



# l'essentiel du CE

## Fonctions Support & Finances

17 / 18 mai 2017

### Au sommaire

Orange Content.....	1
Bilan des actions de formation 2016.....	1
Plan Schéma Directeur immobilier 2017 et projet Bridge.....	2
En bref, les autres points du CE.....	3

## Orange Content

✓ information (documents confidentiels)

De nombreuses entreprises de télécoms en France et à l'étranger développent des activités de contenus ; une organisation encore plus efficace et lisible de l'activité de contenus Orange doit, dès lors, se mettre en place.

### Six fonctions essentielles :

- 1 Veille stratégique (en lien avec la direction de la Stratégie)
- 2 Acquisitions de droits
- 3 Pôle production / édition
- 4 Réflexion et mise en œuvre de propositions sur de nouveaux formats
- 5 Coordination des approches et solutions innovantes
- 6 Suivi du développement du CA contenus dans les pays.

### L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC voient d'un bon œil l'ambition retrouvée d'Orange dans les contenus se matérialiser par la création d'Orange Content, 3 ans après la fermeture du CE Orange Contenu.

Au-delà de la perte de temps et compétences due à ces allers-retours sur la stratégie Contenus / Content, la CFE-CGC se

réjouit que cette nouvelle entité soit potentiellement placée au plus haut niveau de la hiérarchie ; elle se félicite de ce que les ajustements d'organisation, et donc les améliorations de fonctionnement nécessaires que nous avons pointés lors de la création de DNU, soient pris en compte.

Néanmoins, une fois de plus nous restons sur notre faim face à ce qui pourrait apparaître comme un manque d'ambition voire d'audace.

Ainsi, comme cela est fait sur Orange Bank, la CFE-CGC serait favorable à isoler totalement le CA Contenus plutôt que de le diluer dans le CA Telco, (surtout à l'aube des discussions en cours sur le modèle de distribution avec Canal), comme de voir affichées les ambitions d'OCS sur l'international.

En conclusion, la CFE-CGC a bien noté que cette première étape devrait être suivie de plus amples précisions, notamment sur les projets de Joint-Venture avec le groupe Bolloré dont, malgré les dénégations habituelles de la Direction, on entend parler de manière récurrente...

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE janvier 2017 : [Orange Content](#)

## Bilan des actions de formation 2016

✓ information

Au total, les salariés du périmètre CE Fonctions Support et Finances ont reçu plus de 101 000 heures de formation soit 20,5 heures par salarié et un taux d'accès de 70 %.

Le plan de formation est réalisé à hauteur de 98,5 %.

Les dépenses de formation représentent plus de 11 millions d'euros sur le périmètre, en hausse de 4,2 %, et rapportées à la masse salariale, s'élèvent à 3,8 % en hausse de 0,1 point de pourcentage.

Le plan est réalisé à hauteur de 98,5 % sur l'axe métiers (54 000 heures), à 96 % sur l'axe managérial (19 000 heures) et à 100 % sur l'axe transverses (environ 25 000 heures).

### L'analyse de la CFE-CGC

Une constatation a été faite concernant les compteurs DIF/CPF Les salariés sont majoritairement à 120 heures de droits non exercés pour différents motifs, difficulté d'accès au catalogue, offres, processus d'inscription et de validation, surcharge de travail des personnels... Ce qui fait une économie pour Orange. Comment la Direction compte-t-elle améliorer cette situation ? Par ailleurs, la CFE-CGC rejoint la Commission Formation dans sa demande d'un encadrement des actions de formation et d'une vigilance particulière pour que l'ensemble de ces actions soient bien identifiées et tracées dans Orange Learning.

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE mai 2017 : [bilan formation](#)

# Plan Schéma Directeur immobilier 2017 et projet Bridge

✓ information

## PSDI

### Projets secteur Nord Est

- **Strasbourg et Metz** : les sites de Strasbourg Kiener et Metz Malraux ont été restitués.
- **Besançon** : Une étude d'optimisation est en cours pour adapter le bail de Russel aux évolutions de la GPEC
- **Amiens** : L'opération d'aménagement du bâtiment Branly de la ZAC Claudel se poursuit. Elle permettra l'accueil des effectifs de St Maurice et de Dejan en 2017
- **Nancy** : La stratégie sur cette plaque reste à finaliser. Les études réalisées sur le bâtiment stratégique de Vandoeuvre mettent en évidence les difficultés que présente la réhabilitation de ce site
- **Lille** : Le projet de construction du nouveau site à proximité du Grand Stade se poursuit normalement. La livraison est prévue au S2 2019 et les transferts seront réalisés fin 2019.

