

SOMMAIRE

Information consultation sur le projet de création du Pôle mutualisé « Gestion, Paie et Conseils RH » au sein de la Direction Coordination et Mutualisation RH France 1

Bilan et retour d'expériences des changements de localisation des activités Corporate d'OMEA 2

Information Consultation sur le projet de déménagement des salariés GSP de Saint-Omer et Villeneuve d'Ascq (VAFO) vers Orange Grand Stade 2

Information concernant le déménagement des collaborateurs du GSP basés à Massy et les changements de rattachement concernant l'équipe comptabilité des RIP 3

Information consultation sur le projet de création du Pôle mutualisé « Gestion, Paie et Conseils RH » au sein de la Direction Coordination et Mutualisation RH France

A été présenté le projet de création d'un pôle mutualisé « Gestion, Paie et Conseils RH » au sein de la Direction coordination et mutualisation RH France, afin de répondre aux remarques et interrogations du rapport de mandatement de la CSSCT direction des Relations Humaines.

La direction projet a précisé les missions de la nouvelle organisation, son agenda de communication, des indicateurs clés et l'organigramme cible dans le détail ainsi que la restitution du Groupe Pluridisciplinaire de Prévention.

Avant cette consultation la CFE-CGC avait pris l'initiative de proposer une rencontre avec le Directeur de la DCM RH France en date du 23 mars 2026 afin d'avoir plus de précision sur le rapprochement de ces deux directions (Gestion, Paie et Conseils RH).

Nous a été expliqué que cette initiative de ce rapprochement des deux directions était du fait que les effectifs d'Orange SA sont en baisse avec une accélération consécutive à l'accord TPS toujours en cours et que la DCSRH doit adapter ses effectifs en conséquence.

La CFE-CGC s'interroge sur ce contexte de baisse d'effectifs et dont s'ajoutent des transformations permanentes, toujours en cours ; la mise en place de robots afin d'automatiser certaines tâches, avec une rotation de nos prestataires qui fragilisent les processus pilotés par ces robots, l'externalisation de certaines activités avec des effets de bords dont l'absence d'expertise, et la sécurisation de leurs infrastructures réseaux qui mettent en danger les données adressées par le CSRH.

Le Pôle Mutualisé va être accompagné par les équipes du « Change Consulting Center » sur trois priorités :

- ◆ La chaîne de soutien, en particulier la fluidité entre « opérationnels et expertises »
- ◆ Le chantier « Harmonie », nous système d'information RH
- ◆ Le maintien des compétences « statut fonctionnaire », pour les salariés rattachés au statut de la fonction publique

La Direction Coordination et Mutualisation RH France a assuré qu'il n'y aura pas de changement de métiers et que les parcours professionnels seront maintenus voir renforcés.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate que si les transformations d'organisations sont nécessaires, la reconnaissance des compétences n'est jamais abordée pour tous les acteurs de la transformation. Cette reconnaissance doit être visible dans la valorisation des parcours professionnels et sur le Partage de la Valeur parce que toute transformation est réputée plus efficiente économiquement.

Les élus CFE CGC met quatre points en perspective :

Le Nouveau Modèle d'Entreprise à l'origine de la création des Centres de Services Partagés.

La CFE-CGC à l'écoute des salariés, après plusieurs mois de mise en place de ce Nouveau Modèle d'Entreprise, fort est de constater que certains CSP subissent des déformations à

contre-courant de tous ce que les salariés ont vécu jusque-là : « faire plus d'activités avec moins de collaborateurs ».

Nous serons très attentifs à ce que le pôle mutualisé ne rejoigne pas la catégorie des CSP sous la version « Cost killers ».

L'excellence opérationnelle par le pilotage des processus

Les élus CFE-CGC demandent que soit montré les processus et non qu'ils soient évoqués sous forme de parcours. Dans cet univers d'hybridation du traitement des activités, nous souhaitons que nos modèles économiques soient valorisés en tant que « chaîne de valeurs » en associant les parties fonctionnelles et organisationnelles avec des indicateurs associés : coûts, performance économique, qualité de service, satisfaction clients, pour toutes les chaînes de valeur.

Développement des Compétences en tant que facteur clé de succès

- ◆ Un usage optimisé de la VAE afin d'évaluer les compétences disponibles ou à développer avant toute transformation
- ◆ Quels sont les dispositifs de formations, pourquoi et qui ?
- ◆ Améliorer les parcours professionnels et reconnaître la valeur de ses collaborateurs

Les élus CFE-CGC, convaincus que la valeur et les compétences des salariés font partie de l'ADN d'Orange, nous resterons vigilants dans un esprit de co-construction pour ce projet de création du pôle mutualisé « gestion, Paie et Conseils RH France.

Bilan et retour d'expériences des changements de localisation des activités Corporate d'OMEA

En mars 2019, décembre 2022 et juin 2024, la Direction d'OMEA a consulté successivement les membres du CSE des Fonctions Corporate sur les projets de changement de localisation des activités Corporate et Services Financiers Mobile d'OMEA vers Casablanca et Abidjan.

Le projet affichait trois ambitions principales : renforcer l'ancrage du siège africain d'Orange MEA en Afrique, maintenir et développer les centres de compétences et d'expertise sur la zone (Rabat, Dakar, Abidjan, et Amman), accroître le collectif au sein des équipes du Corporate OMEA restant à Issy les Moulineaux au service de l'efficience opérationnelle.

L'ensemble de ces mouvements reposait sur le volontariat laissant aux salariés le choix de suivre son poste ou de réaliser une mobilité accompagnée.

Au total, le projet concernait 117 postes, 18 personnes sont aujourd'hui toujours en recherche mais conservent l'essentiel de leur activité.

Analyse de la CFE-CGC

Si les salariés qui ont suivi leur poste ont dans leur ensemble été satisfaits de la qualité de l'accompagnement, ils se retrouvent bien dans l'exercice de leur poste et saluent le bon encadrement (coupler mobilité collaborateurs et managers semble être un facteur d'intégration réussie), ces transformations, réorganisations, quoiqu'on fasse généré une insécurité socio-économique et un climat anxieux pour les salariés en particulier en mobilité. Si on doit reconnaître de réels efforts pour gérer cette transition, l'accompagnement au changement devrait être déclarée « cause nationale » et à ce titre l'ambition affichée par la Direction d'assurer 100% de projets accompagnés dans le Papriact 2026 sera particulièrement scrutée.

Information Consultation sur le projet de déménagement des salariés GSP de Saint-Omer et Villeneuve d'Ascq (VAFO) vers Orange Grand Stade

Le projet vise à regrouper l'ensemble des équipes du GSP France de la DO Nord sur le site d'Orange Grand Stade, selon le schéma directeur immobilier. La Direction met en avant un environnement de travail jugé plus favorable, ainsi que la volonté de rompre l'isolement des équipes et de favoriser l'employabilité à long terme. Le choix d'Orange Grand Stade s'inscrit dans une logique de regroupement des activités supports sur un même site.

Les équipes de Villeneuve d'Ascq ne sont pas significativement impactées et perçoivent un intérêt en termes de collectif. En revanche, la situation du site de Saint-Omer apparaît plus sensible. Ce site ne compte plus que 3 collaboratrices, avec un manager dont le départ à la retraite est prévu dans un an, ce qui conduira à une absence de management sur place. Les

conditions de travail y sont peu adaptées : locaux vieillissants, contraintes de sécurité, etc.

L'impact sur les temps de trajet est reconnu, avec un risque de dégradation de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. En complément du télétravail régulier et occasionnel (portant à 4 jours de télétravail par semaine), des mesures d'adaptation des horaires sont envisagées, le jour de présence sur site (plage horaire 10h -16h) sans compensation horaire. Les dispositifs d'accompagnement lors de déménagements seront appliqués. La Direction ne souhaite pas le recours au coworking local, considérant qu'il ne permettrait pas une intégration suffisante dans la vie de l'entreprise. Le dossier étant toujours en phase d'instruction, la consultation du CSE Fonctions Corporate est envisagée en juin.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC veilleront à ce que les points en cours de clarification soient examinés, notamment les aspects contractuels liés à la mobilité, les éventuelles alternatives, et la possibilité de coworking sur le site de Dunkerque plus proche

de Saint Omer. Les élus, inquiets par le développement des risques psychosociaux, alertent la direction et lui demandent d'être particulièrement attentive à la situation de tous les salariés. Des échanges avec la médecine du travail sont toujours en cours.

Information concernant le déménagement des collaborateurs du GSP basés à Massy et les changements de rattachement concernant l'équipe comptabilité des RIP

Le dossier n'ayant pas pu être étudié dans son intégralité lors de la séance, il sera reporté au prochain CSE.

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