

Notre synthèse... ...nos commentaires

■ Information sur le SDIT DO Ouest

Les Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux suivent l'évolution de l'usage des sites Orange sur le territoire

- 19 SDIT correspondant aux 19 bassins de vie du territoire
- Ils prennent en compte les principes suivants :
 - Travailler l'aménagement des espaces de travail ;
 - Optimiser les ressources immobilières en anticipant les besoins des occupants (évolution organisationnelle, GPEC.) et l'évolution du réseau de télécommunications ;
 - Participer à la politique du Groupe en matière de RSE.
- Rapport PEC de Juin 2015 :
 - Evolution démographique FS : d'ici fin 2019 => -39,8% en ETPCDI
 - PEC FS : d'ici fin 2017 => - 15% et - 20% en ETPCDI
- un ratio moyen calculé à fin 2014 côté DOO de 19 m2 tertiaire (bureaux, salles de réunions, parties communes, logements, stockage/archivage) / occupant :
 - un ratio au-delà des standards marché autour des 16 à 18 m2 tertiaire /occupant et qui se dégradera dans le temps si rien n'est fait
- au regard de ces éléments, les SDIT (co-construits avec la DITO) doivent permettre d'assurer un usage cohérent des sites Orange en fonction du besoin

Détail des SDIT en cours

- Rennes
 - Orientations: Libération du bâtiment A de Patton et des Bât C et D d'Orange Parc avec une densification des sites de La Lande, Orange Avenue et Orange Parc (Bât H)
 - Mouvements Effectifs : 77 salariés à fin 2016, entités concernées : GSSC et Pôle Juridique
 - Données économiques : site **Orange Parc**, bail pris pour Bat C de 210 349 €, pour Bat D ; 200 058 €. Site **Patton**, bail pris Bat A ; 230 949 €. **Total ; 641 356 €**
 - Échéances projet: information IRP en novembre / décembre 2015, consultation T1 2016 ; échéance du projet – S1 2017
- Brest
 - Orientations: Libérer Botrel, pérenniser Duquesne
 - Mouvements Effectifs : 31 salariés à fin 2016, entités concernées: Contentieux
 - Données économiques : **Botrel**, Crédit-bail : 55 717 €
 - Échéances projet : information IRP en novembre / décembre 2015, consultation T1 2016 et échéance projet – S1 2017

Nos commentaires

Certains point de cette information auraient pu passer inaperçus alors que ces modifications immobilières génèrent des déménagements pour nos collègues du contentieux et de l'UAT de Brest ainsi que pour ceux de GSSC, du pôle juridique et de l'UI de Rennes. Ces déménagements sont susceptibles de provoquer des modifications des conditions de travail ainsi que des aggravations des temps de transports non négligeables...

A suivre, donc, car compte tenu de l'incomplétude dossier, nous avons demandé des compléments d'informations et avons reçu l'assurance de présentations futures et régulières.

■ Point d'information sur l'avancement d'ALOE

Faits marquants 2015

Permettre à chacun de se projeter dans le CSPCF de demain

Réunions d'information : cadre d'action en visio multisites, réunions cadre, roadshow, Essentiels2020, présentations CNS/CLS Aloé en plénière ...

Mise en place des journées de pôle : revue de la performance économique et sociale par pôle, rencontres sur site avec les salariés, les managers, les IRP

Plan de formation ambitieux : 24h de formation / salariés Comptable attitude, projets Aloé, normes IFRS, programme manager

Formation 2015 (prévision année pleine)

- Près de 14 500h de formation réalisées en 2015, soit 24h / salariés (versus 22h en 2014) et près de 86% des salariés formés
- succès des formations comptable attitude sur site et entre équipes mixtes
 - sensibilisation à la comptable attitude : 403 collaborateurs sensibilisés sur 7 sites du CSPCF et environ 1 400 h entre 2014 et 2015
 - s'approprier la comptable attitude : 12 sessions de 2 jours sur 7 sites du CSPCF, 180 collaborateurs formés et près de 2 400 h en 2015
- poursuite du développement des compétences managériales d'accompagnement du changement
 - Près de 2 500 h de formations et séminaires animés par Orange Campus
 - Près de 1 100 h sur la formation « motiver et impliquer »
- Près de 2 400h de formation du cursus métier de l'Ecole des Comptables
- Environ 1 500 h de formation directement liées aux projets métiers de transformation et en partie autoproduits par les équipes du CSPCF

