



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	1
Projets de réorganisation.....	2
Immobilier.....	3
Activités Sociales & Culturelles : à quand un budget équilibré !.....	4

Déclaration préalable des élus CFE-CGC FS&F : l'employeur se doit de préserver la santé du personnel.

Les élus CFE-CGC du périmètre FS&F déplorent au quotidien, depuis que le froid hivernal s'est installé, la situation sur les positions de travail des salariés. Les préconisations gouvernementales de sobriété énergétique ont semble-t-il été poussées de manière paroxystique par les responsables de sites de France. Cette logique des 19 degrés en entreprise, si vertueuse soit-elle, s'applique plus facilement dans un petit bureau que dans un open-space avec plus de 3 mètres sous plafond et d'immenses baies vitrées glacées par le vent extérieur. Or, les capteurs de température sont rarement situés près de ces fenêtres, à la proximité desquelles sont assis nos collègues congelés, mais plutôt en hauteur vers les intérieurs des bâtiments là où la fraîcheur des vitres ne se ressent pas et où l'air est plus chaud.

Les élus CFE-CGC FS&F demandent à la direction de prendre d'urgence toutes les mesures nécessaires afin que la température ressentie par les salariés soit meilleure et leur permette de travailler sans devoir s'habiller comme ils le feraient à l'extérieur, **permettant une expérience salariés agréable et non glaciale !**

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Délestage, à vos batteries...

En vue d'un possible délestage de votre site de rattachement, chaque salarié devra avoir un œil rivé sur ses SMS, car il sera prévenu la veille de la fermeture de son site et de son télétravail « forcé ».

Chacun devra par conséquent penser à mettre en charge son téléphone et son ordinateur, en vue d'un possible télétravail.

Attention, si vous habitez à proximité de votre lieu de travail, votre domicile sera probablement délesté. Toutefois, la ligne hiérarchique sera bienveillante.

La position de la CFE-CGC

Avec l'expérience de la crise sanitaire, l'entreprise a réalisé des simulations grandeurs réelles pour tester les dispositifs en cas de délestage sur une zone géographique.

A l'analyse des résultats, les élus demandent une communication claire et étayée à l'identique de celle réalisée lors de la crise sanitaire à destination de l'ensemble des salariés.

Risques sur la santé, retour sur l'enquête CNPS

De manière générale, les indicateurs ne sont pas au vert !
Et inquiète fortement les élus CFE-CGC.

Malgré l'analyse de SECAFI et ses recommandations, nous constatons, qu'aucun plan d'action n'a été mené et partagé, par la direction, depuis presque un an !

Pourtant, l'analyse de SECAFI met en exergue :

- Une dégradation importante des conditions de travail (impact négatif du flex office sur la concentration, ...),
- Des inquiétudes vis-à-vis des transformations et réorganisations futures (peur de perte d'emploi, ...),
- Une baisse des effectifs,
- Un impact important des RPS avec des conséquences fortes sur la santé des salariés (fatigue, stress, ...).

Les 5 points d'appuis, mis en avant par la direction (management de proximité, Télétravail, autonomie des managers, rapports sociaux, sens du travail), pour adresser ces items, ne répondent pas complètement aux difficultés terrains. Nos divers contacts et partages avec les salariés, nous conduisent à nous interroger sur une nouvelle détérioration de ces derniers.

On note également que la dégradation est plus importante sur le périmètre FSF versus Orange dans sa globalité.

La position de la CFE-CGC

Avec une fierté d'appartenance en berne et de telles remontées cela ne prédit rien de bon !

Il faut souligner que les récents messages passés ont largement contribué à notre constat :

- Un souhait de voir un plus grand nombre de salariés du périmètre FSF adhérer à l'accord inter générationnel ;
- Un changement de gouvernance avec de premières interventions qui n'ont pas fédérées mais interrogées les personnels sur un éventuel changement de paradigme ;

Projets de réorganisation

Orange MEA : un accompagnement de TOUS les salariés



Le projet d'évolution de la **localisation des équipes Orange MEA Corporate** répond à 3 objectifs :

1. Le **renforcement de l'ancrage** du siège Africain d'Orange MEA sur le continent Africain ;
2. Le **maintien à Issy les Moulineaux des fonctions de holding financière et la filiale Orange Link** qui adresse la diaspora Africaine ;
3. Le **maintien** de la localisation des **centres de compétences et d'expertises sur les 4 hubs** : Rabat, Dakar, Abidjan et Amman.

Avec l'**ambition de renforcer l'efficacité opérationnelle** en regroupant les équipes et en profitant des talents issus du groupe ; des pays et de sa base de Casablanca.

3 principes fondamentaux identiques à ceux de la phase 1 du projet Kilimandjaro s'appliqueront :

1. Volontariat des salariés,
2. Mouvements possibles jusqu'au 1^{er} septembre 2024,
3. Équité de traitement avec l'application des dispositions du Relevé de décisions du 12 mars 2019 et les Dual Contract.

66 salariés sur 92 sont concernés par ce projet Kilimandjaro 2, **40 par une évolution de la localisation de poste vers Casablanca** tandis que 26 salariés voient leurs postes supprimés dont 10 départs en TPS.

- Une présentation attendue de la nouvelle stratégie, qui a plongé les directions dans une période d'expectative bien trop longue.

Aussi, les élus CFE-CGC souhaitent que la nouvelle stratégie, prévue le 16 février 2023 après plus de 8 mois d'incertitudes, tracera un avenir pour les salariés FS&F et permettra de retrouver un sens au travail et l'autonomie nécessaire dans toutes les activités du périmètre Fonctions Supports et Finance.

Chaque salarié dispose de la **garantie de l'emploi**. A ce titre, **2 principes clés** ont été mis en œuvre :

1. **Donner le temps aux salariés** de se positionner et de se préparer à leur nouvelle localisation pour les salariés volontaires ;
2. **Donner à l'entreprise le temps et les moyens d'accompagner**, dans les meilleures conditions, les salariés non volontaires, **d'assurer la continuité d'activité** et de **faciliter la transmission** des savoirs.

A la demande des élus du CSE, des dispositifs d'accompagnement adaptés et ciblés ont été proposés aux salariés concernés :

- Pour les salariés dont le poste est basé en cible à Casablanca et qui souhaitent suivre leur poste, les conditions prévus dans le relevé de décisions du 12 mars 2019 s'appliqueront ;
- Pour les salariés dont le poste est basé en cible à Casablanca et qui ne souhaitent pas suivre leur poste ou salariés dont le poste n'est pas maintenu à la cible, un dispositif d'accompagnement est mis en place avec un budget de formation dédié, le recours à 2 cabinets externes RH : le cabinet Topics et LHH pour faciliter les recherches de postes et un accompagnement renforcé, sous le pilotage d'une Commission de projet spécifique. D'ores et déjà, il est prévu que chaque salarié concerné disposera d'au moins une proposition de poste de même niveau fin mars 2024. Il est acquis également qu'en cas de mobilité hors OMEA, les salariés concernés disposeront d'une prime de mobilité égale à un mois de SGB lors de la prise de poste hors OMEA ainsi que l'application de la Décision 14 du 01/10/2014 ou bien de la Décision Mobilité du 07/11/2022 sur la base de la clause la plus favorable ;
- Un dispositif d'accompagnement complémentaire pour les salariés de retour de Casablanca à l'issue de leur contrat Dual est prévu sur le principe de l'anticipation du retour au moins un an avant le terme du contrat dual. Des garanties sont assurées aux salariés :

- Le salarié retrouvera son Salaire Global de Base à son retour en France, soit le SGB avant le départ tenant compte des augmentations allouées pendant la période du Dual Contract ;
- Si le salarié n'a pas trouvé de poste au moment de la fin de son Dual Contract, il sera réintégré sur une mission pendant la recherche de poste ;
- Dans le cas où le salarié n'aurait pas conservé de logement en France, une aide dans la recherche d'un logement par une société de "relocation" à Paris sera proposée lors du retour ;
- Si besoin, le salarié pourra bénéficier d'un logement temporaire, selon les règles en vigueur (14 jours).

A la demande des élus, une commission paritaire de suivi comprenant la Direction des Ressources Humaines et des

Représentants du Personnel sera également mise en place à partir d'avril 2023 et s'assurera du respect de ces dispositifs.

L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC avec tous les élus du CSE FS&F ont décidé de voter un avis MOTIVÉ, demandant à l'entreprise des garanties sur la visibilité des postes disponibles à Casablanca, l'accompagnement spécifique pour les salariés en fin de carrière, l'accès facilité aux dispositifs de temps de respiration à l'international, ou à l'aide en cas d'essaiage, la réduction de préavis en cas de mobilité et la qualité de l'accompagnement.

Les élus ont ainsi obtenu que tous ces éléments soient inscrits dans un relevé de décision, marquant les engagements de l'entreprise sur ce dossier.

Immobilier

À Pessac, une position attitrée par salarié : oui, mais...



Le projet de réaménagement des espaces de travail FS&F à Pessac Multipôle des Graves s'inscrit dans le cadre des orientations immobilières du groupe de densification des sites par une recherche d'optimisation financière, de développement d'un nouvel équilibre entre présentiel et distanciel pour les salariés, en amplifiant le collectif et le développement des synergies entre équipes.

Il concerne 79 salariés et 25 externes de Fonctions Support & Finances des métiers DCTG, GPS et DPTG, qui, à l'issue du projet rejoindront les espaces respectifs de Margaux RDC et Sauternes R+1.

Les équipes de la Direction Comptable déménageraient en zone tampon en semaine 20 de 2023, pour un aménagement définitif en zone Margaux RDC semaine 31 2023, tandis que les équipes GPS et DPTG intégreraient les nouveaux espaces Sauternes R+1 directement en semaine 5 de 2024.

Le modèle d'aménagement des espaces de travail retenu est des open-spaces avec position attitrée à chaque salarié.

