



Sommaire

Projet immobilier	1
Projets de transformation	2
Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	3
Activités Sociales et Culturelles	4

Projet immobilier

Phase de conception des aménagements pour le projet « Atalante Futur »



Le projet « Atalante Futur » à Rennes concerne 64 salariés des métiers de la Comptabilité, des Achats, de l'Audit, du Juridique et de la DRH Groupe actuellement installés à Orange Park avec les équipes de l'Etat Major de la Direction Opérationnelle Grand Sud-Ouest (DO GSO) et de l'Agence Entreprise (AE).

Ce déménagement, permettrait aux salariés de bénéficier d'espaces collaboratifs et conviviaux bien aménagés, d'une solution de restauration collective et d'espaces de travail aux normes HQE avec un soin particulier apporté à l'acoustique, au confort thermique ainsi qu'à la luminosité des espaces.

Ce site sera également à très court terme très bien desservi par le métro, solution de transport domicile/travail qui pourrait être adoptée par 11 % des salariés en substitution au véhicule personnel.

L'analyse de la CFE-CGC

Le projet « Atalante Futur » sera pleinement réussi si chaque salarié du périmètre Fonctions Support et Finance dispose d'une position de travail adaptée à son activité et ce à tout moment de la journée et si les places de parking sont au nombre suffisant.

Les salariés déménageant d'Orange Park vers Atalante Futur verraient ainsi leurs conditions de travail sensiblement améliorées.

Projets de transformation

« Immo 22 » : une transformation de la DIG « progressive »

Le projet d'évolution de la Direction Immobilière Groupe prévoit que chaque salarié sera automatiquement rattaché à la direction qui porte son métier actuel, aux précisions suivantes près :

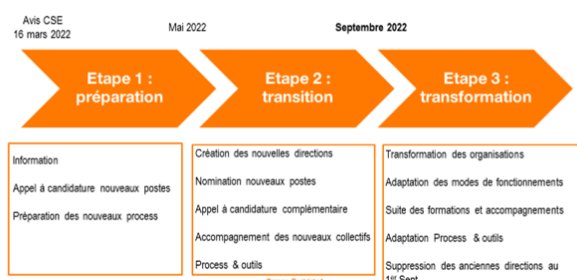
- 39 postes sont mis en appel à candidature en interne DIG pour permettre à chacun de faire des choix d'évolution sur des nouvelles opportunités métier, correspondant essentiellement aux nouveaux métiers.
- 32 salariés ont une évolution à faire : la majorité pourra se repositionner dans sa filière en faisant un choix de spécialités (cas des responsables techniques, performance/gestion).

La nouvelle organisation doit permettre de continuer à adapter les process, outils et modes de fonctionnement pour rechercher la meilleure efficacité et limiter les besoins de recrutement.

Une phase de transition, à partir du 1^{er} mai 2022, initialement prévue jusqu'à fin juin et prolongée à fin août 2022, dont l'objectif est de recruter sur les 39 nouveaux postes, repositionner tous les salariés et partager concrètement avec l'ensemble des collaborateurs les impacts de la nouvelle organisation.

Ainsi cette phase permet d'approfondir les modes de fonctionnement induits par la nouvelle organisation, réfléchir aux améliorations des process, s'approprier les nouveaux outils ISBA. Cela s'est traduit par des rencontres terrains dans chacun des domaines et des échanges sur le process transverse « SDIT-Maîtrise d'ouvrage ».

Le planning des différentes étapes de mise en oeuvre



L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange ne remettent pas en cause la nécessité de réorganiser la DIG face à l'évolution de l'entreprise. Ils regrettent que la communication des enjeux n'ait pas été plus largement partagée auprès des salariés. Ils constatent également que le calendrier de cette réorganisation n'est pas le plus approprié alors que les nouvelles règles de gouvernance régissant les relations entre DIG et DISAS ne sont pas totalement déployées et que la pression Scale Up est à son maximum. Ils seront vigilants :

- Sur l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son choix de carrière,
- À la mise en place de mesures de reconnaissance à la hauteur des nécessaires montées en compétence.

1^{er} bilan sur l'organisation des activités « P2P », de la commande au paiement !

Lancée en juillet 2021 au sein du Centre de Services Partagés Finance et Performance (CSP FP), cette nouvelle organisation affiche un bilan positif !

Elle a permis :

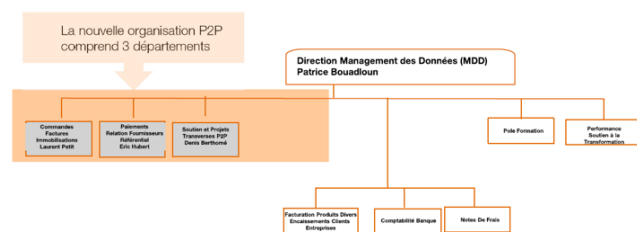
- L'amélioration du taux de paiement des factures à échéance qui atteint 94 %, un record pour les entreprises du CAC 40,
- La baisse du stock des factures incomplètes,
- La montée en valeur des activités et le développement des compétences des collaborateurs,
- La capacité à mieux gérer la diminution naturelle des effectifs.

Toutefois, ils restent des points de progrès :

- Poursuivre la construction du collectif,
- Généraliser l'approche bout en bout,
- Elargir cette offre de service à toutes les filiales France hébergées au CSP FP,
- Poursuivre la simplification des activités.

L'organisation

Au CSP FP, la nouvelle organisation P2P comprend 3 départements :



Aux Achats, création du pôle Achats Contrats (PAC) au sein de PGAF regroupant les Chargés d'Achats et les Rédacteurs Contrats/Avenants.

Les mesures de reconnaissance

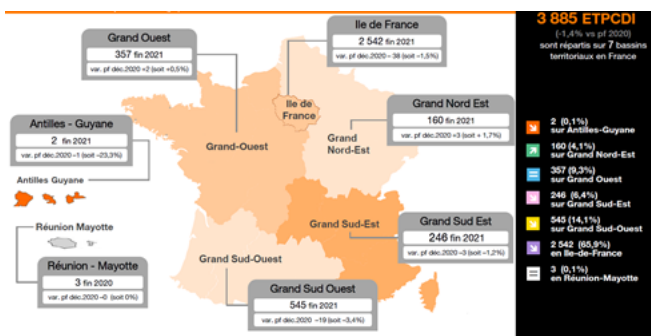
21 primes exceptionnelles et 29 mesures ARCQ

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent les bons résultats financiers obtenus et la reconnaissance de l'investissement des salariés au travers des 50 mesures de reconnaissance accordées. Ils restent cependant vigilants à la répartition de la charge de travail compte tenu de l'impact de l'accord Intergénérationnel plus fort que prévu sur les équipes du CSP FP.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Bilan perspectives emploi et compétences 2021



L'emploi sur le périmètre Fonctions Support et Finance occupe 4 363 effectifs actifs pour 3 855 postes de travail à temps plein (ETP CDI) en baisse de 1,4 % par rapport à 2020.

Nous constatons que cette baisse relativement modeste impacte davantage le Grand Sud-Ouest que les autres bassins d'emploi.

269 salariés sont partis à la retraite, 33 recrutements externes ont eu lieu sur des compétences ciblées et 131 salariés sont venus rejoindre les équipes du périmètre FS&F en solde de mobilité interne.

L'analyse de la CFE-CGC

S'il est difficile d'apprécier le bien-fondé des dépenses en matière de conseils et prestations pour les activités des Fonctions Supports, le bond de plus de 50 % de ces dépenses est décorrélé de la réalité vécue par l'ensemble du personnel. En effet, salariés et lignes managériales sont contraints dans leurs budgets de fonctionnements au travers du plan Scale Up ainsi que sur leur rémunération au regard de la décision unilatérale sur les augmentations de salaires.

Ne pas laisser plus de latitude aux salariés dans cette transformation du Groupe nous semble discriminant sur la forme et pourrait rendre plus compliquée l'adhésion et la mise en œuvre de ces mêmes actions qui visent à cette transformation du Groupe.

Les projets Top Down, s'ils en étaient, qui viennent exclure toutes les parties prenantes au sein de l'entreprise, et aussi bien conçus soient-ils par des cabinets externes, nous rappellent des années que nous pensions derrière nous.

Rééquilibrer les achats de prestations externes en impliquant davantage nos ressources internes augmentera l'implication du personnel et pourrait être un gage de réussite dans notre adaptation permanente.

Bilan développement des compétences 2021

Avec 68 776 heures de formation en 2021, en progression de 24 % par rapport à 2020, 79 % des salariés du périmètre FS&F ont été formés en 2021 et ce malgré le contexte sanitaire.

