

## SOMMAIRE

Réorganisations .....	1
Immobilier .....	2
Politique sociale, emploi et conditions de travail .....	3
Activités Sociales & Culturelles.....	5

## Réorganisations

### Vincent Lecerf intervient au CSE Fonctions Support & Finance.

Des échanges directs et un temps trop court pour approfondir les sujets abordés par les élus de la CFE-CGC. La séance était de 2 heures, il en aurait fallu au moins 4 !

Si nous avons obtenu des garanties sur la préservation de l'emploi, que le dialogue social serait maintenu, que les accords seraient respectés, nous attendions une réponse sur la stabilisation des effectifs tant les ressources manquent dans les services.

Pour Vincent Lecerf « le Groupe va bien au global, il est en ligne avec les objectifs du plan stratégique » « la situation de la France est un peu en retrait, OBS est en ligne avec les prévisions ». Il y a eu une longue explication sur l'attribution d'actions pour les décideurs, basé sur leur performance.

Sur la partie RH voici quelques points que nous avons noté : « des postes sont ouverts en internes si besoin pour remplacer des départs... Postuler sur son propre poste, est une bonne pratique pour adapter au mieux les compétences... c'est ce que j'ai fait pour mon CODIR. » ... « Nous devons avoir une gestion pro-active des talents... les salariés doivent pourvoir faire de la mobilité choisie... ma conviction est de se mettre au bon rythme de gestion plus proactive sur les compétences. »

« Semaine de 4 jours, je n'y crois pas beaucoup... « il faut créer de la dynamique d'équipe, collective qui est essentielle et la semaine de 4 jours n'y contribuera pas selon moi... Sur le full télétravail il n'est pas spécialement pour. »

Au sujet de futurs TPS, « pas de sujet à court terme, et remettre un nouveau plan serait très coûteux. »

Le plan de départ volontaire d'Orange Business (OB) est-il l'arbre qui masque la forêt ? Il répond « Non »

### La feuille de route RH est basée sur 3 points :

1. **Proactivité sur les compétences**, talents avec une politique de gestion des carrières plus proactive pour s'adapter aux métiers, des formations mieux vectorisées, mieux adaptées ;
2. **Repenser une culture de la confiance** en mettant au centre le management, travailler sur les pratiques managériales ;
3. **L'efficacité organisationnelle** : travailler sur les processus.

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC regrettent de ne pas disposer d'une vision claire de la feuille de route et des ambitions de la DRH Groupe.

L'avis de la délégation CFE-CGC est d'avoir une réelle frustration sur une vision claire. Entre discours politique et éléments méconnus de notre entreprise nous ne sommes pas convaincus sur l'avenir du personnel d'Orange et l'amélioration de ses conditions de travail. Tout est relativement flou d'ailleurs nous attendions quelques documents, rien ne fut fourni.

Nos questions portaient sur l'amélioration des conditions de travail : la prévention des risques professionnels, l'information, la formation, la charge de travail, la remotivation des salariés. Une version plus longue reprenait également les questions que nous lui adressons depuis déjà quelques mois.

Cette venue a au moins le mérite d'ouvrir le dialogue avec les Représentants du Personnel des Fonctions Centrales. En complément, Monsieur Lecerf s'est engagé à répondre aux questions des élus CFE-CGC Orange par écrit.

Les élus CFE-CGC s'assureront du respect de cet engagement.

## Projet TOM : enfin une présentation au CSE FSF !

Jusqu'à présent, le projet TOM avait été seulement présenté au CSEC.

### Rappel des principes généraux :

- Création d'un Centre de Services Partagés Global, rattaché au Codir F&P, avec un management unique des périmètres couverts : Global Support for Performance (GSP) ;
- Création d'une Direction des Systèmes d'Information transverse, rattachée au Codir F&P : Finance Solutions & Data (FSD) ;
- Un recentrage des activités hors GSP et FSD autour de la création de valeur ;
- Rattachement de la Supply Chain France rattachée auparavant à GPS (Global Procurement & Supply chain) à la Direction des Opérations Orange France.

Les élus CFE-CGC avaient demandé dès l'enclenchement du projet qu'un point d'étape soit présenté au CSE FSF puisque les salariés impactés étaient globalement rattachés à notre périmètre. Ce fut chose faite le 31 août avec un focus sur les trois directions GSP, FSD et GPS et une présentation des enjeux, du réalisé et du reste à faire. Une projection des effectifs au 31/12/2023 a également été fournie.

## Immobilier

### Site de Sablon à Metz en pleine phase de micro-zoning.



Les élus CFE-CGC ont voté contre ce projet qui ne respecte pas les règles élémentaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ce projet visant à vider à mi-2024 le site de la Porte des Allemands pour vendre la partie en propriété et le site d'Arsenal en location. Pour atteindre cet objectif, c'est Metz Sablon qui serait le nouveau site unique, or c'est un vieux site inadapté à la fonction de bureau et à la présence de plus de 400 personnes. Les collègues de la DIG seraient au rez-de-chaussée et les collègues du GSP France au 3<sup>e</sup> étage, dans les 2 cas au sud très ensoleillé.

Le rez-de-chaussée n'a pas de renouvellement d'air et l'installation d'Orange Concessions va accentuer ce point en y ajoutant l'absence du désenfumage obligatoire.

L'absence de traitement de l'air au 3<sup>e</sup> étage dans une pièce orientée au sud, pour laquelle les températures élevées imposeront l'obligation du télétravail pour pallier les températures supérieures à 26°C l'été. La climatisation de cette

La DRH indique que les organisations se stabilisent... Peut-être mais au niveau des effectifs, nous sommes globalement sur une tendance baissière sur 7 mois :

**GSP** : 534 CDI au 31/05/2023 et 511 au 31/12/2023 : **-23**

**FSD** : 79 CDI au 31 mai 2023 et 86 au 31/12/2023 : **+7**

**GPS** : 199 CDI au 31 mai 2023 et 173 au 31 /12/2023 : **-26**

Au niveau de la communication, l'équipe projet indique que les salariés impactés par le projet TOM ont été informés en continu sur toutes les étapes du projet : webcasts (CFO), webinaires (animées par les futurs directeurs), séminaires Directions (GSP, FSD, GPS), des Calls salariés (Directions opérationnelles/Départements), des réunions de départements/équipes et également via des visites de sites et d'échanges avec les équipes.

D'autre part sur le plan Qualité de Vie au Travail (QVT), une météo salariés, basée sur les résultats et analyses des Etudes Impact Humain-Travail est déployée pour l'ensemble des salariés impactés. La première a eu lieu du 28 juin au 5 Juillet. La Météo salariés n°2 aura lieu en octobre 2023 et la Météo salariés n°3 débutera en janvier 2024.

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC restent vigilants et ont demandé que des points réguliers soient présentés au CSE Fonctions Centrales sur les futures étapes du projet.

pièce apparaît comme une nécessité pour l'hygiène et des conditions de travail supportables.

Par ailleurs, il faut mettre en place l'accompagnement des 2 équipes qui vont se partager l'espace du 3<sup>e</sup> étage au quotidien et se répartir les jours de présence... 12 places pour une équipe de 12 et une équipe de 5.

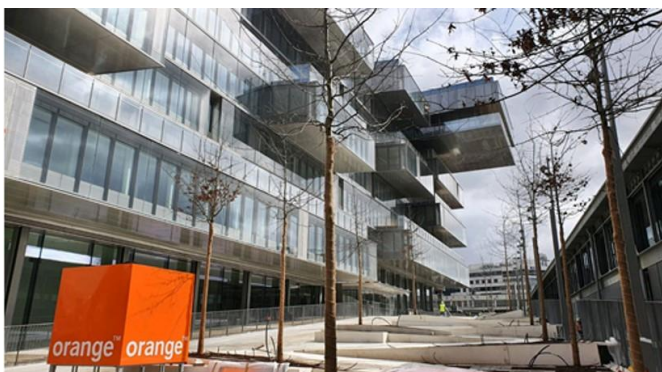
La capacité du restaurant apparaît insuffisante pour l'ensemble des salariés qui seront sur ce site, le délégué à la restauration a listé quelques palliatifs permettant d'envisager une dizaine de places supplémentaires en cas d'urgence.

### Point de vue de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC dénoncent l'évidence que ce projet :

- **Vise l'installation dans un bâtiment inadapté** de collègues sans effectuer les travaux indispensables ;
- **Va déboucher sur des droits de retrait à répétition** des salariés en raison du non-respect des règles élémentaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et se réservent d'analyser ce projet après sa mise en œuvre ;
- **Nécessite des adaptations du mode de fonctionnement** des équipes et une négociation pour les temps ajoutés par l'entreprise et qu'il faudra décompter dans les outils.

## Densification de Bridge, avec l'arrivée des équipes CSPFP, DAG, DIG, Supply Chain Group, OMEA et pôle médical.



Ce nouveau projet présenté a pour but de limiter les mouvements au sein de Bridge, par rapport à la première version. L'avis est repoussé au CSE de fin septembre.

Les objectifs sont :

- De libérer les espaces de l'équipe DDS à Maillot pour les installer dans l'espace RH du 1<sup>er</sup> étage ;
- De libérer le 4<sup>e</sup> étage d'Axe Seine occupé par OMEA avant fin 2023 ;
- De libérer les espaces d'Alleray occupés par la Direction de l'Immobilier (DIG) et la Direction des Assurances (DAG) en février 2024 ;
- De transférer la Direction financière de Central Parc ;
- De réaliser des mouvements permettant de libérer des surfaces au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> étage du site.

Les discussions ont montré que les plans comportaient des imprécisions sur des espaces privatifs.

Les espaces calmes disparaissent au profit de bases d'équipes.

Le ratio de 0,6 apparaît comme une cible idéale mais seulement appliquée à la DIG en raison de ses nomades.

Même avec une augmentation du nombre de positions au 2 ainsi qu'au 3, cela reste en deçà du capacitaire.

Des formations de guide et serre-file sont organisées 2 fois par semaine ; Le but est d'améliorer les exercices d'évacuation.

Les règles de vie dans ces espaces densifiés seront à mettre en place par chaque équipe en fonction de son métier, son activité, avec une trame proposable par la Direction de site.

Le cahier des charges des plantes vertes admissibles dans ce site est attendu de la Direction de site.

### Point de vue de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC dénoncent l'évidence que ce projet :

- **Vise l'installation dans un bâtiment inadapté** de collègues sans effectuer les travaux indispensables ;
- **Va déboucher sur des droits de retrait à répétition** des salariés en raison du non-respect des règles élémentaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et se réserve le droit d'analyser ce projet après sa mise en œuvre.

## Politique sociale, emploi et conditions de travail

### Rapport annuel 2022 sur l'emploi des personnes en situation de handicap



Ce **rapport annuel de 2022** sur l'emploi des personnes en situation de Handicap **ne présente pas de grandes avancées** et ce depuis la fin du COVID. Malgré de grandes ambitions formulées par la direction nous arrivons désormais en 2023 à la fin de l'accord Handicap et celui-ci n'a pas tenu toutes ses promesses, il vient d'être prolongé d'une année supplémentaire le temps de permettre à la direction de réfléchir avec les Organisations Syndicales à une politique beaucoup plus ambitieuses pour nos collègues en situation de Handicap !



**La faiblesse du recrutement en 2022 reste le point noir de ce bilan** et ce malgré les alertes formulées par la CFE-CGC en particulier. Le taux d'emploi global des travailleurs Handicapés reste stable.

Une réorganisation de la Direction Diversité est d'ailleurs en cours.

Il est à noter également la **baisse significative du budget** de près de trois millions d'euros en 2022 sur notre périmètre.

Enfin, la pyramide des âges ne cesse de progresser et crée un déséquilibre ce qui renforce les stéréotypes sur les personnes en situation de handicap.



**L'entreprise doit progresser dans le recrutement et soutenir le maintien dans l'emploi** pour faire évoluer le regard et les mentalités afin d'offrir de véritables perspectives d'évolutions professionnelles.

## Rapport 2022 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

« 2022 est la 1<sup>re</sup> année de mise en œuvre du nouvel Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée/vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024 » signé en 2021. Il est encore un peu tôt pour en voir concrètement les effets, même si des frémissements, par exemple la hausse des mesures de réajustement salariales, laissent espérer de nouveaux efforts pour réduire les inégalités professionnelles. »

En 2022, l'Index Égalité Professionnelle d'Orange est de 89 points/100. Il est en baisse par rapport à 2021 et 2020 (94/100) à cause du critère « Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations » : **0 points** sur 10 (vs 5 points sur 10 en 2021).

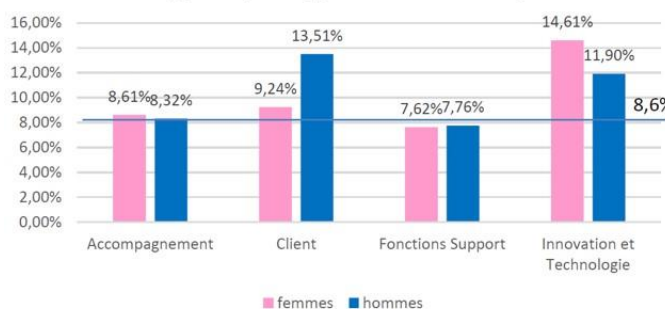
**Le taux de féminisation global de FSF (55,8 %) est constant depuis 3 ans.** « Notre périmètre reste l'un des plus féminisés d'Orange. Ce taux de féminisation repose largement sur les Fonctions Support notamment RH (66,4 %), ce qui est révélateur de la persistance de stéréotypes de genre et n'est pas aussi satisfaisant qu'une représentation équilibrée dans les métiers.

Quant à la féminisation des CODIRS, même si nous constatons une légère hausse en 2022 (40,6 % contre 37,7 % en 2021, celle-ci reflète des disparités importantes et inexplicables d'un périmètre à l'autre. L'argument selon lequel seule la compétence compte ne peut pas expliquer à lui seul de telles disparités. »

### Au niveau des promotions :

- Le taux de féminisation des promotions (avec changement de grade ou de bande) est de 54,9 %, en baisse par rapport à 2021 (60,4 %) et le taux de féminisation des promotions sans changement de bande est de 52,4 % ;
- La durée moyenne pour obtenir une promotion CCNT est de 8.6 ans pour les femmes, 8.3 ans pour les hommes ;
- Les femmes représentent 52,8% des salariés n'ayant pas eu de promotion CCNT depuis 10 ans.

Taux de promotions avec ou sans changement de bande/grade par rapport à l'effectif respectif



« Il faudrait que les efforts en faveur de la promotion des femmes se renforcent et s'accroissent à FSF, afin de contribuer à l'atteinte des objectifs d'Orange en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à horizon 2030 et en ligne avec les engagements de l'Accord. »

### Formation

Après 2 années fortement impactées par la crise COVID, l'année 2022 marque une reprise de la formation avec en moyenne 21,70 heures par salarié. La reprise est légèrement plus marquée pour les femmes (22,5 heures) que pour les hommes (20,6 heures).

On constate encore que des salariés n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans avec une répartition de 40,8% pour les femmes et de 59,2% pour les hommes.

### Rémunération

Toutes bandes confondues les femmes touchent en moyenne un salaire inférieur de 17 % à celui des hommes, ce qui reflète la plus forte proportion de femmes dans les bandes les moins bien payées. Cette différence est moins élevée chez les fonctionnaires que pour les salariés de droit privé.

### L'application des mesures de correction salariale

En 2022, 121 femmes ont bénéficié d'une mesure de correction salariale (63 en 2021 et 91 en 2020).

« L'année 2022 est donc en amélioration sur la correction salariale. Le budget prévu à FSF a été intégralement consommé. Les situations défavorables sont étudiées individuellement et le budget de correction salariale est piloté de façon centralisée au sein de la Division. »

### Durée du Travail

« Le Temps Partiel est majoritairement féminisé ! » En effet, nous constatons que 89,38 % des salariés en Temps Partiel et 64,46 % des salariés en TPS/TPA sont des femmes.

## Analyse de la CFE-CGC

En 2022, tant pour la situation des femmes ou des travailleurs porteurs de handicaps, force est de constater qu'aucune ambition d'amélioration n'a été démontré.

# Activités Sociales & Culturelles

## Plus que quelques jours pour réclamer votre prestation « Un été culturel »

Cette **prestation exceptionnelle** prend la forme de l'attribution d'une prestation d'une valeur de **50 €** à choisir librement entre Chèques Lire, Chèques Culture ou Chèques Vacances papier.

Attention, cette prestation est ouverte uniquement aux Ayants Droit ayant un compte validé et qui en font la demande et ce, **jusqu'au 30 septembre 2023**.



## Qu'avez-vous prévu pour les vacances de vos enfants ?

Les catalogues pour les vacances de Toussaint et de Noël sont dès à présent ouverts.

Vous avez respectivement **jusqu'au 26 septembre** et **3 octobre 2023 inclus** pour faire vos réservations.



## Rentrée scolaire, demandez l'aide !

La prestation « **Aide à la Rentrée Scolaire de la maternelle à la terminale** » est en ligne sur l'intranet du CSE.

Pensez à demander dès que possible un **certificat de scolarité 2023/2024** pour en bénéficier.

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE VOS</b>	<b>Élus CSE :</b> Ali BEN M BAREK (S) Jacques BERTHELIER Christian BOYER (S) Anne CUDON Laurence DULON Patrick EONO Patrick EONO Laure FALEMPIN (S)	Karl-Stephan LUCAS Loïc MARTIN (S) Dominique MESNIERE Catherine MORIVAL Danielle PROULT Madani RAHMANI Yves TERRAIL	<b>Commissions CSE :</b> <b>Emploi Formation Egalité pro :</b> Dominique MESNIERE et Marie-Madeleine MONTAUT <b>Commission Handicap :</b> Ali BEN M BAREK et Annie VALENTIN <b>Commission ASC :</b> Dominique MESNIERE et Danielle PROULT <b>Commission Restauration :</b> Philippe JOLY et Loïc MARTIN <b>Projets Economie Evolution des marchés :</b> Caroline ENGEL et Danielle PROULT <b>Représentant syndical :</b> Philippe JOLY



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les dossiers présentés lors de la séance d'août 2023 : [ICI](#)  
Les dossiers sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