Mesures d'accompagnement des salariés : 20% des salariés ont bénéficié d'une augmentation significative (au minimum de 3%, dans le cadre d'une GPEC ou promotion), 46 promotions (dont 39 pour les non cadres), 57 mesures Emploi et compétences (dont 36 pour les non cadres), 43 primes exceptionnelles versées

- près de 20% des salariés cadres et non cadres ont bénéficié en 2015 d'une augmentation significative dans le cadre de l'accord salarial (au minimum de 3%, dans le cadre d'une promotion ou d'une mesure GPEC)
- 46 promotions réalisées, dont 28 promotions liées à une reconnaissance d'ancienneté (consolidation d'avantage monétaire avant TPS/retraite), dont 39 pour les non cadres et 7 pour les cadres
- 57 mesures Emploi et Compétences réalisées : dont 36 pour les non cadres pour reconnaître un accroissement du niveau de compétences et la polyvalence d'activités ainsi que la mobilité ; dont 21 pour les cadres pour reconnaître les responsabilités nouvelles induites par les transformations (suite projet ou mobilité)
- 43 primes exceptionnelles versées

Remarques du comité national :

Le bilan formation 2015 fait état de 24h /salariés pour 2015, en hausse par rapport à 2014. Les représentants des organisations syndicales indiquent qu'il est de plus en plus difficile pour certains salariés de dégager du temps pour les formations compte tenu des projets, des réunions ou de l'absence de collègues

Concernant les mesures d'accompagnement des salariés, les élus demandent un détail par site et par pôle. La Direction indique qu'une communication sera réalisée dans le cadre du bilan emploi des Fonctions Support et que le niveau de détail sera déterminé à cette occasion. La Direction précise néanmoins que la vision par site ne lui semble plus pertinente depuis la mise en place de la nouvelle organisation du CSPCF.

Les représentants des organisations syndicales indiquent que certaines personnes réalisent des tâches plus simples et répétitives suite aux réorganisations de leur département et de ce fait ne pourraient pas bénéficier de mesures GPEC qui prévoient des accroissements du niveau de compétence ou de la polyvalence d'activités.

Les représentants des organisations syndicales indiquent leur souhait de voir se poursuivre un plan de reconnaissance ambitieux en 2016.

Rendre pleinement opérationnelle l'organisation

Aboutissement de nouveaux projets Aloé : Nouvelle organisation des départements comptabilité banque et comptabilité clients grand public du pôle Revenus, Renforcement de l'équipe pilotage factures, Déploiement du chantier analyse et justification des comptes de bilan sur l'ensemble des pôles, Nombreuses actions qui visent à l'industrialisation des travaux aux filiales

Actions pour fédérer les équipes au sein des pôles et du CSPCF : POC actu, site intranet du CSPCF, codirs élargis, espaces échanges managers, événements de convivialité ...

6ème Observatoire Aloé : Plus fort taux de participation depuis le lancement de l'Observatoire : 58% ; 84% des participants sont confiants dans la capacité du CSPCF à atteindre ses objectifs

52% des salariés ont de la visibilité sur leur activité au CSPCF d'ici 2017 et 48% échangent régulièrement sur le projet avec leurs collègues, Les taux de réponses favorables sont supérieurs à 80% sur 7 questions sur 12

Recrutements ciblés :

