



### Sommaire

Projets de réorganisation.....	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	3
Immobilier.....	4
Activités Sociales & Culturelles.....	5

## Projet Tom

Le projet TOM a commencé à être déployé depuis le 2 avril 2023. Les élus CFE-CGC demandent avec insistance qu'un suivi leur soit présenté à 3 mois, 6 mois et 9 mois. Ils se sont associés à la demande de l'ensemble des élus du CSE pour disposer d'une vision globale du projet et des impacts sur l'ensemble des salariés concernés.

## Projet d'évolution de la Direction des Ressources Humaines Groupe

Ce projet baptisé Ockham a fait l'objet d'une présentation en CSEC. Une expertise menée par le Cabinet Secafi a été diligentée. Les élus CFE-CGC convaincus d'assurer la représentation de 89 % des salariés concernés du périmètre Fonctions Support & Finance demandent que le dossier soit également présenté au CSE Fonctions Support. Dans tous les cas, ils ne manqueront pas de faire part au DRH Groupe de l'inquiétude et des nombreuses questions de salariés.

## Projets de réorganisation

### F2M, nous y voyons un peu plus clair !



A l'occasion du départ à la retraite de la Directrice de F2M, les différentes équipes qui constituent la Direction Facilities et Mobility Management (F2M) seront transférées à compter du 1<sup>er</sup> juin pour partie à la Direction Finances, à la Direction Sécurité Groupe, à la Direction de l'Immobilier Groupe, à la Direction des Assurances Groupe et pour le plus grand nombre à la Direction de l'Archivage Numérique et Patrimonial (DANP). Certaines activités comme la reprographie et l'économat seront à terme externalisées.

L'Etude de l'Impact Humain-Travail réalisée par les préventeurs auprès de 30 salariés a mis en exergue :

- Le **manque de visibilité** qui subsiste pour certains sur leur devenir (contenu des activités),

- L'assurance de la **pérennité des missions sur le long terme**,
- L'**augmentation de la charge de travail** lié aux nombreux départs,
- L'**inquiétude des salariés** de rejoindre des équipes méconnaissant les activités.

En séance, la Direction s'est engagée à faire le nécessaire pour que les transferts se passent dans les meilleures conditions notamment à la Finance, à faire recevoir par les managers prenants tous les salariés mutés et à rassurer les salariés sur leurs activités qui restent identiques dans un premier temps et qui pourraient être élargies par la suite.

### L'analyse de la CFE-CGC

Les élus remercient l'excellent travail réalisé par la CSSCT et l'équipe prévention qui a bien mis en exergue le ressenti des salariés concernés et les points de vigilance.

Ils ont voté « abstention » en raison du manque de visibilité sur l'avenir de certaines équipes et la pérennité de leurs missions, notamment Finance et Espace Services, le manque de compréhension du nouveau rattachement, l'inconnu sur la charge de travail lié aux nombreux départs (TPS, retraites et autres). Pour toutes ces raisons les **élus CFE-CGC demandent un suivi du projet à fin octobre**.

## La Direction Juridique Orange Business en pleine métamorphose !

Le 10 mai 2023, la Direction a présenté en consultation le projet d'évolution d'organisation de la DJ Orange Business France. Pour mémoire, cette évolution s'organise autour de 4 grands piliers :

1. **Recentrage de l'organisation** DJ Orange Business France autour des deux grands pôles business d'Orange Business : les ventes et le marketing, animés par deux directrices juridiques ;
2. Un **soutien individualisé/transverse** pour les Business Lines (« Communication Services », « Smart Mobilities Services » et « Digital Services ») avec la création de postes de Responsables Business Lines ;
3. Le **renforcement du soutien réglementaire** ;
4. Le **rattachement du pôle santé et du soutien juridique Globecast** qui sont déjà dans le périmètre.

Entre les phases d'Information et de Consultation, conformément aux demandes des élus, la CSSCT a été mandatée afin notamment d'étudier l'impact sur les conditions de travail. L'analyse réalisée par la Direction Prévention - Qualité de Vie au Travail (P-QVT) a donné lieu à une présentation en CSSCT du Secrétariat Général le 21 avril 2023. Cette analyse a mis en lumière un certain nombre de difficultés récurrentes rencontrées par les juristes de la DJ Orange Business France : **une charge de travail excessive liée notamment à une situation de sous-effectif chronique** qui entraîne une certaine démotivation, des démissions, des mobilités et par conséquent un turn-over important.

### La position de la CFE-CGC

Nous pouvons que nous féliciter de la prise en compte d'un certain nombre de remontées des élus et des salariés ainsi que l'évolution du dossier de consultation, notamment du recrutement externe en CDI de 2 juristes et du maintien des 3 CDD pour une longue durée.

Après avoir rappelé que le poste de juriste à la DJ Orange Business constitue un maillon essentiel, garant du respect des intérêts du Groupe, qu'il fallait protéger et renforcer, la CFE-CGC a formulé un certain nombre de préconisations qui feront l'objet d'une nouvelle présentation dans les 6 mois devant la CSSCT, à savoir :

- Impliquer en toute transparence les juristes dans le projet de réorganisation ;
- S'assurer que les juristes aient le temps d'effectuer les formations nécessaires à l'exercice de leur activité, clarifier et simplifier le reporting et s'assurer d'une bonne répartition de la charge de travail ;
- S'assurer de la formation juridique des clients internes afin d'éviter les saisines intempestives ;
- Simplifier l'accès à la documentation et aux outils SI business ;

- Valoriser et rendre attractif cette direction via notamment la mise en place de dispositifs RH et la reconnaissance des mobilités vers DJ Orange Business.

## La Division Responsabilité Sociétale Groupe en pleine évolution...



La Direction Responsabilité Sociétale Groupe a présenté une Information sur le projet d'évolution de son organisation en vue d'une consultation au mois de juin pour 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.

Face aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, une refonte est proposée avec la création de 3 Directions au côté de la Cité des Télécoms, la Direction Diversité & Inclusion et l'Etat Major :

- Direction « **Environnement & Energie** » avec un périmètre sur les émissions de CO<sup>2</sup>, les consommations énergétiques, l'économie circulaire et les aléas climatiques et ressources/ déchets. Le Directeur est Jean-Benoît Besset, l'équipe est de 8 CDI ;
- Direction « **Social & Sociétal** » le périmètre centré sur l'inclusion et accessibilité numérique vise à embarquer, animer les salariés et métiers d'Orange, coordonner les actions, intervenir dans la société civile et rechercher des bailleurs de fond. Alban Martin en est le Directeur, l'équipe est de 7 CDI.
- Direction « **Gouvernance RSE et Confiance** » : confiance numérique et raison d'être, dialogue parties prenantes, devoir de vigilance : notamment droits humains et libertés fondamentales, gouvernance régaliennne RSE, reporting RSE externe et relations investisseurs. Equipe de 7 CDI.

Cette évolution est proposée à effectif constant soit 37 CDI (au 31 mars 2022). 20 salariés vont changer d'activité ET/OU de manager. Sur ces 20 salariés, 12 vont changer d'activité et 6 d'entre eux de manager.

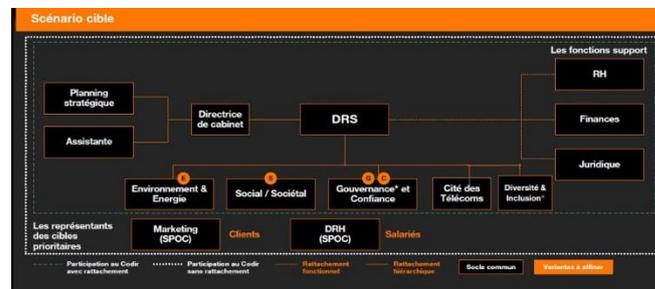
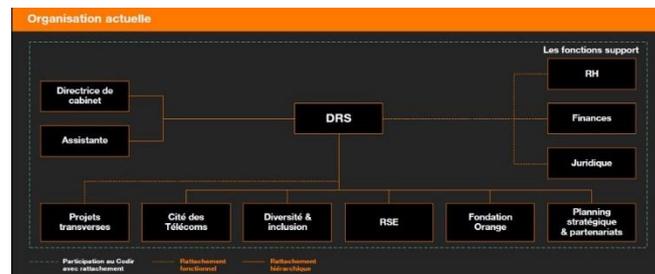
Un plan d'accompagnement est prévu en amont avec de la communication, un accompagnement RH et manager avec le soutien du préventeur.

## L'analyse de la CFE-CGC

Cette évolution est effectivement nécessaire pour faire face aux enjeux de la RSE. Les élus CFE-CGC s'étonnent toutefois du peu de moyen humain affecté sur le sujet. Quelle est l'ambition réelle de la Direction est-elle à la hauteur des enjeux ? Et quelle exemplarité des dirigeants ? La Direction a répondu à un tiers des questions de la CFE-CGC.

Concernant la Fondation, les élus ont appris en séance, la décision de la Direction Générale de son transfert depuis le 15 avril, à la Direction de la Communication. Les explications de cette évolution ont été peu convaincantes : la Fondation a besoin de plus de communication pour son fonctionnement.

Un tiers des salariés, soit 12 salariés sur 37 vont changer d'activité. A la demande d'information de l'accompagnement de ces forts changements, aucune réponse n'a été fournie. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail a été mandatée pour suivre le dossier.



\*Gouvernance RSE. Il ne s'agit pas ici de la gouvernance des organes du Conseil d'Administration du Groupe Orange.

## Politique sociale, emploi et conditions de travail

### Accueil 2.0 ! Nouvelle organisation de l'accueil des salariés aux CSRH

Ce projet de réorganisation de l'accueil CSRH est l'aboutissement d'un chantier de réflexion « faire autrement » démarré avec les salariés volontaires dès mars 2022.

Ces réflexions menées en totale autonomie par les salariés eux-mêmes a abouti à une liste de 15 sujets à traiter avec l'objectif :

- **D'optimiser le service rendu** aux salariés par le développement de la proactivité et la recherche d'efficacité ;
- **D'accroître l'attractivité et l'intérêt du métier** de conseiller RH à l'accueil en leur confiant plus d'autonomie et de responsabilisation dans l'exercice de leur métier ;
- **En s'appuyant sur les atouts du digital** : Djingo salariés, refonte des home pages Anoo.

Schéma d'organisation de l'Accueil Salarié :



### La position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC considèrent le bien-fondé de ce projet de réorganisation de l'accueil salariés qui s'appuient sur les 3 équipes du CSRH Orléans, Grenoble et Amiens et saluent la méthode de conduite du projet qui a impliquée un grand nombre de salariés.

Les élus CFE-CGC ont voté POUR la mise en œuvre de ce nouvel accueil des salariés. Ils constatent que tous les salariés y compris ceux des Caraïbes disposeront d'un accueil téléphonique. **Un vrai programme de valorisation** des compétences et de reconnaissance a été également proposé aux salariés du CSRH dont ils suivront la déclinaison.

# Immobilier

## Metz porte des Allemands

3 équipes déjà installées à Porte des Allemands sont concernées :

- La DIG qui s'installera au rez-de-chaussée,
- Le GSP France et l'équipe de Gestion du Patrimoine UI/UPR de DTSI qui rejoint dans le cadre du projet TOM les équipes GSPF. Ces deux équipes seront installées à l'entresol 3.

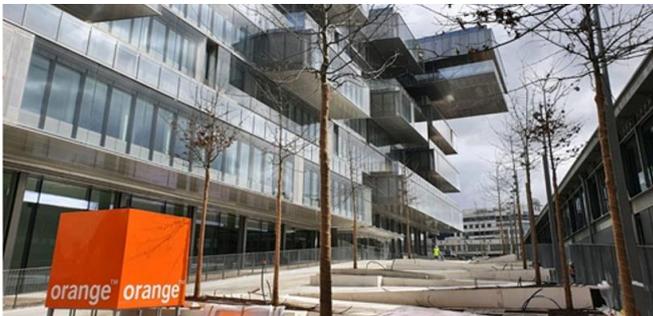
Les espaces dévolues aux équipes FS&F apparaissent suffisants et permettraient même de positionner des armoires du site d'origine.

- Le parking de 201 places est insuffisant pour les 400 à 450 salariés prévus sur le site, des places de stationnement en location sont envisagées ;
- Pour la restauration, le restaurant d'entreprise des Sablons proposera 100 places pour un total de 250 couverts par jour possible.

## L'analyse de la CFE-CGC

Les élus ont voté à l'unanimité pour la mise en place d'une Commission Santé Sécurité des Conditions de Travail Transverse afin d'examiner les impacts de ce déménagement et réaménagement pour les salariés. Elle se réunira le 1<sup>er</sup> juin prochain.

## Densification de Bridge en prévision !



6 directions sont concernées par ce projet de densification du site de Bridge prévu pour fin 2023 :

- Les équipes d'**OMEA** concernées par le projet Kilimandjaro 2 situées à Axe / Seine (80 salariés),

- Les Directions de la **Comptabilité et Contentieux** basées actuellement à Central Park (96 salariés),
- La Direction de l'**Immobilier Groupe** basée aujourd'hui à Alleray ainsi que la Direction Juridique Immobilier (129 salariés),
- La Direction des **Assurances Groupe** basée à Alleray (10 salariés),
- La Direction des **Achats France et Supply Chain Groupe** localisée à Orange Village (33 salariés),
- La **Direction des Dispositifs de Soutien** du site Maillot (4 salariés).

## L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC par la voix d'une Représentante du Personnel ont insisté sur la nécessaire préservation de conditions de travail satisfaisantes pour toutes les équipes concernées, les actuels habitants ainsi que les nouveaux arrivants sur le site de Bridge.

Ils ont voté à l'unanimité la mise en place d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT Transverse) avec une représentation des périmètres Secrétariat Général, Finance, DRH et Achats afin d'étudier l'impact de ce projet de densification sur les salariés.

Ils ont également diligenté une expertise très conséquente auprès du cabinet Sextant afin d'avoir un vrai accompagnement pour proposer une optimisation des aménagements.

# Activités Sociales & Culturelles

## Bientôt les examens !



Pensez à vous connecter à la plateforme **Tout Apprendre** depuis la rubrique 100% Pratique du site du CSEE FSF. L'accès est illimité et gratuit pour tous les salariés et leurs ayants droit.

Ce site propose notamment un **pack de soutien scolaire et cours en ligne** du CP à la Terminale, CAP, BEP et BAC PRO ainsi qu'un **accès à des « profs en ligne »** pour le soutien des primaires, collèges et Lycées par conversation personnelle, en Visio, audio ou chat (Professeurs de l'éducation Nationale).

Vous pouvez également recourir à un professeur à domicile grâce aux **CESU** : vous avez jusqu'au 30 juin 2023 pour commander vos e-CESU ou CESU papier pour le 1<sup>er</sup> semestre. Ces derniers sont valables jusqu'au **31 janvier 2024**. Le CSEE FSF vous apportera un abondement sur chaque CESU en fonction de votre quotient familial (QF) 2023 validé.

## Validation des comptes 2022, des possibilités pour améliorer les prestations offertes aux salariés...

Les élus CFE-CGC constatent l'excédent global de **144 k€** (déficit de 454 k€ fin 2021) du budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE FS&F pour l'année 2022. Ils s'assureront au travers d'un audit réalisé par leurs soins de la qualité de sa gestion. Les réserves disponibles s'élèvent désormais à **997 k€, montant qui doit absolument être pour les élus CFE CGC redistribués aux salariés.**

Au vu de ces éléments, vos élus CFE-CGC ne manqueront pas de proposer de nouvelles prestations destinées à tous les salariés !

Les élus CFE-CGC déplorent le refus de report de la séance d'approbation des comptes 2022 afin de pouvoir étudier correctement ces derniers alors que nous avons jusqu'à juin pour le faire. Pourquoi tant de précipitations ?

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – mai 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** ;  
Patrick **EONO** ; Karl-Stephan **LUCAS** ;  
Dominique **MESNIERE** ; Catherine **MORIVAL** ;  
Danielle **PROULT** ; Madani **RAHMANI** ; Yves **TERRAIL**

### Vos Élus CSE suppléants :

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

**Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY**