



CE Orange France Siège

9 juillet 2015

réunion du 9 juillet 2015

L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

■ Mise en place des nouveaux CHSCT d'Orange France Siège

A l'unanimité des 13 élus votant (dont 7 CFE-CGC) une lettre conjointe du CE et de la direction va être expédiée à l'Inspection du Travail pour demander une meilleure représentation des cadres dans les CHSCT d'OFS.

La désignation des élus des 8 nouveaux CHSCT d'OFS se fera le vendredi 25 septembre, le temps d'obtenir cet accord et de recenser les candidats auprès des salariés.

Nos commentaires

La CFE-CGC a obtenu que la négociation sur les moyens fournis par la direction aux 8 nouveaux CHSCT d'OFS se déroule durant l'été, en amont des élections.

Cette négociation est menée avec les 2 seuls syndicats représentatifs à OFS : la CFE-CGC et la CFDT.

Enfin la direction doit aussi confirmer que ces nouveaux CHSCT d'OFS seront opérationnels dès le lendemain des désignations, soit le 26 septembre.

■ Consultation sur l'évolution de la Direction Communication Orange France

Initialement présenté lors de la première réunion de mai, ce dossier complété par plusieurs documents demandés par les élus, avait reçu un avis favorable du CHSCT DRH Com Orange France le 15 juin, puis un avis défavorable du CHSCT VMF 10 la veille de notre seconde réunion. Une harmonisation des classifications Dbis / E est à prévoir dans certains services qui sont regroupés. L'entreprise doit aussi être plus motrice sur le télétravail afin de répondre aux demandes des salariés.

La direction a validé la création d'une commission de suivi avec 2 représentants de chacun de ces CHSCT. Un bilan à 6 mois sera présenté auprès des 2 CHSCT et du CE OFS. Elle a accepté une mise en œuvre à la rentrée le 7 septembre.

La CFE-CGC a, une fois de plus, rappelé l'absence totale de informations économiques pourtant prévues par 2 accords d'entreprise (Principes fondamentaux du 5 mars 2010, Accord Groupe sur le fonctionnement des IRP du 6 mai 2010).

Enfin, la présidente de la Commission RPS, Marie-Annick Pitallier, a signalé à la direction qu'une vingtaine de salariés sont en souffrance, notamment en raison d'une surcharge de

travail, et que le nombre d'arrêts maladie est significatif : la réorganisation proposée a du sens, mais il importe de faire preuve de vigilance. Une information des salariés avant les départs en congés pour les rassurer semble impérative.

Nos commentaires

Résolution du CE OFS concernant la DCOF

« Les élus du Comité d'Etablissement OFS réuni ce jour mandate la Commission RPS pour suivre la mise en place de ce dossier.

Ils réitèrent leur demande d'associer le CHSCT OFS DRH-COM dès sa mise en place. Ils demandent que les résolutions votées par ces 2 CHSCT soient respectées. Ils demandent en plus le suivi de l'absentéisme en particulier le petit absentéisme.

Conformément [aux accords], ils renouvellent leur demande pour que dans ce dossier soit présenté les volets du contexte et des enjeux économiques.

Les élus s'inquiètent du nombre de salariés en grande souffrance au sein de la DCOF. »

Avis du CE OFS

Défavorables: 8 (dont 6 CFE-CGC). Abstentions: 5.

■ Information sur le SDIT « Marseille 2020 »

L'entreprise semble décliner à l'infini la notion « 2020 ». Après les Essentiels 2020, Lyon 2020, nous avons maintenant Marseille 2020. Sauf que le document de ce projet 2020 se termine en ... 2025 ! Nous sommes déjà dans un « retour vers le futur » ...

Les élus CFE-CGC ont rappelé à la direction qu'il existe chez Orange un « Accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers », signé le 10 avril 2013, et ont demandé le respect de l'ensemble de son contenu.

« Pour chaque projet immobilier, une première phase de consultation des représentants du personnel, en amont du projet, est ouverte. [...] Cette première consultation est faite sur la base d'un dossier général de présentation du projet, incluant les données économiques et sociales présidant à la prise de décision de l'entreprise, en amont de celle-ci [...]. En tout état de cause, cette première consultation sera faite avant la prise à bail éventuelle. [...] Les CE concernés seront consultés sur l'opportunité de lancer le projet. »

Le dossier présenté au CE doit contenir un volet économique, une analyse des RPS, un calendrier prévisionnel. Enfin un chef

de projet sera systématiquement nommé après le lancement du projet.

Les élus du CE OFS ont voté une résolution par laquelle ils

- demandent à être associés par l'intermédiaire de Madame Franca LOSTYS à la Commission du CE créée par les élus du CE de la DO Sud Est afin de suivre ce dossier ;
- mandatent les Commissions Emploi et Métiers, Handicap et RPS du CE OFS, afin que des études soient menées sur le dossier SDIT Marseille 2020 compte tenu de l'impact sur les salariés.

Nos commentaires

Un dossier immobilier présenté par le nouveau DRH de la DO c'est une première. Beaucoup plus qu'un projet immobilier c'est donc bien une *décision à priori* de centralisation de toutes les forces d'Orange à Marseille sur 1 seul et unique site à l'horizon 2025.

Seulement, Marseille est la 2^{ème} commune et la 3^{ème} agglomération de France, hélas réputée pour ses énormes difficultés de déplacement. Imposer un site unique pour tous les salariés qui ne sont pas de la DO Sud Est mais qui représentent tout de même 40 % du projet n'apporte rien en efficacité opérationnelle aux directions métier ! Avec 2 fois plus de personnes le projet Lyon 2020 lancé l'année dernière n'envisage pas moins de 5 sites.

La CFE-CGC sera très exigeante sur le strict respect et le suivi de la méthodologie des accords signés, dans l'intérêt des salariés et de notre entreprise.

Aujourd'hui ce projet Marseille 2020 n'est pas encore lancé puisque le CE OFS n'a pas encore été consulté sur l'opportunité de le lancer.

■ Consultation sur le rapport PEC* Orange France Siège – prospective 2015-2017

Sur la base du rapport de la Commission Emploi et Métiers (CEM), les élus ont constaté que le dossier présenté au CE OFS est beaucoup trop standard et qu'il ne donne aucune vision claire des « *déclinaisons locales* » de la mise en place du plan stratégique Essentiels 2020.

Pour cela, ils ont demandé que la liste des préconisations d'améliorations de la CEM soit apportée avec un point de visibilité dans les six mois :

1. avoir un document moins général plus adapté au contexte OFS comme il est réalisé dans celui de la Délégation Territoriale Ile de France, car OFS a plus de 80% de ses effectifs sur l'Ile de France.
2. avoir une définition précise des nouvelles façons de travailler : par ex en « *one roof* »
3. avoir le détail des programmes existants déjà développés comme les projets « *Mes compétences* » et « *futur'o* » (16 métiers d'avenir)
4. obtenir une vraie prospective claire des nouvelles compétences par entités managériales
5. avoir une vision des mobilités selon les trois axes
6. obtenir la quantification de l'impact Essentiels 2020

7. disposer de prospectives de la force au travail externe sur 2015 – 2017 en déclinaison de la mise en œuvre des nouvelles façons de travailler.

*Gestion Prévisionnelle Emplois Compétences

Nos commentaires

La CFE-CGC a signé le dernier accord GPEC du 9 septembre 2014, cependant nous faisons une analyse circonstanciée de la baisse des effectifs en demandant des moyens humains là où les remplacements sont nécessaires : activité en croissance et/ou développement de l'activité, et forts départs en retraite concentrés sur une entité/activité/localisation. Le combat mené depuis de nombreuses années par la CFE-CGC contre le versement des dividendes au profit de l'investissement s'inscrit pleinement dans cette ligne.

Nous soutenons les initiatives qui permettent le développement de notre entreprise ainsi que la création de valeurs par le développement de nouveaux business à forte valeur ajoutée et nous regrettons la frilosité de l'Entreprise dans ses recrutements.

Nous constatons que le sujet « petits sites » (inférieur à 30 salariés), spécialement porté par la CFE-CGC lors de la négociation de l'accord GPEC en 2014, fait l'objet d'un travail d'analyse qui pourrait être présenté au 4^{ème} trimestre... Nous l'attendons.

Dans ce contexte la CFE-CGC dénonce l'absence totale d'information donnée au CE OFS sur les projets « mes compétences » et « futur'o » qui sont stratégiques pour l'entreprise.

Les élus CFE-CGC demandent aussi que soit favorisé le changement souhaité par le salarié avec :

- le développement des formations métiers en particulier les Parcours de Professionnalisation trop peu présents
- la fluidité géographique entre l'Ile de France et les autres régions
- le développement des mouvements de salariés entre la maison mère Orange et ses filiales
- l'adaptation des recrutements aux métiers/compétences clés dont on aura besoin demain
- l'identification des métiers amenés à disparaître et savoir comment on accompagne les salariés dans cette transformation
- favoriser la mobilité vers les zones de besoins
- favoriser la progression des salariés qui restent et qui continue à faire tourner l'Entreprise : promotions, augmentation de salaire, développement des compétences
- communiquer aux personnels de façon plus concrète et plus transparente
- porter une attention toute particulière sur les RPS avec des vrais plans d'action car nous faisons le constat d'un mal-être préoccupant dans les équipes (en effet la dégrèvement brutal des effectifs dans les années à venir constitue une crainte majeure pour les personnels qui devront assurer la charge de travail)

Les désorganisations sont terribles pour les managers ou chefs de projets car les départs définitifs sont peu programmés, et de plus en plus rapides. Et ce n'est pas avec les quelques embauches prévues saupoudrées de ci de là que l'on parviendra à minima à stabiliser la situation :

- qu'est-il prévu pour y remédier ? où sont les moyens humains et financiers, les plans d'action nationaux et locaux ?
- comment garantir le respect du Contrat Social avec la dégradation continue des services RH ?

Nous n'avons pas de réponses à toutes ces interrogations.

Et c'est un mauvais message adressé au salarié auquel les efforts demandés pour combattre la concurrence, suivre à marche forcée le progrès technique sans évoquer la fameuse digitalisation, intégrer les réorganisations profondes et régulières sont perçus comme un effort permanent et durable !

Face à cela **les moyens mis en œuvre pour le salarié paraissent complètement décalés par rapport aux efforts qui lui sont demandés.**

Le salarié est en droit de se poser la question de sa place dans notre Entreprise, de ses perspectives d'évolution et de sa promotion.

Avis du CE OFS

Favorables: 7. Abstentions: 6 CFE-CGC.

Point sur la fourniture par la Direction du fichier des ouvrants droits du périmètre Orange France Siège

Un premier fichier a été fourni par la direction au CE OFS début juillet et les situations des salariés ont enfin été mises à jour pour la 1^{ère} fois depuis janvier 2015.

Nos commentaires

Chaque nouvel entrant sur notre périmètre recevra désormais un mail de la Direction l'informant que cette dernière transmettra au CE les données nécessaires à l'ouverture de ses droits ASC. Le salarié aura un délai de 10 jours pour exprimer son refus. Une fois ce délai expiré, les données pourront être injectées dans la base du CE et les droits du salarié seront ouverts.

Vous l'aurez compris, cela demande à tous, un peu de patience !

Toutes les infos sur votre site du CE OFS www.ceofs.org

Prochaine réunion du CE Orange France Siège Jeudi 9 juillet 2015

Vos Elus CFE CGC :

Laurence CLOIX – 06 42 30 19 46
 André LECOUBLE – 06 32 95 87 13
 Franca LOSTYS – 06 70 40 82 24
 Xavier PODEVIN – 06 87 60 86 75
 Christophe RABIER – 06 72 95 72 57
 Laurence DALBOUSSIÈRE – 06 30 55 59 97

Marie-Annick PITALLIER – 06 74 00 70 42
 Philippe BESSINE – 06 72 08 04 31
 Anne LEFRANS – 06 07 95 00 09
 Fatima HAMADI – 06 73 71 94 33
 Catherine REYDY – 06 76 41 01 20
 Jean-Philippe NICAISE – 06 72 84 53 95

Toutes les informations OFS sur :

<http://www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege/>