- 10 mobilités entrantes et recrutements réalisés en 2015, dont 5 recrutements externes, (4 sur le vivier d'apprentis, 1 en externe), dont 5 en mobilité interne entrante, dont 7 non cadres et 3 cadres. Des recrutements réalisés à moitié en province et à moitié en région parisienne
- 9 mobilités entrantes et recrutements en cours de finalisation pour début 2016, dont 3 recrutements externes sur le vivier d'apprentis (sous réserve de l'accord du candidat ou de l'obtention du diplôme), dont 6 en mobilité interne entrante et dont 5 non cadres et 4 cadres
- 4 postes actuellement ouverts en mobilités internes : 1 non cadre et 3 cadres

Amélioration de la perception de la qualité du SI Novaé :

Lancement de la newsletter du SI du CSPCF, Plan d'actions ciblé sur le SI Novae : coordination des SBU, visites sur site du prestataire ... Les résultats du 2nd sondage sur le SI Novae montrent des progrès sur la prise en compte des utilisateurs et une meilleure réactivité dans la résolution des incidents

Nouvelle architecture IRP : Mise en place des CHSCT de pôle

Remarques du comité national :

Concernant l'Observatoire Aloé, les représentants des organisations syndicales indiquent qu'il est important qu'une analyse par site et par pôle soit réalisée pour compléter l'analyse aux bornes du CSPCF. La Direction indique que l'analyse des résultats détaillés est effectuée avec les codirs de pôle lors des revues de pôle trimestrielles pour identification des actions à mener.

Suite aux 1ers CHSCT par pôle, les représentants des organisations syndicales font état de leurs inquiétudes quant aux modes de fonctionnement des CHSCT de pôle : PAPR, bilan absentéisme, organigramme, participation des coordinateurs de site, enregistrement des séances, travaux relatifs aux dossiers de transformation ... La Direction indique que les élus et la Direction vont devoir apprendre à travailler dans cette nouvelle configuration et que des ajustements devront être trouvés par chacune des parties.

Concernant les recrutements de non cadre en niveau D, les représentants des organisations syndicales expliquent que certains salariés sont présents dans les équipes sur les mêmes postes sur un statut de niveau C et demandent à ce que ces situations soient réexaminées.

Poursuivre l'adaptation de nos modes de fonctionnement

Déploiement de la comptable attitude : 65% des salariés ont suivi les ateliers de sensibilisation 25% ont suivi le module «s'approprier la comptable attitude», Un taux de satisfaction des participants de près de 95 %

Mise en place d'une communauté managers au sein du CSPCF : Objectif de formation « managériale » atteint 90 managers réunis en formation chez Orange Campus pour développer la culture managériale du collectif CSPCF et ayant suivi la formation « motiver et impliquer », une communauté piazza dédiée...

Participation à la communauté travailler autrement des Fonctions Support ; Echanges et constitution d'une communauté « Essentiels 2020 » formée de binôme coordinateurs de site et RH

Permettre à chacun de bénéficier d'un cadre de travail apaisé ; La vie des sites : Réunions thématiques, réunions d'information RH, boutiques, éphémères, événement de site

Réaménagement des espaces de travail ; Vanves, Pessac et Noisy - en projet sur Nantes, Déménagements vers Alleray et Villeneuve d'Ascq

Plans schémas directeurs immobiliers : Travaux menés par les coordinateurs de site avec la DIG et les DO

Mise en place d'un GPP sur les pôles Revenus et OPEX-CAPEX : Finalisation des travaux sur les pôles Revenus et OPEX-CAPEX Pôle Production des Comptes et pôle Filiales au T2 2016

Remarques du comité national

Concernant l'adaptation des modes de fonctionnement et le cadre de travail apaisé : en retour sur les GPP, les représentants des organisations syndicales indiquent que le GPP du pôle OPEX-CAPEX a été réalisé sur une longue période ce qui peut rendre moins pertinente l'exploitation des verbatims et des conclusions. Sur le pôle PRE, il est mentionné que le GPP a été réalisé trop en amont des projets d'évolution d'organisation pour que les personnes interrogées aient suffisamment de visibilité pour se prononcer et que les conclusions soient pertinentes.

Les représentants des organisations syndicales évoquent la question de la charge de travail, en particulier sur l'activité de pilotage des flux factures. Ils demandent à ce que l'organisation du travail de ce département soit réinterrogée notamment dans le cadre du pilote sur le déploiement de la polyvalence entre les départements « Clôture OPEX-CAPEX de Pessac », « Pilotage des CAPEX » et le département « Intégration et Comptabilisation du Flux Factures ».

Les principaux projets

Optimisation du processus Banque (pôle revenu) c'est à dire réduire le nombre de comptes bancaires et dématérialiser les extraits bancaires : dématérialisation des extraits bancaires en cours de mise en œuvre par les banques, confirmation de l'ensemble du projet

Amélioration 50D (pôle revenu) i.e. 5 projets d'évolutions SI ciblées dans 50D : saisie des factures d'avoir, des déclassés en créances douteuses et traitement par injection de fichier effectifs

Evolution activité référentiel ; (pôle Production des Comptes) ; c'est-à-dire gestion simplifiée dans l'outil Alcor et reprise de l'activité d'instruction du référentiel local pour la France : architecture décentralisée du référentiel effective depuis le 1er semestre ; reprise de l'instruction du référentiel France au T1 2016

Intégration Orange Réunion dans Orange SA (tous les pôles) : fusion simplifiée d'Orange Réunion dans Orange SA ; - fusion effective comptablement au 31/10/15, - processus à stabiliser chez Orange SA

PdF Simple : Pôle OPEX-CAPEX, i.e. mise en place de la dématérialisation des factures : lancement d'un pilote en septembre 2015, analyse des conditions du déploiement sur 2016

Contrats multitechniques DIG : pôle Filiales, i.e. mise en place de ces contrats par la DIG, baisse du nombre de factures depuis 2015.

Les principaux projets à l'étude pour 2016 – 2017

OFUSION : pôle OPEX CAPEX : nouvel ERP comptable dont le déploiement est envisagé à horizon 2016-2017 pour le périmètre achats et immobilisations ; près de 250 personnes, de diverses organisations, impliquées dans les ateliers - ateliers du domaine d'achat SI finalisés

OFUSION : pôle filiales : déploiement d'Ofusion (ensemble des modules) ; lancement d'un pilote sur une filiale dès début 2016 puis déploiement plus large envisagé ;

Rénovation Frégate : pôle Revenus : disposer de restitutions multibassins pour simplifier les contrôles ; projet en cours avec DSI France, calendrier maintenu

Justification des comptes de bilan : tous les pôles : développer l'approche par les risques dans les travaux d'analyse et optimiser le processus de justification des comptes ; près de 100 comptes de bilan revus en 2015, orientation vers un processus plus automatisé sur le périmètre Orange SA

Pôle de Gestion des Immobilisations de la DTSI (PGI) ; pôle OPEX CAPEX : intégration des activités du PGI de la DTSI permettant d'optimiser le processus de gestion des immobilisations : information/consultation en cours

L'adéquation emplois-ressources

Les projets lancés ou identifiés doivent permettre de faire face aux départs : de nombreux projets structurants sont identifiés et pour certains leurs effets ne sont pas encore pleinement évalués... de nombreux projets de modernisation et d'amélioration continue démarrent chaque jour

Une réflexion a été démarrée pour identifier les grands enjeux du CSPCF à horizon 2020 et ce sur quoi porter les efforts pour les prochaines années

Remarques du comité national

Les représentants des organisations syndicales indiqués dans les ressources, les paramètres comme les plans de formations liés aux différentes transformations, les ateliers Oracle Fusion, le décompte du temps de présence des porteurs de mandats ne sont pas pris en compte.

[...] Les représentants des organisations syndicales indiquent qu'il est primordial d'évaluer le plus en amont possible les effets du déploiement de OFusion sur l'activité du pôle Filiales afin d'anticiper au mieux les effets sur l'organisation du travail au sein du pôle.

