



### Sommaire

Préambule : décembre, l'heure des bilans.....	1
Enquête de bon sens.....	1
Evaluation des risques.....	2
TPS: est-ce la fin ?.....	2
L'emploi dans le rouge.....	2
ASC budget des aides financières.....	2

## Préambule : décembre, l'heure des bilans

L'année 2022 a été marquée par la mise en place du flex office et de nombreux projets immobiliers visant à réduire notre empreinte immobilière (Sophia, Cesson, Marseille, Pessac ou encore Orange Gardens), mais aussi par la **réorganisation d'IT&S**, pour laquelle avec l'aide de notre expert Secafi, nous avons réussi à être force de proposition pour que des moyens soient alloués à la reconstruction des collectifs de travail.

Nous avons pris en main la **question environnementale en créant un groupe de travail permanent**, à même d'éclairer les élus CSEE sur l'impact des projets, qu'ils soient immobiliers, organisationnels ou métiers.

Nous déplorons néanmoins la **poursuite de la politique sociale de notre entreprise** ; 8 recrutements en 2022 et la décroissance des effectifs continue, accentuée par les départs en TPS. Nous déplorons également un **bilan de la restauration** d'Orange qui n'a été qu'une formalité d'autocongratulation, loin de toute analyse utile aux usagers des restaurants. [Lire la totalité sur notre site.](#)

## Enquête de bon sens

**Il n'y a pas de quoi se réjouir cette année non plus des résultats de l'enquête triennale sur le stress et les conditions de travail.**

**Les sources d'inquiétudes sont nombreuses : charge de travail, concentration dans les open-spaces et les flex-offices, télétravail et pouvoir d'achat en berne, absence de reconnaissance par des promotions ou d'augmentations...**

**Quelques points positifs tout de même :** les rapports entre les collègues et la hiérarchie, le sens au travail et l'autonomie, mais pour combien de temps encore ?

**Beaucoup de souhaits et de vœux en cette fin d'année :**

- ◆ prévenir la dégradation des relations et des conditions de travail, des moyens alloués aux personnels, y compris en lien avec l'évolution des environnements de travail,
- ◆ ralentir les transformations immobilières afin de préserver la reconstruction progressive des collectifs de travail (mieux accompagner les personnels dans la transformation, rechercher notamment l'équité dans un contexte où la polyvalence des cadres et cadres sup s'affirme de plus en plus),
- ◆ porter une attention particulière à la charge de travail et à la charge mentale des personnels,
- ◆ proposer des grilles d'impacts pour chaque projet de transformation (qu'il s'agisse d'ajustements d'organisation

ou de réorganisations, de projets immobiliers...) avec identification des risques et plan de prévention associé,

- ◆ partager la vision de l'entreprise, sa stratégie et ses déclinaisons en fonction des activités et des métiers
- ◆ clarifier les priorités et les objectifs qui en découlent,
- ◆ permettre à chacun de se projeter dans un projet professionnel pérenne. [Voir sur notre site.](#)



## Evaluation des risques

**La CFE-CGC appelle de ses vœux en 2023 un dialogue avec les préventeurs et les acteurs de la qualité de vie au travail (QVT), ainsi que des relations sociales permettant de mieux prendre en compte les attentes des personnels en matière de prévention des risques.**

**Un gros travail a été initié par la direction, puisque depuis mars 2022, la loi demande que ce document unique d'évaluation des risques soit présenté en CSE.**

Nous constatons néanmoins que bon nombre de risques ne sont pas maîtrisés et que de nouveaux risques émergents ne sont pas pris en compte ; ils sont notamment liés aux environnements de travail type open-spaces et espace dynamique, au travail hybride et à la diminution des effectifs (TPS, retraites, démissions) impactant de façon différenciée les sites géographiques et les catégories de métiers.

**Concernant les projets immobiliers**, nous demandons au-delà des co-constructions de façade, une véritable écoute et la prise en compte des remontées des personnels quant aux effets négatifs dans leurs activités et sur leurs conditions de travail. Nous attendons une réelle attention aux alertes et la prise en compte des besoins des personnels ainsi que de réels moyens pour prévenir les risques. [Voir sur notre site.](#)

## TPS: est-ce la fin ?

**Environ 40% des départs en TPS concernent les métiers du management (managers, managers de projets/programme, cadres dirigeants, etc...), l'impact de la réorganisation IT&S n'y est, très probablement pas étranger.**

**Environ 30% des départs, se font au niveau des métiers liés à l'intégration/validation de solutions.** Est-il nécessaire de rappeler que ces compétences sont, depuis plusieurs années sous tension ?

Le TPS 2022 semble sonner le glas des Temps Partiels Séniors, il est fort probable que nous vivions le dernier plan de ce type chez Orange. **Alors que reste-t-il ?**

Pour les salariés, à partir de 55 ans, le temps partiel aidé (TPA) offre la possibilité de réduire son taux et donc sa rémunération tout en continuant à cotiser à taux plein pour ne pas hypothéquer sa retraite. L'entreprise prend en charge cette sur-cotisation.

**Depuis janvier 2022**, les cadres payés au forfait jours, peuvent bénéficier d'une retraite progressive à condition d'avoir atteint 60 ans et de totaliser au moins 150 trimestres. Ils continuent à travailler à temps partiel et à toucher une part de leur retraite en plus de leur salaire. [Voir sur notre site.](#)

## L'emploi dans le rouge

**Qu'en est-il des perspectives d'emplois à Orange Innovation ? Quelle est la politique en France vs. hors de France en termes d'innovation ? Quelles activités seront priorisées et selon quelles règles ? Quelle est la stratégie d'Orange Innovation ? Vos élus demandent des clarifications à la Direction.**

L'emploi est en berne à Orange Innovation en France, avec 4100 CDI fin 2021, malgré les départs en TPS estimés à 600 personnes, voire plus en 2022, alors que **seulement 23 recrutements sont prévus** en France dont 8 réalisés.

**En 2024 sont annoncés 500 équivalents CDI de moins qu'en 2022.** L'emploi hors France représente 1485 équivalents CDI, à Orange Innovation, soit déjà plus de 36% de l'emploi en France. [Voir sur notre site.](#)

## ASC, budget des aides financières

**La rapide présentation du bilan des aides financières 2021, ne donne pas, cette année encore de vision précise sur le périmètre qui nous occupe TGI/Orange Innovation.**

**Le budget annuel de ces aides se monte à environ 2 M€ au profit de 829 bénéficiaires à l'échelle du groupe.**

Ces aides sont pour 64 % attribuées à des femmes, des salariées de droit privé en CDI non-cadres de niveau C, et D, dans les tranches de 35-45, suivis de 46-56 et 26-35 ans. La part des CDD ou des alternants est faible. Ces aides sont distribuées pour faire face à des difficultés financières d'ordres divers.

**En 2019 seulement 50% du budget a été distribué**, en 2020 et ce malgré la crise sanitaire et sociale, cette distribution est tombée à 40% et pour l'exercice 2021 seul 54% du budget a été utilisé.

**La délégation CFE-CGC tient à rappeler son attachement à ce dispositif** d'aides financières vis-à-vis de nos collègues, et notamment nos collègues femmes bénéficiaires à près de 65% de ces aides, qui se voient contraintes en fonction de parcours de vie à solliciter ces dispositifs.

Nous tenons d'ailleurs à saluer l'ensemble du personnel Orange qui œuvre au service de celles et ceux qui en ont le plus besoin. [Voir sur notre site.](#)

**Toujours à vos côtés, les élus et élues du CSEE restent mobilisés pour défendre vos droits et vous souhaitent de très joyeuses fêtes de fin d'année.**

Vos représentants  
CFE-CGC Orange  
Vos représentants  
CFE-CGC Orange

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL  
Ghislaine de SALINS  
Olivier BOUFFANT  
Véronique GARNIER  
David COUCHON  
Agnès SCHAUFELBERGER  
Alain NOEL

Alain ANDRE  
Thierry ROGER de GARDELLE  
Isabelle ROY  
Noëlla EVANNO  
Guy-Bernardin GNADOU  
Monique MACE  
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :  
Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE  
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIEN - Olivier LE BOSSE  
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David BERNARD  
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER  
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT  
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -  
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN  
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU