



l'essentiel du CCUES

Ordre du jour
décembre
2015

Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier	1
Activités Sociales et Culturelles déléguées auprès d'Orange SA	2
Projet de plan de formation 2016 de l'UES Orange	2
Droit d'expression des salariés des Agences Pro et PME.....	3
Garanties Collectives et remboursement de frais médicaux dans le groupe Orange.....	3
Projet «d'accord inter- générationnel» 2016-2018	3
Prise à bail d'un bâtiment à Villeneuve d'Ascq	4

Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier

✓ Information sur le bilan 2015 et les projets 2016

L'immobilier chez Orange, un parc diffus et varié

- 5,70, Millions de m², 109 000 occupants dont 1/3 en IDF et 30% des salariés travaillent dans des immeubles « techniques » ;
- 21 000 implantations dont 2 700 de plus de 200 m², 3 600 baux pris, 650 millions d'euros de budget immobilier, dont 390 M€ de loyers, 30 à 80 M€ par an d'investissements.

Les tendances en matière d'immobilier et d'environnement du travail

- densité des espaces et flexibilité des contrats, corollaire de la prise de conscience des coûts de l'immobilier ;
- aménagement de l'espace de travail comme projet d'entreprise, composante visible de la transformation (espaces ouverts, favorisant la communication informelle et l'innovation) ;
- Le digital, comme élément de transformation du travail à intégrer dans le cadre de travail ;
- Les services aux occupants pour un soutien vie pro/vie perso ;
- L'image, l'immobilier comme élément de marque ;
- Le smart building.

Les attentes du Groupe

- des évolutions technologiques fortes qui induisent des évolutions en matière de m² techniques, des pratiques d'achats qui requièrent une adaptation des surfaces commerciales ;
- des surfaces tertiaires à faire évoluer en fonction de la réduction du nombre de salariés et des enjeux d'image du Groupe, une augmentation tendancielle des coûts immobiliers dans un contexte de pression sur la marge du Groupe ;
- une pyramide des âges qui requiert l'anticipation, la mise en place de nouvelles méthodes de travail et l'organisation de transferts de compétences.

Analyse de la CFE-CGC

Ce dossier manque non seulement d'éléments chiffrés mais surtout de l'indispensable attention portée à l'humain dans le triptyque des priorités de l'entreprise s'agissant de l'immobilier : améliorer les résultats financiers, contribuer au développement de l'entreprise et renforcer son attractivité.

La CFE-CGC n'est bien évidemment pas opposée à la prise en compte des réalités économiques, à la condition que cela ne se fasse pas au détriment du bien-être au travail des personnels et donc in fine de la productivité.

► Voir aussi déclaration PSDI [internet](#) / [Alfresco](#)

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [Plan Schéma Directeur Immobilier](#)

Activités Sociales et Culturelles déléguées auprès d'Orange SA.

✓ Information / consultation sur le bilan 2014

Rappel : il s'agit de la gestion assurée par Orange SA conformément à l'accord du 13 janvier 2005 (dénoncé par la CFE-CGC) qui recouvre le lien social, le logement (hors Action Logement), et les aides pécuniaires dans le cadre d'une enveloppe financière globale de 6,7 M€ (4,7 M€ pour les associations et 2 M€ pour les aides pécuniaires aux personnels).

Analyse de la CFE-CGC

Année après année, les 12 associations du lien social perçoivent ce qui leur est alloué au titre du budget social délégué de manière quasiment mécanique... quand bien même elles ne répondent plus aux attentes actuelles des personnels, certaines associations n'offrant plus aucune prestation aux personnels du Groupe ou à leurs proches.

La CFE-CGC réclame de nouveau l'ouverture rapide des négociations sur tous les éléments composant l'accord de janvier 2005, et demande que les délégations de gestion dévolues à la Direction depuis 11 ans soient reprises par les différents CE.

► Voir aussi déclaration ASC [internet](#) / [Alfresco](#)

Vote des élus sur le bilan de la Direction

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

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre - [bilan ASC en gestion déléguée permanente](#)

Projet de plan de formation 2016 de l'UES Orange

✓ Information / consultation

Priorités de la formation : garantir les compétences nécessaires pour Essentiels2020

- offrir une connectivité enrichie ;
- réinventer la relation client ;
- construire un modèle d'employeur digital et humain ;
- accompagner la transformation digitale du client entreprise ;
- se diversifier en capitalisant sur les actifs.

L'objectif des orientations et du plan de formation est de permettre :

- au manager et au salarié d'élaborer et de mettre en œuvre les plans de développement des compétences de chaque salarié ;
- au salarié de développer ses compétences pour s'adapter aux évolutions de son poste de travail ou de préparer son avenir en construisant son parcours professionnel.

Le plan de formation 2016 est composé de 609 « actions » de formation dont 35 sont définies au niveau local (entité opérationnelle ou CE).

Une action peut être :

- une formation ponctuelle : durée moyenne de 2 jours ;
- un cursus de formation pour une montée en expertise ou une mise à niveau des compétences au regard des exigences de professionnalisme. Durée moyenne de 2 semaines ;
- un parcours de professionnalisation : pour soutenir la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant une forte montée en compétences et conduisant à une mobilité fonctionnelle. Durée moyenne de 8 semaines ;
- une certification ou une VAE : pour valider les compétences acquises.

Indicateurs clés

indicateur UES	plan 2015	plan 2016	
nombre global d'heures	2 988 069	2 881 314	
nombre moyen/salarié	31,1	30,7	
taux d'accès formation	84%	84%	
taux d'accès sur 3 ans	95%	95%	
effectifs actifs	96 076	93 812	
formation	bilan 2014	plan 2015	plan 2016
dépenses (M€)	256	261	251
% masse salariale	6,2	6,2	6

Analyse de la CFE-CGC

Les objectifs de la formation professionnelle sont ambitieux, avec des moyens affectés revus à la baisse. Le nombre d'heures diminue depuis plusieurs années et l'effort financier consacré à la formation comparé à la masse salariale atteindra le seuil minimal garanti par le dernier accord GPEC de 6%. C'est loin d'être suffisant compte tenu des défis auxquels Orange doit faire face.

► Voir aussi déclaration formation [internet](#) / [Alfresco](#)

► [tract Orange Learning](#) / [Alfresco](#)

Vote des élus

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

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [plan de formation 2016](#) - [liste des actions UES](#)

Droit d'expression des salariés des Agences Pro et PME

✓ Information/Consultation sur le projet d'accord

Le contexte :

Enquête de l'inspection du travail dans le cadre du suicide d'un salarié de l'Ag Pro ; demande de l'inspecteur du travail, en complément des dispositifs existants, d'ouvrir des négociations sur le droit d'expression des salariés des Ag Pro et Ag Pme.

Les éléments clés des projets d'accords Pro et Pme

- respect des obligations légales et affirmation que les réunions mises en place dans le cadre des accords ne se substituent pas aux dispositifs déjà existants ;
- réunions de 2 h/ semestre, soit un total de 4 h/an/salarié, en plus des autres temps d'échanges, en groupes d'expression de 12 personnes ;
- un animateur et un rédacteur du compte-rendu de la réunion choisis par le groupe parmi les participants ; remontée des CR à la direction (via un fichier Excel et une boîte mail spécifique) et réponse garantie à tous dans les 2 mois suivant la réunion ;
- commission de suivi réunie une fois/an qui analysera le fonctionnement des groupes.

Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes globalement satisfaits des accords présentés, tant pour l'agence PRO que pour l'agence PME qui répondent aux demandes que nous avons portées pendant les négociations, entre autres : la garantie de la liberté d'expression et l'anonymat, des groupes d'expression spécifiques pour l'encadrement, l'assurance qu'une véritable communication aura lieu auprès des salariés pour les inciter à participer à ces groupes. L'information et l'organisation mises en place seront primordiales pour la réussite de ce droit d'expression

- ▶ Voir aussi déclaration droit d'expression [internet](#) / [Alfresco](#)

Vote des élus

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

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [Présentation droit d'expression des salariés Ag Pro et Pme](#) – [projet d'accord AG PME](#)

Garanties Collectives et remboursement de frais médicaux dans le groupe Orange

✓ Information/Consultation sur l'avenant à l'accord cadre du 27/02/2001

Contexte : Les évolutions légales et réglementaires obligent à la révision du dispositif de remboursement des frais médicaux.

Analyse de la CFE-CGC

Notre contrat collectif, comme tous ceux du même genre dans d'autres entreprises, tient à rester "solidaire et responsable" (notions définies par la Loi et/ou par des décrets) faute de quoi il perdrait un certain nombre d'avantage fiscaux, ce qui lui ôterait tout intérêt. Seul élément à signaler dans cet accord de routine, la question des montures de lunettes remboursées sur la base

de 90% du prix payé (mais avec un plafond maximum très au-dessus de l'autorisé nouveau); la CFE-CGC a demandé, et obtenu avec le plus grand mal, de passer à 100%.

Vote des élus

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

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [projet avenant santé](#)

Projet «d'accord intergénérationnel» 2016-2018

✓ Information/Consultation

Ce projet traite :

- des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes ;
- des engagements en faveur de l'emploi des séniors ;
- de la transmission des savoirs et des compétences ;
- de la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la parentalité ;
- de la lutte contre les discriminations.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC tire le signal d'alarme sur la dégradation des conditions de travail, évidemment contraire aux principes du plan Essentiels2020, et préjudiciable à l'implication des personnels et à la qualité du service rendu à nos clients.

Avec cet accord intergénérationnel, Orange a rempli son obligation légale, négociant les sujets en silo... d'abord les « vieux » et le TPS (5 séances sur 8), ensuite les « jeunes » (alternances et stages), enfin transmission des savoirs survolée en 2 heures. Des éléments positifs existent, accueil un nombre de salarié-e-s en alternance fixé a minima à 5% de l'effectif global CDI du groupe en France, 3 600 recrutements au minimum de jeunes de moins de 30 ans en CDI... entre autres.

- ▶ Voir aussi décla. accord intergénérationnel [internet](#) / [Alfresco](#)

Vote des élus

- Abstention à l'unanimité, dans l'attente que chaque OS consulte ses militants sur la signature ou non de l'accord.

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [présentation accord](#) – [projet d'accord](#)

Prise à bail d'un bâtiment à Villeneuve d'Ascq

✓ Information/Consultation sur le projet

Le projet, inscrit dans le Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) de la DO Nord de France consiste à libérer, à l'échéance 2019, 4 bâtiments majoritairement vétustes et inadaptés qui sont un frein à la mise en œuvre de la digitalisation, à la cohérence des équipes, à la transversalité entre unités et au travail collaboratif. Cela entrainera la résiliation de 4 baux, pour une surface de 35 000 m2 tertiaires.

La situation actuelle :

1 265 personnes, 34 entités réparties sur plusieurs sites de Villeneuve d'Ascq, ce qui ne facilite ni les échanges ni la transversalité.

- Trémière : 369 salariés
- MAC : 432 salariés
- Valmy : 195 salariés
- Flers : 218 salariés
- Boitelle : 51 salariés

La proposition : sur le parvis du grand stade, un nouvel immeuble construit par EIFFAGE, avec un bail de 12 ans.

Analyse de la CFE-CGC

Orange poursuit sa logique de concentration des personnels sur des sites importants. Le projet Grand Stade est l'exemple criant de cette logique de rationalisation économique qui conduit au choix de bâtiments dont personne ne veut, mal desservis et où le déploiement des Open-Spaces devient la norme.

Que vont gagner nos collègues avec les contraintes liées aux événements du stade, l'éloignement des transports en commun, un espace enclavé sans possibilité d'extension, à proximité d'une autoroute dans un environnement pollué, un parking aux dimensions réduites et le de risque d'un travail en batterie ?

► Voir aussi déclaration prise à bail [internet](#) / [Alfresco](#)

Vote des élus

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

Documents présentés par la Direction

- comités Groupe – CCUES 2015 – CCUES 15 et 16 décembre – [présentation projet Grand Stade](#)

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CCUES

Élus

- Georges Beauvais (SCE)
- Maxence d'Eprenesnil (IMTW)
- Noël Fayeaux (DO Centre Est)
- Frédérique Limido - Milesi (FS&F)
- Franca Lostys (Orange France Siège)
- Eric Picot (DO Normandie Centre)
- Franck Legras (DO Ile de France)
- Christian Simon (DTSI)

Représentant syndical

- Philippe Vidal

Commissions CCUES

- Economique : Noël Fayeaux
- Emploi formation : Maxence d'Eprenesnil
- Egalité pro : Véronique Garnier
- Logement : Sébastien Méry
- RSI : Jean Pierre Testi
- ASC : Nadine Barthélémy & Franca Lostys
- Handicap : Eric Picot
- Orange France : Régis Bourdeaux & Laurence Dalbousière
- Entreprise : Catherine Juncarol
- DOM : Michel Chambenoit
- Vente, Marketing & Services : Franck Legras
- Marchés : Eric Picot (Président)

- Les documents présentés par la Direction sont strictement confidentiels et placés sous votre responsabilité. Seuls les adhérents et représentants de la CFE-CGC Orange peuvent y accéder dans Alfresco.

- Les documents publiés sur le site web du syndicat peuvent être diffusés à tous les personnels du Groupe Orange. Pour chacun, ce document vous donne le lien vers le site public, et le lien vers une version pdf téléchargeable dans Alfresco pour impression et affichage / distribution.



SOS Alfresco

- J'ai perdu mon mot de passe : webmaster@cfecgc-orange.org
- J'ai besoin d'une formation : yvesalexandre.julien@orange.com
- Je souhaite ouvrir un site de partage : helene.marcy@orange.com

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



Retrouvez nous sur www.cfecgc-orange.org/ccues/

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