



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

■ Consultation sur le déploiement de la version 9.2 de Harp

Rappel de contexte

Le SI Harp paie les salariés d'Orange SA et de Globecast. Il repose sur le socle logiciel Peoplesoft d'Oracle qui date de 2005, Peoplesoft 8.9 dont le support n'est plus assuré par Oracle depuis fin 2012.

Harp a bénéficié d'un support spécifique en 2013 et 2014 et d'un support en 2015 sous réserve de changer la version de Peoplesoft.

Le projet Harp G2R0 a donc pour objectif de migrer l'application vers Peoplesoft 9.2 et assurer une pérennité de plusieurs années au SI Paie d'Orange. Il s'agit d'une version essentiellement technique et peu fonctionnelle

Echange avec les experts RH travaillant sur ce projet

Lors de la présentation en information au CE des Fonctions supports de l'avancement de la mise en place de HARP 9.2, des échanges ont eu lieu sur :

- La charge de travail des salariés du domaine de l'expertise RH sollicité sur ce projet
- La communication faite auprès des salariés concernés sur l'avancement du projet, les jalons...
- L'évolution du fond des missions des experts RH sur leur participation à ce projet

Un engagement a été pris de partager avec les salariés sur ces points en présence du médecin du travail, des services RH et SST : 2 rencontres ont été organisées avec les experts :

- Le 1er septembre : A Toulouse, 13 salariés, Docteur Mouyen, Mme Morin, (infirmière), service RH
- Le 22 septembre : A Paris, 4 salariés présents, docteur Constans-Lesne, service RH

Les salariés se sont principalement exprimés et ont obtenu les aménagements nécessaires sur 3 points:

- charge de travail
- communication sur le projet
- évolution de la fonction d'expert

Bascule/Paie à Blanc

- **Bascule à blanc** : du 2 au 27 novembre 2015
 - répéter la bascule en conditions similaires à la bascule réelle, amener une base 8.9 en paie de janvier 2016 finalisée et la convertir en 9.2
- **Paie à blanc** : du 30 novembre au 18 décembre 2015
 - dérouler des paies en parallèle (8.9 et 9.2) pour comparer les 2 bases
 - cycles complets des mois de février et mars 2016
 - injections et quelques saisies (par expertise)

Planning

- Fin recette métier IT3 = 4 décembre 2015
- Bascule à blanc = du 2 au 27 novembre 2015
- Paie à blanc = du 30 novembre au 18 décembre 2015
- Mise à disposition des CSRH d'une base « école » = 14 décembre 2015
- Comité de déploiement = 13 janvier 2016
- GO/NOGO bascule = 16 janvier 2016
- Fermeture Harp = du 16 au 24 janvier 2016 □ Base disponible en consultation
- GO/NOGO Ouverture = 22 janvier 2016
- Ouverture Harp G2R0 = 25 janvier 2016 (paie de février initialisée)
- Mise en production surveillée sur paie de février et mars

Nos commentaires

La CFE-CGC estime que cette migration, avant tout technique et nécessaire, sera profitable à l'ensemble de nos collègues. C'est pourquoi, au-delà des postures politiciennes, vos élus CFE-CGC ont voté – seuls - pour cette migration, tout comme nos élus CFE-CGC en CHSCT.

En fin de présentation du projet de migration vers la version 9.2 de Harp, certaines OS ont cru bon de faire une déclaration sur une présumée intention de la Direction des CSRH d'externaliser l'ensemble des activités de paie. La CFE-CGC ne s'est pas associée à ce procès d'intention mais rencontrera prochainement la Direction des CSRH pour avoir un regard sur les projets à venir.

Vote :

CFE-CGC : pour
CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD : abstention

■ Information sur le transfert du Pôle de Gestion des Immobilisations (PGI) de l'Unité de Pilotage Réseaux Sud Est au Centre de Services Partagés de la Comptabilité France de Clermont-Ferrand

Le projet

Le pilotage des CAPEX dans l'entité juridique Orange SA est assuré actuellement par 3 acteurs distincts, rattachés à des directions différentes :

- Les gestionnaires comptables, rattachés au Centre de Services Partagés Comptabilité France. Leur mission, ordonnancer la gestion des flux de lignes de dépenses, les analyser et les comptabiliser en lien avec les gestionnaires d'immobilisations et les gestionnaires de patrimoine. Ils

supervisent la cohérence des informations fournies, créent et ajustent les actifs dans le SI comptable NOVAE. Ils assurent un suivi et une alerte sur les encours et supervisent les demandes de mises en service et d'enregistrement des événements de la vie des actifs.

- Les gestionnaires d'immobilisations, rattachés aux entités (DTSI, IBNF...), collectent auprès des correspondants opérationnels les éléments nécessaires pour immobiliser les lignes de dépenses. Ils transmettent ensuite les données aux gestionnaires comptables pour intégration dans le Système d'information NOVAE. Pour le suivi des CAPEX des UPR, qui représentent plus de 80% du flux des CAPEX d'Orange SA, une plate-forme centralisée de gestionnaires d'immobilisations a été constituée en 2008 à Clermont-Ferrand (Equipe PGI).
- Les gestionnaires de patrimoine, rattachés aux entités, collectent les événements de la vie du registre (désinvestissements d'actifs, fiabilisation des actifs...) et les communiquent aux gestionnaires comptables pour mise à jour du SI comptable NOVAE

Vers une gouvernance unique pour plus de cohérence dans le pilotage des CAPEX

- Les activités de gestionnaires d'immobilisations et de gestionnaires comptables sont totalement imbriquées et leurs activités doivent être menées de façon cohérente pour garantir l'efficacité de l'enregistrement comptable des actifs.
- L'objectif du projet est, pour le périmètre DTSI, de réunir sous une gouvernance unique ces deux acteurs afin :
 - d'apporter une cohérence d'ensemble dans le pilotage des CAPEX de Orange SA,
 - de rendre plus lisible et plus fluide le processus de gestion des CAPEX,
 - de poursuivre la simplification des activités de ces deux acteurs pour une plus grande efficacité globale tant au bénéfice de la Direction Comptable Groupe que de ses partenaires (Coût de revient, Direction fiscale, Controlling ...).
- En complément, ce rapprochement du PGI avec le CSP CF permettra :
 - de positionner le PGI dans la filière la plus cohérente au regard de son activité; les salariés du PGI ont déjà un code métier du domaine comptable (MAN43A) et sont intégrés dans les cursus de formation proposés par l'Ecole des Comptables,
 - de centrer l'activité « Finance Contrôle de Gestion » de l'UPR Sud-Est sur son coeur de métier,
 - de fédérer tous les effectifs comptables de la ville de Clermont-Ferrand. En effet, le CSP CF a des équipes du pôle OPEX-CAPEX qui sont présentes à Clermont Ferrand : 36 CDI répartis au sein de 4 départements.

Impacts organisationnels

- Le manager du PGI et son équipe seront rattachés au manager du département Pilotage des CAPEX du pôle OPEX-CAPEX du CSP CF. Par conséquent les collaborateurs du PGI conservent leur manager de proximité
- Le fonctionnement du PGI sera inchangé ainsi que l'aménagement du temps de travail de ses salariés.
- Le département Pilotage des CAPEX du pôle OPEX/CAPEX du CSP CF aura une équipe de plus.
- aucun impact sur la structure organisationnelle de l'UPR SE : à l'issue de ce projet, l'UPR SE aura toujours un département Finance Contrôle de Gestion.

Impacts RH de ce projet

- impacts sur les conditions de travail des salariés concernés par ce projet
 - dans le cadre de ce projet, aucun salarié du PGI ne changera de lieu de travail
 - ce projet n'implique pas de changement de métier
 - au moment de la mise en oeuvre, ce projet n'implique pas de modification dans le fonctionnement du PGI : que ce soit en termes d'activités, d'horaires ou d'organisation
 - ce projet n'implique pas de modification sur le processus d'enregistrement des immobilisations porté par le département Pilotage des CAPEX
 - le département Pilotage des CAPEX sera donc sur 2 sites, le responsable de département se rendra régulièrement sur le site de Clermont Ferrand.
- recrutements : ce projet est sans impact sur le recrutement en cours.

