

## SOMMAIRE

New Blagnac, le nouveau campus de Toulouse sort de terre .....	1
Service de Santé au Travail : Evolution de la sectorisation au sein des Fonctions Corporate .....	1
Transfert de l'activité Services Financiers Mobile d'OMEA : ANXIogene ! .....	2
Bilan de la mise en œuvre du projet Accueil 2.0 .....	3
Bloc 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail 2023 .....	3
Activités Sociales & Culturelles .....	4
Rapport sur les comptes 2023 : des résultats déficitaires mais moins « importants » que prévus .....	4
Passage à un Grand CSEE : la question se pose cette année .....	4

## New Blagnac, le nouveau campus de Toulouse sort de terre

Les sites de **Blagnac Durand** et **Blagnac Lafayette** arriveront en fin de bail au **31/12/2025**. Le choix du bailleur a été de démolir pour reconstruire un nouveau site nommé « New Blagnac ». 925 personnes occupantes seront concernées par New Blagnac et le déménagement sur ce nouveau site de Toulouse.

**119 salariés du périmètre Fonctions Corporate** sont concernés (110 DRHG FC, 4 Finance Corporate, 1 SG et 4 Cyber sécurité). 5 Alternants se rejoignent à ce nombre.

L'équipe projet s'attache à la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) des salariés en choisissant, entre autres, des matériaux répondant aux règles acoustiques, en mettant également en place des espaces dédiés, des espaces végétalisés (pensés et réfléchis avec le concours d'un écologue).

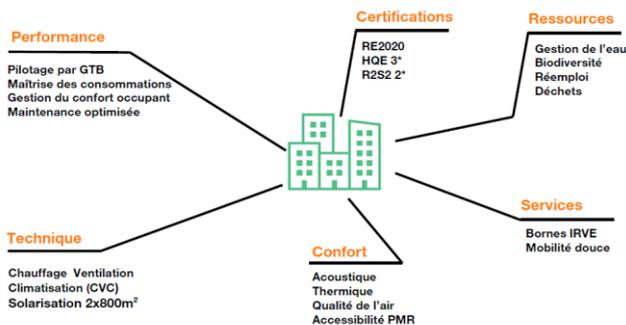
Encore quelques mois de travaux avant que les équipes emménagent sur « Aérocampus » en septembre 2025

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont salué la qualité du dossier présenté et ont remercié l'équipe projet.

En effet, la présentation de ce nouveau projet, démontre que l'ensemble des points d'attention : RSE, restauration, parking, sécurité, dimension économique, retours d'expérience (REX), communication, etc. ont été adressés.

Nous attendons les prochaines étapes : présentation de l'aménagement détaillé (micro-zoning) en septembre ainsi que le rapport de la commission CSSCT DRH mandatée avant de nous prononcer et de rendre un avis courant novembre.



**Ce complexe pensé dans une démarche environnementale répond à toutes les normes en vigueur.** Il contribue également aux enjeux de réduction de l'empreinte immobilière d'Orange, tout en réduisant ses charges financières récurrentes.

## Service de Santé au Travail : Evolution de la sectorisation au sein des Fonctions Corporate

Pour faire suite au départ du docteur Ruiz au 30 juin 2024 et à la **demande de la DRIEETS** (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et

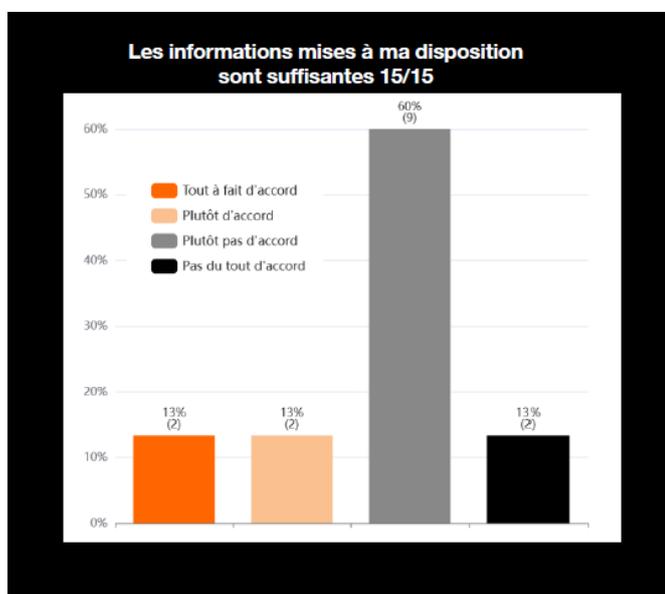
des Solidarités) Ile de France **d'augmenter le nombre de salariés suivis par un médecin du travail en service**

**autonome**, l'entreprise a décidé de faire évoluer la sectorisation au sein des Fonctions Corporate du cabinet de Bridge.

L'entreprise propose une solution en 2 temps :

1. **Répartition** au 1er juillet **des salariés** suivis par le médecin partant entre les docteurs Lecis et Pirlot.
2. **Prise en charge du secteur** du docteur Pirlot (qui partira fin septembre) **par un médecin permanent** à horizon fin d'année.

## Transfert de l'activité Services Financiers Mobile d'OMEA : ANXIOGENE !



A la suite de la présentation en CSE du 24 avril 2024 du projet de transfert des postes de 29 collaborateurs de la Direction des Services Financiers Mobiles d'OMEA vers Abidjan, la **commission CSSCT** a été **mandatée** pour étudier les aspects sécurité, santé et conditions de travail du projet afin que les élus du CSE puissent rendre un avis.

En parallèle, une réunion de concertation avec la Direction s'est tenue afin d'échanger sur les **mesures d'accompagnement proposées aux salariés** et de leur permettre de **se positionner à la fois sur leur nouveau poste et sur leur localisation à Abidjan**, au plus tard fin septembre 2025.

Par ailleurs, **l'étude de l'Impact Humain-Travail (EHT) réalisée par la prévention** ainsi que de **nombreux échanges avec les salariés** révèlent à ce stade une **perception négative du projet avec des risques forts de RPS** : en cause une pédagogie du projet vécue comme défailante par les salariés qu'ils s'agissent de la qualité de l'information et de l'intensité de la communication insuffisante sur le dispositif, que de la

### L'analyse de la CFE-CGC

Dans un contexte de pénurie nationale de médecins du travail, l'entreprise a confirmé au CSE **l'ouverture d'un recrutement externe pour un médecin du travail** sur le site de Bridge ainsi qu'un **recrutement interne pour un infirmier de santé au travail**. Cette annonce était attendue et demandée par les élus CFE-CGC Orange. Elles répondent à une attente forte des salariés d'avoir un suivi conforme par la médecine du travail.

confusion entretenue sur les modalités de mise en place de la nouvelle organisation et des nouveaux postes associés.

### L'analyse de la CFE-CGC

Bien que des avancées aient été constatées à l'occasion de la réunion de concertation sur les modalités d'accompagnement, les élus CFE-CGC ont émis de **nombreuses réserves et craintes** sur l'ensemble des points notifiés dans l'EHT et attendent des réponses à l'ensemble des recommandations formulées par la Prévention.

Considérant que la plus grande vigilance devait être accordée à ce dossier, **les élus CSE Fonctions Corporate ont voté à l'unanimité un avis motivé** et demandent :

1. une **intensification de la communication** sur le projet,
2. une **clarification sur le planning** de mise en place de la nouvelle organisation afin d'assurer aux salariés le **parcours le plus apaisé** dans la préparation de leur décision,
3. un **partage en toute transparence des modalités** des « dual contract » et du contrat Orange Money Group,
4. des conditions a minima **équivalentes à celles de Casablanca**, comme énoncé par la Direction,
5. un **accompagnement véritablement personnalisé** (mobilité interne, tout projet personnel, respiration, essaimage...) pour **rassurer les salariés qui restent** ainsi que pour **ceux qui partent** y compris sur les modalités de retour.

Afin de suivre l'application de ces éléments, **le CSEE demande l'ouverture d'une commission de suivi jusqu'au reclassement du dernier salarié** et la mise en œuvre de points d'étapes à destination de la CSST et du CSEE.

# Bilan de la mise en œuvre du projet Accueil 2.0

## Les missions et enjeux de l'accueil

<b>Nos missions</b> Accompagner les salariés/managers/RH sur toutes les questions RH, quelque soit le canal par mail (clic RH) ou par téléphone (hot line)  Être garant de la réglementation RH	<b>Ce que nous ne faisons pas !</b> Nous ne faisons pas de saisie dans le SI Paie notre rôle se limite à du renseignement et à de l'information. Les saisies Paie se font en « back office » via d'autres conseillers dans d'autres équipes. Nous transférons les dossiers complexes.	<b>Nos enjeux</b> Favoriser le traitement de bout en bout pour « une prise en charge du premier coup » Donner la bonne information dans un délai imparti Participer à l'améliorer les processus
--	--	--

L'objectif initial de ce projet visait à offrir une « expérience salariés » sans couture du digital vers l'humain, d'améliorer la qualité de service aux salariés, de rendre plus attractif le métier de Conseiller RH à l'accueil et d'être plus efficace pour communiquer les informations aux RH et managers.

Cette **transformation** a permis la **mise en place** du **nouveau portail d'informations Anoo**, du **Djingo salariés** ainsi que d'appels sortants pour accompagner les nouveaux salariés et managers dans leurs rôles en présentant les outils et l'articulation avec l'Accueil 2.0.

## Bloc 3 : politique sociale, emploi et conditions de travail 2023

### Rapport annuel emploi (intégrant temps partiel et alternance et stage)

Les **CDI Temps Plein** sont en **baisse** de -8,12% dont -11% chez les non-cadres avec une hausse de 57% de l'intérim qui en général est de l'emploi de non-cadres et +37% de sous-traitance.

Le rapport indique une **augmentation du nombre d'alternants** par rapport à 2022 : 225 alternants à la fin décembre 2023 soit +1,4% vs fin décembre 2022 ; sur le domaine RH une baisse de 12% des ETP, +23% de CDD et 12% d'alternants. Rappel de la Direction : Orange en aucun cas « n'exploite les jeunes », même si peu d'opportunités d'embauche leur est offerte (2 recrutements en 2023). Ils ne remplacent pas les titulaires sortants. **L'objectif** n'est pas de remplacer les CDI mais **d'aider les jeunes et favoriser leur apprentissage**. Ils ont des activités à la hauteur de leurs études et de leurs diplômes et les tâches qui leur sont confiées correspondent à leur futur métier, statut de cadre supérieur pour la plupart.

A noter que le **télétravail occasionnel** est en **baisse** pour **CDD et les Alternants**.

### Perspectives Emploi et compétences

**32 démissions en 2023** sont à noter sans avoir la répartition par « domaine métier ».

Le **nombre de CDD** est **constant** sur l'année avec pour motif « accroissement temporaire d'activité ».

### L'analyse de la CFE-CGC

Depuis sa mise en place en mai 2023, le **bilan** de l'Accueil 2.0 fait apparaître une **meilleure gestion des flux** avec une très **forte baisse du volume d'appels** 2500/jour vs. 7700 en janvier 2023 pour les salariés et 900/jour vs. 2050 en janvier 2023 pour les managers, accompagnée d'une **qualité de service (QS) en amélioration** de plus de 10 points.

Les **élus CFE-CGC** se félicitent d'avoir été la **seule organisation syndicale à voter POUR ce projet**. Toutefois, ils insistent pour que la **Direction du CSRH** fasse améliorer Djingo qui ne répond pas à toutes les demandes salariées et **mette en adéquation les fiches de poste des conseillers et leurs missions**.

L'année passée a été la **dernière vague de TPS**, avec un effectif important en janvier 2024 et un **impact important sur la force au travail**. Depuis, les **départs sont en baisse** avec une volonté de rééquilibrage de la Direction en faisant évoluer les métiers qui passe par des réorganisations.

La **sous-traitance est indispensable** notamment pour renforcer les **pôles SI, juridique et Finances**. Elle fluctue au gré des projets (30% d'activités sous-traitées).

Il est à noter également une **diminution du taux de féminisation sur un an**.

### Développement des compétences

La répartition des heures de formation par domaine métier montre que 2/3 de celles-ci concernent les « Fonctions Support » et montre bien le **grand changement** au sein de ces fonctions. 33 373 heures de formation dispensée par l'externe, dont 2 rubriques sur 3 ont porté sur « la préparation à la retraite » et à « la Maîtrise de la Fonction Tutorale ».

L'**école des ressources humaines** a été un **soutien important des acteurs RH** pour **développer la posture d'accompagnement** notamment sur le thème « Détecter et accompagner les situations humaines sensibles »

### L'analyse de la CFE-CGC

Malgré l'obligation de la Direction d'Orange de communiquer sur les données sur le Bloc 3 « Politique sociale, emploi et conditions de travail », la **Direction n'a pas su répondre à toutes les questions posées en séance**. Espérons que lors

de la Consultation sur le Bloc 3 des réponses seront apportées aux élus CFE-CGC.

## Activités Sociales & Culturelles

Nouveauté de cette mandature, la majorité de gestion a voté ces **prestations à la demande**. Les élus CFE-CGC ne peuvent que regretter ce choix conduisant en tout état de cause bon nombre d'ouvrants droits habitués à une distribution automatique à passer à côté de ces prestations et du coup permettant à la majorité de gestion de faire des économies sur le dos des salariés. Ces derniers jugeront par eux-mêmes...

**Ouverture au 1<sup>er</sup> juillet des prestations suivantes :**

- « Premiers pas culture » pour la rentrée scolaire 2024-2025. Elle prend la forme de

l'attribution d'une carte cadeau dématérialisée de 20€ à tout ayant droit de 1 à 2 ans au 31 décembre 2024.

**Réservation jusqu'au 31/08/2024**

- **C'KDO Adultes et enfants :** Chèques cadeaux dématérialisés d'une valeur de 190€ par ouvrant droit et 50€ pour les enfants de 0 à 16 ans inclus au 31 décembre 2024

**Réservation jusqu'au 18/10/2024**

## Rapport sur les comptes 2023 : des résultats déficitaires mais moins « importants » que prévus...

### Budget AEP (Attributions Economiques et Professionnelles)

Le budget AEP avait été **voté** avec un **déficit prévisionnel** de 19 k€, le CSEE a réalisé un résultat négatif sur l'exercice de 7,1 k€ (-65 k€ en 2022).

### Budget ASC (Activités Sociales et Culturelles)

Le budget ASC avait été **voté** en **déficit de 462k €**, le CSE a réalisé un résultat négatif sur l'exercice de 335,7 k€ (excédent de 209 k€ en 2022).

¶ L'exercice 2023 se solde donc par un déficit global de 342,8k€ (excédent de 144,1k € fin 2022).

### L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC **se sont abstenus** sur l'approbation des comptes 2023 malgré la cohérence des comptes. Bien que les résultats nets des Activités Économiques et Professionnelles (AEP) et Activités Sociales et Culturelles (ASC) soient supérieurs à l'estimation prévisionnelle, ils demeurent négatifs, surtout pour la partie ASC dont le résultat net comptable atteint : -336 k€. Les élus de la CFE-CGC rappellent qu'ils avaient présenté pour 2023 un budget ASC prévisionnel **à l'équilibre** pour une utilisation simplifiée des prestations tout au long de l'année en toute transparence, équitable pour tous et sans surprise tel que le propose le **Tableau Magique**.

## Passage à un Grand CSEE : la question se pose cette année

Le CSEE Fonctions Corporate doit dorénavant être considéré comme un « grand CSEE » puisqu'il satisfait au moins à deux des trois critères retenus par le législateur, à savoir :

- Employant plus de 50 salariés : NON
- Disposant de ressources supérieures à 3,1 M€ : OUI
- Ayant un total de bilan supérieur à 1,550 M€ : OUI.

### L'analyse de la CFE-CGC

Rappelons que depuis la mise en place des CSE, par deux fois (pour les comptes arrêtés au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021), notre CSE avait franchi deux seuils sur les trois fixés par décret.

Les élus CFE-CGC avaient été alors les seuls à se prononcer pour un grand CSE, ne souhaitant pas déroger au statut légal de grand CSE.

Ils prennent acte de la nomination d'un commissaire aux comptes ainsi que de la mise en place d'une commission des marchés qui sera consécutive au grand CSE avec notamment la conduite d'appels d'offres permettant ainsi une transparence totale vis-à-vis des élus de cette instance.

<p><b>VOS REPRESENTANTS</b> <b>CFE-CGC ORANGE</b></p>	<p><b>Élus CSE titulaires :</b> Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Laurent REDOULOUX Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ</p>	<p><b>Suppléants :</b> Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Tania BONTRAIN Laurence DULON Bénédicte ESQUINANCE-DUSQUESNE Emmanuel VATAR Ony RANDRIANARIVELO Carine VILCOSQUI</p>	<p><b>Commissions CSE :</b> <b>Emploi Formation :</b> Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU <b>Egalité pro :</b> Ony RANDRIANARIVELO et Zahra SAYAD <b>Commission Handicap :</b> Ali BEN M BAREK et Annie VALENTIN <b>Commission ASC :</b> Dominique MESNIERE et Danielle PROULT <b>Commission Restauration :</b> Zahra SAYAD et Pierre REGNIER <b>Projets Economie Evolution des marchés :</b> Danielle PROULT et Emmanuel VATAR <b>Représentant Syndical :</b> Philippe JOLY</p>
---	---	---	--