

SOMMAIRE

CSE allégé en septembre, CSE extraordinaire en octobre : ça bloque du côté de la Restauration	1
IMMOBILIER: l'économie à tous les étages sur Lyon Sky 56 et Lille Grand Stade	2
Réorganisation du CSC International Carrier de Paris Archives.....	3
Réorganisation à venir aussi pour OINIS en 2024 : OINIS prépare son futur ... en France ?	3

CSE allégé en septembre, CSE extraordinaire en octobre : ça bloque du côté de la Restauration

Une nouvelle RH à la tête du CSE

Issue des rangs d'OBS UK, Mme Christine WALSER SACAU prend la suite de Bérangère AUDRANT en tant que Responsable des Ressources Humaines d'Orange Wholesale (WIN). Sur délégation de Mr Trabbia, elle assurera également le rôle de Présidente du CSE WIN. Notons qu'en 4 ans de mandature, c'est la troisième RH qui prend cette fonction. Cela ne facilite pas l'établissement d'un dialogue pérenne mais les élus CFE-CGC restent mobilisés et revendicatifs.

Un ordre du jour réduit pour cause de ... Restauration

A quelques semaines des élections, l'émotion des élus signataires de l'accord Restauration (accord non signé et régulièrement dénoncé par les élus CFE-CGC) ne peut être que de circonstance. Ces élus semblent découvrir les frais « astronomiques » réclamés par la Direction et protestent contre ce système qu'ils adoucent pourtant chaque année en refusant même de réclamer le reliquat non dépensé...

En représailles, la Direction réduit l'ordre du jour... mais devra s'expliquer lors du CSE extraordinaire d'octobre...

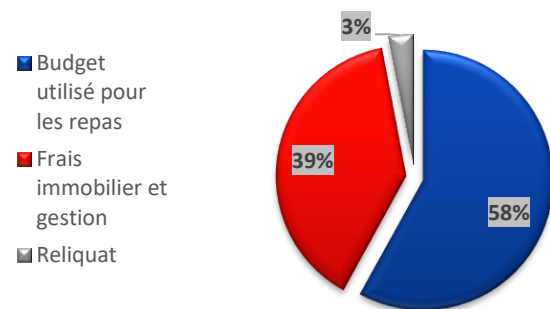
En 2023, les CSE ont versé 70 M€ de budget Restauration :

- **C'est 100% du budget qui a été versé à la Direction...**
- **Mais seulement 58% des repas ont été subventionnés.**

Alors où est passé le reste de notre budget Restauration ?

- frais « immobilier », loyers et aménagement des espaces
- frais salariaux du personnel Orange assurant la gestion de la Restauration mutualisée
- sans oublier le reliquat non dépensé ... qui est conservé par la Direction de la Restauration au titre de la « bonne gestion ». Un petit magot de près de 14,7 millions constitué en 4 ans de mandature

Budget Restauration 2022



Analyse de la CFE-CGC

C'est à l'approche des élections que les comptes se font... et ils sont mauvais pour les salariés mais pas pour la Direction qui fait des **économies indécentes** sur notre Budget Restauration **et récupère ainsi une part importante de la prestation Restauration due aux salariés !**

Et pourtant Orange a déjà été condamné à rembourser les CSE pour ces facturations et frais abusifs. Mais seuls les deux CSE de SCE et OFS gérés par des élus CFE-CGC ont « osé » demander des comptes à Orange... **Ce sont près de 700€ qui ont ainsi été reversés aux salariés par ces deux CSE.**

Vous voulez faire valoir vos droits ? **Pour que ça change ? Votez CFE-CGC** aux prochaines élections du 13 au 16 novembre 2023.

Notre proposition Restauration est simple et équitable :

- ▶ **Redistribuer l'intégralité** de ces droits aux salariés.
- ▶ **Libre choix** : Restauration collective / Titre Restauration
- ▶ **Participation justes** sur les « frais immobiliers » de la Restauration collective pour ceux qui choisissent ce mode.

IMMOBILIER: l'économie à tous les étages sur Lyon Sky 56 et Lille Grand Stade

Ca rentre ou ça ne rentre pas ?

Après avoir vendu la quasi-totalité de ses bureaux pour devenir locataire, Orange « optimise » ses coûts locatifs sous prétexte de télétravail, de RSE (bilan carbone) et d'aménagement dynamique (flex desk).

Plusieurs dossiers immobiliers sont présentés en CSE mais une seule question revient : **ça rentre ou ça ne rentre pas ?**

Les élus rappellent à la direction son devoir d'organisation du travail et de prévention de la santé physique et morale de ses salariés. En effet, ces nouvelles orientations immobilières imposent de nouvelles manières de travailler et les élus constatent invariablement dans ces dossiers :

- **Allongements des temps de trajets,**
- **Réduction des surfaces** amenant des conditions sonores et physiques difficiles,
- Mise en place de **bureaux partagés** (Flex desk) avec pour cible une moyenne de 6 bureaux pour 10 salariés,
- **Dépersonnalisation**, réduction du confort,
- **Casse du collectif** et individualisation du travail avec la mise en place d'outils collaboratif, plannings de présence... et travail à distance,
- Invitation à créer un espace **bureau à domicile**, pour ceux qui peuvent, à leur charge et à leurs frais (modulo une centaine d'euros d'indemnité télétravail annuelle...).

Lille Grand Stade et Lyon Sky 56

Sur ces deux projets, les mêmes remarques sur la réduction drastique des surfaces et des aménagements partagés.

- LILLE : taux de partage de 0,79 (61 pos. pour 77 salariés)
Réduction de 778 à 448 m² soit 7m² SUBLA.
- LYON : taux de partage de 0,71 avec environ 8,3m² SUBLA par position de travail

Analyse de la CFE-CGC

En demandant explicitement aux salariés de s'adapter aux locaux et surfaces proposés, Orange inverse les rôles et les responsabilités.

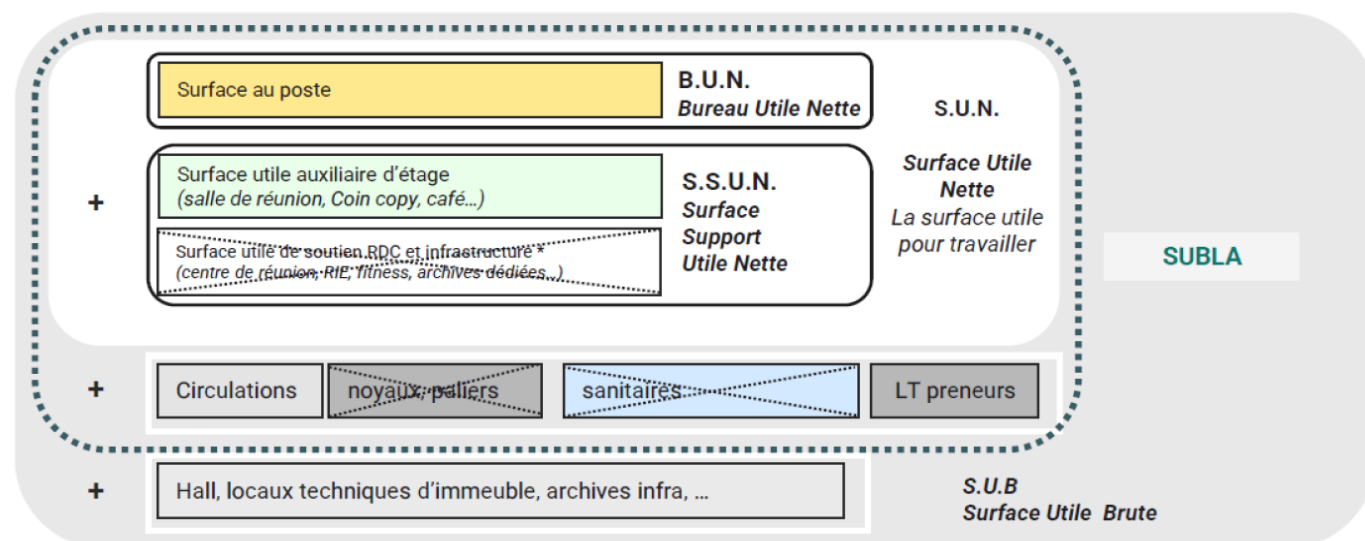
Réduction des espaces de travail et du confort, nous nous posons des questions sur les attentes de la Direction sur les performance et l'efficacité de ses salariés. A-t-on mesuré l'impact désastreux sur la motivation des salariés quand on leur demande de venir travailler dans des bureaux impersonnels et sans âmes ?

Les élus dénoncent cette politique immobilière qui considère le personnel non seulement comme un coût salarial mais maintenant aussi comme un coût d'accueil et d'hébergement. Chaque projet immobilier fait l'objet d'une étude en séance et d'un avis motivé des élus. Les remarques ainsi consignées pourront engager la Responsabilité de la Direction en cas de préjudice avéré.

Tuto immo : Mais comment est calculée une surface de Bureau ?

Avant c'était le BUN ... avec le Flex c'est le SUBLA.

La Direction de l'immobilier ajoute dans le calcul de votre « espace de travail » : les couloirs, les espaces café et salles de réunion et même la surface de la photocopieuse est comptée !



Réorganisation du CSC International Carrier de Paris Archives

Au menu : montée en compétence en France et accroissement des effectifs... mais en Inde !

Sous couvert de montées en compétences et de « possibles » promotions de D vers Dbis de quelques salariés du site d'Archives (on parle de 6 parcours de promotion, pas de promotion et non de promotion acquise...), la Direction IC annonce un plan de réorganisation de l'activité du CSC IC.

Actuellement réparti entre France (26 salariés) et Inde (15 salariés) le pôle de Supervision Expertise d'International Carrier se projette sur une organisation en miroir en 2025 en termes de compétences (Expert niveau 1, 2 et 3) mais pas des effectifs.

En effet, la direction IC reprend les mêmes recettes et annonce qu'il est prévu une baisse des effectifs en France (21 salariés) et une croissance en Inde (27 salariés).

Les élus CFE-CGC dénoncent la diminution annoncée des effectifs en France entraînant une augmentation des délocalisations de l'activité du CSC IC en Inde.

A retenir :

- Délocalisation de l'activité CSC IC qui risque de devenir totale à terme.
- Montée en compétence des effectifs basés en France mais également en Inde pour assurer un fonctionnement miroir en 2025.

Orange donne du travail et de la compétence en Inde, mais que recevons nous en échange ? Rien, toujours de l'emploi en moins. Mais où est la Responsabilité Sociétale d'ORANGE (RSE) quand une entreprise française délocalise aussi ouvertement ses activités vers les pays à bas coût salarial ? Ça pose vraiment question aux élus CFE-CGC.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus du CSEE WIN ne peuvent cautionner ces projets de transferts des emplois des salariés d'Orange Wholesale France vers les pays à bas coût salarial

C'est pourquoi, les élus donnent un avis négatif sur ce projet d'évolution et demandent à la direction de s'engager à ce que l'ensemble des départs de salariés basés en France, dans les prochaines années, donnent lieu à des recrutements en France.

Réorganisation à venir aussi pour OINIS en 2024 : OINIS prépare son futur ... en France ?

Des ateliers en 2023 et une consultation pour 2024

Pour faire suite à l'annonce du nouveau plan Stratégique OINIS de juin 2023 présentant les évolutions réseaux et technologiques de l'infrastructure OINIS, Georgia KONDI a été nommée pour piloter le Projet de Transformation associé.

Après l'analyse de l'existant et les consultations des différents CODIR... ce sont maintenant plus de 30 ateliers d'écoute et de partage qui sont organisés sur 10 sites Orange qui sont proposés aux salariés d'OINIS. L'objectif : recueillir l'avis d'au moins 50% des salariés.

Dates à retenir :

- T4 2023 : choix des orientations du CODIR OINIS.
- T1 2024 : présentation aux élus du futur CSE OW.

Analyse de la CFE-CGC

Avec la moitié de son effectif actuel porté par des filiales internationales, la lisibilité de l'organigramme et les modes de fonctionnements d'OINIS n'est déjà pas simple.

Les élus CFE-CGC ne pourront cautionner ces projets si cela se traduit par des transferts d'emplois ou d'activité d'OINIS France vers les pays à bas coût salarial.

INFO ELECTIONS : pour que ça change, votez pour nos candidats CFE-CGC Orange Wholesale (13-17 novembre 2023)

Vos
représentants
CFE-CGC
W&IN

Représentant Syndical : Mme Agnès PEGORIER

Elus CSEE titulaires :

P. DESERT, S. NET, L. BAPPEL, L. GUILLEBEAU,
D. COQUILLE, F. CARVOUNAS, G. SAVRY, D. FEVAL.

Représentants de Proximité :

OWF : K. CHOMEZ, W. PIEVE, E. ALBAN, G. SABATINI, P. DUMONT

OINIS : M. THOUVENOT, P. ALLIER, C. BILLOT, T. LEGITIMUS

IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL.

CSSCT (ex-CHSCT) :

OWF : B. HAMADI, K. CHOMEZ, C. NGAH-ELOUNDOU

OINIS : L. BAPPEL, M. IONESCU

IC : P. DESERT, C. NGAH-ELOUNDOU

Délégués Syndical :

OWF : K. CHOMEZ, M. GOUD,

OINIS : L. BAPPEL, D. COQUILLE, T. AEPLY, P. ALLIER

IC : P. DESERT, A. PEGORIER