-16	-23%
Secrétariat général	487	66	422	-13%	400	-22	-18%
Immobilier	357	73	284	-20%	269	-16	-25%
Stratégie et activités cyber-sécurité	144	15	130	-10%	137	7	-5%
Communication et Marque	166	14	153	-8%	145	-8	-13%
RSE, Diversité, Partenariats et Solidarité	45	6	40	-12%	38	-2	-17%
Contenus et Audiovisuel	95	7	88	-7%	89	1	-6%
Activités transverses	152	20	133	-13%	151	19	-1%
Autres	30	4	26	-13%	25	-1	-17%
<b>Total CSE FSF</b>	<b>3910</b>	<b>609</b>	<b>3302</b>	<b>-16%</b>	<b>3176</b>	<b>-126</b>	<b>-19%</b>

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

La PEC caractérisée par une baisse inédite de l'emploi, à hauteur de 15 % pour l'UES et de 20% pour notre périmètre est

la solution retenue pour desserrer un « étau de contraintes », à savoir d'un côté des résultats jugés insuffisants, de l'autre des investissements importants dans les infrastructures.

Le manque de lisibilité de l'équation économique avec peu ou pas d'information sur les nouveaux relais de croissance en particulier dans le B2B ce qui ne permet pas de comprendre les réelles perspectives de développement tant pour le business que pour les opportunités d'évolution des salariés, au-delà des habituelles incantations sur le ruissellement pour l'emploi qui résulterait de la data, du cloud, de la cyber sécurité.

Si, entre 2012 et 2021, la force au travail avait déjà diminué de 30% nous assistons là à une véritable rupture de pente :

- Aucun recrutement externe n'est envisagé,
- Les éventuels besoins seraient comblés uniquement par les mobilités internes.

Ce n'est donc pas la démographie qui est en cause non plus qu'une évolution propre aux métiers, c'est le résultat d'une volonté de piloter l'emploi par un horizon défini à l'avance de force au travail.

Concernant le périmètre FSF, cette baisse est d'autant plus violente qu'elle avait été moins marquée que dans d'autres périmètres comme Orange France.

Ce que la direction appelle rééquilibrage entre les FS et l'opérationnel/production consiste en réalité à appliquer aux FS une réduction arbitraire à ces fonctions de soutien et d'expertise au service de l'ensemble du Groupe. C'est donc un alignement par le bas.

Cette baisse de la force au travail est supposée être compensée par la simplification des processus, l'agilité, la digitalisation, la transversalité, la coopération, la professionnalisation, la fluidité des parcours, etc. En ce qui concerne les territoires, la PEC met en évidence une baisse plus forte en région : la FAT baisse de 20 à 30 % pour les principaux bassins contre 17 % en Ile de France. Comme les DO sont par ailleurs les parents pauvres de l'emploi depuis de

nombreuses années, les mobilités vers la province seront rendues encore plus difficiles. Nous sommes donc face à une augmentation prévisible de la charge de travail avec pour corollaire une aggravation des RPS.

Il faut également anticiper l'impact négatif d'une baisse brutale de la FAT sur la transmission des savoirs, que la formation ne sera pas seule en mesure de compenser.

### Position de la CFE-CGC

Il est question d'une actualisation de la GPEC 2020-2022 avec une tentative de projection 2023 pour un rééquilibrage entre Fonctions Centrales et Supports et Fonctions Opérationnelles et de Productions. Les élus CFE-CGC s'inquiètent de la forte baisse des besoins présentés.

Un document inédit qui propose une actualité économique sur l'amorce d'une reprise, d'un marché de l'emploi en tension et de ce qui constitue une partie de notre marché, les télécoms.

Dans cette continuité, nous aurions souhaité que soient abordés les secteurs de l'IT et de la cybersécurité, ainsi que l'investissement dans la fibre et la 5G qui ne profitent pas ou pas encore, voire très peu aux déploiements de Produits et Services commercialisés par Orange.

Enfin, nous regrettons que soit évoqué en préambule de ce dossier, un secteur économique contraint (qui est une réalité), sans autres opportunités, ni proposition de construction de l'entreprise de demain.

La CFE-CGC invite la Direction à intégrer des éléments forces en s'appuyant sur les constituants qui font l'ADN de l'entreprise : l'esprit de conquête et notre sagacité à nous saisir des opportunités sur nos segments de marché, celui de l'IT et de la cybersécurité pour ne citer qu'eux.

## Volet social au sein des FSF « ensemble du bloc 3 de 2020 »

### Consultation politique sociale, emploi et conditions de travail

- ➔ [CSE 11 et 12 mai](#) : bilan social 2020 FSF T ; rapport annuel emploi 2020 ;
- ➔ [CSE 9 et 10 juin](#) : bilan du temps partiel 2020 ; égalité professionnelle ;
- ➔ CSE 7 et 8 juillet : [bilan des heures supplémentaires 2020](#) ;
- ➔ [CSE 25 et 26 août](#) : bilan perspectives emploi compétences 2020 ; bilan de développement des compétences 2020 ; rapport annuel 2020 sur l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ➔ CSE 29 et 30 septembre : [bilan alternance 2020](#) ; [CSE 27 et 28 octobre](#) : plan de développement des compétences 2022 ;

### Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent que l'année 2020, particulière du fait de la pandémie, s'est traduite encore plus qu'auparavant par un manque de stratégie, des réorganisations sans vision globale partagée qui se sont poursuivies entraînant des pertes de repères pour les salariés : pas de pilotage au niveau des recrutements, de la formation, de la promotion des femmes... et concernant les personnes en situation de handicap, l'écart trop important entre les ambitions affichées et les résultats.