La position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC du CSE FS&F ont particulièrement étudié le projet de réaménagement des espaces de travail FS&F à Pessac Multipôle des Graves au travers de la constitution d'une commission Santé Sécurité Conditions de travail Transverse.

Ils ont demandé et obtenu de la Chefferie de Projet sur le sujet majeur des conditions thermiques du bâtiment Margaux, de restaurer des conditions normales de fonctionnement du chauffage, ventilation, climatisation, qu'un audit des huisseries soit mené et que les huisseries les plus abîmées soient remplacées au plus vite

Ils préconisent de faciliter le recours au télétravail occasionnel pendant les 11 semaines d'installation des équipes de DCTG en zones tampon et qu'une attention particulière soit apportée aux positions des managers pour respecter la confidentialité de leurs échanges ainsi qu'à l'équipement des salles de réunion soumises à usage intensif.

Dans le cadre d'Orange Demain, certaines évolutions d'organisation peuvent intervenir début 2023 dont les répercussions sur la taille des équipes et leurs fonctionnements n'auront pas été anticipées ainsi, pour les élus CFE-CGC, un budget « REX » conséquent doit permettre de financer les ajustements nécessaires après l'emménagement des salariés.

Pour toutes ces raisons, les élus CFE CGC se sont abstenus.

Activités Sociales & Culturelles : à quand un budget équilibré !

La CFE-CGC a voté **CONTRE** le budget ASC proposé par le bureau qui présente un **déficit de 254 000 €**. Comme chaque année depuis le début de la mandature, les élus CFE-CGC réitèrent leur **proposition d'un budget équilibré** qui redistribue la quasi-totalité la subvention allouée aux ASC. Sans surprise la **proposition a été refusée par toutes les Organisations Syndicales**.

Voici les prestations ASC 2023, découlant du budget prévisionnel proposé par la CFE-CGC auxquelles vous auriez pu prétendre :

Niveau classif.	Tableau magique *	Gardes d'enfants **	Vacances enfants ***	Naissance/ Adoption	Mariage/ Pace	Retraite	Noël Adulte	Noël Enfant ****
B	1 400 €	Varie entre 200 et 600 €/an selon l'âge de l'enfant	650 € par enfant /an	150 € par enfant	150 € par OD	150 € par salarié retraité	180 € par OD	100 € par enfant dont 70 € en chèques cadeaux
C	1 100 €							
D	900 €							
D bis	750 €							
E	650 €							
F	600 €							
G	300 €							

* **Tableau magique** : montant par salarié ouvrant droit auquel il faut ajouter 150 € par enfant de moins de 20 ans

**Pour enfants de 0 à 6 ans

***Pour enfants de 6 à 17 ans

****Pour enfants de 0 à 16 ans

Prestation Tableau Magique : prestation utilisable selon les choix du salarié à hauteur du montant alloué au salarié selon son niveau de classification pour :

- Le remboursement vacances, loisirs, spectacles, sport, etc.,
- L'achat de CESU,

- L'achat de chèques cadeaux ou chèques lire pour la rentrée scolaire...

Cette prestation est majorée pour tout salarié porteur de handicap (en fonction du % de handicap).

Aux prestations du **Tableau Magique**, s'ajoutent les prestations suivantes :

- **Remboursement gardes d'enfants** pour les enfants de 0 à 6 ans inclus (assistante maternelle, organismes de garde à domicile et structures d'accueil agréées, centres de loisirs sans hébergement le mercredi et pendant les vacances scolaires) ;
- **Participation aux vacances enfants** pour les enfants de 6 à 17 ans inclus ;
- **Chèques cadeaux** : un chèque cadeau de **150 €** pour toute naissance, adoption d'un enfant ou mariage, pacs, départ en retraite du salarié ;
- **Chèques cadeaux de fin d'année (Noël) pour adultes et enfants** : des chèques cadeaux d'une valeur de **180 €** par salarié et **70 €** par enfant âgé de 0 à 16 ans plus un remboursement sur facture d'un spectacle pour un montant de **30 €** par enfant.

Et n'oubliez pas...

Vous avez **jusqu'à la fin de l'année pour demander vos prestations 2022** auprès de votre CSE : CESU, Pack Culture et Vacances et du côté de l'enfance : Carte Cadeau Naissance/Adoption, PAS Enfance et Handicap, Allocation Scolarité et BAFA.



Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur **Alfredo**, CSE 2022 – décembre 2022

Les dossiers sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos Élus CSE titulaires :

Jacques **BERTHELIER** ; Anne **CUDON** ; Laurence **DULON** ;
Patrick **EONO** ; Karl-Stephan **LUCAS** ;
Annie **MARTIN** ; Dominique **MESNIERE** ;
Catherine **MORIVAL** ; Madani **RAHMANI** ; Yves **TERRAIL**

Vos Élus CSE suppléants :

Ali **BEN M BAREK** ; Christian **BOYER** ;
Gilles **DALLERAC** ; Laure **FALEMPIN** ;
Loïc **MARTIN** ; Thierry **NAMUR** ; Danielle **PROULT**

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY