

SOMMAIRE

En début de séance	1
Point d'actualité FSD	1
Feuille de route RS	2
Consultation (recueil d'avis) sur le projet de déménagement des équipes du Montbonnot vers Meylan 3 Massifs ...	3
Information sur le bloc 3 : bilan 2024 GEPP, prospective 2025-2027	3
Activités sociales et culturelles (ASC)	4

En début de séance

Les élus ont fait une déclaration à l'initiative de la CFE-CGC pour avoir les données sur les arrêts de travail à la suite des remontées des salariés sur le nombre d'absences très important. Ils ont demandé à la Direction de fournir à vos élus les données suivantes : les nombres d'arrêts de travail, pour maladie, maladies professionnelles, accidents du travail sur un an, par mois, par durée, par genre et par périmètre CSSCT.

La Direction ne veut pas nous donner ces données qui sont le principal indicateur du mal-être et des conditions de travail. Les élus ont fait également un rappel à la loi des obligations de l'employeur en matière de responsabilité de la santé physique, mentale, sécurité et conditions de travail de ses salariés.

Point d'actualité FSD

Fédérative Solution & Data (FSD) couvre l'ensemble des solutions Digitales et Data au profit des directions Finance & Performance, Secrétariat Général et RSE. Forte de 120 personnes en France, FSD collabore étroitement avec trois partenaires internes : Orange Service Roumanie (OSE), Sofrecom Tunisie et OB Maurice. Son ambition est de poursuivre la mutualisation et la fédération des solutions à l'échelle du Groupe, tout en soutenant les ambitions DATA/IA. Créé en 2023, FSD s'inscrit dans la démarche de transformation globale dans la continuité de TOM.

Analyse de la CFE-CGC

FSD c'est aussi de la sous-traitance qui représente 1/3 de la Force Au Travail (FAT) sollicitée aussi bien pour assurer la maintenance d'applicatifs « à bout de souffle » avant migration que pour assurer l'intégration des nouveaux outils dans les systèmes et la montée en compétence des collaborateurs en Data et IA.

La plus grande vigilance doit être de mise sur l'opportunité de son recours tant son niveau en 2024 a été particulièrement fort, la moitié des activités sous-traitées dans les fonctions Corporate le sont sur la Finance & performance.

L'objectif de cette information était de proposer un « état de la durabilité et principaux résultats » puis « la méthodologie pour construire l'analyse de double matérialité et définir les Impacts Risque et Opportunités (IRO's) chez Orange.

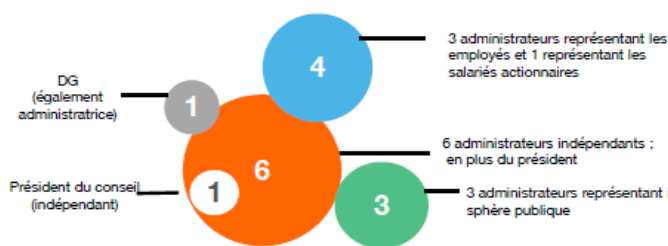
I. Etat de durabilité et principaux résultats :

La CSRD, outil de mise en conformité vis-à-vis de la réglementation doit être pris comme un « puissant levier de transformation » pour une performance pérenne et durable du Groupe.

Ce projet collectif permet d'engager les collaborateurs du Groupe et toutes les parties prenantes. Enfin une démarche qui au travers des rapports sont des sources d'informations pour les parties prenantes externes, les agences de notation et investisseurs

La présentation de la gouvernance Groupe

Gouvernance Groupe



Gouvernance RSE

Comité du conseil d'administration

Comité de Gouvernance RSE : définit les orientations stratégiques, les politiques et les plans d'action liés aux enjeux de développement durable

Comité d'audit : supervise les processus et le contrôle interne relatifs à la rédaction du rapport sur le développement durable

Comité exécutif

Directrice exécutive chargée de la responsabilité sociale et environnementale du Groupe

Contexte et objectifs :

En 2023 Orange a initié son analyse de double matérialité afin de s'aligner sur la CSRD et les standards RSE internationaux. Ce principe distingue :

- Les impacts de l'entreprise sur l'environnement et la société, s'agissant de matérialité financière,
- Les impacts des enjeux environnementaux et sociétaux sur l'entreprise et sa création de valeur, (matérialité financière).

L'exercice 2024 mené en mode projet visait à affiner cette analyse pour une pleine conformité à la CSRD en s'appuyant sur la méthodologie de l'European Financial Reporting Advisory Group.

1. Définition des enjeux déclinés en Impacts, Risques et Opportunités (IRO's),
2. Dialogue avec les parties prenantes et scoring des IRO's,
3. Un nouveau scoring avec d'autres référentiels internationaux,
4. Calcul et hiérarchisation des IRO's,
5. Description des cotations des IRO's.

Cette démarche a été validée par le COMEX en septembre 2024. Des mises à jour régulières permettront d'affiner les IRO's sur la chaîne de valeur et d'intégrer une mesure géographique des impacts courant 2025

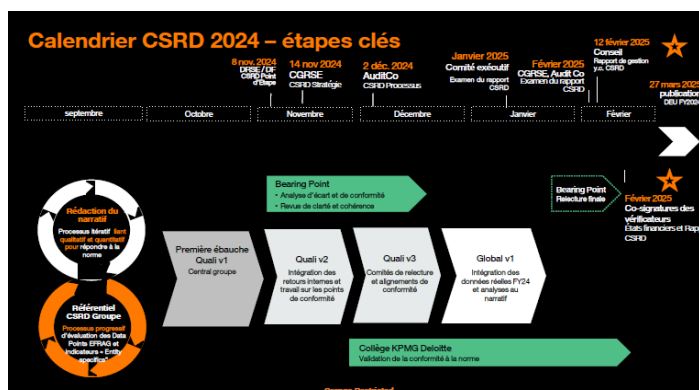
Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE CGC ont remercié Elisabeth Tchoungui et les membres de son CODIR pour avoir pris le temps d'une information en CSEE FC.

Vos représentants n'ont pas manqué de souligner que la DRSE, comme les autres directions des Fonctions Corporate, n'échappait pas à une politique de baisse d'effectifs et contraction des organisations qui ont des incidences directes dans l'expertise, l'augmentation se faire l'écho d'interrogations des arrêts de travail et des risques psychosociaux.

Le second volet de l'intervention soulignait le paradoxe entre les travaux de la DRSE et le contexte géopolitique, les crises qui traversent nos industries en France et plus largement en Europe. Partie prenante des engagements de la société et d'Orange dans la décarbonation de nos activités, la CFE CGC tenait à se faire écho d'interrogations sur le bienfondé de la feuille de route de la DRSE.

Sans nier le contexte actuel, Elisabeth Tchoungui a précisé que les travaux menés par ses équipes permettaient à l'entreprise d'être un acteur reconnu dans ses actions menées sur l'environnement, les volets sociétaux et le capital humain. Sur le plan économique et financier, il était important de rassurer nos investisseurs potentiels sur la solidité de l'entreprise dans une période d'incertitudes.



La CSRD au-delà des aspects réglementaires est utilisé par la DRSE comme un levier

II. L'analyse de la double matérialité

Consultation (recueil d'avis) sur le projet de déménagement des équipes du Montbonnot vers Meylan 3 Massifs



Ce projet de déménagement du site de Montbonnot vers le nouveau site Orange « 3 massifs » localisé à Meylan a été lancé dans un souci d'optimisation, de modernisation et de respect des engagements environnementaux d'Orange. Il vise à créer un environnement de travail plus adapté aux modes de collaboration actuels, tout en renforçant la dynamique de vie sur ce nouveau site.

Ce déménagement concerne 15 salariés du GSP France issus de plusieurs directions, et actuellement localisés sur le site de Montbonnot. Le site de Meylan, ouvert en 2019, offre des espaces variés, équipés pour répondre aux besoins des équipes : bulles, salles de réunion, espaces informels, zones de détente, et des aménagements pensés pour le confort acoustique, thermique et visuel. Ce site verdoyant dispose également d'un restaurant inter-entreprises, de 2 salles de restauration, d'un service de Santé Sécurité au Travail et de parkings (voitures, vélos, trottinettes), ...

Afin de garantir une transition sereine, des ateliers, des visites de site, des réunions d'échange et des formations ont commencé à être organisés pour que les salariés du GSP France se familiarisent avec ces nouveaux espaces et modes de travail. Un accompagnement personnalisé sera également mis en place pour répondre aux besoins spécifiques, notamment pour ceux en situation de handicap ou ayant des contraintes particulières.

Les changements induits par ce déménagement, par exemple : l'aménagement en espace dynamique, peuvent susciter des

inquiétudes et/ou des questions. C'est pourquoi une communication régulière sera réalisée tout au long du processus.

Un retour d'expérience (REX) sera effectué dans les 6 mois après emménagement afin de faire le point sur les nouveaux espaces, leur appropriation et si nécessaire les besoins d'ajustements.

Analyse de la CFE-CGC

Un dossier de qualité et une équipe projet à l'écoute de nos préconisations tout au long du processus ont permis d'améliorer les conditions de travail pour les salariés du GSPF (dotation de doubles écrans sur les positions de travail, sécurisation de la salle de stockage, ...).

Toutefois, après consultation des salariés concernés, il apparaît que le projet ne fait pas l'unanimité, même s'ils reconnaissent que ce dernier est mieux disant sur beaucoup de points (locaux neufs, RIE, transports, ...), l'aménagement en espace dynamique ne fait pas consensus et génère quelques appréhensions. C'est pourquoi nous avons voté l'abstention lors de la consultation au CSE du 24 septembre dernier.

Nous suivrons, ce dossier afin de nous assurer de la bonne mise en œuvre de ce projet tout en restant à l'écoute des salariés concernés, avant leur emménagement prévu en janvier 2026.

Information sur le bloc 3 : bilan 2024 GEPP, prospective 2025-2027

Effectifs en décroissance en raison de la fin d'impact des TPS mais on continue à remplacer les compétences clés – le taux de remplacement est de 50 % mais on ne remplace plus 1 pour 1.

Les 12 recrutements externes concernaient des expertises dans les pôles financiers et juridiques – 28 % de hausses dans la sous-traitance dues surtout à des transferts d'applications financières

Restant très vigilant pour la charge de travail –

Orange Perspectives : Maintien de l'employabilité - l'entreprise ne se désengage pas de son rôle mais demande aux salariés de ne pas se contenter de subir son parcours professionnel mais d'être pro-actif et se projeter sur le rôle qu'il souhaite.

560 candidats à Orange Perspectives dont 128 recrutés : sur ces 128 recrutés nous n'avons pas été en mesure de savoir sur quels codes métiers ils avaient été recrutés et pas non plus quels sont les codes métiers qu'ils auraient à l'issue de leur convention.

400 postes prévus pour le S2 – beaucoup d'acteurs mobilisés – Il y aura des opérations par vagues, par campagnes.

Le dispositif Cap Seniors vient d'être lancé : parcours professionnels après 50 ans.

Nous devons évoluer au même rythme que notre activité – Le coût Siège doit être bien maîtrisé et ne pas augmenter car nous devons rester vertueux dans les Fonctions Corporate par rapport aux Business Units qui elles rapportent de l'argent.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Noël approche, n'oubliez pas de demander les prestations suivantes :

- Arbre de Noël Enfants :

- ◆ Pour l'**Ile de France**, à réserver avant le **15 novembre 2025**, il se déroulera au cirque Phénix **le 29 novembre 2025 à 13H30 et sera suivi d'un moment de convivialité.**
- ◆ Pour la **province** avant le **31 décembre 2025** un remboursement sur facture de **30 € de spectacle/cinéma** au choix par enfant et ouvrants droits

Par ailleurs, les prestations suivantes sont encore disponibles :

- ◆ **Allocation Scolarité** : ouverte jusqu'au **31 décembre 2025**
- ◆ **Aide à la Rentrée Scolaire** : ouverte jusqu'au **7 novembre 2025**
- ◆ **Chèques Vacances** : la 2^e session de commande ouverte jusqu'au **30 novembre 2025**
- ◆ **Commandes e-CESU 2025** : 2^e semestre, disponible jusqu'au **31 décembre 2025**

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