### Projets Secteur Sud-Ouest

- **Limoges** : Une réflexion est en cours sur le périmètre de site de Beaublanc dont le bail vient à terme en mars 2020.
- **Montpellier** : une réflexion est en cours pour regrouper sur un Campus unique les effectifs de la plaque de Montpellier attachés au tertiaire, soit environ 1 400 personnes. Les sites techniques de Croix d'Argent et Rabelais sont conservés. Horizon du projet 2020
- **Toulouse** : le Campus de Toulouse Est a connu une évolution importante car il intègre également les effectifs de l'UI Les effectifs FSF de Jaurès sont concernés par ce projet de Campus qui accueillera environ 1 350 occupants. Horizon du projet 2020  
Les effectifs de Blagnac ne sont pas concernés.

### Projets Secteur Ouest

- **Lannion** : l'étude d'optimisation du site est toujours en cours.
- **Brest** : le mouvement inter-sites des équipes du Contentieux vers le bâtiment principal de Brest Botrel sera finalisé fin du S1 2017
- **Orléans** : le bail de Turbat a été renouvelé ;
- **Rennes** : les équipes de G2A et du pôle juridique ont rejoint le bâtiment principal d'Orange Parc
- **Nantes** : Le Schéma Directeur Immobilier de Nantes qui prévoit le regroupement sur un Campus tertiaire des effectifs des 4 sites tertiaires existants (Gaudinière, Fulton, Chanteclerc et Croix Bonneau) est en cours de finalisation Suite à une consultation très large menée auprès de 23 promoteurs, le site « New Nantes » a été identifié ; il s'agit du projet développé par ADIM sur le site « Haluchère ».

### Périmètre Sud Est

- **Lyon** : mise en oeuvre des travaux préalables à la construction des nouveaux bâtiments Lacassagne. Afin de éviter les nuisances des travaux en site occupé et retravailler le bâtiment existant de Lacassagne, relocalisation en novembre 2016 des salariés de

Lacassagne sur des sites de repli (Anthémis et Tonkin) jusqu'à la livraison de Lacassagne fin 2019

- **L'Isle d'Abeau** : Le site dit SH3 est pérennisé avec la relocalisation des effectifs du site SH1
- **Aix en Provence** : La libération du site de Cézanne est prévue pour fin 2018 avec relogement des personnes sur les sites de l'Ensoleillée ou Bouffan
- **Annecy** : Le site de Pommaries sera libéré fin 2017 avec un transfert des effectifs vers les sites d'Annecy les Isles et Annecy les Romains
- **Clermont Ferrand** : Les équipes de la comptabilité de Lavoisier seront transférées sur les Bughes à l'été 2017 Le Schéma Directeur Immobilier de la plaque est toujours à l'étude
- **Marseille** : Le Schéma Directeur Immobilier de la plaque de Marseille reste à l'étude.  
Le site stratégique de St Mauront est pérenne  
Le bail de Réattu a été renouvelé jusqu'à fin 2019  
Une réflexion est en cours pour libérer le site de Sablier occupé par la DIT SE pour fin 2018

### Projets Secteur Ile de France

Les grandes orientations du SDIT IDF en l'état d'avancement des réflexions seraient de :

- maintenir les pôles existants d'Orange Village, Orange Gardens, Stadium et Eastview
- organiser des regroupements managériaux principalement en première couronne pour favoriser les synergies au sein d'une même entité et en transverse, en cohérence avec le parcours client
- couvrir l'ensemble du Parc Client en Ile de France en créant des grands pôles multi-métiers principaux
- compléter ces pôles avec des sites d'appui pour les activités opérationnelles d'intervention
- maintenir des implantations dans les bassins d'emploi en deuxième couronne, avec un premier regroupement prévu sur Guyancourt
- maintenir localement des activités en adhérence directe avec le client et/ou la technique, y compris à Paris sur des sites mixtes conservés et optimisés
- implanter un pôle DTSI sur Villejuif
- créer un site « ouvert » de tiers-lieux, de co-working et de passage dans Paris intra-muros
- veiller à l'accessibilité en transports en commun
- **Paris** :  
**Médéric** : Dans le cadre de la création du pôle Ouest d'OBS identifié sur l'immeuble Coeur Défense ainsi que celui du futur pôle d'OAB, la libération de Médéric est prévue pour fin 2018  
**Madrid** : La libération de ce site est à l'étude ; différentes solutions sont en cours d'examen
- **Ile de France** :  
**Guyancourt** : Le site du 6 Square Newton est concerné par l'étude menée sur la constitution d'un Campus Orange sur la plaque de Guyancourt / Montigny

## Bridge, le futur nouveau siège :

- Immeuble Pont d'Issy – 54.200 m<sup>2</sup> de bureaux + 2.100 m<sup>2</sup> d'espaces publics (Halle Eiffel) – 481 places voitures + 300 complémentaires, 88 places motos, 540 places vélos

### Les immeubles libérés

- **Olivier de Serres** (957 occupants), date de 1ère sortie possible 31/08/2019 : hypothèse retenue, date de fin de bail soit 31/08/2022 (29 mois de doubles loyers).
- **Jobbé Duval** (398 occupants), date de fin de bail 30/09/2021 (18 mois de doubles loyers qui permettent de réaliser le confinement de la technique).
- **Orange Campus** (43 occupants), date de fin de bail 31/12/2019, négociation pour une sortie retardée à fin mars 2020.
- **Alleray1** (781 occupants), date de fin de bail 30/08/2026. Site réutilisé pour accueillir des équipes, non encore identifiées, de sites parisiens à libérer
- **Divers immeubles parisiens à définir**

### Étapes du projet

**Étape 1** : transfert vers Bridge des équipes « siège » d'Olivier de Serre, Alleray 1, Jobbé Duval et Campus. Déménagement prévisionnel : **1er semestre 2020**

**Étape 2** : fera l'objet d'une présentation ultérieure et consiste en la réutilisation du site Alleray 1 ainsi que l'occupation complémentaire de Bridge par des équipes non identifiées à ce jour (occupation prévisionnelle : 1 791 personnes dont 1 100 à Alleray)

### L'analyse de la CFE-CGC

Les déménagements, avec notamment la mise en place systématique des open-spaces, sont la première cause d'augmentation du télétravail.

En créant des open stress, est-ce la volonté de l'entreprise de faire fuir les salariés de manière à favoriser la sous-traitance à outrance... quand nous savons par expérience que la sous-traitance réduit la qualité de service et augmente les coûts à terme.

Pour la CFE-CGC nous pensons qu'il existe d'autres solutions. Nous n'oublions pas qu'Orange est propriétaire de nombreux bâtiments en province, dont on ne sait pas tirer la valeur, le marché n'étant pas toujours au rendez-vous de ce type de vente, souvent bloquée par la division en volume nécessaire à la cession. En faisant quelques travaux Orange pourrait transformer ces bâtiments en bureaux de travail déportés pour ses salariés et en co-working ouvert à d'autres sociétés (start-up ayant besoin de méga débit, par exemple...).

## En bref, les autres points du CE

### Organisation de GSSC :

cf. notre CR de mars 2017

### Remarques de la CFE-CGC

Pour un dossier dit « Projet d'ajustement », la CFE-CGC aurait préféré qu'il s'intitule tout simplement « projet de réorganisation » dans la mesure où il concerne quand même 146 personnes.

Cette solution est tout à fait économique. TOTEM sur Grenoble et DDT (Direction Départementale Territoriale) sur Nyons en sont des exemples. L'opportunité n'est-elle pas là ? Garder et augmenter la valeur de notre patrimoine plutôt que de le diluer, augmenter les revenus à terme plutôt que de subir une copropriété (nous restons propriétaires de nos locaux techniques), dont on ne maîtrisera plus les charges à terme. (Ex des risques de rentes aux différents syndicats à qui nous allons proposer de gérer tous ces bâtiments).

Puisque l'entreprise n'entend que le mot « économique » elle devrait être sensible à ces propositions, qui de plus apporteraient du sens collectif, social et humain et revitaliseraient l'emploi en Région.

Au-delà « d'élaborer des solutions immobilières qui contribuent à la modernisation des réseaux, de proposer des environnements de travail en soutien des nouveaux modes de travail », pour la CFE-CGC, il s'agit tout simplement de proposer des environnements de travail en soutien des personnels qui contribuent à la modernisation des réseaux et à la réussite d'Orange.

Quant à Bridge, Orange poursuit sa course à la concentration des personnels sur des sites toujours plus importants, avec un rallongement des temps de trajets, un maillage plus faible des transports en commun induisant des rames surchargées aux heures de pointe, la mise en place d'open-space, une optimisation des m<sup>2</sup>, voire, à terme de bureaux non attribués : une nouvelle concentration parisienne sans effort particulier pour relocaliser vers la province.

Par ailleurs, la CFE-CGC rappelle que la Direction a engagé des montants très importants sur la rénovation ou création d'espaces restauration qui sont revendus, ce au titre du budget restauration.

Une partie de la valeur de ces immeubles revendus résultant donc de ces opérations, il nous paraît nécessaire de restituer au budget général des ASC, soit le montant non amorti dans les comptes d'Orange de ces montants investis pour la restauration, soit une quote-part de la valeur de l'immeuble.

Cela fait plusieurs fois que la CFE-CGC Orange interroge la Direction sur les conséquences du financement des investissements immobiliers au titre du budget de la restauration, sans jamais obtenir de réponses.

Nous demandons donc à la Direction un inventaire complet, sur les 10 dernières années, des investissements réalisés au titre des espaces restauration sur les immeubles revendus.

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE avril 2017 : [PSDI](#), [Bridge](#)

Le projet tel que présenté ne permet pas une lecture fluide du premier coup et l'aboutissement au schéma cible d'organisation nécessite de passer différents obstacles avant d'y arriver. Cette difficulté surmontée, l'organisation déclinée permet-elle toutefois de répondre aux critères de « fluidité, d'innovation, d'efficacité » souhaités par la Direction ?

Si certains regroupements (comme le pôle RH et communication, le rattachement d'Opérations Supply Chain à la Supply Chain Groupe) ou encore le développement /

renforcement de certaines activités à la Supply Chain, semblent logiques, la structuration des nouvelles directions posent question. Par exemple :

- pourquoi le pôle « Category Strategy et Procurement Engineering » n'a-t-il pas fusionné avec le pôle « Sourcing International » ?
- quel est le rôle de l'équipe de support international MEA et Europe ?
- laquelle des trois directions « Supplier Management et Innovation », « Category Strategy et Procurement Engineering », « Sourcing International » aura sa légitimité pour traiter de la question des fournisseurs (évaluation des fournisseurs en matière d'innovation, de RSE, stratégie industrielle fournisseurs, force de négociation vis-à-vis des fournisseurs...) dans son ensemble et non d'une manière décousue, au travers de laquelle les pays ne s'y retrouveront pas ?
- le manque de synergie entre Supply Chain et Achats dans cette nouvelle approche ne semble pas répondre à la structuration de nos entités internationales pour lesquelles ces deux domaines se confondent : comment pensez-vous y remédier ?
- comment sera assurée l'animation entre les « category lead buyers » et la Direction Sourcing international ?
- pour la performance transverse il est fait le choix que « Demand Plan et le SI Achats » rejoignent la Direction Sourcing International : à terme pourrait-il être envisagé que le(s) SI SC rejoignent aussi cette Direction ?

Compte tenu des impacts-changements hiérarchiques nombreux (environ 30 % des salariés concernés par cette évolution), et afin de lever toute inquiétude auprès des salariés concernés notamment des achats et d'éviter des Risques Psycho Sociaux, quand communiquerez-vous aux salariés l'organigramme complet avec notamment le nom des futurs managers ?

Concernant Service Center for Sourcing, les salariés de cette Direction seront rattachés à 4 Directions différentes.

Il est indiqué que pour la plus grande partie du personnel, les équipes au complet (avec le manager) seront rattachées à leur nouvelle Direction. La RSE, en revanche, scindée en deux, ne lui sera pas rattachée intégralement.

Quelles seront les activités de ces deux équipes RSE et quelles seront les relations entre les 2 équipes ? Y aura-t-il des nouvelles descriptions de poste pour la RSE ? Devront-ils postuler sur ces nouveaux postes ?

Enfin, la CFE-CGC renouvelle sa demande de reporter à la rentrée, la consultation de ce projet.

## Les comptes du CE

### Le rapport présenté a mis en évidence :

- une augmentation significative des fonds propres pour atteindre pour les fonds AEP et ASC, un montant total de 1 034 404 €,
- un excédent sur le budget ASC 2016 de 144 759 € lié notamment au reversement de la rétrocession du CCUES sur réserves ASC d'un montant de 183 194 €.

### Remarques de la CFE-CGC

Le rapport d'activité et de gestion 2016, préparé par le bureau du CE FSF, se devrait d'être un document affichant une certaine neutralité quant à la synthèse de l'activité de gestion.

En cette année électorale, il s'est transformé en un panégyrique où le tandem CFDT-FO se félicite que le budget ASC 2016 présente un excédent alors qu'il aurait dû présenter un déficit, du seul fait que la rétrocession du CCUES sur les réserves ASC, n'a pas été redistribuée aux salariés de FS&F et a été imputée sur l'exercice 2016 pour équilibrer ce budget.

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE mai 2017 : [GSSC](#), [rapport d'activité et de gestion du CE](#)

Vos représentants  
CFE-CGC Orange  
au CE

#### Élus

- Jacques Bertheliet
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Annie Martin
- Jean-Claude Minet
- Pierre Régner
- Yves Terrail

#### Représentant syndical

- Martine Baccini

#### Commissions

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

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