Le nombre d'heures de formation (total et par salarié) est toujours impacté par la crise sanitaire en raison de l'annulation des formations en présentiel et de la durée plus courte des formations distancielles dispensées pour garantir la continuité pédagogique.

Les dépenses de la formation s'élèvent à 8,4 millions d'euros en 2021. Cela représente un effort de formation de 2,8 % de la masse salariale. Le montant des dépenses est en augmentation de 14 % par rapport à 2020 (21 % versus 2019).

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC demande l'évolution de la mise en perspective des données sur le suivi du développement des compétences.

Fort du constat que certains salariés ne trouvent pas toujours la formation adéquate répondant à leurs attentes ou objectif de développement de compétences ou tout simplement parce qu'ils n'arrivent pas à dégager du temps pour se former, la CFE-CGC réitère sa demande de mise en place d'un dispositif d'accompagnement des salariés.

Le temps de respiration, devra être inclus dans le bilan de développement des compétences.

Activités Sociales et Culturelles

Allocation scolarité 2022/2023

À partir du 15 août et jusqu'au 31 décembre 2022, chaque salarié, parent d'un enfant âgé de moins de 26 ans au 31 décembre 2022 faisant des études supérieures ou des études professionnelles secondaires (CAP, Bac Pro...) inscrit en lycée technique ou professionnel pourra bénéficier, à sa demande, d'une prestation Allocation Scolarité.

Il est à noter que cette prestation sera fournie par le CSEC et qu'elle sera soumise au paiement des cotisations sociales.

Allocation par tranche QF :

QF VALIDE	MONTANT
QF 1 à QF 4	300 €
QF 5 à QF 8	200 €
QF 9 à QF11	150 €
QF12 à QF14	100 €

Prestations « Aide à la Rentrée scolaire »

Dès le 1^{er} août, chaque salarié, parent d'un enfant inscrit en cycle maternelle, primaire, collège, lycée ou en établissements médico-sociaux (EMS) pourra bénéficier d'une aide à la rentrée scolaire 2022/2023.

Les demandes seront prises en compte jusqu'au 31 octobre 2022 sur fourniture d'un certificat de scolarité de l'année.

Restauration mutualisée

Le bilan 2021 a été présenté. Au niveau du Groupe, cette restauration est subventionnée par le budget ASC (Activités Sociales et Culturelles) qui représente 84,4 millions d'euros. 57 444 salariés ont reçu l'enquête de satisfaction sur la restauration mutualisée. 18 235 sondés ont répondu, soit 31 %. 62,75 % déjeunent dans les restaurants Orange, 24,54 % dans un RIE (Restaurant Inter-Entreprise ou Inter-Administratif) et 12,72 % bénéficient de Titres Restaurant.

26,06 % insatisfaits de la restauration collective contre 10,64 % des Titres Restaurant dématérialisés.

Il est à noter une baisse de fréquentation des salariés déjeunant dans les cantines - 30,7 % entre 2020 et 2021 et - 59,7 % par rapport à 2019.

La pandémie avec la fermeture des restaurants a permis de générer une remise de loyers de 15,3 millions d'euros et de dégager un excédent de 7,2 millions d'euros en 2021 alors que les comptes des années précédentes étaient déficitaires. Cet excédent constitue une réserve en cas de déficit pour 2022.

L'expérimentation de la carte Edenred prendra fin au 31 décembre de cette année au profit de la carte UP. Une nouvelle carte de 3^e génération, assimilée à une carte de paiement, sera envoyée en substitution des cartes existantes. Les titres restaurants papiers seront dématérialisés au fil de l'eau.

La mention des allergènes dans les restaurants Orange est un axe d'amélioration pour le Comité National de Restauration.

Dans le périmètre Fonctions Support et Finance 17 restaurants ont fermés par manque de fréquentation et perte du chiffre d'affaires.

La position de la CFE-CGC

Par mesure d'équité, les élus de la CFE-CGC demandent que tous les salariés Orange soient traités de la même façon et puissent bénéficier de la subvention de 1 200 €/an pour leur permettre de déjeuner selon leur mode de travail (sur site, télétravail régulier ou occasionnel, etc.).

Chèque Emploi Service (CESU)

Vous avez jusqu'au 30 juin pour commander vos 40 e-CESU ou CESU papier pour le 1^{er} semestre. Ces derniers seront valables jusqu'au 31 janvier 2023. Le CSEE FSF abondera chaque CESU selon votre Quotient Familial 2022 validé.

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