

SOMMAIRE

Intervention de Nicolas Guérin, Secrétaire Général du Groupe	1
Evolution du département du programme de sécurité (SPD) de la DSEC	2
Bloc 3 : politique sociale, conditions de travail et d'emploi au sein de l'établissement	3
Retour d'expérience du projet immobilier de Rennes Atalante.....	4
Retour d'expérience du projet Noisy Mont d'Est	4
Activités sociales et culturelles (ASC)	5

Les Elus CFE-CGC des Fonctions Corporate vous souhaitent leurs meilleurs vœux pour 2025



Lors du dernier CSE, les élus CFE-CGC ont démarré la séance par une déclaration préalable qui alerte la Direction sur les incohérences liées à l'utilisation massive de Microsoft 365 au sein du groupe, malgré les mises en garde de la DISU sur les risques pour les données souveraines. Ces données, particulièrement sensibles, ne doivent pas être stockées, partagées ou modifiées via ces outils, selon un mail de la DISU envoyé le 2 décembre 2024.

L'absence de définition claire des données souveraines et le manque de contextualisation suscitent confusion et anxiété parmi les collaborateurs, qui se retrouvent responsables de leur interprétation. Les élus CFE-CGC soulignent également les contradictions entre les recommandations de la DISU et le déploiement de ces outils, et appellent la direction à adopter une suite collaborative souveraine pour garantir une réelle protection des données stratégiques.

Intervention de Nicolas Guérin, Secrétaire Général du Groupe

Nicolas Guérin a présenté le rôle clé du Secrétariat Général (SG), véritable pilier des fonctions supports du Groupe. Chargé de la gouvernance, de la protection des actifs (marque, réseaux, patrimoine), et de la gestion des relations avec l'État actionnaire, les régulateurs et partenaires, le SG joue un rôle stratégique pour Orange.

Les activités s'articulent autour de plusieurs axes dont les principaux sont :

- ◆ **Le Lobbying** : Avec 77 collaborateurs, le SG agit au niveau européen et africain pour renforcer l'équité dans les

télécoms, négocier des engagements, défendre les intérêts du Groupe, et entretenir des relations de proximité avec les élus (55 rencontres et 6 textes suivis en 6 mois).

- ◆ **La Protection juridique et compliance** : Les équipes assurent la défense des intérêts du Groupe à travers la gestion des contentieux, des assurances (64,6 milliards d'actifs couverts) et la conformité en matière d'éthique, de concurrence et de données sensibles.
- ◆ **La Gestion patrimoniale** : avec 125 collaborateurs, le SG optimise le patrimoine immobilier du Groupe : 17 000 sites techniques et 7 000 en cours de réduction. La Direction

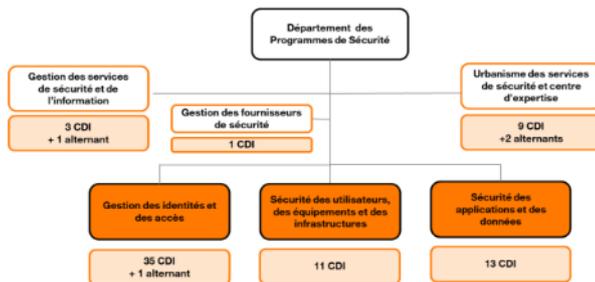
Nationale Archivage et Patrimoine préserve également le patrimoine historique à travers des projets de conservation innovants.

La transformation des équipes (651 collaborateurs) et l'adaptation aux défis du Groupe sont par ailleurs au cœur

des priorités : optimiser les ressources, préserver les valeurs (responsable, audacieux, attentionné), et relever les défis d'une Europe à deux vitesses tout en valorisant les infrastructures et les talents.

Evolution du département du programme de sécurité (SPD) de la DSEC

L'organigramme cible est le suivant :



Améliorer la coordination et la transversalité entre les entités du groupe.

- ◆ Adapter les ressources et les processus aux nouveaux enjeux stratégiques et opérationnels.

Principales propositions :

- ◆ Une nouvelle gouvernance formalisée, clarifiant les missions et responsabilités du SPD.
- ◆ La mise en place d'outils de coordination et de suivi pour favoriser une approche transversale.
- ◆ Des mesures d'accompagnement pour les salariés, afin de limiter les impacts organisationnels et psychosociaux.

Impacts prévus :

- ◆ Une meilleure efficacité dans la gestion des enjeux de sécurité à l'échelle du groupe.
- ◆ Des risques identifiés concernant la charge de travail, la légitimité perçue de la DSEC et les conditions de travail, nécessitant des actions préventives.
- ◆ Le projet présenté vise à renforcer et réorganiser le département des programmes de sécurité (SPD) au sein de la DSEC, en réponse aux défis croissants en matière de cybersécurité et aux évolutions du groupe.

Objectifs principaux :

- Clarifier et renforcer le rôle régalien de la DSEC dans la sécurité du groupe.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont rendu un avis motivé sur l'évolution du département des programmes de sécurité (SPD) de la DSEC. Cet avis, basé sur les rapports de la CSSCT SG et du cabinet SECAFI, met en lumière les risques significatifs pour les conditions de travail des salariés (stress, surcharge, perte de sens, etc.) et pointe des insuffisances dans le projet.

Les élus alertent sur :

- ◆ Le manque de légitimité perçue de la DSEC, fragilisant son rôle stratégique.
- ◆ L'absence de note de gouvernance formalisant le rôle régalien de la DSEC.
- ◆ Des lacunes en termes de coordination, de charge de travail évaluée et de prévention des risques psychosociaux.

Pour limiter ces impacts, les élus demandent :

- ◆ Une note de gouvernance signée par la Direction Générale.
- ◆ Des moyens accrus pour la DSEC et des processus pour renforcer transversalité et coordination.
- ◆ Un suivi régulier des impacts sur les salariés, notamment via des enquêtes trimestrielles et une commission dédiée aux injonctions contradictoires.
- ◆ Un accompagnement renforcé au changement, avec des mesures concrètes pour soutenir les salariés concernés.

Enfin, ils appellent à la mise en place d'un comité de suivi régulier pour évaluer l'évolution des conditions de travail et les effets de la transformation.

Bloc 3 : politique sociale, conditions de travail et d'emploi au sein de l'établissement

Le Bilan Social 2023 remis par la direction Orange indique une réduction des effectifs totaux de 7%, passant de 4 971 en 2021 à 4 624 en 2023. Les non-cadres ont subi la plus importante baisse avec une réduction de 39% de leur effectif, tandis que la population de la bande F a légèrement augmenté.

111 - Effectif social au 31 décembre

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	145	107	76
Niveau D	693	625	588
Niveau Dbis	727	647	612
Niveau E	1 735	1 705	1 655
Niveau F	1 437	1 435	1 463
Niveau G	234	229	230
Total	4 971	4 748	4 624

On constate que le taux de féminisation baisse au fur et à mesure que l'on monte dans les classifications pour passer de 69% en bande D à 36% en bande G. Les promotions quant à elles ont diminué de 42%, avec une forte baisse dans la bande F. L'écart salarial entre femmes et hommes a légèrement diminué, mais des disparités persistent, notamment dans la bande G. Le télétravail pour sa part a connu une baisse de 21% entre 2021 et 2023. Par ailleurs, le budget pour la prévention des risques a été réduit de 40%.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC relèvent plusieurs points concernant la gestion des ressources humaines et les conditions de travail au sein de l'entreprise à la lecture du Bilan Social 2023. Tout d'abord, la diminution des effectifs de 7% entre 2021 et 2023, accompagnée d'une chute significative des non-cadres, soulève des inquiétudes quant à la pérennité des emplois et à la charge de travail des salariés restants. Cette tendance pourrait entraîner une surcharge de travail, augmentant le risque d'absentéisme et de mal-être au travail.

Le taux de féminisation qui diminue dans les classifications supérieures indique une stagnation des efforts en matière d'égalité des genres, ce qui pourrait être perçu comme un manque d'engagement de la Direction pour promouvoir la diversité et l'inclusion. De plus, la baisse de 42% des promotions, particulièrement dans la bande F, soulève des questions sur les opportunités de carrière et le développement professionnel des salariés, ce qui pourrait affecter la motivation et l'engagement des équipes.

151 - Nombre de salariés promus

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1	0	2
Niveau D	42	37	25
Niveau Dbis	75	77	55
Niveau E	92	110	61
Niveau F	132	110	52
Niveau G	16	18	13
Total	358	352	208
Pourcentage	8,33%	8,60%	5,18%

L'absentéisme, bien que documenté, nécessite une analyse plus approfondie pour comprendre les causes sous-jacentes et mettre en place des mesures préventives. Les écarts de salaire entre hommes et femmes, bien qu'en légère diminution, montrent que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Enfin, la réduction du budget pour la prévention des risques de 40% et la diminution du télétravail soulèvent des préoccupations quant à la sécurité et au bien-être des salariés. Les élus de la CFE-CGC insistent sur la nécessité d'un dialogue social renforcé pour aborder ces enjeux, garantir des conditions de travail décentes et défendre les droits des travailleurs au sein de l'entreprise.

Retour d'expérience du projet immobilier de Rennes Atalante



Le projet « Rennes Atalante » rentre dans le cadre des orientations du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) qui permet d'offrir aux salariés des environnements de travail de qualité et performants, d'optimiser la performance des immeubles, d'améliorer les dimensions environnementales et sociétales et de garantir la conformité.

Ce site tient également compte des évolutions des modes de travail : développement du travail hybride (présentiel/distanciel), moindre fréquentation des sites, de nouvelles attentes par rapport à l'environnement de travail : il doit favoriser le lien social et les échanges et faciliter les réunions et interactions. « Rennes Atalante » est donc un site récent, à Haute Qualité Environnementale qui répond à 3 objectifs :

- ◆ Objectif économique : contribuer à libérer 2 bâtiments (Orange Parc et Bellefontaine)
- ◆ Objectif métier : réunir à Atalante les salariés d'Orange Innovation et de la DTSI qui contribuent ensemble à la chaîne de valeur divertissement de la TV d'Orange.
- ◆ Objectif d'aménagement : faire évoluer Atalante vers un aménagement dynamique des espaces.

Analyse de la CFE-CGC

Les retours salariés du périmètre Fonctions Corporate sur ce projet sont positifs. Les groupes de travail avec les ambassadeurs ont été appréciés. Les salariés dans leur grande majorité ont été écoutés et les aménagements demandés sont réalisés.

Les élus CFE-CGC Orange se sont néanmoins faits l'écho des points suivants :

- ◆ Les places assises du restaurant semblent insuffisantes en nombre en période hivernale (la terrasse extérieure n'étant pas utilisable) et provoquent régulièrement de longues files d'attente. La gestion des flux semble être la piste privilégiée pour mieux réguler les engorgements.
- ◆ Les positions de travail flex en double écran très privilégiées semblent encore insuffisantes.
- ◆ Le développement des véhicules électriques fait craindre une pénurie de bornes de recharge. Le sujet est suivi de près par l'entreprise qui n'exclut pas l'ajout de bornes.

Les élus CFE-CGC Orange suivront les points remontés et restent toujours à l'écoute des salariés concernés.

Retour d'expérience du projet Noisy Mont d'Est



Le projet « Pôle Noisy » s'inscrit dans le cadre des orientations du Schéma Directeur Immobilier Territorial IDF (SDIT IDF) qui

a pour finalité de moderniser les environnements de travail, d'améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés (QVT), de continuer à favoriser la transversalité et la coopération entre les métiers, et de répondre tant aux besoins d'optimisation des

coûts, qu'à nos ambitions en matière de RSE. Le projet Pôle Noisy a consisté à réaménager et moderniser les espaces de travail des salariés Fonctions Corporate déjà présents sur ce site (OA, GSP et DFT) et d'y accueillir des salariés d'autres entités (DO IDF, DTSI et OFS) en provenance de différents sites permettant ainsi la libération de plusieurs sites : Noisy Maille Nord II, Chessy, Lognes, Chennevières (cession) et partiellement Créteil).

Le projet a concerné 96 salariés Fonctions Corporate (actifs) à son démarrage en mars 2023 soit :

- ◆ 12 salariés CDP
- ◆ 13 salariés OA
- ◆ 71 salariés GSP

Analyse de la CFE-CGC

Pour les salariés du site, il ressort de ce projet une satisfaction globale allée à une agréable surprise sur les nouveaux espaces de travail ; satisfaction également par certains nouveaux services tels que les services à la DISU, les salles de réunions toutes équipées et le local vélo/trottinette.

Les élus CFE-CGC remercient l'équipe projet et les informaticiens pour leur présence et disponibilité lors du réaménagement ainsi que les Chargés Services et Sécurité pour leurs présences, accompagnements et disponibilités tout le long de ce projet.

Toutefois, il reste encore des points à éclaircir :

- ✓ Concernant la médecine du travail, où les salariés sont toujours en attente d'une décision leur permettant d'être rattachés au médecin du site, ce qui éviterait de longs déplacements.
- ✓ Concernant les différences de températures. À la suite des remontées, un audit a été réalisé et les causes semblent identifiées.
- ✓ Concernant l'insonorisation de certaines salles de réunions ou bulles, le Bureau d'écoutes acoustiques qui a été sollicité a émis des recommandations à prendre en compte.

Les élus CFE-CGC veilleront à ce que tous les points remontés soient traités pour le confort des salariés de Noisy Mont d'Est.

Activités sociales et culturelles (ASC)

- ✓ Au cours du dernier CSE, le budget ASC a été voté. Le programme des prestations pour 2025 est identique à celui de 2024.
- ✓ A noter, concernant la prestation CESU, seul le format dématérialisé (ou e-CESU) sera disponible en 2025.
- ✓ Les prestations 2025 seront ouvertes à partir du **3 février prochain**.
- ✓ D'ici là, n'oubliez pas de procéder à la **validation de votre QF 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