



Sommaire

Projet de réorganisation.....1  
 Politique sociale, emploi et conditions de travail.....2  
 Immobilier.....3  
 Activités Sociales & Culturelles .....4

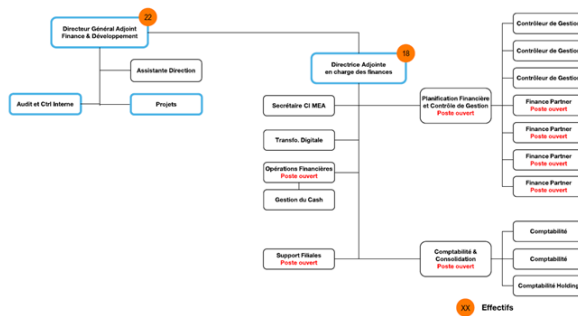
## Projet de réorganisation

### Orange MEA fait évoluer sa Direction Finance et Développement Corporate

Plusieurs objectifs à l'évolution de l'organisation de la Direction Financière et du Développement Corporate d'Orange Middle East and Africa (OMEA) :

- Préparer le passage d'une direction financière de division à la mise en place d'une direction financière de société de plein exercice de plus de 8 Mds € de CA à horizon 2025 ;
- Prendre en compte la montée en compétences et responsabilités notamment des deux clusters capitalistiques (groupes Sonatel et Orange Côte d'Ivoire) ;
- Adopter l'organisation et dimensionner les postes pour préparer l'éventualité de l'ouverture du capital de la société au choix de l'actionnaire et de répondre aux futures exigences d'une société cotée en bourse ;
- Assumer les missions attendues de la Direction Financière d'Orange MEA dans le cadre de l'extension de son périmètre aux activités de « développement corporate » ;
- Répondre à une meilleure organisation du travail au sein de la Direction Financière d'OMEA en regroupant plusieurs activités au sein d'un unique pôle de « Finance Partner ».

L'organigramme cible sur le périmètre France est le suivant :



11 salariés sont concernés par ces évolutions en France tandis que 13 salariés conservent leur poste avec le même contenu. Tous les nouveaux postes créés seront publiés et tous les salariés pourront candidater. Il n'y a pas de changement de site pour les salariés ni pour le management de proximité qui reste celui d'Axe Seine. Enfin, les équipes visées par ce changement d'organisation ne seraient pas concernées par un éventuel projet de Phase 2 Casablanca.

### L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent le bien-fondé de l'évolution de l'organisation de la Direction Finance et Développement Corporate d'Orange MEA basée sur la nécessité d'atteindre la dimension d'une Direction Financière de société cotée dont les perspectives de chiffre d'affaires s'élèveraient à 8 Mds € en 2025.

A l'écoute des salariés, ils seront particulièrement attentifs à l'accompagnement des 11 salariés concernés par ces évolutions de poste tant par la ligne hiérarchique que par la Direction des Ressources Humaines. Ils veilleront également à ce que ce projet offre de vraies opportunités de carrières aux salariés de la Direction Financière et Développement Corporate d'Orange MEA.

# Politique sociale, emploi et conditions de travail

## Bilan 2021 sur le temps partiel

Le temps partiel est en baisse avec 734 personnes contre 836 en 2020 représentant 17,1 % de l'effectif de FSF. Cette baisse est principalement due au départ en retraite des personnes en TPS/TPA comptabilisées dans ces chiffres (restent encore 483 personnes en TPS ou TPA).

Le temps partiel hors TPS/TPA, est très largement féminin et baisse de 4 % soit sensiblement l'évolution des effectifs sur l'année 2021. 158 demandes de TP ont été satisfaites en 2021 dont 13 demandes correspondantes à des nouveaux entrants dans le périmètre FSF.

Si l'on regarde le pourcentage de temps partiel, il est très majoritairement à 80 % ou 90 %. Seulement 10,4 % des personnes ont choisi un TP à 50 % majoritairement des hommes (24 % des hommes travaillant en TP versus 8,8 % des femmes).

## Bilan 2021 sur les heures supplémentaires

Seules 44 personnes sont concernées (moins de 1 %) par les heures supplémentaires. Il faut toutefois nuancer car beaucoup de personnes à FSF sont Cadres Exécutifs Autonomes (CEA). Le nombre d'heures supplémentaires est en forte baisse en 2021 avec 550 heures (environ 0,35 ETP en CDI) versus 1 870 heures en 2020.

## L'analyse de la CFE-CGC

Le faible nombre d'heures supplémentaires ne peut être considéré comme un indicateur de charge de travail à FSF compte-tenu de la très forte majorité de CEA sur ce périmètre. Les élus CFE-CGC ont alerté encore une fois la direction sur les risques de surcharges de travail consécutifs aux départs en TPS et demandent à la direction d'être particulièrement vigilante à la fin du premier semestre 2023, lors du départ des personnes à l'approche de la période estivale. Un été qui peut s'annoncer très difficile pour ceux qui resteront.

## Rapport 2021 sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de FS&F

REMUNERATION MEDIANE MENSUELLE - ACO + AFO  
HORS ELEMENTS DE REMUNERATION SPECIFIQUES AUX METIERS TECHNIQUES

Bande	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Effectif	Age médian	Rémunération brute mensuelle médiane	Effectif	Age médian	Rémunération brute mensuelle médiane	Effectif	Age médian	Rémunération brute mensuelle médiane
Niveau B	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Niveau C	58	53	2 699	37	56	2 743	95	55	2 728
Niveau B.C (Employés et techniciens)	58	53	2 699	37	56	2 743	95	55	2 728
Niveau D (Maîtrise)	446	56	3 052	163	56	3 036	609	56	3 050
Niveau D (BIS) (Cadres)	447	55	3 852	184	57	3 927	631	56	3 874
Niveau E	741	49	4 890	681	50	4 971	1 422	50	4 923
Niveau F	626	51	7 280	710	52	7 521	1 336	52	7 414
Niveau G	69	55	12 873	138	57	13 117	207	56	13 009
Niveaux E, F, G (Cadres supérieurs)	1 436	50	5 817	1 529	52	6 324	2 965	51	6 065
Ensemble	2 387	52	4 702	1 913	53	5 679	4 300	52	5 669

[Un document de 107 pages](#) présente une comparaison genrée des effectifs, promotions, formation et rémunérations au 31/12/2021.

Les 4 300 CDI actifs présentent un taux de féminisation à 55,51% revenant au niveau de 2019. Ce taux progresse chez les cadres (70,84 %) et cadres supérieurs (48,43 %) sans toutefois atteindre la représentativité moyenne (55,51 %). **Ce retard sera long à combler** sachant que le pourcentage

féminin de promotions en bande E est de 50,98 % quand il atteint 60,44 % pour l'ensemble de FSF.

Les 119 CDD actifs sont à 67,23% des femmes (en hausse par rapport à 2020 à 66,10%).

La féminisation des CODIR est en baisse par rapport à 2020 sauf sur les périmètres très en retard comme SG et finances. La direction indique que ces évolutions sont peu significatives compte-tenu du faible nombre de personnes concernées.

## L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont insisté sur le « plafond de verre » pour l'accès des femmes au niveau E et ont demandé quelles étaient les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Par ailleurs, ils ont alerté la direction sur le nombre important de personnes non formées depuis plus de 3 ans à fin 2021.

## Rapport 2021 sur l'emploi des personnes en situation de handicap



Sur le périmètre Fonctions Support et Finance sur un effectif total de 4 971 personnes, nous comptabilisons 297 personnes en situation de handicap. Aucune bande n'est épargnée ! Le handicap est bien l'affaire de tous.

CCNT	Nombre de salariées en situation de handicap	%
C	31	11,6
D	74	27,7
DB	46	17,2
E	70	26,2
F	40	15
G	6	2,2
Total	297	100

Un gros effort sur le recrutement a été réalisé en 2021 avec l'emploi de plusieurs CDI, CDD et Alternants.

Les recrutements en CDI	Les recrutements en CDD	Les recrutements en contrats d'apprentissage et stages
6	5	3 (2+1)

Quatre CDD + un ex-CDD transformés en CDI Un contrat d'apprentissage transformé en CDI

Source rapport annuel 2021 sur l'emploi des personnes en situation de Handicap.

## L'analyse de la CFE-CGC

Un résultat positif, néanmoins, il est nécessaire qu'Orange accentue sa communication afin de **faciliter l'accueil de stagiaires et d'alternants** pour constituer une source prioritaire aux métiers de demain.

Les élus de la CFE-CGC veilleront à ce qu'une attention particulière soit portée au **développement et à l'aménagement des fins de carrière**.

Orange doit se donner les moyens afin de renforcer la visibilité de ses campagnes de recrutement en faveur des personnels porteurs de handicap au sein de l'entreprise auprès des institutionnels. La CFE-CGC déplore que l'utilisation des dons de jour ne se fasse qu'après utilisation des CA, JTL et ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) et **demande que ces contraintes soient levées**.

# Immobilier

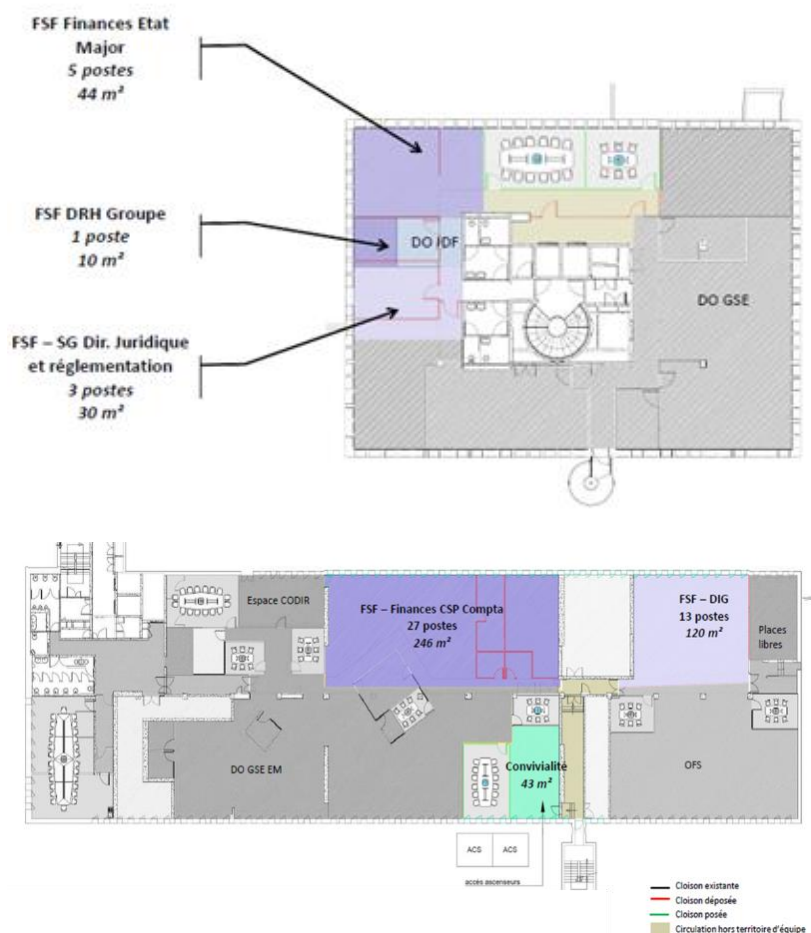
## Phase de conception détaillée des aménagements pour le projet « Saint Mauront »



L'entreprise affiche sa volonté de réhabiliter ce site dont Orange est propriétaire afin d'économiser sur les charges locatives et

d'héberger durablement les salariés de Marseille. En rénovant le site « Saint Mauront » dans son implantation et sa circulation, l'entreprise souhaite créer un véritable campus. Les travaux débuteront par le bâtiment C et seront entrepris bâtiment par bâtiment.

Les 86 salariés de Fonctions Support Finance concernés par le projet « Saint Mauront » à Marseille rejoindront, au 1<sup>er</sup> semestre 2023, directement leurs quartiers aménagés sans passer par la zone tampon. Ainsi ils ne subiront pas les travaux ! Ils seront localisés à terme sur le 4<sup>e</sup> étage du bâtiment B et le 3<sup>e</sup> du bât. C.



Plan macro-zoning du 3<sup>e</sup> étage bâtiment C

NB : les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers ni les circulations hors territoire.

Concernant l'acoustique, la direction met en avant l'importance de ce point pour ce projet et assure respecter la réglementation en vigueur.

Toutefois les élus du CSE-FSF, fort de leurs précédentes expériences ont demandé et voté, à l'unanimité, une résolution pour demander une expertise prévisionnelle acoustique.

La demande a été refusée par le Directeur des Relations Sociales considérant qu'une étude avait déjà été menée par la Direction, étude qui n'avait pas été préalablement communiquée aux élus du CSE.

## L'analyse de la CFE-CGC

Même s'il est justifié économiquement, ce projet immobilier de réhabilitation du site « Saint Mauront », impacte significativement les conditions de travail des salariés concernés tant les équipes du CSP FP aujourd'hui basées sur le site de « Réattu », que les équipes de la DIG basées à la « TLM ». Les élus CFE-CGC seront particulièrement vigilants à la performance acoustique des nouveaux locaux et exigeront des garanties pour assurer la sécurité des salariés sur ce site de « St Mauront » à Marseille.

# Activités Sociales & Culturelles

## C'est la rentrée !

Septembre sonne la fin des vacances d'été, ne tardez pas à procéder à vos **remboursements de factures liées à vos vacances** mais aussi à **commander vos chèques vacances** (papier ou dématérialisé), la dernière session de commande pour l'année 2022 est ouverte depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

## Prestations « Aide à la Rentrée scolaire »

Pour pouvoir bénéficier des prestations 2022 liées à la rentrée scolaire, les enfants concernés doivent être déclarés dans le compte du salarié Ouvrant Droit (OD). Toutes les prestations sont accordées si votre QF 2022 est validé.

### Aide accordée par le CSEC : Aide à la Rentrée Scolaire (ARS) 2022

La prestation est à demander par le salarié avant le 31 octobre 2022, via le portail du CSEE FSF, avec l'envoi du certificat de scolarité 2022/2023 de l'enfant concerné. Le montant alloué dépend de votre QF 2022 validé.

L'ARS 2022 est proposée sous la forme d'une carte cadeau dématérialisée avec laquelle vous pourrez réaliser vos achats ayant trait à la rentrée scolaire (livres, cartables, micro-informatique, vêtements, etc.). Elle est accordée aux enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution poursuivant leur scolarité en maternelle, en primaire, au collège ou au lycée (second degré), en Etablissements Médico-sociaux (EMS), en Instituts Médico-Éducatifs (IME), en Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques (ITPE), en Instituts d'Éducation Motrice (IEM), en établissements pour polyhandicapés ou en Instituts d'éducation sensorielle.

L'enfant orphelin de père et de mère, Ouvrant Droit du CSEC, est également bénéficiaire de cette aide pendant l'ensemble de sa scolarité.

### Aides accordées par le CSEE FSF :

#### ▪ Allocation Scolarité 2022

La prestation est à demander par le salarié Ouvrant Droit, avant le 31 décembre 2022, via le portail du CSEE, avec envoi du

certificat de scolarité 2022/2023 de l'enfant concerné. Le montant alloué dépend de votre QF 2022 validé.

Elle est destinée aux enfants âgés de moins de 26 ans en études supérieures (cycles universitaires L.M.D., BTS, DUT, grandes écoles, classes préparatoires).

Les enfants de moins de 26 ans poursuivant des études professionnelles secondaires (CAP, Bac Pro, etc.) pourront, sur demande, percevoir la prestation « Allocation scolarité 2022 - Enfant de moins de 26 ans », déduction faite du montant alloué dans le cadre de la prestation « ARS 2022 » attribué aux enfants de moins de 26 ans poursuivant des études professionnelles au lycée.

A cela s'ajoute l'Allocation Scolarité pour l'enfant orphelin d'un salarié Orange, poursuivant des études supérieures ou professionnelles (CAP, BEP, Bac Pro, etc.). Le montant alloué (sous forme de chèques Cadhoc) dans le cadre de la prestation « **ARS 2022** » pour les enfants de **moins de 19 ans au lycée** suivant des **études professionnelles** sera déduit du montant attribué dans le cadre de la prestation « Allocation Scolarité 2022 ».

A savoir, un enfant de **moins de 19 ans en études supérieures** (université, école de commerce...) bénéficiera de l'Allocation Scolarité en totalité.

#### ▪ Prestation Premier Pas Culture

Cette prestation destinée aux enfants âgés de 0 à 2 ans, déclarés sur le compte salarié est automatique. Dès le 15 septembre 2022, vous pourrez récupérer, via la plateforme Kalidéa depuis le portail du CSEE FSF, une carte cadeau dématérialisée d'une valeur de 20 euros par enfant. Une période de réclamation sera ouverte du 1er au 31 octobre 2022.

## Séjours vacances enfants

Les catalogues pour vos enfants sont ouverts :  
**Toussaint** : du 23 août au 27 septembre inclus.  
**Noël** : du 23 août au 4 octobre inclus.  
**Réservez au plus vite !**

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – août 2022**

Les dossiers sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

### 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** ;  
Loïc **MARTIN** ; Thierry **NAMUR** ; Danielle **PROULT**

**Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY**