



Sommaire

La CFE-CGC Orange revendique la hausse du pouvoir d'achat	1
Prospective emploi et compétence	1
« Plan plan » de formation.....	2
Pessac, une belle co-construction.....	2
Orange Gardens « dynamic »	2
ASC, équité et transparence ?	2

La CFE-CGC Orange revendique la hausse du pouvoir d'achat

Vous avez dit partage de la valeur ?

Selon le rapport annuel de Proxinvest, (nov. 2022) les rémunérations des dirigeants du SBF 120, ont atteint un nouveau sommet en 2021 avec une augmentation moyenne **de 22 % pour les présidents exécutifs** par rapport à 2019, ce qui porte la **rémunération moyenne à 4,5 millions d'euros, « son record historique depuis quinze ans »**. A part pour quelques chanceux, les salaires mensuels de base augmentent en France de 3,3 % et reste donc inférieurs à **la hausse des prix (5,7 %)**.

La CFE-CGC a souhaité accélérer l'ouverture d'une négociation sur les salaires afin de mettre en œuvre toutes les mesures ponctuelles permettant de faire face à l'urgence économique ; les mesures d'augmentation mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur étant insuffisantes pour amortir les effets de l'inflation, notamment sur les personnels de notre Division Orange Innovation. **Mais la Direction ne l'entend pas de cette oreille...** [Lire l'article en intégralité sur notre site.](#)

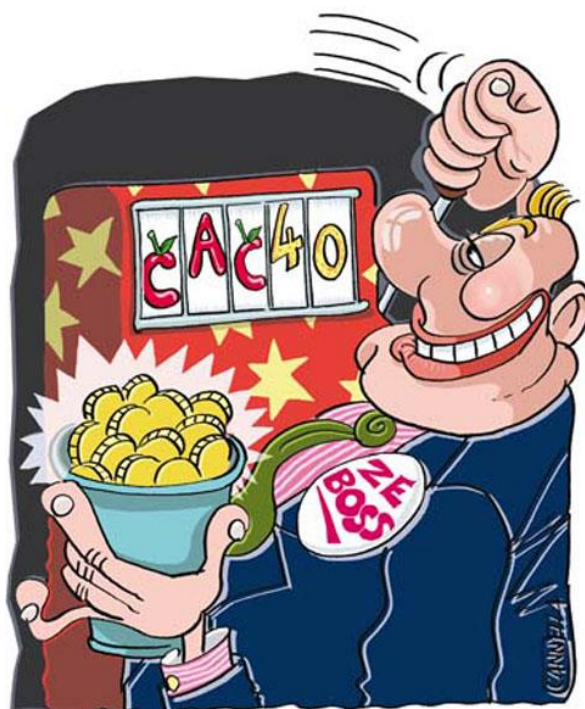
Prospective emploi et compétence

Nécessité de développer les compétences sur les métiers en tension (cyber, IA, RSE, intégration etc.), accompagner la décroissance des anciens métiers, oui, mais où sont les chiffres ?

Beaucoup de questions restent en suspens :

- ♦ quid du recrutement pour compenser les nombreux départs en TPS (400 à 600 horizon 2024) et comment organiser le transfert de connaissances ?
- ♦ pourquoi concentrer 80% des 54 recrutements 2022 de Innov sur les filiales et les OLI, et quel avenir pour Innov en France ?
- ♦ quel accompagnement pour les personnels restant dans l'entreprise et pour les métiers en décroissance ?
- ♦ quelles mesures incitatives pour encourager les reconversions sur les nouveaux métiers ?
- ♦ quelles mesures pour s'assurer qu'une reconversion débouche sur un vrai poste ?

Les élus demandent des données chiffrées sur les perspectives métiers, un réel dialogue social sur les salaires et les conditions de travail. Ils demandent aussi que soit mené sur la France une politique de l'emploi à la hauteur des défis techno affichés.



Une transparence qui permettrait aux personnels de se projeter autant dans leur vie professionnelle que personnelle, ce qui bénéficierait, en final, à l'entreprise Orange. [Lire sur notre site.](#)

« Plan plan » de formation

Ici aussi, difficile de remercier la Direction d'Orange Innovation pour la quantité et la richesse des informations fournies dans le « Plan de formation professionnelle et développement des compétences »

11 pages, 14 annexes, 2 camemberts, 5 tableaux, erreurs et imprécisions qui ne nous enseignent rien. **Parmi les constats 2023 vs 2022**

- ♦ **baisse importante** des besoins en formation au sein d'OLN en 2023 vs 2022 (-20%)
- ♦ besoins en hausse entre 3% et 10% pour toutes les autres « étiquettes de lignes » (MF, OLS, CEP, OPE, PM&D, Fonctions Transverses, OLR, Data&IA.
- ♦ besoins en formation **plus élevés pour les fonctions transverses et OLR** que pour les entités métiers,
- ♦ orientation à la hausse pour les formations compétences humaines et transverse et à la **baisse sur les formations métiers et management.**
- ♦ la formation Expertise Clefs représente 31% du plan de formation 2023 et regroupe 24% des personnels à former.
- ♦ elle est suivie de près par « **Compétence Humaine et Transverses** » (28%) **40% de personnes à former.**
- ♦ Innovation et Technologie représente 26% du plan de formation 2023 et 20% de personnes à former.

Aucun étonnement, aucune explication, aucune préconisation, aucune recommandation ! Où sont les objectifs et enjeux de la formation ?

Qu'en est-il des compétences rares ou critiques, compétences à maintenir, à développer, quelles sont les compétences utiles pour soutenir le plan stratégique 2020-2025 ? [Lire sur notre site.](#)

Pessac, une belle co-construction

A la suite des échanges avec nos collègues de Pessac, la direction de site, l'équipe projet ainsi que vos élus CFE-CGC se sont félicités que ce projet immobilier ait été étudié et construit avec les personnels. Comme quoi, quand on veut ...

Les élus CFE-CGC se réjouissent de la proposition d'aménagement, sans mise en œuvre du Flex, de la mise en place de chèques déjeuner et de la signature de conventions de restauration avec d'autres CSEE pour pérenniser l'offre de restauration.

Néanmoins, malgré les atouts de ce projet, vos élus CFE-CGC ont fait part à la Direction de nombreux points de vigilances et d'améliorations.

[A retrouver en détails sur notre site](#), avec l'avis motivé du CSEE.

Orange Gardens « dynamic »

« Le projet immobilier « Orange Gardens Future » arrive à son terme avec la « présentation de la conception détaillée des aménagements et de l'implantation des activités ».

Ce « grand » projet qui concerne **plus de 6000 personnes à terme** (plus du doublement des effectifs) va être étudié de très près par vos élus afin de conserver au maximum des conditions de travail décentes à nos collègues parisiens.

L'objectif avoué de la Direction et de la DIG est de faire revenir nos collègues sur le site.

Principaux arguments de la Direction « offrir les espaces dynamiques adaptés aux activités des personnels et favoriser les collaborations ».

Vos élus de la CFE-CGC se demandent si **le flex-office et la réduction drastique des mètres carrés** (env.19 000 contre 44 000) sont de bonnes solutions, et doutent de la réussite de ce projet pharaonique en termes de santé et de conditions de travail. Ils veilleront à sa bonne réalisation, et pour se faire, travailleront et piloteront la commission CSSCT créée pour cette occasion.

Le cabinet **Secafi** accompagnera les élus du CSE. Enfin, le groupe de travail « Environnement » fraîchement créé, va continuer à analyser et étudier le volet environnement du projet suite à la loi « Climat et résilience » de 2021 (qui embarque les volets économiques et sociaux.) [Lire sur notre site.](#)

ASC, équité et transparence ?

Vos élus CFE-CGC œuvrent au sein du CSEE pour vous restituer du pouvoir d'achat, via une politique de gestion des ASC généreuse et équitable, qui, tout en respectant rigoureusement le budget imparti et les règles légales, vous laisse la plus grande liberté pour choisir vos prestations.

Notre proposition avait permis le vote du budget ASC 2022 et l'ouverture rapide de vos droits, en intégrant les activités locales au compte familiale.

Nous avons également proposé, pour que les choses soient transparentes, **que le CSEE contribue jusqu'à hauteur de 50% aux activités sportives collectives annuelles** et à certaines activités culturelles, telle que la pratique d'un instrument de musique ou la participation à une chorale, à condition que ces activités locales soient accessibles à tous les personnels du site, quel que soit leur CSEE d'appartenance.

Malheureusement le CSEE TGI retombe dans ses travers et renoue avec ses vieux démons pour 2023. [A lire en détails sur notre site .](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Véronique GARNIER
David COUCHON
Agnès SCHAUFELBERGER
Alain NOEL

Alain ANDRE
Thierry ROGER de GARDELLE
Isabelle ROY
Noëlla EVANNO
Guy-Bernardin GNADOU
Monique MACE
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :
Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE
Commission Handicap : Olivier le Bossé - Stéphanie CRESPIN
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU