



Au sommaire

Projet immobilier Bridge.....	1
Politique sociale de l'entreprise, égalité pro. handicap et « 1% » logement.....	2
Ambition Eden de la Direction comptable.....	3
OFusion.....	4

En préalable, votre actualité ASC :

La rentrée scolaire est un moment important dans la vie des familles et donc dans la vie des personnels d'Orange en charge d'enfants. La mise en place dématérialisée des chèques CADHOC pour la rentrée 2017-2018 est une bonne initiative des Élus du CE Fonctions Support et Finances mais cette opération se devait d'être au minimum préparée, orchestrée en :

- prévenant les salariés suffisamment en amont du nouveau process,
- diffusant un mode opératoire à tous les salariés pour permettre une utilisation dans les meilleures conditions, de cette prestation,
- informant les salariés du process de réclamations.

Face à la situation désastreuse dont nous a fait part un nombre important de salariés, les salariés du CE en sous-effectif à cette période de l'année ont dû faire face à un nombre important de sollicitations pour résoudre ce dysfonctionnement.

Les Élus CFE-CGC réclament donc :

- que toutes les demandes en souffrance soient traitées dans les meilleurs délais afin que les salariés puissent bénéficier de ces chèques CADHOC « spécifiques rentrée scolaire » dans les meilleurs délais,
- que les salariés qui n'ont pas reçu les mails liés à cette prestation ou qui n'ont pas été pris en compte dans l'effectif du périmètre FSF puissent déposer une réclamation rapidement et que celle-ci soient examinée par la commission ASC lors de la prochaine réunion ASC.

Projet immobilier Bridge

✓ consultation

Lors de la présentation du dossier au CE de juillet dernier, une résolution avait été votée conditionnant le rendu de l'avis à la fourniture, entre autres, de plus amples informations quant aux risques sanitaires et psycho-sociaux engendrés par le projet.

Résolutions des élus, adoptées à l'unanimité :

- Au regard des dossiers transmis et des expertises non contradictoires et anciennes, les élus souhaitent une expertise indépendante, détaillée et actualisée sur l'environnement, la qualité de l'air de façon comparative avec les sites impactés. Les élus demandent que cette expertise contradictoire et indépendante soit financée par la direction avec la participation des élus à la rédaction du cahier des charges et la sélection des experts.
- Au regard des dossiers transmis, les élus souhaitent une expertise indépendante, finalisée et actualisée sur l'accessibilité au site de façon comparative avec les sites impactés. Les élus demandent que cette expertise contradictoire et indépendante soit financée par la direction avec la participation des élus à la rédaction du cahier des charges et la sélection des experts.

L'analyse de la CFE-CGC

Force est de constater que Bridge, (comme Lyon 2020 et d'autres grands projets immobiliers), embarque la « démarche » NEO, cette dernière introduisant, et même généralisant, la notion de Flex Desk ou SBF (sans bureau fixe), le nomadisme pour tous. Ces nouveaux concepts modifient profondément les organisations, impactent la conduite des activités, comme l'exercice des métiers, et transforment les relations sociales, voire la conception même du collectif de travail.

Aussi la CFE-CGC a-t-elle réitéré auprès de la Direction des Relations Sociales, sa demande d'ouverture d'une négociation loyale sur toutes ces notions de Flex desk, mobilité, télétravail, les organisations qui en découlent, et les nouveaux outils et/ou technologies en lien... La CFE-CGC a demandé en outre que les projets en cours soient repris sous la forme d'expérimentations conformément à l'accord éponyme en vigueur, cela dans le but d'alimenter les débats et la négociation.

Vote des élus

- Les élus n'ont pas souhaité rendre un avis, compte-tenu des demandes encore en instance,
- sauf les élus CFDT, ce qui permet à la Direction de lancer le projet. Dont acte

Politique sociale de l'entreprise

✓ informations en vue d'une consultation

Conditions générales d'emploi des femmes et des hommes

- Taux de féminisation global CDI actifs : 56,85%, (75,65% en D, 44,04% en bande F et 30,67% en bande G) ; CDD actifs : 75% ; Taux féminisation apprentis, contrats pro. et stagiaires 63,33%
- Rémunération

- Taux de féminisation embauches : 48,15% (73,5% en CDD) et départs : 58,57%
- Taux de féminisation des promotions 57,34% (mais 75,21% en D et 62,18% en E)
- Taux de féminisation femmes à temps complet en légère diminution vs. 2015 : 52% ; femmes à temps partiel (hors TPS/TPA/TPI) en progression de 2 points vs. 2015 ; des salariées en TPS/TPA/TPI progresse de 8 points...

Bande	Femmes			Hommes			Ensemble		
	effectif	âge moyen	rém. moyenne brute mensuelle	effectif	âge moyen	rém. moyenne brute mensuelle	effectif	âge moyen	rém. moyenne brute mensuelle
C	243	54	2 705	105	54	2 688	348	54	2 700
D	668	55	3 013	215	55	3 000	883	55	3 010
DBIS	497	53	3 719	346	55	3 820	843	54	3 761
E	706	46	4 666	637	50	4 905	1 343	48	4 779
F	470	49	7 188	620	51	7 563	1 090	50	7 397
G	49	53	12 243	128	54	12 623	177	54	12 508
Ensemble	2 633	51	4 456	2 062	52	5 570	4 685	51	4 936

L'analyse de la CFE-CGC

Plus de femmes que d'hommes à Fonctions Support et Finances, et toujours moins bien rémunérées que leurs collègues masculins...

On ne se résout pas à s'en accommoder, même si la situation est « moins pire » sur notre périmètre qu'au national !

Emploi des travailleurs handicapés

- Taux d'emploi global à 7,11 %, 288 travailleurs handicapés sur un effectif social du périmètre de 5 662 ; 32% en bande D et 25% en bande C
- à presque 100% dans le domaine fonctions support

L'analyse de la CFE-CGC

Si le rapport met en évidence pour l'année 2016 un taux d'emploi global de travailleurs handicapés très satisfaisant pour Orange SA, il en ressort toutefois, quant au périmètre des Fonctions Support et Finances, quelques données qui méritent une attention particulière :

- 57 % soit plus de la moitié des travailleurs handicapés sont des non-cadres (C et D),
- 72 % des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans ce qui met en exergue le problème crucial du renouvellement et de l'embauche des travailleurs handicapés,
- 1 recrutement en CDI, 4 recrutements en CDD, 5 recrutements en contrats d'alternance et stagiaire,
- 23 salariés promus soit moins de 10% au global et parmi les salariés promus, la moitié se situe en bande D,
- une utilisation, quelque peu imprécise, des prestations du secteur protégé.

Face à ce constat, les Elus CFE-CGC déplorent :

- le faible nombre de recrutement en CDI de personnes en situation de handicap,
- le faible nombre de promotions en 2016,
- le nombre trop important de personnes en situation de handicap n'ayant pas eu de promotion depuis+ de 10 ans.

Les Elus CFE-CGC demandent un engagement de la Direction quant à :

- une embauche significative, prioritairement en CDI, sur le périmètre de FSF, de personnes en situation de handicap,
- une prise en considération, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de reconnaissance des compétences, des personnes en situation de handicap n'ayant pas eu de promotions depuis plus de 10 ans,
- un rôle renforcé du Correspondant Handicap pour qu'il puisse accompagner au mieux les personnes en situation de handicap mais puisse aussi se consacrer aux opérations de recrutements de ces personnels,
- une plus forte incitation auprès des services du périmètre des FSF à recourir aux prestations du secteur protégé,
- une plus forte incitation auprès des Présidents et secrétaires de CHSCT à avoir recours à des entreprises/associations du secteur protégé pour la prise de notes dans les instances CHSCT.

Bilan Logement

- 12 prêts accession, 248 000 €
- 18 prêts travaux, 89 372 €
- 23 aides mobili-jeunes, 20 300 €
- 11 avances loca-pass, 5 392 € et 7 garanties loca-pass, 44 274 €
- 6 subventions mobili pass, 13 200 € et 0 prêts mobili pass
- locatif : 1 famille logée dans le neuf et 27 dans le parc existant, toutes en IdF.

L'analyse de la CFE-CGC

Face à une crise du logement qui dure et n'épargne pas les salariés, nous sommes convaincus qu'Action Logement a plus que jamais un rôle essentiel à jouer au service des personnels et des entreprises. Pour y parvenir, ses ressources doivent être consacrées aux priorités que sont le soutien aux parcours résidentiels des personnels et la production de nouveaux logements adaptés à leurs besoins.

Ambition Eden de la Direction comptable

✓ information

Ambition Eden :

« Réussir et bien vivre l'Évolution Digitale Ensemble »

Les projets Eden :

Transformation du métier de comptable

- Déploiement ERP Finances-Achats
- Projet de nouvelle organisation du CSPCF
 - Pour proposer un pilotage par activités et optimiser le temps passé à la production des données
 - Pour augmenter la valeur ajoutée des services
- Transformation du contrôle interne

Évolution du Contentieux

- Une démarche pragmatique et différenciée

Évolution des normes

- pour faire évoluer les indicateurs de performance

Chantiers de mutualisation

- Archivage
- Formation...

Le baromètre Eden mesure l'amélioration du bien-être et de l'efficacité, la compréhension des messages et des enjeux, l'appropriation de la transformation digitale, l'engagement en tant qu'« acteur de », la qualité de la communication autour du projet.

Suite au 1er baromètre, les actions mises en œuvre :

- Matérialiser le projet Eden de façon concrète (Calls + Piazza...) : donner une vision globale du projet, informer sur l'avancement des initiatives
- Utiliser les ateliers de la Digitale Attitude pour partager ensemble autour du projet Eden et du Digital à la Direction Comptable
- Faire d'Eden un sujet de la vie quotidienne pour tous : affichage, animations collectives (réunions d'équipes, plénières....)

La deuxième édition du 29 mai au 9 juin 2017, a été envoyée par mail à 683 salariés de la DCTG, avec un taux de participation de 56% de participation

Compréhension des messages et des enjeux

- *Je comprends les enjeux et l'ambition de la Direction Comptable Groupe : 91%*
- *Je comprends les impacts de notre ambition dans mon activité : 84%*
- *Je crois que nous pouvons atteindre notre ambition : 88%*

Conclusion de la commission logement :

2017 étant l'année de la mise en place d'Action Logement, la commission espère que le volontarisme de l'entreprise pour aider ses salariés à obtenir des logements à un budget raisonnable se maintienne, notamment vers les jeunes et les situations générant de la fragilité financière.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Logement](#) ; [handicap](#) ; [égalité pro](#)

Appropriation de la transformation digitale

- *Je suis concerné(e) dans mon travail au quotidien par la digitalisation : 92%*
- *Je vais pouvoir développer mes compétences et savoir-faire avec la digitalisation : 83%*

Engagement en tant qu'« acteur de »

- *J'ai envie de contribuer à notre ambition : 94%*
- *Je participe à la transformation de mon activité : 88%*
- *Je travaille de manière plus collaborative, plus collective, plus transverse : 79%*
- *Dans mon environnement de travail, j'ai confiance dans mes capacités à maîtriser les nouvelles technologies : 89%*

Qualité de la communication autour du projet

- *J'ai facilement accès à l'information dont j'ai besoin sur notre ambition : 78%*
- *J'échange régulièrement avec mes collègues sur notre ambition : 46%*
- *Je valorise notre ambition avec nos partenaires : 54%*

Amélioration du bien-être et de l'efficacité

- *Avec EDEN, je ressens plus de bien-être au travail : 53%*
- *Avec EDEN, je ressens une meilleure efficacité dans mon travail : 59%*

3 actions à mettre en place

- 1 Continuer à matérialiser l'ambition Eden de manière plus concrète : faire le lien entre l'ensemble des projets et l'ambition Eden
- 2 Poursuivre et développer les initiatives collectives : regards croisés, nouveaux tutoriels, cafés « digitaux »...
- 3 Faire progressivement d'Eden un sujet de la vie au quotidien pour tous

Prochain observatoire prévu en octobre 2017

L'analyse de la CFE-CGC

Malgré les formations beaucoup de problèmes rencontrés, même si la qualité des cafés digitaux est souvent saluée !

Au-delà des difficultés à surmonter quotidiennement, l'inquiétude sous-jacente des équipes porte sur la véritable finalité de la réorganisation dont beaucoup doutent qu'elle soit celle annoncée.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Ambition Eden](#)

OFusion

- ✓ information : point d'étape sur le projet OFUSION post migration de l'ERP NOVAE (6 juillet 2017).

Thèmes abordés :

- Accompagnement et implication des équipes CSP et Achat France
- Le périmètre de déploiement d'OFusion
- Migration PtoP et ouverture du service dans OFusion Orange SA
- Traitement des demandes d'achat et des réceptions
- Traitement des commandes
- Traitement du flux facture
- Migration Capex et ouverture du service
- Support et accompagnement des utilisateurs

Conclusion

Des problèmes de migration PtoP ont causé des perturbations en juillet et août, mais maintenant la situation est globalement maîtrisée avec l'impact de cette migration résorbé à 90% à date et résorption totale d'ici fin septembre au plus tard.

De nouveaux bugs ont été identifiés et mis en visibilité au plus haut niveau d'Oracle. Ils seront traités avec la même réactivité que tout ce qui a été mené depuis le début du projet : ainsi de nouvelles solutions sont en cours d'étude pour une mise en place rapide quant aux processus qui génèrent une surcharge de travail : gestion des devis et réorganisation des fournisseurs.

Le support utilisateurs a été renforcé en juillet et août et le sera encore plus à la rentrée.

En septembre, l'activité se fera en mode nominal...Les déploiements des interfaces SCICS et GID sont quant à eux reportés à fin octobre.

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC note la mise en place de la chaîne de soutien à l'attention des utilisateurs d'OFusion. Sans ce dispositif, nous aurions pu craindre des cas de burnout, même si des accès de quasi-panique, autant côté Finance, au moment de la fermeture des comptes de juillet, que côté des GSSC en relation avec les prescripteurs au moment de la réception des commandes, ont été à déplorer. Dans tous ces cas, le mal-être est palpable et l'inquiétude des salariés s'est exprimée fortement... sans réelle prise en compte par la direction qui, « circulez, il n'y a rien à voir », évacue le sujet.

L'outil, incomplet, n'est pas au point, et les salariés doivent essuyer les plâtres, une majorité d'actions de déblocage des commandes auparavant à la main des gestionnaires étant maintenant du ressort des prescripteurs... qui ne jouent pas le jeu : leurs factures en souffrance, parfois pour 1 euro, et sans réponse des prescripteurs, les fournisseurs contactent le gestionnaire de commande, qui ne peut pas répondre à leur demande !

Beaucoup de problèmes persistent, donc, voire apparaissent, qui confortent les utilisateurs dans leur sentiment d'être en phase de tests en même temps qu'en production... ce que d'aucuns appelleront le mode AGILE, synonyme, on le comprend, d'apprendre en marchant !

Sur certains sites, enfin, avec la décroissance vertigineuse des effectifs, les salariés se plaignent d'une charge de travail accrue et appellent à des recrutements, rapides.

La CFE-CGC se fait l'écho de ces demandes. Elle réclame un programme d'actions précis, accompagné d'un planning détaillé et d'un plan de formation à la juste mesure des ambitions affichées de l'outil OFusion.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Point d'étape OFusion](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Annie Martin
- Jean-Claude Minet
- Pierre Régnier
- Yves Terrail

Représentant syndical

- Pascal Ollivier

Commissions

- ASC : Martine Baccini, Annie Martin
- Emplois et Métiers : Safira Sow, Jérôme Coullaré
- Communication : Frédérique Limido-Milesi
- Formation : Jacques Berthelier
- Logement : Ali Ben M'Bareck
- Handicap : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Evelyne Chrétien
- évolution des marchés : Safira Sow, Zahra Sayad
- Égalité professionnelle : Catherine Tournet

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/fonctions-support-et-finances/>

CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15