Les élus CFE-CGC demandent une meilleure anticipation. Ils attendent que soient proposées des actions de facilitation au niveau de l'environnement de travail (outils, postes de travail, locaux...), le recrutement (alternants et CDI) et la reconnaissance du personnel.

Enfin, les élus CFE-CGC pointent l'absence de partage de la méthodologie utilisée pour estimer les besoins et ressources en termes d'effectifs, qui interroge.

**Pour toutes ces raisons, les élus CFE-CGC ont voté contre.**

# Activités Sociales & Culturelles

## Présentation de la situation intermédiaire des comptes du Comité au 30 septembre 2021

Les Elus CFE-CGC remercient l'expert aux comptes pour cette présentation très claire de la situation financière de notre CSEE FSF en date du 30 septembre 2021.

Si la pandémie peut expliquer moins de consommation des prestations notamment liées au pack PCV et plus précisément aux commandes de chèques vacances, il faut noter une baisse de la prestation allocation scolarité liée au transfert d'une part non négligeable de la prestation au CSEC.

Comme le mentionne le rapport, les fonds de réserves du budget ASC demeurent significatifs voire très significatifs dans l'attente de l'approbation des comptes 2021 ! L'estimation, certes prévisionnelle, des réserves ASC au 31 décembre 2021 d'un montant de 936 529 € illustre par elle-même la nécessité de redistribuer une partie de ces fonds aux salariés, identifiés comme les principaux bénéficiaires légitimes de la subvention versée par Orange.

Par ailleurs les élus CFE-CGC souhaitent informer les ouvriers du périmètre FSF qu'ils sont aussi en mesure de réclamer la part non consommée de la rétrocession ASC 2021 versée par le CSEE au CSEC (soit 20,25 % de la subvention ASC accordée par l'entreprise au CSEE). En effet en date du 2 novembre 2021, le budget ASC du CSEC n'est consommé qu'à hauteur de 54 % ce qui va engendrer là aussi une augmentation significative des fonds de réserves ASC existants, déjà conséquents. Comme le font les CSEE OFS et SCE gérés par la CFE-CGC, la redistribution vers les salariés de ces fonds de réserves surdimensionnés s'avère plus que jamais d'actualité !

## ASC

**Résolution proposée par la CFE-CGC :** compte tenu des réserves ASC actuelles (772 379 € au 1er janvier 2021) et prévisionnelles (estimées à 936 529 € au 31 décembre 2021), les élus proposent de redistribuer une partie de ces réserves ASC aux Ouvriers Droit du périmètre du CSEE FSF. Pour ce faire, les élus CFE-CGC proposent d'attribuer des chèques vacances d'un montant variable selon le QF 2021 de chacun des ouvriers droit, à savoir, pour les :

- QF 1 à 4 : 180 €
- QF 5 à 8 : 160 €
- QF 9 à 12 : 140 €
- QF 13 à 14 : 120 €
- QF non validés : 30 €

A la date du 10 décembre 2021, les QF 2021 validés et les QF non validés seront pris en compte pour la commande des chèques vacances par le CSEE FSF.

Les Chèques-Vacances seront adressés par courrier courant janvier 2022, à l'adresse postale renseignée sur le compte de chacun des salariés. Une période de réclamation sera ouverte du 26 janvier au 25 février 2022. »

## Résultats des votes

- Résolution CFDT : 19 POUR (CFDT, CFTC, FO, CGT), 10 CONTRE (CFE-CGC), 2 NPPV (SUD)
- Résolution CFE-CGC : 12 POUR (CFE-CGC, SUD), 15 CONTRE (CFDT, CFTC, CGT), 1 NPPV (CFDT), 3 ABSTENTION (FO)

Les Elus CFE-CGC regrettent le peu d'ambition formulée dans la résolution adoptée, qui ne redistribue que 120€ par ouvrier droit, une partie infime des fonds de réserves ASC. Dans un contexte économique, mais aussi sanitaire difficile, les élus CFE-CGC entendent soutenir les salariés d'Orange et veiller à une juste redistribution de la subvention versée par l'entreprise, normalement à leur profit !

Ainsi, comme pour la [redistribution des excédents 2020 votée au CSEE de septembre 2021](#), vous auriez dû avoir mieux. Les élus CFE-CGC déplorent que leur proposition d'une meilleure redistribution des fonds de réserves ASC, plus généreuse pour tous et plus particulièrement pour les personnes jusqu'au QF 12, n'ait pas été retenue.

**Tous les dossiers présentés sont disponibles sur Alfresco, CSE 2021 – 11 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**