

**SOMMAIRE**

Politique sociale, emploi et conditions de travail (bloc 3)..... 1  
 Activités sociales et culturelles (ASC) ..... 2  
 CSE extraordinaire : approbation des comptes 2024 du CSE..... 2

**Politique sociale, emploi et conditions de travail (bloc 3)**

Comme chaque année à cette période, le Rapport annuel Emploi et Bilan Développement des Compétences a été présenté aux élus du CSE. La Commission Emploi du CSE a analysé ces données pour en dégager les principaux enseignements. Voici les points saillants de cette analyse.

**Effectifs et réorganisations**

En 2024, les effectifs des Fonctions Corporate ont enregistré une diminution de 8,6 %, conséquence directe des réorganisations et des transferts de salariés vers Canal+. Les recrutements externes ont été très limités, se concentrant principalement sur des expertises spécifiques (juridique, sécurité, etc.).

**Conséquences sur la charge de travail**

La réduction des effectifs a entraîné une surcharge de travail, soulevant de sérieuses inquiétudes quant à la santé mentale des personnels. La Direction affirme que des outils et des kits sont mis à disposition des managers pour gérer ces situations. Toutefois, certains managers eux-mêmes sont proches du burn-out et n'ont même plus la possibilité de se former. Le taux de remplacement des salariés déclaré par la Direction, actuellement de 50 %, ne suffit pas à répondre aux besoins opérationnels.

**Multiplication des missions**

Les salariés signalent de grandes difficultés à concrétiser leurs projets professionnels, en raison notamment :

- Du manque d'offres d'emploi internes ;
- Du rejet des candidatures dans d'autres divisions (où le turnover est nul) ;
- Et des parcours de reconversion inaccessibles, faute de prérequis suffisants.

La seule alternative reste les opportunités de missions. À ce jour, la Direction estime le nombre de salariés en mission dans

les Fonctions Corporate à environ 15, bien que ce chiffre ne soit pas précisément établi.

**Formation professionnelle**

En 2024, le nombre d'heures de formation par salarié a légèrement augmenté, passant de 20,8 heures en 2023 à 23 heures. Toutefois, cette progression s'accompagne d'une diminution des dépenses de formation, en baisse de 14 %. Le plan de formation a été réalisé à 104 %.

Anticipation des besoins de formation : Comment les sessions de formation sont-elles planifiées pour répondre aux besoins des salariés ? **Réponse de la Direction** : Les besoins sont remontés par les managers aux écoles métiers, et les salariés peuvent également demander des sessions via la plateforme Orange Learning.

Répartition des certifications : Parmi les 121 salariés certifiés en 2024, quelle est la répartition par direction ? **Réponse de la Direction** : Ces données ne sont pas disponibles à ce jour. La CFE-CGC reviendra vers la Direction pour obtenir des précisions.

**Parcours et reconversions**

Les salariés relèvent que les parcours de reconversion proposés restent largement inaccessibles, en raison de prérequis trop élevés. La CFE-CGC demande un bilan détaillé des reconversions dans les Fonctions Corporate ainsi qu'une clarification sur le financement des formations liées à Orange Perspective. À ce jour, ces interrogations restent sans réponse.

## Analyse de la CFE-CGC

- ◆ La surcharge de travail liée à la réduction des effectifs, qui met en péril la santé mentale des salariés et la qualité de leur travail.
- ◆ Le manque de reconnaissance des salariés investis dans des missions temporaires.
- ◆ L'inaccessibilité des parcours de reconversion pour une large partie des employés.
- ◆ La diminution des dépenses de formation, qui risque de compromettre l'adaptabilité et l'évolution des équipes.

### La CFE-CGC recommande les actions suivantes :

- ◆ Renforcement des efforts de formation, notamment pour les fonctions en transformation.
- ◆ Valorisation des salariés investis dans des missions : suivre l'évolution de la tendance et mettre en place des mesures concrètes et équitables.
- ◆ Développement des emplois en régions, une solution encore trop peu exploitée.
- ◆ La CFE-CGC continuera à défendre les intérêts des salariés et à exiger des réponses claires de la Direction sur ces enjeux stratégiques.

## Activités sociales et culturelles (ASC)

### N'oubliez pas de demander vos prestations qui sont à la demande depuis 2024.

Ouverture au 1<sup>er</sup> juillet des prestations suivantes :

- ◆ « Premiers pas culture » pour la rentrée scolaire 2025-2026. Elle prend la forme de l'attribution d'une carte cadeau dématérialisée de 20€ à tout ayant droit de 1 à 2 ans au 31 décembre 2025. **Réservation jusqu'au 31/08/2025.**
- ◆ C'KDO Adultes et enfants : Chèques cadeaux valeur de 190€ par ouvrant droit et 50€ pour les enfants de 0 à 16 ans inclus au 31 décembre 2025. Réservation jusqu'au 18/10/2025.

Par ailleurs, compte tenu de l'excédent de gestion des ASC qui se monte à +206 k€ à fin 2024 et des fonds de réserves ASC atteignant 387k€, les élus CFE CGC ont demandé la mise en place d'une prestation ASC exceptionnelle à destination de tous les salariés et distribuée au courant de l'été 2025.

La position de la CFE-CGC maintient ses engagements pour le reversement intégral des excédents ASC, tant que la situation financière le permet.

## CSE extraordinaire : approbation des comptes 2024 du CSE

Annuellement, à cette période vos élus doivent voter l'approbation des comptes du CSEE Fonctions Corporate pour l'exercice 2024.

Le bilan 2024 du CSE montre une reconstitution des fonds propres et une forte augmentation de la trésorerie, assurant un équilibre financier.

Le BFR négatif indique une génération de cash significative, couvrant les dettes à court terme.

Le compte de résultat 2024 montre un résultat favorable avec :

- ◆ Un excédent de 62 K€ pour l'AEP (budget de fonctionnement), principalement dû à une faible consommation de certaines lignes budgétaires (formations, honoraires, expertises)

- ◆ Un excédent de 206 K€ pour l'ASC, notamment grâce à des avoirs sur la prestation de Noël (non réclamés par les ouvrants droits).

## Analyse de la CFE-CGC

Remerciements des élus CFE-CGC à M. Mazeau pour la présentation très claire des comptes 2024.

Les élus CFE-CGC se sont **abstenus** sur l'approbation des comptes 2024 du CSE Fonctions Corporate car le résultat de l'exercice ASC est intégralement reversé dans les réserves.

**La CFE-CGC Orange demande le reversement intégral des excédents ASC, tant que la situation financière le**

**l'essentiel du CE Fonctions Corporate - 30/06/2025 - 2**

**permet.** Compte tenu de l'excédent de gestion des ASC qui se monte à +206 k€ à fin 2024 et des fonds de réserves ASC atteignant 387k€, les élus CFE-CGC sauront être force de proposition lors de la prochaine commission ASC pour la mise en place d'une prestation ASC exceptionnelle à destination de tous les salariés et distribuée au courant de l'été 2025.

Rapport de gestion 2024 Principaux points clés

**Identifié comme "grand CSEE" :** le CSEE FC a franchi deux seuils réglementaires (budget > 3,1 M€ et bilan > 1,55 M€)

Cela a entraîné la création d'une commission des marchés et la désignation d'un commissaire aux comptes.

- ◆ **Gouvernance active :** 14 réunions plénières en 2024.
- ◆ **Prestations recentrées et à la demande**

Fin des attributions automatiques (chèques Noël, lecture, etc.).

**Partenariat CESU :** Changement de prestataire pour DOMISERVE (titres dématérialisés dès 2025)

- ◆ **Prestations maintenues :** PCV (Pack Culture & Vacances), chèques cadeaux, allocation scolarité, médiathèque Bridge, plateforme ToutApprendre, etc.
- ◆ 17 518 dossiers traités en 2024 malgré une baisse de 28 %, liée à la fin de certaines prestations et la baisse des effectifs
- ◆ **Évolution de l'effectif :** Baisse de 6,1 % du nombre d'ouvrants droit sur l'année (passage de 4 807 à 4 385 salariés)

Rapport du commissaire aux comptes

Suite à la reconnaissance de "Grand CSEE", les comptes annuels sont désormais soumis au contrôle légal du Commissaire aux Comptes.

Celui-ci a validé les comptes 2024 avec une légère préconisation concernant le changement de méthode de calcul des congés payés

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<p><b>Élus CSE titulaires :</b>          Jacques BERTHELIER          Anne CUDON          Laure FALEMPIN          Danielle PROULT          Madani RAHMANI          Awataf TEMAGOULTE          Tania BONTRAIN</p>	<p><b>Suppléants :</b>          Franck AUVRAY          Ali BEN M BAREK          Laurence DULON          Emmanuel VATAR</p>	<p><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></p>
---	---	--	---