Logo CFDT

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate des 29 et 30 janvier 2025

Activités sociales et culturelles : c’est parti pour 2025 !

Bonne nouvelle ! Les prestations 2025 s’ouvrent à partir du 3 février 2025. Au programme : Pack Culture et Vacances, E-CESU, participation aux frais de garde des jeunes enfants, aide à l’accueil de loisirs, allocation pour enfants en situation de handicap, et à ne pas manquer : le catalogue Vacances Enfants - Printemps 2025 disponible depuis le 14 janvier, avec des inscriptions ouvertes jusqu’au 4 mars prochain.
Un moment féérique à vivre en famille ! Le spectacle de Noël Île-de-France 2025 a été choisi par vos élus du CSEE ! Cette année, préparez-vous à un show époustouflant avec le "Cirque PHENIX : le Cirque fête ses 25 ans".
Où ? Pelouse de Reuilly, Paris Quand ? Samedi 29 novembre 2025 à 13h30
Pour profiter de tous vos avantages sans attendre, pensez à valider votre QF 2025 dès maintenant sur votre site du CSEE https://www.ce-orange.fr/

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

Lors du CSEE de décembre, la présentation du dossier « Phénix » portant sur la réorganisation de la Direction des Achats et Supply Chain a soulevé de nombreuses interrogations et préoccupations. Pourtant, l’objectif affiché – optimiser les achats au niveau du Groupe – semblait pertinent. Face à ces inquiétudes, la CSSCT a mené un sondage auprès des salariés concernés. Les résultats sont éloquents : plus de 80 % de taux de réponse, un chiffre exceptionnel qui témoigne de l'ampleur des attentes et des questionnements.
Lors de la deuxième présentation du dossier au CSEE de janvier 2025, la CFDT a obtenu des clarifications et des avancées notables :
• Aucune mobilité externe imposée, même pour les salariés en désaccord avec leur positionnement
• Langue anglaise : pas d’exigence de niveau. Si la maîtrise de l’anglais reste essentielle, la Direction a précisé qu’aucun niveau minimum ne serait imposé. Seule la volonté d’apprendre sera prise en compte
• Aucun transfert vers BuyIn à court terme : cette crainte, largement exprimée par les salariés, a été levée
Bien que ces avancées soient significatives, la CFDT restera vigilante quant à la mise en oeuvre de cette réorganisation. Un suivi rigoureux sera assuré sur plusieurs mois, avec un bilan final permettant d’évaluer l’impact réel de ce projet sur les salariés.

Priorités et actualités DRHG 2025

Vincent Lecerf, DRH du Groupe, a exposé les priorités et actualités RH lors du dernier CSEE. Il a partagé des éléments sur le contexte économique incertain, la performance, les baromètres salariés en cours ainsi que les enjeux RH, notamment en matière de compétences et de Système d’Information.
Il a également présenté la réorganisation de ses équipes, consécutive au départ de deux membres de son Codir. Elle se traduit par :
• Une nouvelle direction Talent & Développement, qui regroupe la filière RH et la direction Emploi & Stratégie
• L’intégration de la direction Digital & Collaborative au sein de la direction Digital & Data RH
Ces changements sont annoncés comme étant sans impact sur les équipes. Cependant, la CFDT estime que plusieurs points méritent une attention particulière et des échanges plus approfondis, notamment concernant les effectifs et leur charge de travail, la gestion des données sensibles et la stratégie RH globale. Des points qui n’ont pas pu être pleinement abordés en CSEE.
Par ailleurs, la CFDT a alerté sur la demande faite aux salariés d’évaluer, durant l’Entretien Individuel, le

respect des nouvelles valeurs Orange par leur manager. Une erreur qui génère un malaise chez de nombreux salariés. Monsieur Lecerf a indiqué "prendre le point".

Consultation sur le projet de réaménagement du site Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate (réaménagement des étages 2, 3, 5, 7 et 8)

Dans le cadre du Plan Schéma Directeur de l'Immobilier Groupe, exposé au CSEC du 22 septembre 2022, plusieurs évolutions sont prévues, notamment le réaménagement du site Bridge, qui accueillera une partie des équipes d'Orange Wholesale (OW) courant 2025. Ce projet, présenté comme ayant un impact mineur, entraînera néanmoins des mouvements pour 300 salariés déjà présents sur le site afin d'accueillir les nouveaux arrivants.
Les élus de la CFDT ont mandaté la CSSCT transverse du CSEE afin d'évaluer les impacts du projet sur la santé et les conditions de travail des salariés et formuler des recommandations.
Par ailleurs, la capacité du service de restauration à accueillir 600 nouveaux résidents est remise en question. Les difficultés existantes (files d'attente, manque de plats après 13h) risquent de s'aggraver. La CFDT demande à la direction de renforcer les infrastructures de restauration, trop souvent négligées à Bridge et sur d'autres sites également. La CFDT restera attentive à l'évolution de ce projet et à l'écoute des salariés pour leur garantir des conditions de travail optimales.

Point d'information sur le Nouveau Modèle Entreprise

Annoncé en février 2023 avec le plan stratégique Lead The Future, le Nouveau Modèle d'Entreprise (NME) a été présenté en CSEE par son directeur Mr Ludovic Guilcher, également Directeur de Cabinet de Madame Christel Heydemann. Conçu comme un modèle « guidé par la responsabilité et l'efficacité », il se concrétise près de trois ans plus tard dans un document de 46 pages, l'Orange Book, disponible sur @noo.
• Un document structurant : l'Orange Book se veut à la fois une carte et une boussole, clarifiant l'organisation, les principes et les modes de fonctionnement de l'entreprise. Il met en avant les nouvelles valeurs du Groupe – Responsable, Attentionné, Audacieux – redéfinies dans une approche propre à Orange, ainsi que les cinq principes fondateurs du NME : gouvernance pragmatique, subsidiarité, effet d'échelle, socle commun et amélioration continue.
• Une inquiétude grandissante : derrière cette volonté de structuration, la CFDT perçoit un risque non négligeable, à savoir un écart croissant entre une Direction Générale confrontée à la complexité du secteur et un corps social fragilisé. Chaque principe du NME peut être mis en perspective avec l'histoire du Groupe, de l'industrie française et du XXe siècle, où des modèles similaires ont parfois mené à des dérives économiques et sociales. En outre, l'actualité récente de la Cour de cassation rappelle que ces préoccupations ne sont pas théoriques.
La CFDT sera donc particulièrement vigilante quant à la mise en oeuvre du NME, notamment au sein des Fonctions Corporate.

Présentation de l'offre de service du « Change Consulting Center »

L'entreprise a présenté l'offre de services du Change Consulting Center (Centre de Conseil en Transformation), une nouvelle direction dédiée à l'accompagnement du top management dans la réussite des projets de transformation stratégiques.
Créée le 1er juin 2024, cette entité regroupe quatre équipes existantes : Agence de Conseil Interne, Enjeux Collectifs, Coordination du Réseau des Coachs Agiles, Médiation de Projet.
Ce centre, composé de 30 consultants, a pour mission de concevoir, structurer et piloter les transformations au sein du Groupe. Cependant, les élus de la CFDT regrettent l'absence d'une information ou consultation préalablement à la création de cette entité. Ils s'interrogent sur le paradoxe d'une Direction chargée de la transformation, qui n'intègre pas le dialogue social et la prévention des impacts dans sa propre organisation. Aussi, les élus du CSEE ont-ils voté une résolution rappelant à l'entreprise son obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel sur toute évolution organisationnelle impactant les conditions de travail des salariés. La CFDT suivra les conséquences de cette nouvelle organisation et veillera à ce que les équipes concernées soient pleinement informées et accompagnées.

FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate des 29 et 30 janvier 2025
Documents
FLASH INFO CFDT CSEE Fonctions Corporate des 29 et 30 janvier 2025