Mise en oeuvre du projet : actions pour faciliter l'intégration de l'équipe PGI au sein de la filière finances

Se connaître :

- information de l'ensemble des salariés du Pôle OPEX-CAPEX de l'arrivée du PGI,
- organisation d'échanges entre les salariés du PGI et les salariés du CSP CF site Clermont -Ferrand,
- rencontre des salariés du PGI avec les managers du département Pilotage des CAPEX
- rencontre des salariés du département Pilotage des CAPEX avec ceux du PGI sous un format à définir.

Connaître les activités du CSP CF :

- organisation d'une journée d'intégration : présentation de la Filière Finances.
- participation aux sessions du cursus Ecole des Comptables : au-delà de l'acquisition de savoirs, les modules proposés permettront aux salariés d'échanger plus largement avec des collègues de la communauté des comptables,
- présentation des activités du pôle OPEX CAPEX (module de formation FNL0087),
- présentation des activités du département pilotage des CAPEX

Ces actions seront complétées avec les salariés pour répondre à leurs attentes

Les salariés du PGI seront informés :

- de leurs nouvelles instances représentatives du personnel :
- DP pôle OPEX/CAPEX site Clermont Ferrand: une élection partielle à la délégation du personnel est prévue, une fois les salariés du PGI rattachés au pôle OPEX/CAPEX CF
- CHSCT du pôle OPEX/CAPEX et
- CE des Fonctions Support et Finances ;
- de leurs nouveaux interlocuteurs au sein du CSP CF :
- le manager du département Pilotage des CAPEX du pôle OPEX/CAPEX du CSP CF
- le RH territorial
- le coordinateur du site de Clermont Ferrand pour le CSPCF qui a pour mission :
 - maintien du dialogue social et d'un climat favorable (animation DP, etc.)
 - animation et coordination de la vie locale du site (communication, etc.)

- établissement et animation des relations avec la Direction Orange Centre Est
- relation avec les gestionnaires du site (Direction des Services Généraux) et les occupants du site

Données sociales des salariés (hors manager) concernés par ce projet

- les **20** salariés du PGI sont à Clermont Ferrand
- **6** salariés sont en télétravail
- par bande CCNT et genre :
13 femmes ; 7 en bande C, 6 en bande D
7 hommes ; 6 en bande C, 1 en bande D

Nos commentaires

La CFE-CGC voit en ce projet d'intégration (voire de retour) de l'équipe PGI au sein du CSPCF de Clermont un signe de pérennité pour l'activité de ce site. Nous suivrons donc de façon bienveillante l'évolution de ce projet.

■ Consultation sur le projet immobilier C5

A partir du 1^{er} trimestre 2016, environ 3 000 collaborateurs d'IMT et 600 prestataires actuellement localisés à Issy les Moulineaux (Leclerc et Oliviers), Châtillon (Antarès et Diagonal), mais aussi Arcueil, Paris ou Guyancourt, emménageront progressivement sur le campus C5 de Châtillon, dans les 4 bâtiments en cours de construction avenue de la République. La capacité d'accueil est estimée à 3 900 postes de travail.

Une centaine de collaborateurs du périmètre FSF sont directement concernés par ce projet.

Nos commentaires

Le projet immobilier C5 ne concerne que quelques dizaines de salariés du périmètre CE Fonctions Supports et Finances..: Mais ce sont 3 500 de nos collègues au sein de l'entreprise, dont un grand nombre d'IMTW et SCE, qui au total sont impactés. Sous couvert de projet immobilier ce programme restructure fondamentalement l'organisation future de l'entreprise. Par ailleurs la Direction essaye de passer en force sur beaucoup d' aspects en réduisant autant que possible le rôle des différentes Instances de Représentation du Personnel (CE, CHSCT) qui en réaction - et pour préserver les intérêts de nos collègues - ont été en justice. Dans ces divers passages en force, un point de sécurité important a été négligé : une conduite de gaz haute pression passe sous le bâtiment sans que ce risque n'ait visiblement été évalué. Les élus de votre CE ont donc mis au vote la déclaration suivante : « Constatant la présence d'une conduite de canalisation de gaz haute pression à proximité de l'établissement C5, les élus demandent quelles mesures de réduction de risques ont éventuellement déjà été prises ou sont envisagées.

En outre, ils demandent que soit présenté au CE FSF le projet d'accord sur les mesures d'accompagnement pour les salariés.

Ils demandent que ces informations à venir soient intégrées dans le dossier de consultation.

Dans cette attente, ils demandent le report de la consultation. »

Vote :

CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD : pour
CFDT : abstention

■ Consultation sur le projet de PDE de la DO Sud-Ouest

Un «Plan de Déplacement Entreprise» se définit par l'ensemble des mesures visant à favoriser l'usage des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle, pour les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels.

Champs d'application de l'accord et bénéficiaires

Pour les déplacements quotidiens domicile-lieu de travail, les mesures concernent :

- l'ensemble des personnels du Groupe Orange travaillant sur le périmètre géographique de la Direction Orange Sud-Ouest et dépendant de l'Unité Economique et Sociale Orange, quelle que soit leur unité d'appartenance, quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés sous contrat à durée indéterminée, salariés sous contrat à durée déterminée, apprentis et contrats de professionnalisation), et justifiant de 6 mois consécutifs d'ancienneté à la date de demande du bénéfice des dispositions du présent accord.
- les salariés bénéficiant d'un Temps Partiel Senior « mécénat » pour accompagner leurs déplacements domicile - lieu de travail durant cette période.

Les véhicules propres

S'entendent par « véhicules propres », les vélos traditionnels (et tricycle), les vélos à assistance électriques, les scooters électriques et les quatre roues électriques.

- Aménagement des sites et des locaux : la Direction Orange Sud-Ouest s'engage à poursuivre à chaque fois que possible l'installation, la rénovation et l'adaptation d'abris sécurisés et éclairés pour le stationnement des deux/trois roues « propres », et à étudier la mise en place initiale/complémentaire de bornes de recharge électrique sur les parkings des bâtiments Orange.
- Informations liées aux « véhicules propres » : la Direction Orange Sud-Ouest communiquera sur son site intranet les liens vers les sites internet de parc vélo en libre-service ainsi que les associations d'usagers du vélo présentes sur son territoire ;
- Participation à l'acquisition d'un « véhicule neuf propre » : une participation à l'acquisition des deux / trois / quatre roues neufs « propres » est instaurée pour les salariés qui décideront d'utiliser ce mode de locomotion pour le trajet domicile-lieu de travail.

Cette participation, versée en une seule fois, prendra en compte au moment de l'achat initial, et sur justificatif(s), les frais d'acquisition, frais d'entretien, équipements de sécurité, dans les limites suivantes et pour la durée de l'accord :

Montant de la participation forfaitaire par type de véhicule neuf, propre :

- **Vélo traditionnel** 100% des frais engagés dans la limite de 250 € bruts
- **Vélo tricycle** 100% des frais engagés dans la limite de 350 € bruts
- **Vélo à assistance électrique (VAE)** 100% des frais engagés dans la limite de 400 € bruts
- **Scooter électrique** 100% des frais engagés dans la limite de 500 € bruts
- **Voiture électrique** 100% des frais engagés dans la limite de 600 € bruts

Une seule participation par personne pour l'acquisition d'un « véhicule propre » sera acceptée sur les 3 ans de la durée de l'accord.

Pour toute personne déjà en possession d'un « véhicule propre » à la date de mise en œuvre de l'accord, et utilisant ce mode de transport pour ses trajets domicile-lieu de travail, une participation exceptionnelle sous la forme d'un versement unique aux frais d'entretien et de sécurité du véhicule sera réalisée à hauteur de :

- 60 euros bruts pour un vélo traditionnel ou tricycle,
 - 70 euros bruts pour un VAE,
 - 90 euros bruts pour un scooter électrique ou voiture électrique.
- Utilisation des services de location de vélos en libre-service : les personnels utilisateurs d'un service public de location (type VCUB ou autres) peuvent bénéficier du remboursement à 50% de l'abonnement au service dans la mesure où ils l'utilisent pour tout ou partie de leur trajet domicile – travail.

La mise en place de ce remboursement passe par @noo : « je transmets une demande (formulaire/clicRH) » dans la rubrique « Ma rémunération ».

Le covoiturage

La Direction Orange Sud-Ouest s'engage à faire connaître sur le site intranet de la Direction Orange Sud-Ouest, les sites internet des associations ou collectivités qui proposent ce type de solution.

A ce titre une prise en charge des frais d'adhésion éventuels à ce type de structure est possible pour le trajet quotidien domicile-lieu de travail dans la limite de 50 euros bruts contre justificatif sous la forme d'un versement unique et pour la durée de l'accord.

Peuvent en bénéficier les conducteurs salariés Orange qui partagent leur véhicule avec un autre salarié Orange et les salariés Orange qui sont conduits sur leur lieu de travail par ce biais. Ils bénéficieront d'aménagement d'horaires et d'emplacements de parking fixés, pour chaque site, en cohérence avec le nombre d'utilisateurs réguliers de ce type de transport.

Personnels en situation de handicap

Pour tout renseignement sur la démarche qui permettra de bénéficier d'un transport adapté, le salarié peut solliciter le RH de proximité, le Correspondant Handicap de l'Etablissement Secondaire : (@noo/Politique RH/Handicapaction/Correspondants Handicap, le préventeur, le Service de Santé au Travail (médecin

et infirmier(e)), le Correspondant Handicap Établissement Principal, l'Assistant(e) Sociale.

Intermodalité

L'utilisation de plusieurs modes de transports collectifs et alternatifs est parfois nécessaire pour effectuer les trajets domicile-travail en substitution à la voiture individuelle.

A ce titre, une prise en charge à 50% du coût annuel de la location d'une consigne collective est mise en place pour les salariés utilisant conjointement leur deux roues « propre » et un transport en commun pour leurs trajets domicile-travail.

Déplacements professionnels

L'utilisation des moyens de communication mis à disposition par l'entreprise pour réduire les déplacements (Coopnet, conférence téléphonique, visioconférence, solution de télé présence, etc.) sera favorisée chaque fois que cela est possible, avec également le développement du télétravail et du travail nomade (prise de service sur le site le plus accessible/proche en fonction de l'agenda de chacun)

Création d'une commission de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission de suivi du présent accord qui se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de 2 représentants de l'entreprise et d'au maximum 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Nos commentaires

Comme nous l'avons déjà signalé lors du précédent comité d'établissement, la Direction invite la CFE-CGC à mandater des Délégués Syndicaux pour négocier le Plan de Déplacement Entreprise sans pour autant qu'elle ne la convie à signer certains de ces PdE. Elle ne communique pas non plus le mode de calcul de la représentativité, information pourtant indispensable pour statuer quelle Organisation Syndicale a la possibilité de signer.

La CFE-CGC estime que ce refus, s'accompagnant de la non-communication du mode de calcul de la représentativité est une posture déloyale de l'entreprise, et attendant un autre engagement de la part de la Direction, a voté contre cette consultation.

Vote :

CFE-CGC, CFTC : contre
CFDT, CGT, SUD: abstention
FO : pour

En bref, les autres points du CE

- Martine Baccini (CFE-CGC) a été élue à l'unanimité à la commission ASC en remplacement d'Alain Canovas

Vos correspondants CFE-CGC

Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD - Jacques BERTHELIER –
Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Hervé CHEVAL – Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT –
Jean-Marc DARTAGNAN – Philippe DELEU – Thierry DENYS – Désirée DE ROSE – José DIAS – Jean François ETIENNE –
Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN – Jacques FUMAGALI – Muriel GAULIN - Patricia GARCIA –
Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL –
Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN
– Nicole MERI – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER –
Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jean Michel POIZEAU – Brigitte POUPARD –
Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Safira SOW – Snezana STEVOVIC – Philippe SUDRE – Vivek TAYAL –
Louise TORELLI - Catherine TOURET – Sébastien WEBER - Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC