

SOMMAIRE

Densification d’espace et dégradation des conditions de travail pour les salariés de DR2P	1
Intervention de Laurent Martinez, Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement	1
Orange Content : des perspectives démotivantes	2
Activités Sociales & Culturelles.....	2

Densification d’espace et dégradation des conditions de travail pour les salariés de DR2P

Consultation détaillée des aménagements des équipes DR2P de la tour Egée sur le site de Bridge

8 salariés de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels, actuellement localisés à la Tour Egée à la Défense sont concernés par le **déménagement sur le site de Bridge au 1er étage**, prévu le 3 juin. Ils vont y rejoindre la moitié de la Direction DR2P soit 61 salariés. La Direction s’engage à appliquer à ces salariés les **mêmes conditions financières** que celles appliquées aux salariés arrivés sur Bridge il y a 3 ans.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC est **contre les densifications d’espace**. Cette densification continue de détériorer les conditions de travail sur site : **bruit, manque de place, manque d’espaces de retrait et de salles de réunion**. Les équipes ne se voient plus car elles viennent de manière décalée pour pallier un taux de partage à 0.6. Les équipes de consultants vont devoir gérer leur entretien avec les salariés et candidats entre le manque de salles et l’espace dynamique où l’on ne peut pas assurer un entretien en vidéo : **encore et encore des conditions de travail** de plus en plus **difficiles et pénibles** à gérer par les salariés !

Intervention de Laurent Martinez, Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement



C’est lors du CSE que Laurent Martinez, **Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement d’Orange** a rencontré pour la première fois les organisations sociales depuis sa nomination en septembre 2023. Son intervention a porté sur la **présentation des résultats financiers**, les prochaines étapes de la stratégie qui s’appuie sur l’**innovation** et les relais de croissance liés à la cybersécurité, l’IA, l’Espagne et les **mutualisations des activités**. Attentif au dialogue social,

Laurent Martinez formule que l’entreprise doit évoluer avec la bonne qualité d’écoute.

En abordant le projet **TOM**, le bilan est positif sur la phase 1. La phase 2 sera abordée ultérieurement. A date, il n’y a pas de phase 3, la recherche d’un équilibre des recrutements chez Global Support Performance (GSP) et Global Procurement & Supply Chain (GPS) est de mise afin d’assurer une bonne allocation des ressources.

Il a également souligné l’**importance des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** qui pourra donner des **marges de manœuvre pour investir** : installation des PPA (panneaux solaires), investissement massif dans les fermes solaires, engagement avec le programme RE, recyclage des mobiles et la fibre avec un gain de consommation d’énergie de 80%. Les exigences de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est prise en compte dès la rédaction des contrats chez les équipes Achats. La nouvelle directive **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** va être un

élément important pour **attirer les investisseurs** dans cette démarche environnementale, sociale et de gouvernance ESG.

Dans son rapport d'étonnement, le Directeur Financier s'est déclaré impressionné par la notion de **service client**, « **réservoir d'expertise phénoménal au sein d'Orange** ». Il a ressenti la bienveillance des équipes tout en notant que l'organisation est très complexe et que la simplification des processus est nécessaire pour mieux servir les clients.

Concernant les perspectives financières, il aborde la création de **Bleu** en janvier 2024 qui offre une nouvelle **opportunité** puisqu'elle sera la seule société française à proposer des **solutions Cloud Microsoft**.

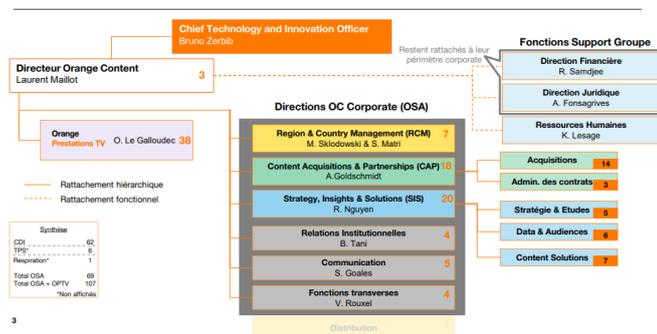
Toutefois, il a exprimé des **préoccupations** concernant la rentabilité, indiquant que le **ROCE (Return on Capital Employed)** est actuellement de 7,8 %, ce qui montre que l'entreprise ne génère **pas encore suffisamment de profit**.

L'analyse de la CFE-CGC

Malgré une intervention accessible, la CFE-CGC regrette que cette intervention ait été écourtée et qu'elle n'ait pas éclairé les élus concernant les sujets qui inquiètent les salariés comme la négociation annuelle obligatoire (NAO) fixée par un budget tendu.

Orange Content : des perspectives démotivantes

OC est composé de 62 salariés actifs OSA au service des pays et des zones



Créée en 2017, la filiale **Orange Content accompagne les pays et les filiales dans le développement des activités de contenus** en lien avec la stratégie du Groupe. Depuis 3 ans, la Direction d'Orange Content rapporte à Orange Innovation. Le **rattachement du périmètre social, de Fonctions Corporate à Orange Innovation** se fera au 1er juillet 2024 dans une logique de continuité.

Il n'y a pas de changement pour la Direction Juridique et la Direction financière d'Orange Content, qui fonctionne déjà en transverse et qui est intégrée aux Fonctions Corporate.

OPTV reste filiale d'Orange Content. Pour ses 37 salariés, il s'agit de préserver l'ensemble de l'existant. Ils bénéficient d'un contrat de transition avec Canal+ jusqu'en 2025, d'un maintien de leur part variable collective et d'un accompagnement assuré et suivi par les RH.

Opérationnellement, la cession fin janvier 2024, des filiales OCS et Orange Studio au Groupe Canal+ conduit à une **baisse d'activité**. L'acquisition de nouvelles compétences ou l'accès à une mobilité dans le groupe sont des options possibles pour les salariés de cette entité.

L'analyse de la CFE-CGC

A l'heure actuelle, il s'agit d'une information qui entérine une situation d'intégration à Orange Innovation de fait. Malgré quelques réponses de la Direction, le manque de visibilité à 3 ans, un rattachement administratif qui ne s'appesantit pas sur la prise en compte des aspects humains, un accompagnement de carrière théorique, le peu de visibilité sur les évolutions d'organisation, continuent **de nourrir les inquiétudes des salariés d'Orange Content**. La CFE-CGC reste à leur écoute et alerte sur leurs conditions de travail.

Activités Sociales & Culturelles

Attention, il sera bientôt trop tard...

Vous avez jusqu'au 30 juin inclus pour procéder à la commande de vos :

- **CESU (Chèque Emploi Service Universel)** en format papier ou dématérialisé (**e-CESU**). Les modalités d'attribution sont de 40 chèques par semestre et par salarié (80 si le salarié où l'ayant droit est porteur d'un handicap)



- **Chèques vacances** papier ou dématérialisés (Connect) avec la **possibilité de mixer les deux versions**. Rappelons que les chèques vacances sont **valables 2 ans**, en plus de leur année d'émission

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Laurent REDOULOUX Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Tania BONTRAIN Laurence DULON Bénédicte ESQUINANCE-DUSQUESNE Emmanuel VATAR Carine VILCOSQUI	Commissions CSE : Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELA et Zahra SAYAD Commission Handicap : Ali BEN M BAREK et Annie VALENTIN 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
---	--	---	--