

**SOMMAIRE**

Projet d'Evolution et Mutualisation de l'Immobilier et des Services Généraux..... 1

Premier bilan d'installation des salariés du site de Saint Mauront..... 2

Feuille de route 2025 du Directions des Centre des Services RH (CSRH)..... 3

Règlement intérieur du CSE : ajout du paragraphe de la commission des marchés..... 3

Activités Sociales & Culturelles..... 4

**Projet d'Evolution et Mutualisation de l'Immobilier et des Services Généraux**

En septembre 2022, la Direction de l'Immobilier Groupe (DIG) avait remanié fortement son organisation ainsi que celle de la Direction des Services Généraux (DSG), en juillet 2023. Dès l'automne de cette même année, l'arrivée à Bridge des grands Cabinets de Conseils a alimenté la rumeur d'une réorganisation des services de l'immobilier et des Services Généraux d'Orange France. Les travaux des cabinets de conseils pour reformuler les attentes et besoins des deux entités et ainsi donner un « nouvel élan » à la filière de l'immobilier restaient secret, laissant le champ libre aux rumeurs néfastes au moral des 1200 salariés impactés par cette évolution. La CFE-CGC avait demandé à maintes reprises que soit engagé le dialogue social afin d'accompagner au mieux les salariés concernés. Ces demandes sont restées lettre morte car la Direction Orange avait refusé sur le sujet.

Il aura fallu attendre mai 2024 et une Information / consultation au Comité Social et Economique Central (CSEC) pour découvrir le projet d'évolution. Là aussi, la rigidité des porteurs de projet a empêché tout échange et dialogue vers les 9 CSEE concernés. L'impact négatif sur le moral des salariés potentiellement impactés était bien réel. Est-ce ce qui a conduit à un point d'information lors de ce CSEE Fonctions Corporate de septembre 2024, 4 mois après ?

**L'analyse de la CFE-CGC**

La Nouveau Modèle d'Entreprise (NME) se construit sur des fondations instables, seule l'apparence du cadeau offert au COMEX compte, aux risques d'un effondrement de la structure.

Force est de constater que les nouvelles sphères de gouvernance du groupe Orange ne tirent pas les leçons de la politique IMMO22 qui a été un échec ; pour rappel : errance dans le processus de décision avec un cadre de compétence et d'action entre la Direction des Services Généraux, la Direction Orange et la Direction de l'Immobilier Groupe apprécié selon la compréhension des acteurs.

L'ère du dialogue social de la précédente gouvernance a fait place à un management militaire du siècle passé à la « Marche ou Grève ».

La CFE-CGC déplore la réalisation d'un projet en forme de poupée russe. La Direction Orange est dans l'incapacité d'anticiper les impacts de ses transformations car elle découvre jour après jour les arcanes des besoins et des processus de fonctionnement de la filière inter entités. Les salariés sont devenus des pièces de seconde main que l'on doit recycler et dont l'expertise ne compte plus. Certains se retrouvent sans poste, d'autres sont assignés à des tâches en dehors de leurs compétences, sans pour autant avoir les formations nécessaires à l'accomplissement de celles-ci. Le CFE-CGC ne s'étonne pas de ce pilotage à l'aveugle puisque le poste essentiel et stratégique de cette réorganisation, le Global Process Leader des Centres de Services, est toujours vacant, 6 mois après le lancement de ce chantier.

« Work In Progress » est devenu le terme derrière lequel se cache cette incapacité d'anticipation qui prive les collaborateurs de formations adéquates et qui les oblige à s'adapter à la nouvelle stratégie d'entreprise dans des délais trop courts. La sous-traitance préparée à l'orée du bois flaire l'odeur du Business naissant.

La CFE-CGC constate que la Direction Orange continue à ne pas tenir compte de toutes les alertes, tous les conseils, toutes les demandes de révision qui ont été communiqués par les élus. La CFE-CGC souhaite que cela change et continuera à travailler à l'évolution des process de transformation dans le respect des instances représentatives du personnel et de l'humain. Elle insistera sur la nécessité de mettre en œuvre une réelle politique d'accompagnement des salariés, et d'écoute. La conduite du changement avec un pilote connaissant le fonctionnement de notre entreprise devient vitale pour la réussite de ce projet et la sécurité des salariés concernés.

## Premier bilan d'installation des salariés du site de Saint Mauront

---



Lors de la consultation en CSEE du projet immobilier de Saint Mauront, ancien site technique regroupant plus de 1 200 salariés dont 76 salariés des Fonctions Corporate, l'équipe projet s'était engagé à venir présenter un bilan des aménagements, prenant en considération les recommandations des élus.

### Sécurité

Côté métro, un festonnage a été apposé sur les grilles de l'enceinte du site afin d'empêcher la dépose de substances illicites à l'intérieur du site. Actuellement, il reste encore quelques travaux à réaliser sur ces mêmes barrières afin de combler les manques dus aux décalages du mur (en escalier). Concernant le point de deal toujours existant, il a bien été identifié par l'équipe projet qui en a avisé l'équipe de direction du site.

La vidéo protection à l'intérieur du site et à l'extérieur a été renforcée.

Un agent de sécurité sera présent à partir de 17h en hiver dans la guérite. Il est également envisagé d'accroître cette présence.

### Parking délestage

Les parkings sont en location, le bailleur met à disposition une télécommande pour une place, et pas plus malgré les demandes. L'équipe projet a conscience de la contrainte pour les salariés. Elle précise que les visiteurs sont orientés en

priorité sur ce parking de délestage. Une solution de repli est envisagée sur le parking Indigo la tour la marseillaise (10 places disponibles), le traitement se fait au cas par cas.

### Isolation phonique

L'isolation phonique des bulles et salles de réunion a été entièrement revue pour être aux normes.

### Mobilité douce

Le site dispose d'un local intérieur avec des bornes de recharge pour les vélos et trottinettes, ainsi qu'un local extérieur sans borne à côté de la guérite. Le local extérieur, sera prochainement sécurisé avec la mise en place d'une clôture (grille avec festonnage identique à la clôture du site). Des trottibox pour le rechargement et le stockage est envisagé à l'extérieur des bâtiments.

Un échange avec la métropole est en cours pour la mise en place de la mobilité douce en sortie de métro (vélos et trottinettes rechargeables)

### Signalétique

La signalétique est en cours d'installation, en particulier pour le parcours sécurité qui sera effectif d'ici la fin de l'année 2024.

En attendant, il est conseillé d'utiliser l'outil digital "Facilities Now" conçu pour faciliter la circulation et mis à disposition pour les salariés du site.

## Feuille de route 2025 de la Direction des Centres des Services RH (DCSRH)

### Données clés du CSRH : salariés Orange gérés



Depuis 2022, le flux des demandes reçues par la DCRH est passé de 709 955 à 565 496 en projection à fin 2024 avec une NPS salarié en légère baisse (73 à 67). Ses effectifs seront également en diminution passant de 311 en 2022 à 294 fin 2024. La feuille de route pour 2025 « **Être l'acteur RH de confiance qui vous accompagnera sereinement vers une expérience salarié réussie** ».

Le catalogue de services reposera sur 2 piliers :  
- Informer et renseigner les salariés, les managers et la filiale RH (Anoo – Chatbot - Click RH - Accueil téléphonique)  
- Réaliser des actes de gestion administrative du personnel (Accueil d'un nouvel Arrivant - Exécution du contrat de travail - Cessation du contrat de travail - Recouvrement des dettes et créances - Actualisation des référentiels, Offres « sur mesure », Analyse/Audits).

Afin d'améliorer les temps de traitement des tâches quotidiennes et répétitives, 6 Robotic Process Automation (RAP) ont été déployés, 3 RAP sont en cours de développement. Cette feuille de route prévoit également d'identifier d'autres pistes de simplification d'actes de gestion administrative, de réduire les délais moyens de traitement, d'améliorer les coûts de la gestion de paie avec une qualité de vie au travail des conseillers RH en progression.

## Règlement intérieur du CSE : ajout du paragraphe de la commission des marchés

Lors du CSE de juillet 2024, l'expert-comptable du CSE Fonctions Corporate avait indiqué que notre instance passait désormais en « Grand CSE » nous obligeant d'une part à fonctionner dorénavant avec un Commissaire Aux Comptes (CAC) et d'autre part à mettre en place une Commission des Marchés.

Cette Commission des Marchés est désormais effective avec la nomination de ses membres qui auront pour rôle de mettre en concurrence les fournisseurs.

### L'analyse de la CFE-CGC

Pour la DCSRH, les directeurs se suivent, les injonctions qu'ils reçoivent demeurent les mêmes et continuent de précipiter l'érosion des effectifs au bénéfice de tâches robotisées et de plus en plus de sous-traitance. Sur le volet des effectifs par sites, la plaque francilienne et le Nord Est de la France se voient renforcés par la reprise de l'activité de la gestion de la restauration et des mobilités internes à la suite du plan de départ volontaire d'Orange Bank. Pour ce dernier renforcement, les élus de la CFE-CGC ne peuvent qu'être satisfaits. Les sites en province, réputés pérennes, viennent renforcer la crainte de perte d'emplois sur toutes les DO hors IDF. L'introduction de la robotisation pour certaines activités (RPA) peut apporter un soulagement si ces RPA ne traitent pas des activités soumises à des réglementations qui tendent à évoluer et qu'ils puissent être corrigés rapidement. Sans cela, l'objectif de soulagement pour certaines tâches se convertirait à corriger des anomalies de traitement.

La CFE-CGC demande que les dossiers de sous-traitance soient présentés avec plus d'objectivité. La seule variable de « dumping social » est inacceptable. Nous demandons que soit présenté des éléments plus tangibles tel que les compétences développées, le niveau d'expertise à comprendre nos textes réglementaires, le type de veille et de mise à jour des processus. Sur la solidité de la protection des données, que soit testée l'informatique de ces sous-traitants afin que les numéros de sécurité sociale ne se retrouve pas dans le « dark web » comme ce fut le cas, tout récemment avec la mutuelle des salariés Orange.

### L'analyse de la CFE-CGC

Cette évolution était souhaitée depuis longtemps par les élus CFE-CGC Orange.

La Commission des Marchés étant constituée, elle se mettra progressivement en place. Il restera encore à sélectionner le Commissaire Aux Comptes, travail qui sera engagé prochainement.

# Activités Sociales & Culturelles

## Pensez à demander les prestations suivantes :

- **C'KDO Adultes et enfants** : Chèques cadeaux dématérialisés Kalidéa d'une valeur de 190€ par ouvrant-droit et 50€ pour les enfants de 0 à 16 ans inclus au 31 décembre 2024, à réserver jusqu'au 18 octobre 2024.
- **Allocation Scolarité**, disponible jusqu'au 31 décembre 2024
- **Aide à la Rentrée Scolaire**, disponible jusqu'au 8 novembre 2024
- **Chèques Vacances**, disponible jusqu'au 30 novembre 2024

## Arbre de Noël :

- **Ile-de-France**, il se déroulera au Grand Rex, le 30 novembre après-midi, avec au programme la **Féerie des Eaux** et la projection du film **Disney Vaiana 2**. Une entrée au **Musée Grévin** sera également offerte, valable de 6 mois.
- **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.

Le catalogue de **Vacances Enfants Hiver 2025** sera ouvert à compter du 16 octobre 2024 et jusqu'au 8 janvier 2025.

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus CSE titulaires :</b> Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ	<b>Suppléants :</b> Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Tania BONTRAIN Laurence DULON Emmanuel VATAR Carine VILCOSQUI	<b>Commissions CSE :</b> <b>Emploi Formation</b> : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU <b>Egalité pro</b> : Ony RANDRIANARIVELA 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 <b>Commission des marchés</b> : Philippe SALÉ
---	---	---	---