

SOMMAIRE

Consultation projet d'évolution de la Direction Achats et Supply Chain Groupe.....	1
Priorités et actualités DRHG 2025.....	2
Projet de réaménagement du site Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate (étages 2,3,5,7,8)	2
Information sur le Nouveau Modèle d'Entreprise	3
Offre de service du « Change Consulting Center »	3
Activités sociales et culturelles (ASC)	4

Consultation projet d'évolution de la Direction Achats et Supply Chain Groupe

Lancé en 2024, le programme Phenix vise à adapter et renforcer le modèle opérationnel de la fonction Achats Groupe (GPS) avec un mandat réaffirmé vis-à-vis de l'écosystème, des rôles et responsabilités définis entre toutes les entités et équipes Achats du Groupe, l'harmonisation des processus clefs dont la mesure de la performance et la mutualisation de certaines catégories d'achats.

Cette évolution organisationnelle concerne 138 salariés, dont 55 devront exprimer un choix entre un poste d'acheteur Group Sourcing ou Achats France, elle génère aussi des évolutions de postes en transverses et intègre la création de 12 postes.

La phase de consultation pour recueil d'avis avait lieu le 29 janvier 2025 et faisait suite à l'info/consultation lors du CSE FC de novembre dernier.

Le rapport et ses recommandations, suite au mandatement de la CSSCT Finance & Performance lors du CSEE FC de novembre, a été présenté en séance.

Ces points de vigilance adressent essentiellement la communication sur le projet, la charge de travail, le plan de formation métiers et de développement des compétences individuelles, l'accompagnement des salariés et managers intermédiaires, la préservation du collectif, la mise en place d'indicateurs de suivi, la clarification des postes et missions entre acheteurs groupe et pays, la déclinaison

opérationnelle au sein de GPS et en transverse et la nécessité d'associer les salariés à la mise en place.

Un avis motivé a été rendu à l'unanimité par les membres du CSEE FC, reprenant ces points et actant un suivi de la mise en place en fin d'année avec une information régulière d'avancée. La mise en œuvre peut s'effectuer. La nouvelle organisation sera effective au 1^{er} avril 2025.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souligne que cette réorganisation renforce la gouvernance des Achats, le rôle et les missions des Achats et est créatrice de nouveaux postes, ce qui est extrêmement rare dans les projets de réorganisation.

La CFE-CGC continuera à porter une attention particulière aux conditions de mise en œuvre du projet PHENIX auprès des salariés de GPS plus particulièrement sur la charge de travail, le plan de développement des compétences, l'accompagnement des salariés impactés et la déclinaison opérationnelle de cette nouvelle organisation au sein de GPS et en transverse.

Information sur le Nouveau Modèle d'Entreprise

Le CSEE Fonction Corporate a accueilli **Ludovic Guilcher**, Directeur de cabinet de la Directrice Générale & Directeur du **Nouveau Modèle d'Entreprise**. L'objectif des échanges avec les élus, représentants des salariés, était de présenter le NME, traduction opérationnelle du plan stratégique « Lead the Future » en s'appuyant sur le livret « Orange Book ». Ce livret vient clarifier et donner du sens dans les choix du Groupe à savoir : la gouvernance, l'organisation et les modes de fonctionnement. Ce dernier s'adresse à chaque collaborateur,

avec prise en compte de son métier et de sa localisation géographique. Enfin, cinq chapitres viennent préciser les grands principes fondateurs de ce modèle d'entreprise : gouvernance, pragmatisme, subsidiarité, effet d'échelle, socle commun et un dispositif d'amélioration continue.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont fait part des inquiétudes des salariés quant à la transparence et la cohérence de la mise en œuvre du Nouveau Modèle d'Entreprise. Les salariés déplorent une information et communication trop insuffisante de la part de la Direction. L'ambiguïté entretenue sur le NME est source d'incompréhension chez les salariés.

