



Sommaire

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

Projet de réorganisation

Orange MEA : renforcement de la présence en Afrique

Le projet d'évolution de la **localisation des équipes Orange MEA Corporate** répond à 3 objectifs :

La Tour CFC à Casablanca



- Le renforcement de l'ancrage du siège Africain d'Orange MEA sur le continent Africain,
- Le maintien à Issy les Moulineaux des fonctions de holding financière et la filiale Orange Link qui adresse la diaspora Africaine,
- Le maintien de la localisation des centres de compétences et d'expertises sur les 4 hubs Rabat, Dakar, Abidjan et Amman.

Avec l'ambition de renforcer l'efficacité opérationnelle en regroupant les équipes et en profitant des talents issus du groupe ; des pays et de sa base de Casablanca.

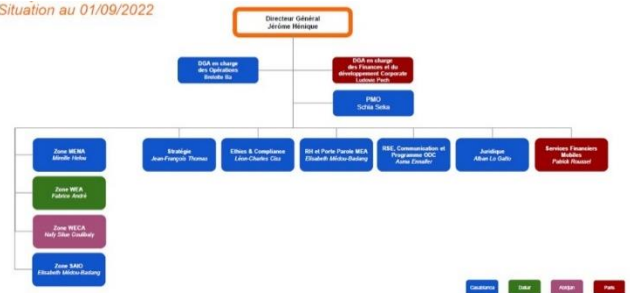
3 principes fondamentaux identiques à ceux de la phase 1 s'appliqueront :

- Volontariat des salariés,
- Mouvements possibles jusqu'au 1^{er} septembre 2024,
- Equité de traitement avec l'application des dispositions du Relevé de décisions du 12 mars 2019 et les Dual Contract.

40 salariés d'Axe Seine sur 92 sont concernés par une évolution de la localisation de poste vers Casablanca.

L'organisation et la localisation du CODIR OMEA Corporate :

Situation au 01/09/2022



L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange constatent que ce projet d'évolution de la localisation des postes d'Orange MEA corporate s'inscrit dans la continuité du programme stratégique Kilimandjaro, lancé en 2019.

A l'écoute des salariés, les élus CFE-CGC Orange seront particulièrement attentifs à l'accompagnement des salariés concernés par ces évolutions de localisation de postes à la fois les salariés candidats au départ que ceux qui, pour raisons personnelles, ne souhaitent pas se délocaliser à Casablanca ou dont le poste est supprimé.

Ils veilleront à ce que toutes les possibilités d'accompagnement soient proposées aux salariés.

Ils prendront toutes leurs parts à la commission de suivi des accompagnements constituée spécifiquement avec la Direction d'OMEA.

Enfin, avec les autres élus du CSE FS&F, ils mandatent la Commission Santé Sécurité Conditions de travail du Secrétariat Général afin d'analyser plus spécifiquement les impacts de ce projet sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Feuille de route DCSRH 2022

La Directrice des CSRH est venue présenter sa « feuille de route ». Reprise des dernières réorganisations et de la bonne satisfaction des salariés des prestations des CSRH. La feuille de route se décline en 4 axes :

▪ Définir la stratégie d'activité,



▪ Repenser les modes de fonctionnement,



▪ Simplifier la vie des salariés,



▪ Créer une animation et une communication régulière.



Le point suivant expose la prise en charges de l'activité paie des filiales et les prochaines étapes de la montée en compétence de l'équipe, la définition des processus et des bases documentaires en phase avec l'évolution du SI.

Une explication est apportée sur la gestion du pic de croissance créée par les demandes de TPS en rappelant le rôle de chaque équipe. Avec les montées en charge des activités, des idées d'automatisation sont identifiées avec les salariés des CSRH. Il est plusieurs fois souligné l'importance d'une animation et d'une communication régulière tant auprès des équipes que des salariés.

La position de la CFE-CGC

Il faut reconnaître la volonté constante de la Direction des CSRH de donner de la visibilité aux IRP sur son évolution. Les élus attendaient surtout des chiffres sur l'évolution des effectifs. Les CSRH subissent des problématiques de charge de travail, de SI et de budget RH. Actuellement, ils fonctionnent avec des CDD et des intérimaires que les salariés doivent former. Une étude de la charge de travail est en cours.

Les élus demandent une visibilité sur les effectifs, la GPEC et une vraie mesure de la charge de travail pour anticiper.

Bilan Alternance 2021

Avec 6,3 % d'alternants, FSF respecte le taux légal et est au-dessus de la moyenne Orange (5,7 %). C'est en légère hausse (+ 0,7 %) avec 293 personnes. On constate la disparition de contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage (97 %) en lien avec l'évolution de la réglementation et l'élévation des niveaux de diplômes des alternants : 75 % de niveau Master 2 et plus (61 % en 2019).

Le taux de féminisation est plus important que la population de FSF avec 186 femmes sur 293 alternants (63,5 % pour 55,5 %).

La répartition métier montre une majorité absolue de « chef de projet ». En revanche, le domaine Ressources Humaines montre un taux d'apprentissage plus faible avec seulement 27 apprentis, représentant seulement 4 % de l'effectif.

Les recrutements des alternants restent réduits en pourcentage avec seulement 40 alternants recrutés en 2021 **dont seulement 6 en CDI !**

Le nombre de tuteurs est en hausse (261 en 2021 pour 256 en 2020). Nous constatons qu'ils sont également plus formés (40 en 2021 pour 16 en 2020). Nous sommes dans un contexte de rattrapage par rapport aux périodes de confinement induites par la crise sanitaire « COVID-19 ».

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC insiste sur l'importance des tuteurs et demande qu'ils puissent exercer leur rôle dans de bonnes conditions.

Les élus CFE-CGC rappellent que les alternants sont dans un cursus de formation et qu'ils ne sont pas là pour pallier les départs des salariés non remplacés. Ils demandent la réalisation des entretiens de fin d'alternance pour tous les alternants.

Enfin, la **CFE-CGC souhaite qu'Orange augmente les recrutements d'alternants** pour capitaliser sur la formation qu'ils ont reçue et leur connaissance de l'entreprise. Dans sa lancée, elle en a profité pour redemander la création d'un vivier d'alternants afin de faciliter ces recrutements.

Immobilier

Phase de conception détaillée des aménagements pour le projet « Astrolabe »



Pour ce dossier de déménagement du centre de Rouen vers le site « Astrolabe » sur la rive gauche, à proximité d'une zone industrielle classée SEVESO, la CSSCT Finances a fait un rapport qui est très complet dans ses recommandations et qu'il faudrait donc mettre en œuvre dans l'ensemble de ses préconisations.

En particulier, des points de ce rapport nous paraissent devoir être soulignés comme, par exemple :

- Les risques accrus pour la santé sécurité des salariés accentués par la situation géographique proche de ce site classé SEVESO dont la dangerosité est avérée depuis l'accident industriel récent,
- Les attentes vis-à-vis du projet en matière d'acoustique, car le rapport de l'acousticien est très défavorable dans ses conclusions, et la nécessité de réaliser des mesures après emménagement ; ces deux points nous paraissent incontournables,
- La nécessité de privatiser l'espace coworking pour le CSP en attendant que les départs en TPS justifient le repli du CSPF sur les 28 places nominales insuffisantes,
- La nécessité de visites de suivi de la CSSCT Finances pour s'assurer que les risques identifiés ne se sont pas transformés en dommages pour les salariés de notre périmètre FS&F.

Pour toutes ces raisons, **les élus de la CFE-CGC ont voté CONTRE.**



Phase de conception détaillée des aménagements du site « Multipôle des Graves »



Ce projet consiste à relocaliser les équipes de la Direction de la Formation et Développement des Compétences ainsi que les équipes de l'Etat Major de la Direction Comptable basées aujourd'hui au bâtiment Edison à Pessac sur le site du Multipôle des Graves à Pessac. Les équipes de GPS et les équipes de la Direction Comptable déjà installées au Multipôle des Graves profiteront d'un réaménagement des locaux.

Le bail du Multipôle des Graves a en effet été reconduit jusqu'à janvier 2029. Le bâtiment d'une capacité totale de 820 positions de travail pourra accueillir les 680 salariés de FSF à partir du de la semaine 5 de 2024.

Chaque salarié disposera d'une position de travail personnelle.

La phase de travaux qui concerne l'équipe de la Direction Comptable durera 11 semaines à partir de la semaine 20 de 2023 et obligera les salariés à s'installer en zone tampon jusqu'à la semaine 31 de 2023

La Direction de la formation et GPS s'installeront directement en zone Sauternes en semaine 5 de 2024.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange seront vigilants quant à la qualité des aménagements proposés. Ils prennent bonne note de l'installation d'une position de travail pour chacun des salariés.

Ils proposent la constitution d'une Commission Santé Sécurité Conditions de travail Transverse afin d'analyser le micro-zoning et les aménagements proposés.

Activités Sociales & Culturelles

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.

Prestation naissance/adoption

Cette prestation bénéficie aux enfants nés ou adoptés entre le **1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022**. Une carte cadeau dématérialisée d'une valeur de 100 € est offerte par enfant concerné. **Prestation à demander sur le portail du CSEE FSF avant le 31 décembre 2022.**

Séjours vacances enfants : réservez au plus vite !

Les catalogues pour vos enfants sont ouverts :

Noël : du 23 août au 4 octobre inclus,

Hiver : à partir du 18 octobre 2022.

Arbres de Noël 2022

Ile de France : le spectacle « **Fête foraine de Vincennes au Parc Floral** » est proposé le **samedi 10 après-midi**, pour les enfants jusqu'à 14 ans au 31/12/2022. Inscrivez-vous via le portail du CSEE FSF, **avant le 30 novembre**.

Province : il est proposé le **remboursement, sur facture acquittée en 2022**, d'un spectacle ou d'une séance de cinéma à raison de 20 € par ayant droit jusqu'à 14 ans (au 31/12/2022) et par accompagnateur. Cf. modalités de remboursement sur le portail du CSEE FSF. **Date limite de remboursement : 31 janvier 2023.**

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