

## SOMMAIRE

Projet de réaménagement du site Bridge - équipes des Fonctions Corporate.....	1
Rapport annuel des médecins .....	2
PAPRIACT des Fonctions Corporate.....	2
Information Actualité DSCRH : suivi des projets en cours.....	3
Activités sociales et culturelles (ASC) .....	3

## Projet de réaménagement du site Bridge - équipes des Fonctions Corporate

Le dossier réaménagement de Bridge est présenté pour recueillir les avis des élus. Rappelons qu'il est question de l'arrivée au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2025 de 600 salariés d'Orange Wholesale au 5<sup>ème</sup> étage ainsi que de 12 juristes FC affectés à OW.

Ce Projet de réaménagement du site Bridge concerne les équipes des Fonctions Corporate situées aux étages 2,3, 7 et 8.

- ◆ 200 salariés vont être amenés à changer d'étage :

Direction	Etage actuel	Etage futur
DIG : Direction de l'Immobilier Groupe (périmètre FC)	2	7
DSGI IDF : Direction des services Généraux DO IDF (périmètre DO IDF, non instruit dans ce dossier)	2	7
OMEA (périmètre FC)	2	8
SG DPSG : Direction des Services Généraux de Bridge (périmètre FC)	2	7
DFISC : Direction Fiscale (périmètre FC)	2	7
DSI SG : Direction du Système d'Information du SG (périmètre FC)	2	3
FG/SSI: Service des RSI Finance et Performance (périmètre FC)	2	3
GPS/Supply chain : (périmètre FC)	2	3

- ◆ 111 salariés vont être amenés à changer de quartier d'équipe mais resteront au deuxième étage : GPS (hors Supply Chain)
- ◆ Des zones d'équipes sont revues également sans changement d'étage ni de quartier : GSP, FSD, Europe, DFP, DFF, DCGG, DAGRG, DRI, DRG, DJ, DRCLG, soit 890 personnes

Sur le plan de la communication, des open cafés ont eu lieu au mois d'avril pour présenter les plans aux salariés concernés et

des ambassadeurs ont été nommés pour faire le lien entre la direction de projet et les salariés afin de recueillir leurs besoins. Le budget du projet pour les Fonctions Corporate représente un montant de 3,4 M d'€

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC se sont abstenus sur le projet de réaménagement du site Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate. En effet, l'arrivée de plus de 600 collaborateurs conduit à une réelle densification du site qui finit par anéantir la conception des espaces dynamiques avec des espaces dédiés en fonction de la nature des activités exercées.

Le seul maintien de la surface utile par poste de travail ne suffit pas à maintenir des conditions de travail acceptables dans ces espaces dynamiques tant le taux de partage est abaissé. Si la Direction affirme qu'il s'agit de parvenir à une certaine équité entre les directions, ce n'est qu'un nivellement par le bas !

Les élus ont attiré à nouveau l'attention de la Direction sur la dégradation des conditions de travail, la perte des dynamiques collectives, une acoustique dégradée et, enfin, la désorganisation de l'offre de service de restauration.

## Rapport annuel des médecins

---

Cette année marque une différence par rapport aux années précédentes avec le rattachement de l'ensemble du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) au périmètre des Fonctions Corporate.

Les médecins du travail dans leur rapport s'inquiètent :

- ◆ De l'absentéisme croissant aux visites médicales qui pourraient servir à d'autres salariés ;
- ◆ Sur l'avenir du Service de Prévention et de Santé au Travail avec une augmentation des effectifs par médecin qui pourrait avoir un impact sur le suivi médical des salariés.

### Analyse de la CFE-CGC

Si la CFE-CGC Orange se félicite qu'il y ait un service autonome de Santé au Travail, c'est-à-dire interne à Orange, nous relevons comme les médecins des inquiétudes des salariés quant à l'avenir et des répercussions négatives liées au rythme élevé des transformations.

Ils pointent également les effets de plus en plus visibles d'un rythme important de transformations :

- ◆ De l'augmentation de certaines pathologies comme les troubles anxiodépressifs.
- ◆ La limitation des recrutements externes et l'accélération des départs à la retraite et en TPS continuent à impacter négativement les équipes qui ne sont pas préparées à assurer la suite ; Pour autant, le nouveau dispositif « TPS » dans l'accord GEPP aurait pris en considération ce risque en limitant les départs précipités.

Nous rappelons à nos collègues qui auraient un empêchement pour se rendre à leur visite médicale de prévenir le plus en tôt possible afin de libérer des créneaux pour d'autres salariés. Enfin, nous appelons une nouvelle fois la Direction à renforcer les moyens de prévention, et en particulier le SPST.

## PAPRIPACT des Fonctions Corporate

---

- ◆ Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail vise à identifier, prévenir et réduire les risques professionnels tout en améliorant les conditions de travail au sein d'une entreprise ;
- ◆ La Direction a présenté en mars dernier un projet aux CSSCT du périmètre (SG, RH, Finance & Performance) qui préparent ensuite, chacune, un rapport ;
- ◆ Le PAPRIPACT 2025 comporte 13 objectifs stratégiques et risques identifiés portant sur des thématiques de risques psychosociaux (régulation de la charge de travail, harcèlement et violences au travail...), l'organisation des secours ou encore le risque du travail sédentaire ;
- ◆ L'année 2025 sera particulièrement marquée par la mise en place d'un Système de Management de la Santé et Sécurité de Travail (SMSST) qui était alors en place uniquement à la SG et qui va être déployé sur toutes les entités « afin de responsabiliser les différentes directions » selon la Direction. Les managers vont être impliqués dans le processus. Un audit conseil avec la société Veritas est en cours pour accompagner la Direction qui donnera ses premières conclusions en septembre prochain. Pour information, un e-learning de 20 minutes sur la norme ISO 45001 est déjà en place ;
- ◆ Les élus de la CFE CGC Orange ont rappelé à cette occasion que la diminution des effectifs de prévention avait atteint le seuil critique qui ne permettrait pas de remplir leurs missions dans des conditions acceptables ;
- ◆ Les élus CFE-CGC ont voté contre le PAPRIPACT 2025 ;
- ◆ CCSCCT DRH : Le projet PAPRIPACT intègre désormais la norme ISO 45001, un cadre qui s'appuie sur des données factuelles telles que les procédures et activités de chaque organisation au sein des Fonctions Corporate. Cette approche devrait permettre des analyses plus précises des conditions de travail, des risques professionnels, de la charge de travail, des risques psychosociaux et des violences. En se fondant sur des indicateurs concrets plutôt que sur des moyennes, ces analyses pourraient révéler des situations plus fidèles à la réalité quotidienne des salariés.

## Information Actualité DCSRH : suivi des projets en cours

L'actualité est chargée au sein de la DCSRH : répondre à la mise en place du Nouveau Modèle d'Entreprise, mobiliser des pôles d'expertises pour le traitement des Plans de Départs Volontaires, du Temps Partiel Sénior mais aussi sur la transformation des organisations dans un contexte de baisse d'effectifs. Une mesure exceptionnelle a tout de même été prise : le site d'Amiens a été renforcé, conséquence bénéfique du reclassement de salariés d'Orange Bank ; mais « une hirondelle ne fait pas le printemps ».

Le Centre de Services Ressources Humaines poursuit la transformation de ses processus avec le projet « Simplicity » visant à automatiser et harmoniser les parcours RH (maladie, embauche, retraite, etc.).

### Analyse de la CFE-CGC

Pour porter l'expression des salariés, la CFE-CGC Orange avait de nombreux sujets. Parmi ceux-ci il y a la multitude de RPA qui visent d'une part à automatiser des tâches dites « simples » et aussi plus complexes afin de diminuer la charge de travail de la force vive des CSRH ... ces salariés étant de moins en moins nombreux.

Les interrogations sur la mise en place et maintenance des RPA :

- ◆ Quels sont les prestataires majoritairement externes ?
- ◆ Qui maintient la mise à jour de ces processus qui s'appuient sur la réglementation des remboursements ou de prise en charge qui paraissent dans le « Journal Officiel » et décidées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ?
- ◆ Où vont les données personnelles et confidentielles, comment sont-elles hébergées ?

Le projet « Libre-Service Salarié » introduira dès 2025 une plateforme unifiée (ServiceNow) pour fluidifier les démarches RH des salariés et managers. Une phase pilote est en phase d'expérimentation avec la gestion des arrêts maladie simples. La généralisation est prévue pour le 30 juin au plus tard. Le test de sous-traitance interne avec Orange Services en Roumanie n'est pas totalement concluant : qualité de service à améliorer (les salariés en France restent sollicités par la Roumanie), conformité RGPD à vérifier, réduction de la charge RH non ressentie ; le dispositif est reconduit pour 2025. Par ailleurs des projets immobiliers sont en cours, dont le regroupement du site de Paris-Archives à Noisy-le-Grand et l'optimisation des sites de Montpellier, Grenoble et Cergy.

- ◆ Quel est le contenu des contrats de services avec les filiales ? Sur la qualité des prestations attendues, la protection des données qu'Orange SA leur adresse ?

Les salariés des CSRH le disent « trop de dysfonctionnements », « cela entraîne une reprise de dossiers et un surcroît de travail ».

Plus qu'une transformation, c'est une révolution qui risque de désorienter les salariés du CSRH. Les projets de déménagement ou emménagement s'enchaînent et quatre sont prévus. Actions conscientes ou inconscientes, la CFE-CGC Orange avertit que modifier les collectifs sur leurs trois piliers que sont « organisation – activités – repères spatiaux » est un risque majeur dans les projets de transformation.

## Activités sociales et culturelles (ASC)

Pour les ouvriers ayant validé leur Quotient Familial

- ◆ **Vacances Enfants Été 2025** : le catalogue est ouvert **jusqu'au 25 mai 2025** ;
- ◆ La 1<sup>ère</sup> session de commande de **Chèques-Vacances** est disponible jusqu'au **30 juin 2025**.

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus CSE titulaires :</b> Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ Tania BONTRAIN	<b>Suppléants :</b> Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	<b>Commissions CSE :</b> <b>Emploi Formation :</b> Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU <b>Egalité pro :</b> Ony RANDRIANARIVELA et Zahra SAYAD <b>Commission Handicap :</b> Ali BEN M BAREK et Safira SOW <b>Commission ASC :</b> Dominique MESNIERE et Danielle PROULT <b>Commission Restauration :</b> Zahra SAYAD et Pierre REGNIER <b>Projets Economie Evolution des marchés :</b> Danielle PROULT et Emmanuel VATAR <b>Représentant Syndical :</b> Philippe JOLY <b>Commission des marchés :</b> Philippe SALÉ