

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.

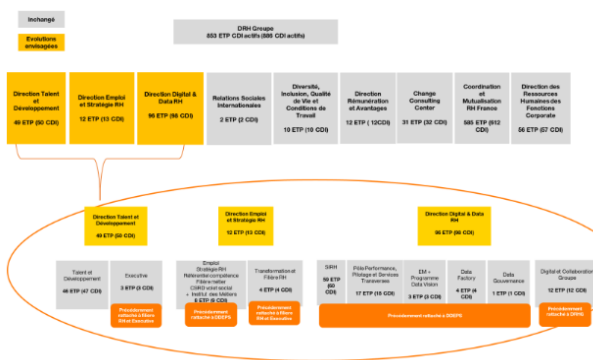
Analyse de la CFE-CGC

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.

Priorités et actualités DRHG 2025

Schéma cible d'organisation de la DRH Groupe :



Vincent Lecerf a présenté un dossier de 5 pages sur la réorganisation de la DRHG, suite aux départs de Claire Scotton et Ignacio Orue Sabau. Cette réorganisation vise à regrouper les activités digitales, data RH et collaboratives sous la nouvelle Direction Digital & Data RH, tandis que le talent management des exécutifs sera intégré à la Direction Talent et Développement. Un nouvel organigramme a été proposé. Les élus du CSE n'ont disposé que d'1h30 pour échanger avec le DRH (légalement les échanges sont censés prendre le temps

nécessaire pour que les sujets soient traités). Lors de sa présentation, Vincent Lecerf a d'abord évoqué, lors de sa présentation, les préoccupations du Comex concernant les défis financiers dans le secteur des télécoms, Il a également souligné que 65% des salariés ont répondu à l'enquête Voice Up, ce qui est important pour lui.

Les représentants de la CFE-CGC ont interrogé Vincent Lecerf sur plusieurs points cruciaux : les prérogatives entre le Corp et les opérationnels, la mutualisation des outils RH au niveau Groupe et le budget IT RH pour l'évolution des outils. Vincent Lecerf a annoncé une bonne nouvelle concernant l'augmentation de 5 millions d'euros du budget IT RH pour 2025, avec l'engagement de l'affecter à des projets variés, au-delà d'Harmonie. Cependant, des difficultés persistent dans l'articulation des prérogatives entre le Corp et les Centres de Services, ainsi qu'avec les Divisions. Il a pris note du choix actuel de l'UES OBS de choisir un nouvel ATS (back office du SI recrutement) alors qu'il recherche des économies d'échelle à tous les niveaux.

Analyse de la CFE-CGC

Le DRHG semble déconnectée des réalités de ses équipes. Une vigilance s'impose pour garantir que les nouvelles initiatives répondent aux besoins réels des collaborateurs.

Projet de réaménagement du site Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate (étages 2,3,5,7,8)

Le Plan Schéma Directeur de l'Immobilier Groupe (PSDI) actualisé en CESEC le 4 avril 2024 ambitionne de prioriser quatre implantations principales en IDF : Bridge / Orange Village / Gardens / Stadium.

Dans ce contexte, la Direction nous a présenté le dossier information-consultation du réaménagement de Bridge concernant l'arrivée au cours du 4^{ème} trimestre 2025 des équipes de OW d'Alleray (600 personnes) et du service de 12 juristes FC affectés à OW situé aussi à Alleray.

La chefferie de projet a pour ambition de repositionner un minimum de directions afin d'impacter le moins possible les occupants actuels (environ 300 personnes seraient amenées à changer d'étage ou de quartier), et de ne pas dénaturer les installations existantes à ce jour sur le site (logique architecturale, espaces de convivialité, nombre significatif de salles de réunion et bulles).

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC portera une attention toute particulière sur le maintien des conditions de travail et des besoins métiers spécifiques, sur la préservation du collectif ainsi que la cohésion d'équipe, et sur la qualité de l'information destinée aux salariés en particulier la date des travaux effective afin d'anticiper les éventuelles perturbations. A noter qu'une CSSCT transverse a été mandatée pour s'assurer de la bonne conduite du projet.

La CFE CGC sera spécifiquement vigilante sur la gestion de la restauration et sur l'affluence lors des pics de présence, sur les problématiques récurrentes de réservation des salles de réunion en lien avec les règles de vie, et sur la qualité du confort acoustique. D'ores et déjà une étude sur le confort thermique est engagée par la Direction

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.

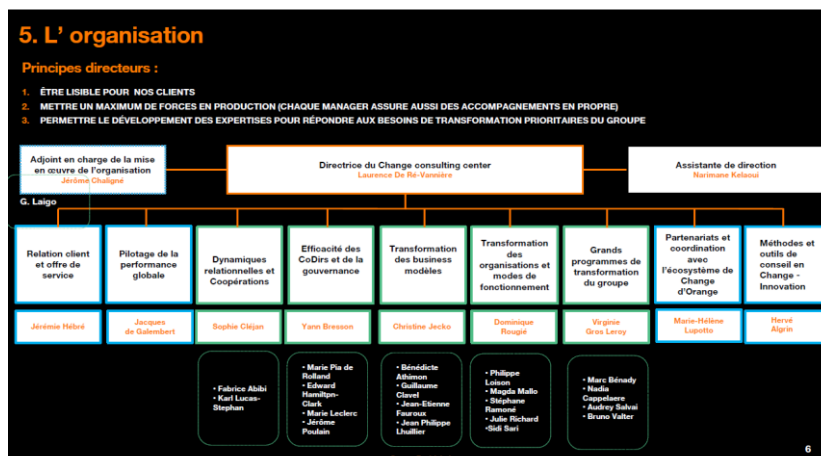
29 Centres de Services ont été identifiés au sein des Fonctions Corporate et quelques-uns déjà opérationnels avec des effets immédiats et parfois violents. Certains de ces Centres de

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 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