Nos commentaires

La situation, aujourd'hui, commence à se tendre.... O Fusion arrive qui est sensé fournir une piste, néanmoins encore insuffisante, pour pallier les départs. Il faut donc redéfinir les processus, puisque le travail va se faire en temps réel, et que la transparence que la Direction a jusqu'à présent manifestée à cet égard, notamment sur l'aspect RH, doit être maintenue.

Concernant la situation des collègues en charge du SI à Lille qui ne partent pas en TPS-retraite, la Direction avait promis de les aider... Sur les 6 personnes de cette équipes, 2 peuvent prendre leur TPS, les autres doivent se trouver un poste...Qu'en est-il, sachant qu'il leur a été demandé de rester jusqu'au bout du processus... nous y sommes presque !

■ Information sur le programme Orange Learning

Rappel : L'outil de Learning Management unique, dit Orange Learning est censé soutenir « l'ambition du Groupe de faire de la transformation digitale une évolution humaine et un atout majeur pour appuyer sa politique de développement des compétences et de formation ».

Nos commentaires

Si les acteurs de la formation apparaissaient comme les parents pauvres de la vision stratégiques d'Orange ou de la distribution de nouveaux moyens, le tir semble être corrigé. La formation se trouve même au premier plan de ce qui apparaît comme une transformation numérique, au cœur de tous les échanges, de tous les fantasmes, de toutes les craintes sur l'emploi et bien sûr des négociations au sein d'Orange.

La Direction nous présente un projet qui ne se limite pas au remplacement d'un système d'information par un autre mais qui invitera à une modification profonde de la relation entre le salarié et la politique de formation au sens large.

Une politique de la formation qui ne se restreindra pas au seul respect du cadre légal de la formation professionnelle ni, nous l'espérons vivement, à une réponse unique et immédiate aux besoins de business mais qui plutôt sera véritablement consacrée au développement de l'intelligence et du savoir-faire individuel et collectif.

Lors du dernier Comité d'Etablissement, nous avons pris connaissance du Projet d'Organisation Formation Groupe, probable rectification de la dernière transformation de 2011

et dont le sens et la logique encore un peu nébuleux, semblent, a priori, vouloir organiser la formation et le développement des compétences sous une même entité, pour plus de cohérence, d'anticipation et d'accompagnement, tous objectifs que nous partageons.

Dans cette révolution numérique que nous vivons, Orange Learning et l'organisation de la formation du Groupe sont, nous le constatons, intimement liés, et si nous évoquons, pour le premier, la digitalisation de la formation et les métiers émergents que sont le community management, le content management et autres métiers de la Learning Agency, c'est bien le projet d'Organisation de la Formation Groupe qui va devoir répondre à cette nouvelle donne numérique !

De la même façon l'extension des fonctionnalités de Piazza 2 amènera ce qui était initialement un simple réseau social d'entreprise, à devenir un outil métier, alors qu'il est très loin d'en avoir les attributs.

En conclusion, la CFE-CGC demande que les projets Orange Learning, Organisation de la Formation Groupe et évolution de Piazza, s'ils ne peuvent pas être décalés dans le temps, tant les impacts identifiés sur les acteurs de la formation sont forts et structurants, fassent l'objet de la mise en place d'une commission de suivi commune, connue des Instances Représentatives du Personnel et associée à vos côtés, à la réussite de l'expérience salarié, vœu cher à Stéphane Richard et très largement relayé par son COMEX.

En bref, les autres points du CE

- **Consultation sur le recrutement d'un nouveau médecin du travail** : le médecin a déjà été recruté... la Présidente de la commission HSCT est intervenue au nom de tous les élus pour signaler l'irrégularité de la situation, sachant qu'en effet la commission devrait avoir les médecins du travail sous son contrôle, ce qui n'est pas le cas actuellement... Que nous nous félicitons de ce recrutement nécessaire n'empêche pas de signaler ce fonctionnement anormal.

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 – 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 TOURRET – Sébastien WEBER - Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

Tout ce que la Direction vous tait est sur le web CFE-CGC !

www.cfecgc-orange.org

■ Emportez-nous sur votre mobile ou tablette !



application iPhone



application Android



accès via navigateur