



Au sommaire

| | |
|---|---|
| Projet immobilier Bridge..... | 1 |
| Conditions de mise en place de la nouvelle organisation du CSPCF..... | 2 |
| Adaptation de l'organisation de la DFDCG..... | 3 |
| Politique sociale emploi et conditions de travail | 3 |

Projet immobilier Bridge

✓ information en vue d'une consultation

Entre autres sujets traités dans le dossier :

- **Planning immobilier prévisionnel** : permis de Construire 28 Juillet 2015 et début des travaux Juillet 2017 ; macro Zoning Juin 2018 ; micro Zoning Mars 2019 ; aménagements 1er Sem. 2020 ; livraison du bâtiment 15 Juin 2020 (Date d'Achèvement) ; 1ers déménagements 4e Trim. 2020.
- **Équipe** : l'équipe projet est constituée et sera assistée par un AMO (Assistant Maîtrise d'Ouvrage) pour les besoins du projet. Directrice de Projet : Séverine Legrix de la Salle
- **Gouvernance** :
Comité stratégique (trimestriel) : fixe le cadre stratégique et budgétaire et ses grandes orientations,
Comité de projet (hebdomadaire) : prend les décisions dans le cadre fixé par le Comité Stratégique et pilote le Projet,
Comité de Projet élargi (mensuel) : permet l'échange, le partage, la diffusion des décisions et informations relatives au Projet aux représentants des entités concernées par le Projet,
- Co- construction avec les représentants du personnel : une Instance de Coordination CHSCT sera créée dès octobre et perdurera tout au long du projet ; une attention particulière sera portée à préserver la vision locale de chaque CHSCT...

L'analyse de la CFE-CGC

Compte-tenu de l'ampleur du projet et de ses enjeux supposés, on peut comprendre pourquoi l'entreprise est impatiente d'inscrire l'intervention de ce jour à l'étape 1 d'un déroulé de projet.

Le problème est que les étapes qui nous sont présentées ne sont pas cohérentes avec celles de l'Accord sur la conduite des grands projets immobiliers, selon lequel l'étape1 présentée au CE FSF par la Direction qui, certes, intervient après la prise à

bail et après l'avis négatif rendu par le CCUES, fait en réalité toujours partie de l'étape préalable.

La distinction est importante pour permettre à tous de se situer sans équivoque dans le déroulé du projet, mais également pour rappeler que les élus attendent toujours des réponses aux fondamentaux exigés par cet Accord, dans son étape préalable, c'est-à-dire le contexte, les enjeux et motivations du projet, les données économiques, les coûts et gains attendus, les données sociales, la méthodologie proposée et calendrier + calendrier IRP, l'analyse et la prévention des RPS...

Le fait de scinder explicitement l'étape préalable décrite dans l'Accord, en deux parties, celle présentées en CCUES sensée couvrir les éléments structurants (motivation du déménagement, justifications des enjeux financiers et immobiliers, effectifs concernés et accessibilité du site), de celle présentée ici en CE (essentiellement l'organisation de projet), ne signifie pas que l'attention des élus est désormais dirigée sur l'organisation de projet, et exonère la direction de répondre aux questions soulevées en CCUES...

Enfin, les élus CFE-CGC s'interrogent sur ce qu'Orange ambitionne pour BRIDGE qui se veut être un projet ambitieux pour le siège d'Orange.

Quand l'objectif est de donner une vision des futures conditions de travail chez Orange, limiter l'hébergement à des services de Direction ou fonctions support, laisse de côté nombre de salariés, pour exemple nos collègues des Centre d'appels, des Unités d'Intervention, des Agences...qui sont pourtant partie intégrante et essentielle de l'Entreprise.

Les intégrer permettrait d'afficher, tant en interne qu'en externe, toute la richesse des activités d'Orange.

Un grand plus pour l'image d'un Siège voulu lieu « de culture, de partage, de communication »

► Voir aussi notre [intervention intégrale](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [Bridge](#)

Conditions de mise en place de la nouvelle organisation du CSPCF : EDEN

✓ consultation

Une nouvelle organisation CSPCF autour de 4 grandes activités...

- Direction Management des Données,
- Direction Arrêté des Comptes,
- Direction Pilotage des Systèmes d'information,
- Direction Filiales

... soutenues et pilotées par des fonctions transverses

- une fonction Chef de projet CSPCF,
- une fonction Performance,
- une Direction du contrôle interne et du système de management ISO.

Actions engagées pour accompagner ce changement d'organisation

- aucun impact sur l'emploi à la date de mise en œuvre,
- ajustements sur l'emploi réalisés progressivement au rythme des départs naturels et donneront lieu à un suivi au sein des instances existantes et du Comité EDEN CSPCF,
- les activités existent déjà sur chacun des sites du CSPCF : pas de changement d'activité pour les salariés,
- deux services au pôle Opex-Capex changeront d'activité au S2 2017 ; l'équipe « Rapprochements bancaires et autres opérations comptables » sera affectée à la comptabilité de la paye et l'équipe « Clôture » du site de Clermont-Ferrand sera affectée à l'audit des notes de frais. Cette évolution fait l'objet d'un dossier présenté au CHSCT du 13 septembre 2017 du pôle Opex-capex,
- aucune mobilité géographique ne sera demandée.

Une reconnaissance financière de la contribution sera mise en œuvre en phase avec le nouvel accord de reconnaissance des compétences

À la prise de poste :

- lorsqu'un salarié prend un poste de niveau supérieur (CCNT) : promotion à date de prise de poste,
- lorsqu'un salarié prend une fonction d'expertise et/ou managériale à plus forte responsabilité, il pourra être décidé d'une augmentation au minimum de 2% (selon SGB).

Pour accompagner les montées en compétence des équipes :

- en 2018, mise en œuvre de l'accord reconnaissance. Une quote-part du budget « accord reconnaissance » sera réservée pour accompagner la montée en compétence dans le cadre de la future organisation,
- bilan planifié pour valider les progressions significatives en juillet 2018 et en décembre 2018,

- enveloppe réservée au projet à hauteur de 25 à 30% du budget annuel 2018.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

- **début octobre 2017** : nomination des directeurs de la nouvelle organisation ; information sur le rattachement des assistantes et sur le directeur d'activité chargé de l'animation du réseau des coordinateurs de site ; lancement des appels à candidature pour les postes qui changent de manière significative et les nouveaux postes (candidature par envoi du CV au directeur d'activité),
- **12 octobre 2017** : limite de réception des candidatures,
- **2ème quinzaine d'octobre** : entretiens,
- **mi-novembre** : nomination de tous les N-1 des directeurs de la nouvelle organisation et des coordinateurs de site (dans le cas de mobilité de coordinateur de site sur un poste incompatible avec cette mission),
- **1 er février 2018** : nominations et nouveaux rattachements.

L'analyse de la CFE-CGC

Si la réorganisation des CSPCF semble obligatoire compte tenu de la population où 50 % des salariés sont en TPS sur certains sites, on demande malgré tout aujourd'hui à leur Direction de réorganiser sans recrutements, pourtant nécessaires à la pérennité des sites.

La CFE-CGC réitère sa demande de recrutements auprès du Président du CE... Il devient en effet urgent de faire remonter les demandes au plus haut niveau, car sans recrutement dans 2 ans le même dossier sera présenté, mais pour suite et fin de ces sites.

L'anticipation n'a pas été faite. Orange, Entreprise Stratégique pour la France compte tenu de son réseau sur l'ensemble du territoire... a aussi le devoir de maintenir les emplois en région.

Conscients de cet état de fait, les collègues des différents CHSCT ont d'ailleurs demandé la formation d'un inter CHSCT pour avoir une vision générale de l'ensemble des sites. La Direction a refusé.

Pour ces raisons, et parce que les projets de réorganisation s'empilent, sans enrayer le déséquilibre besoins / ressources, la CFE-CGC n'a pu que donner un avis négatif à ce projet.

Vote des élus

- Pour : 0
- Contre : CFE-CGC, CFTC, SUD, FO
- Abstention : CFDT

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [organisation CSPCF](#)

Projet d'adaptation de l'organisation de la DFDCG*

- ✓ information en vue d'une consultation (documents confidentiels)

La Direction de la Formation et du Développement des Compétences Groupe (DFDCG) a pour mission :

- de définir, en lien avec les divisions/pays, la politique de formation du Groupe lui permettant de réaliser sa stratégie et en assurer le pilotage,
- de prescrire et d'accompagner la mise en œuvre des solutions d'apprentissage, notamment digitales, facilitant le développement des compétences des salariés et de faire vivre la charte pédagogique d'Orange,
- d'assurer le développement des compétences des managers, des RH et de l'ensemble des salariés pour les compétences transverses.

Elle s'articule actuellement autour de 4 directions

- la Direction du Management de la Formation Groupe (DMFG),
- la Direction des Compétences Transverses et des Nouvelles Solutions d'Apprentissage (DCTSA),
- la Direction Orange Campus et HR Business School (DOCHRBS),
- la Direction de la Relations Partenaires et de l'Animation des Sites (DRP),

La Direction de la Formation et du Développement des Compétences Groupe compte 181 salariés répartis sur 10 sites (Jobbé Duval, Montrouge, Cachan, Montpellier, Nantes, Cesson Sévigné, Rouen, Pessac, Eysines, Villeurbanne).

Les principaux enjeux de l'adaptation de l'organisation :

3 objectifs :

1. Développer et renforcer au sein de DFDCG les synergies dans le domaine de la production et de la diffusion des contenus de formation,

2. Renforcer et optimiser les activités de coordination et de gestion des formations pilotées par DFDCG (formations managériales, RH et transverses),
3. Renforcer le rôle de DFDCG pour anticiper, innover et proposer de nouvelles expériences d'apprentissage dans le Groupe.

*Direction de la Formation et du Développement des Compétences Groupe

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC relève entre autres risques que la nouvelle organisation, allégée, pourrait ne pas avoir toutes les marges de manœuvre pour les adaptations attendues... A contrario, elle pourrait profiter de ce recentrage pour fonctionner dans un tempo décalé, d'autant que les activités sous sa responsabilité touchent au digital : Orange Learning et les nouvelles solutions d'apprentissage.

La CFE-CGC tient pour autant à rappeler au plus haut niveau de cette instance l'impérieuse nécessité d'avoir des moyens humains à la hauteur des enjeux mentionnés dans ce dossier...

Dans le cas contraire il faudrait se résoudre à introduire des formations d'« acrobates », « jongleurs », voire « illusionnistes » pour que les Directeurs et Salariés arrivent à satisfaire les demandes de leurs clients.

L'autre point important concerne les emplois en régions. Comme nous l'avons dit plus haut, Orange, entreprise de réseaux avec des infrastructures sur l'ensemble des territoires, a le devoir d'y maintenir les emplois. La formation avait été novatrice sur ce plan en redéployant ou maintenant l'activité principalement sur Bordeaux et Montpellier. Aurons-nous la garantie que ces sites seront maintenus ? Trop tôt pour le savoir, nous répond la Direction... Dont acte !

Documents présentés (voir Alfresco)

- adaptation de [l'organisation de la DFDCG](#)

Politique sociale emploi et conditions de travail

- ✓ information / consultation

La loi Rebsamen regroupe les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du comité d'entreprise en 3 grandes consultations :

- bloc 1 : sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- bloc 2 : sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- bloc 3 : sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Les thèmes ci-après du bloc 3 ayant déjà été traités lors de séances précédentes, seul le plan de formation 2018 sera exposé...

- bilan annuel emploi 2016, bilan social, bilan alternance ([voir notre CR d'avril](#)),
- bilan formation ([voir notre CR de mai](#)),
- rapport sur le temps partiel ([voir notre CR de juillet](#)),

- rapport PEC ([voir notre CR de juin](#)),
- rapport handicap et égalité professionnelle ([voir notre CR d'août](#)).

Plan de formation 2018

- nombre d'heures de formation en baisse de 1,6% par rapport au plan 2017 (98 049 vs 99 671), mais baisse inférieure à la diminution des effectifs.
- progression du nombre d'heures moyen par salarié par rapport au plan 2017.
- taux d'accès à la formation maintenu à 73%.
- dépenses de formation : 3,8 % de la masse salariale.
- nombre d'heures de formation plus important que les années précédentes dans la catégorie 1 (actions d'adaptation au Poste de Travail - évolution de l'Emploi et au maintien dans l'Emploi pour 75%) ; catégorie 2 à 25% : actions de développement des compétences.

Comme en 2017, le plan de formation 2018 s'articule autour des 5 enjeux de formation :

- Permettre à chacun, de façon personnalisée, de maintenir, développer et faire reconnaître ses compétences :
 - 101 parcours futur'o, cursus certifiants prévus,
 - plus de 13 000 heures prévues dont près de 5 000 pour l'accompagnement des nouveaux Responsables de Projets Immobiliers.
- Garantir les compétences utiles pour soutenir la stratégie « Essentiels 2020 » :
 - 57 % des heures consacrées à l'accompagnement des métiers des Directions des Fonctions Support et de la Finance,
 - 20 % à l'accompagnement des compétences managériales,
 - 23 % sur les compétences transverses.
- Sensibiliser et former tous les salariés à la culture digitale et aux usages digitaux :
 - poursuite des ébaleurs,
 - saison 2 de la Digital Academy,
 - et projets locaux spécifique (EDEN...).
- Soutenir l'évolution du modèle managérial et faire vivre une expérience manager réussie :
 - offre Orange Campus enrichie.
- Développer les compétences transverses pour favoriser les nouvelles formes de travail et les nouveaux modes de fonctionnement et faciliter les évolutions :
 - usages digitaux,
 - efficacité professionnelle,
 - contribution aux engagements de l'entreprise,
 - préparation du parcours professionnel,
 - acteur de la qualité de vie au travail.

L'analyse de la CFE-CGC

Les risques liés aux dysfonctionnements emploi et formation sont bien identifiés.

Le 1er, mentionné un peu partout y compris dans le rapport Mettling, est celui de la fracture numérique au sein même de l'entreprise.

Le 2nd, c'est tout bonnement de vider Orange de ses activités car l'entreprise n'aura pas su se renouveler, et elle aura failli à établir le lien entre l'Emploi et son moteur dans la durée, la Formation.

La CFE-CGC demande, et le redemandera dans le cadre de la négociation GPEC, que les métiers soient définis, en fiches de postes, en effectifs, et que les plans de formation soient liés à chaque poste. C'est un peu ce que quelqu'un avait commencé avec l'application « Itinéraire » et qui reste lettre morte. Compte-tenu des enjeux sur les effectifs, si l'entreprise veut conserver ses métiers d'opérateurs et en développer de nouveaux, elle doit considérer que ce chantier croisant emploi et formation est une urgence absolue.

► intervention CFE-CGC [commission Emplois et Métiers](#)

Vote des élus

- Pour : 0
- Contre : CFE-CGC, CFTC, SUD, FO
- Abstention : CFDT

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [dossier CE septembre 2017](#)

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

- Pascal Ollivier

Commissions

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

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS – Karine BOYAT – Alain CANOVAS – Patrice CHETANNEAU – Anne CUDON – Evelyne CHRETIEN – Serge CLEMENT – Michel DORVAL – Christine DUBOIS PAPILLON – Patrick EONO – Laure FALEMPIN – Muriel GAULIN – Mohamed HAFED – Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN – Thibaud MARTIN – Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jacquelin RANANJASON – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

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