



Sommaire

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

Projet Tom

Le projet TOM a commencé à être déployé depuis le 3 avril 2023. La dernière étape intervient le 1^{er} juillet avec la mise en place du Centre d'Excellence Achats et les ressources associées pour les différentes Directions. Les élus CFE-CGC demandent avec insistance qu'un suivi leur soit présenté à 3 mois, 6 mois et 9 mois. Ils sont à l'écoute des salariés pour remonter les difficultés rencontrées.

Projet d'évolution de la Direction des Ressources Humaines Groupe

Ce projet baptisé Ockham a fait l'objet d'une présentation en information consultation en CSEC le 22 juin 2023. Les élus CFE-CGC convaincus d'assurer la représentation de 89 % des salariés concernés du périmètre Fonctions Support et Finance ne manqueront pas de faire part au DRH Groupe de l'inquiétude et des nombreuses questions de salariés.

Projets de réorganisation

La Division Responsabilité Sociétale Groupe en pleine mutation...



La Direction Responsabilité Sociétale Groupe a présenté en consultation le projet d'évolution de son organisation dans l'objectif d'une mise en œuvre dès juillet. La mission de la Direction est de créer l'engagement en assurant la définition des objectifs Groupe, les moyens de les mesurer (indicateurs, reporting extra-financier...) de les animer et d'apporter une expertise de veille pour l'ensemble des entités du Groupe.

Un dossier rendu difficile par les enjeux portés par la Direction de la Responsabilité Sociétale Groupe (DRSG). Cela n'a pas échappé aux salariés d'Orange que les modèles climatiques se transforment d'une saison à l'autre et que l'on a abandonné les

fameux « cavaliers » et « dictons d'antan » qui rythmaient nos quotidiens en matière de prévisions de la météo.

Les salariés de la DRSG sont au cœur de ce changement et adaptent l'écosystème d'Orange Groupe au travers des législations et réglementations et bien entendu l'accélération du changement climatique. Ce fort engagement des salariés peut provoquer des risques pour la santé physique, physiologique et mentale et **les élus de la CFE-CGC ont demandé qu'une vigilance accrue en matière de prévention** soit apportée par les équipes de prévention et de santé au travail.

L'analyse de la CFE-CGC

La suppression du « E » d'Environnemental dans l'acronyme DRSG, le déplacement de la Fondation Orange et de la « Diversité et Inclusion » qui n'enlèvent en rien la responsabilité portée par la DRSG et qui n'a pas de sens ont amené les élus de la CFE-CGC à voter pour une « Abstention ».

En souhaitant que nos salariés de la DRSG nous proposent les bons leviers dans la réduction de notre empreinte carbone et des modèles d'adaptations au climat.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

L'emploi en décroissance à FSF !

4211 salariés sont présents sur le périmètre de FS&F en 2022 dont 4094 actifs en CDI et 117 CDD.

L'emploi est en décroissance de 4,7 % par rapport à 2021. 54,13 % des salariés sont des femmes. Ce chiffre est en progression puisqu'il était de 53,93 % en 2021.

L'âge moyen est de 51 ans.

336 départs sont intervenus principalement pour retraite et 37 embauches en externe.

A noter le nombre de **démissions en hausse : 43 en 2022** pour 17 en 2021.

Le taux de promotion s'élève à 8,60 % soit **352 promotions**.

Concernant les **rémunérations mensuelles brutes moyennes** toutes primes incluses, elles sont en légère progression de 3,6 %.

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	-	2 042	2 042	-	-	-	-	-	-
Niveau C	2 758	2 811	2 780	2 733	2 700	2 744	2 743	2 976	2 835
Niveau D	3 110	3 127	3 114	3 074	3 099	3 080	3 178	3 205	3 184
Niveau Dbis	3 925	3 983	3 943	3 956	4 009	3 972	4 020	4 055	4 030
Niveau E	4 913	5 068	4 995	5 002	5 134	5 065	5 080	5 227	5 150
Niveau F	7 467	7 715	7 604	7 621	7 879	7 759	7 738	7 862	7 868
Niveau G	12 575	12 866	12 848	13 087	13 148	13 129	13 255	13 868	13 662
Ensemble	5 076	6 290	5 618	5 254	6 377	5 754	5 462	6 591	5 982

En termes de perspectives d'emploi, sur les effectifs en CDI, l'emploi décroît de 6,6% de 2022 par rapport à 2021.

Ce sont sur les métiers du Centre de Service Partagés Comptables (GSP France) que la décroissance est la plus forte à 12 %, alors qu'elle est de 8 % à la DRHG (ex-Direction People et Transformation).

Immobilier

La formation bientôt sur Orange Gardens !



Pour certains salariés d'Orange Campus Montrouge qui se rendront vers Orange Garden, c'est le déménagement de trop, pour d'autres c'est l'outil de formation qui est en sujet et pour une très grande majorité c'est le risque de dégradation de l'expérience apprenant. L'offre d'hébergement est quasi inexistante, idem pour la restauration et une réelle amélioration des transports ne verra le jour que dans quelques années.

Les élus CFE-CGC ont salué les ambitions et travaux des chefs de projets et groupes de réflexions mais le budget sera-t-il maintenu ?

Les emplois à la Direction de la Communication sont stables. Seules les activités de la Direction de la Stratégie et Cyber-activités sont en progression de 10 %.

Concernant l'implantation des emplois, 66 % des effectifs sont désormais basés en Ile-de-France, 14 % dans le Grand Sud-Ouest, 9 % dans l'Ouest, 6 % en Grand Sud-Est, et 3,9 % en Nord-Est.

Enfin, concernant le développement des compétences, les salariés de FS&F ont suivi en moyenne 19,6 heures de formation en 2022 en progression par rapport à 2021 (15,6).

80 778 heures ont ainsi été dispensées pour un montant de 9,3 millions d'euros en 2022 en augmentation de 11 % par rapport à 2021.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC prennent acte de l'ensemble de ces rapports sociaux pour l'année 2022 qui présentent une évolution dans la continuité des années précédentes.

Pour 2023 cependant, les élus CFE-CGC s'interrogent sur l'impact des nombreux projets d'évolution de l'organisation, et des nombreux départs en TPS (de l'ordre de 25 % en début 2023) sur la structure de l'emploi aux Fonctions Support et Finance.

Ils demandent à la Direction Générale d'Orange la construction d'un projet et d'une feuille de route clairs et ambitieux à la hauteur des attentes des salariés du Groupe à l'égard des Fonctions Centrales et support.

La densification des sites décidé en haut lieu, ne viendra-t-elle pas réduire à néant les plans d'emménagements sagement négociés ?

L'analyse de la CFE-CGC

Bien que toutes les remontées des salariés aient été prises en compte concernant les aménagements, **les élus de la CFE-CGC ont voté abstention sur le dossier pour trois motifs :**

- **L'avenir incertain** pour les salariés à la suite de l'éclatement de la DFDCG, notifié dans le projet de transformation de la DRHG ;
- **Le manque de visibilité sur le budget et son utilisation** pour l'aménagement des espaces pour les salariés ;
- Les premiers retours des salariés à l'occasion des déménagements des équipes en espace dynamique à Orange Gardens montrent **des manquements en termes de communication sur les critères d'affection.**



Depuis le 21 juin les salariés FSF sont installés en zone temporaire au 5^e étage, avant de rejoindre le 7^e à la mi-octobre. Ils bénéficient d'espaces communs aménagés à cet effet :

- 3 bulles, soit 7 positions,
- 3 salles de réunions (de 6, 8 et 15 personnes),
- 2 espaces convivialité,
- 2 espaces mopieur.

Concernant les 33 places de parking au sous-sol, 28 d'entre elles seront réservées aux voitures de pool et 5 aux places PMR. Le nombre étant lié au bail, il ne sera pas possible de l'augmenter. Toutefois, les personnes ayant des places de parking au sous-sol les conserveront jusqu'au réemménagement de mi-octobre.

L'analyse de la CFE-CGC

Malgré un début du projet difficile et maladroit, la chefferie de projet a su y remédier en étant à l'écoute des salariés de FSF en proposant des ateliers de travail, dans des délais très courts sur les espaces communs et les équipements digitaux.

Toutefois, les élus CFE-CGC attendent de la part de la chefferie de projet :

- Un calendrier précis du projet,
- Un nettoyage en profondeur de la zone temporaire et des espaces cibles,
- Une mise en place provisoire de la signalétique obligatoire (lumière, code couleur en cas de coupure ou d'évacuation) et définitive lors de l'emménagement final.
- La prise en compte du meilleur niveau sonore en termes d'acoustique.



Le dossier de centralisation des équipes de FSF sur le bassin Messein vers le site de Metz Sablon a été présenté au CSE sans amélioration notable dans son contenu.

Le dossier ayant déjà fait l'objet de nombreuses remarques sur la piètre qualité des informations reçues en avril poursuit sur son chemin nébuleux.

Les élus CFE-CGC ont de nouveau demandé à l'équipe projet de présenter des documents de co-construction, d'impact social et environnemental sans pour autant être rassuré sur la bonne tenue du processus défini dans l'accord des méthodologiques des projets immobiliers datant de 2013 revues en mars 2023.

La co-construction est en cours, la communication est faite selon l'humeur de la Directrice de Programme.

Les points environnementaux ont tenu une forte place dans le débat et a fait l'unanimité des Organisations Syndicales sur un rejet de cette méthodologie.

Nos salariés FSF ont également besoin d'un système de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) respectueux de l'environnement et du bien-être de nos collègues.

A la question, pourquoi les collègues de l'Unité Services Clients, déjà présent depuis de nombreuses années sur le site, ont un système de climatisation alors que les futurs espaces dédiés à FSF en seront dépourvus ? La direction mettra en place une ventilation à double flux, pour être en phase avec les directives Groupe ! Les élus FSF ont objectivement démontré l'erreur d'interprétation de l'équipe projet entre un système de renouvellement d'air et un système de régulation d'une température ambiante.

La position de la CFE-CGC

Un bâtiment des années 70 n'a pas été conçu pour respecter les normes environnementales de 2020 et 2023 !

La CFE-CGC demande un changement de la direction de projet entre autres sur ce sujet dans le respect de la politique RSE du Groupe. Le coût financier d'un tel projet ne doit pas être une solution à court terme, mais à long terme.

Rendons ce projet de réaménagement innovant pour le bien être actuel de nos salariés et attractifs pour nos futurs collègues.

Activités Sociales & Culturelles

Redistribution de l'excédent 2022, l'offre de la CFE-CGC était mieux-disante pour les salariés !

Au vu des fonds propres ASC qui se montent à 517 k€ au 31 décembre 2022, les élus du CSE Fonctions Support et Finance ont proposé la mise en place d'une prestation exceptionnelle ASC afin de redistribuer une partie de ces fonds propres.

Cette prestation qui répondait d'une part aux souhaits des salariés du périmètre ainsi qu'au contexte actuel inflationniste, prenait la forme de l'attribution d'une **allocation automatique** d'une valeur de **80 €** ouverte à **l'ensemble des ouvriers** du périmètre, à savoir : un chèque culture de 40 € pour tous et une augmentation du Pack Culture et Vacances (PCV) du même montant pour tous.

Le budget prévisionnel pour cette prestation représentait 402 k€ pour les 5022 ouvriers présents sur le périmètre, soit bien en deçà des réserves ASC.

Malheureusement, nous n'avons pas été suivis dans notre proposition et c'est seulement **50 €**, correspondant à un budget de 207 k€, soit à peine l'excédent ASC 2022, qui seront redistribués aux **seuls salariés** ayant validé leur quotient familial, qui plus est, **sur demande...** Les salariés jugeront par eux-mêmes !

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – juin 2023

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** ;
Karl-Stephan **LUCAS** ; Dominique **MESNIERE** ; Catherine **MORIVAL** ;
Danielle **PROULT** ; Madani **RAHMANI** ; Yves **TERRAIL**

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ;
Laure **FALEMPIN** ;
Loïc **MARTIN**

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY