

SOMMAIRE

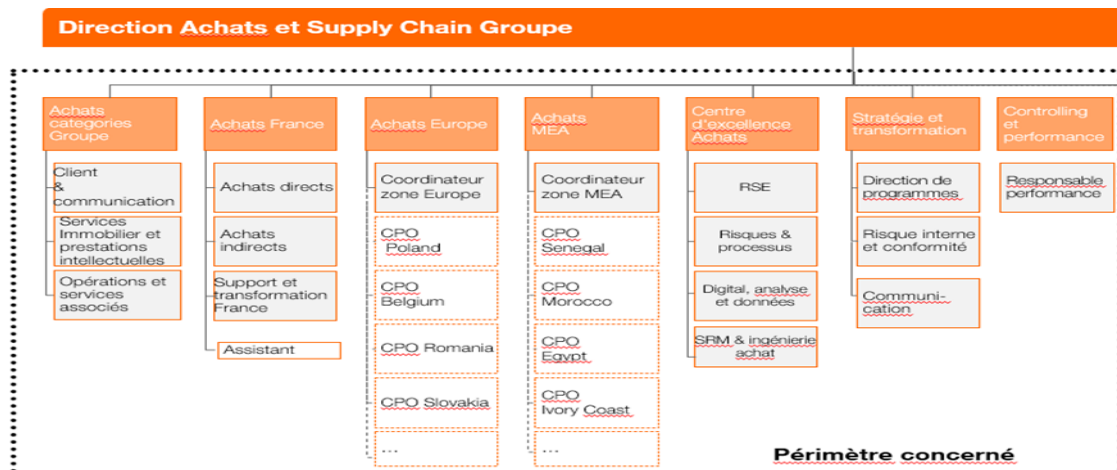
Projet d'évolution de la direction Achats et Supply Chain Groupe.....	1
Gestion des dettes liées aux arrêts maladie : bilan et actions correctives	2
Projet d'aménagement des espaces de travail à NEW Blagnac.....	2
Situation comptable au 30 .09.2024	3
Projet GEPP Prospective 2024-2026	3
Conséquences des orientations pour la formation et le Développement des compétences 2025 et du plan de développement des Compétences 2025.....	4
Activités Sociales & Culturelles.....	4

Projet d'évolution de la direction Achats et Supply Chain Groupe

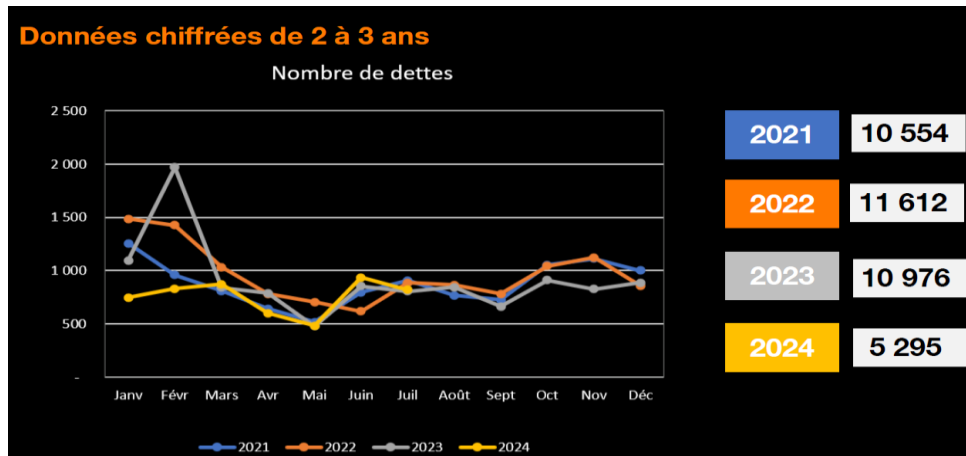
Dans un écosystème fluctuant, la fonction achats est plus que jamais un acteur clé et il est devenu essentiel de redéfinir la stratégie et le modèle Achats Groupe (Programme Phenix). Les grands principes de l'organisation reposent notamment sur le renforcement du mandat GPS, un pilotage de la performance de bout en bout et consolidée au niveau Groupe ainsi qu'une mutualisation de certaines catégories d'achats indirects. Sur les 18 milliards de dépenses annuelles au sein du Groupe, 49% des achats sont mutualisés et un potentiel de mutualisation à hauteur de 71% a ainsi été identifié. Quant à l'évaluation des économies supplémentaires, celles-ci pourraient atteindre 6% à horizon 2026-2027.

L'analyse de la CFE-CGC

Un dossier de **transformation conséquente** axée sur la **mutualisation et la création de valeur**. Il est à noter que la future organisation se renforcera de 13 postes (dont 12 effectifs supplémentaires) ce qui mérite d'être souligné au vu d'autres dossiers présentés dans cette instance. Néanmoins, certaines modalités d'opérationnalisation restent encore à creuser. C'est pour cette raison que la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) Achats Finances a été mandatée. Les élus de la CFE-CGC seront particulièrement vigilants à l'accompagnement des salariés pendant cette phase de réorganisation. Le recueil d'avis des élus est prévu lors du CSE du **29-30 janvier 2025** pour une date de mise en œuvre de la nouvelle organisation GPS le **3 mars 2025**.



Gestion des dettes liées aux arrêts maladie : bilan et actions correctives



A fin juillet, 5 295 cas de dettes ont été recensés. Ces dettes résultent des rejets de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) lorsque les deux premiers volets de l'arrêt maladie ne sont pas envoyés dans les délais par le salarié, ou lorsque seul le volet 3 est transmis à l'employeur sans les volets 1 et 2 à la CPAM. Ces erreurs, qu'elles soient dues à un oubli du salarié ou à une mauvaise gestion administrative, entraînent des avances salariales incorrectes, générant ainsi des dettes.

Les indemnités avancées par Orange aux salariés suivent ce schéma :

- De 3e à 42e jour : 100 % des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).
- De 60e à 105e jour : 75 % des IJSS avancées en paie, complétées par les IJ HUMANIS.
- À partir du 106e jour : 0 %.

Le montant total des avances s'élève à 17 millions d'euros, ce qui souligne l'ampleur du problème. Avec une dette moyenne de 2 100 € et une médiane de 850 €, ces sommes peuvent provoquer des difficultés financières majeures pour de nombreux salariés.

Afin de limiter ces avances automatiques, une campagne de sensibilisation visant à améliorer la déclaration des arrêts est

prévue dans les prochaines semaines. L'objectif est de réduire les dettes et d'optimiser la gestion administrative. Par ailleurs, une application mobile est en cours de développement pour permettre aux salariés de déclarer directement leurs arrêts maladie, sans validation nécessaire du manager. Ce nouvel outil, dont la phase de test est prévue pour février, vise à réduire les erreurs et à accélérer le traitement des dossiers.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont relevé que certains salariés en arrêt maladie se retrouvaient avec une fiche de paie à 0, ce qui engendre de graves difficultés financières. Cette situation découle souvent de dysfonctionnements administratifs (absence du manager ou oubli de procédure), et ne peut être imputée aux salariés. Ils insistent sur la nécessité d'une communication proactive entre l'entreprise, les managers et les salariés afin de prévenir toute interruption de rémunération. Enfin, ils recommandent la mise en place d'un système d'alerte informant les salariés en cas de risque de mise en paie à 0.

Projet d'aménagement des espaces de travail à NEW Blagnac



Le projet "New Blagnac" propose de relocaliser les activités des sites Blagnac Durand et Lafayette dans le nouveau bâtiment Aérocampus. Présenté aux élus du CSE pour consultation, ce projet s'appuie sur quatre axes stratégiques d'Orange : renforcer le rôle des sites comme lieux de lien social, améliorer la satisfaction et les conditions de travail des salariés, et adopter une gestion immobilière sobre et efficace.

Le bâtiment Aérocampus, d'une surface de 11 856 m², est conçu pour offrir des espaces de travail modernes et collaboratifs. Certifié HQE et conforme aux normes RE2020, il intégrera des terrasses végétalisées à chaque étage, un patio central, et des espaces verts alimentés par un système de récupération des eaux de pluie.

Le site comprendra un restaurant de 156 places, une kitchenette avec terrasse de 222 m², ainsi que des espaces de détente et de convivialité. Les infrastructures incluront 441 places de stationnement, dont 56 équipées de bornes de recharge électrique, et un parking sécurisé pour 120 vélos. Ces aménagements visent à réduire l'empreinte carbone tout en offrant un cadre de travail de qualité. L'installation des équipes est prévue pour septembre 2025.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange ont voté en faveur du projet "New Blagnac", soulignant la grande qualité du dossier, largement plébiscité par les salariés.

Cependant, quelques points d'amélioration restent à adresser :

1. **Densification des espaces de travail** : Bien que les projections montrent une marge d'accueil suffisante,

des scénarios d'impact liés à une réduction du télétravail (un ou deux jours par semaine) sont recommandés pour évaluer les effets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

2. **Sécurité incendie et évacuation des PMR** : La solution "Evac Chair", nécessitant des personnes formées sur site, suscite des préoccupations dans un contexte de télétravail. Les élus proposent d'étudier l'alternative du "point de récupération", en cours d'analyse par l'entreprise.

3. **Stationnement et bornes de recharge électrique** : La progression des véhicules électriques inquiète, mais le site est précâblé pour 140 bornes supplémentaires. Un site proche maintiendra une capacité de stationnement jusqu'à l'arrivée du métro.

Malgré ces réserves, les élus saluent un projet ambitieux et bien conçu, justifiant leur vote favorable.

Situation comptable au 30 .09.2024

L'expert-comptable du CSE des Fonctions Corporate a présenté la situation comptable intermédiaire à fin septembre 2024. Sur la base de ces résultats provisoires (les prestations de fin d'année restent à engager) avec un excédent de près de 0,9 M€ dont 0,8 M€ sur les ASC, l'équilibre financier quelque peu dégradé à l'issue de l'exercice 2023 retrouverait des couleurs se situant quasiment au niveau de l'an dernier à pareille époque ; la position de trésorerie a elle aussi retrouvé son niveau à 1,5 M€.

Avec cette tendance favorable, le résultat est attendu en fin d'année au-dessus du seuil d'équilibre tel qu'il avait été budgété

sur les ASC confortant ainsi la situation financière favorable à date.

L'analyse de la CFE-CGC

Si les excédents ASC se confirmaient en fin d'exercice, les élus CFE-CGC veilleront à ce qu'ils soient reversés aux salariés l'année suivante.

Projet GEPP Prospective 2024-2026

Le document présenté sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) d'Orange pour les prochaines années, souligne un contexte économique difficile avec une prévision de décroissance des effectifs de 16% à 18%. Il aborde les enjeux liés à la transformation générée par l'IA, la nécessité d'ajuster les compétences aux besoins futurs, et l'importance de développer des expertises pointues, notamment dans le cloud et la cybersécurité. Des préoccupations émergent concernant la transparence des chiffres et l'impact de ces changements.

L'analyse de la CFE-CGC

Sachant que la GEPP Groupe est en cours de négociation, plusieurs questions demeurent : il est difficile de comprendre comment cette GEPP Fonctions Corporate est construite. Les données sur l'évolution des activités est très incomplète. Il n'y a pratiquement aucun chiffre. Les seuls chiffres communiqués

sont sur les réductions d'effectifs. Cette réduction de la masse salariale doit être clairement expliquée. Les prévisions de décroissance des effectifs soulèvent donc des inquiétudes. Les élus CFE-CGC proposent que les salariés de la DRHG et aussi d'autres métiers prennent en charge certaines activités sous-traitées pour réaliser des économies. Ils demandent de clarifier l'avenir des directions et des structures d'activités. Alors qu'il est question de prévisions d'emplois et de perspectives de carrière, le dossier présenté, pour de tels enjeux est incomplet. Les données attendues sont manquantes ou incomplètes, seules les réductions d'effectifs apparaissent clairement. Cette volonté de réduire les effectifs soulève interrogations et inquiétudes sur les rôles et missions des Fonctions Corporate pour une stratégie qui se veut plus organisationnelle que conquérante et tournée vers l'excellence de l'expérience client. Encore une fois, un dossier placé sous le sceau de la déflation, du renoncement à ce que Orange retrouve sa place sur son marché et autres marchés émergents.

Conséquences des orientations pour la formation et le Développement des compétences 2025 et du plan de développement des Compétences 2025

La Direction a présenté les orientations stratégiques d'Orange pour la formation et le développement des compétences à l'horizon 2025. Elle met en avant l'importance de développer des compétences stratégiques telles que la Data, l'IA, la cybersécurité, la virtualisation et le cloud, ainsi que la RSE et la culture managériale.

Les enjeux et priorités sont détaillés pour chaque domaine de compétences, avec un focus particulier sur les compétences transverses et le soutien aux modes de travail. Le document souligne également l'importance de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et propose des actions pour renforcer la prévention des risques professionnels et améliorer le bien-être au travail.

L'analyse de la CFE-CGC

Dans un contexte de décroissance des effectifs, de GEPP en cours de construction, de non-remplacement des départs, de l'augmentation de la charge de travail, ces objectifs louables doivent être tempérés.

En effet, les élus CFE-CGC dénoncent, d'un point de vue opérationnel, des freins à la mise en œuvre de ces orientations, en termes de :

- ◆ **Temps** : La disponibilité limitée pour suivre des formations en raison des responsabilités professionnelles ou personnelles.
- ◆ **Manque d'information** : Difficulté à accéder aux informations sur les formations disponibles ou leurs bénéfices.
- ◆ **Qualité des formations** : Inquiétudes concernant la pertinence ou l'efficacité des programmes de formation. Ce point a été souligné par la commission qui indique la nécessité de mettre en place un système d'évaluation des formations pour mesurer leur efficacité, notamment les formations en e-learning.
- ◆ **Soutien managérial insuffisant** : pas assez de communication ou un niveau de communication inadapté vers les principaux intéressés que sont les salariés.

Activités Sociales & Culturelles

Les prestations suivantes sont toujours disponibles mais faites vite...

Arbre de Noël hors Ile-de-France : les enfants et leurs ouvrants-droits bénéficieront d'un montant de **30 €** en remboursement sur facture jusqu'au **31 décembre 2024**.

C'Kdo Noël : Les réclamations sont ouvertes jusqu'au **31 décembre 2024**

Validation QF : la campagne est ouverte

Le Pack Culture et Vacances jusqu'au **31 décembre 2024**

Allocation Scolarité jusqu'au **31 décembre 2024**

Le catalogue Vacances Enfants jusqu'au **8 janvier 2025**

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ Tania BONTRAIN	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	Commissions CSE : Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELA et Zahra SAYAD Commission Handicap : Ali BEN M BAREK et Safira SOW Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Zahra SAYAD et Pierre REGNIER Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Philippe JOLY Commission des marchés : Philippe SALÉ