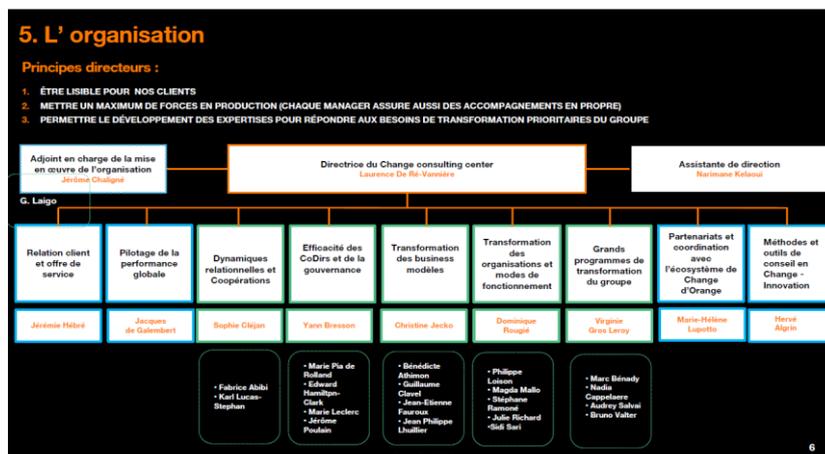
29 Centres de Services ont été identifiés au sein des Fonctions Corporate et quelques-uns déjà opérationnels avec des effets immédiats et parfois violents. Certains de ces Centres de

Services externalisent une partie de leurs activités. Ainsi, tous les Centres bâtis sur le même modèle, qui ne portent pas de métiers émergents pourraient accélérer l'externalisation des activités et, peut-être, à terme, une possible déconsolidation de l'ensemble des organisations au regard de la GEPP à venir.

Les élus CFE-CGC demandent à la Direction de revenir aux principes fondamentaux d'une mise en œuvre stratégique claire et transparente, en fournissant des informations précises sur les objectifs de l'entreprise en déployant le NME, son modèle économique retenu, la présentation des processus engagés, les indicateurs de pilotage, qualité, performance et de satisfaction clients et fournisseurs.

Offre de service du « Change Consulting Center »

Le **Change Consulting Center (CCC)**, créé en juin 2024, regroupe 4 équipes de la DRHG pour accompagner les transformations stratégiques d'Orange, en ciblant les projets à fort impact (profit, personnes, planète). Sa mission est d'assurer des changements responsables, efficaces et alignés sur les ambitions du groupe. L'offre modulaire repose sur 5 domaines d'expertise, incluant la conception, l'engagement des parties prenantes, la mise en œuvre et l'ancrage des résultats. Piloté par la Directrice et son râteau de 9 managers, le CCC s'appuie sur 30 consultants spécialisés, valorisant diversité et expertise. Le parcours client en 7 étapes garantit réactivité et satisfaction. En 2025, ses priorités incluent l'enrichissement de l'offre, la systématisation des bilans à travers la création d'un NPS et le renforcement des partenariats internes pour maximiser l'impact des transformations. Son rôle est également d'accompagner la mise en œuvre du Nouveau Modèle d'Entreprise (NME).



Les élus CFE-CGC déplorent que ce dossier concernant la création du Change Consulting Center n'ait pas été présenté en amont de sa création au Comité Social et Économique des Fonctions Corporate. Bien que le choix de son nom et son mode de fonctionnement aient été choisis en co-construction avec les équipes, il reste un anglicisme peu connu de la majorité des salariés du Groupe. A date, une question subsiste par rapport à son positionnement et/ou sa coordination avec Orange Consulting et Sofrecom qui aurait mérité une expertise avant création.

Activités sociales et culturelles (ASC)

- Toutes les **prestations ASC** sont ouvertes depuis le **4 février**, pour tous les salariés ayant fait valider leur QF.



- Arbre de Noël Ile de France se déroulera au **Cirque PHENIX : Le cirque fête ses 25 ans et sera organisé par l'Européenne de spectacle.** Cet événement se déroulera le samedi 29 novembre 2025 de 13H30 à 17H20 pelouse de Reuilly - place du cardinal de Lavignerie 75012 PARIS- et sera suivi d'un moment de convivialité dans une annexe privative.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOLTE 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