



L'essentiel du CE DO IDF

**Ordre du jour
CE du
20 septembre
2018**

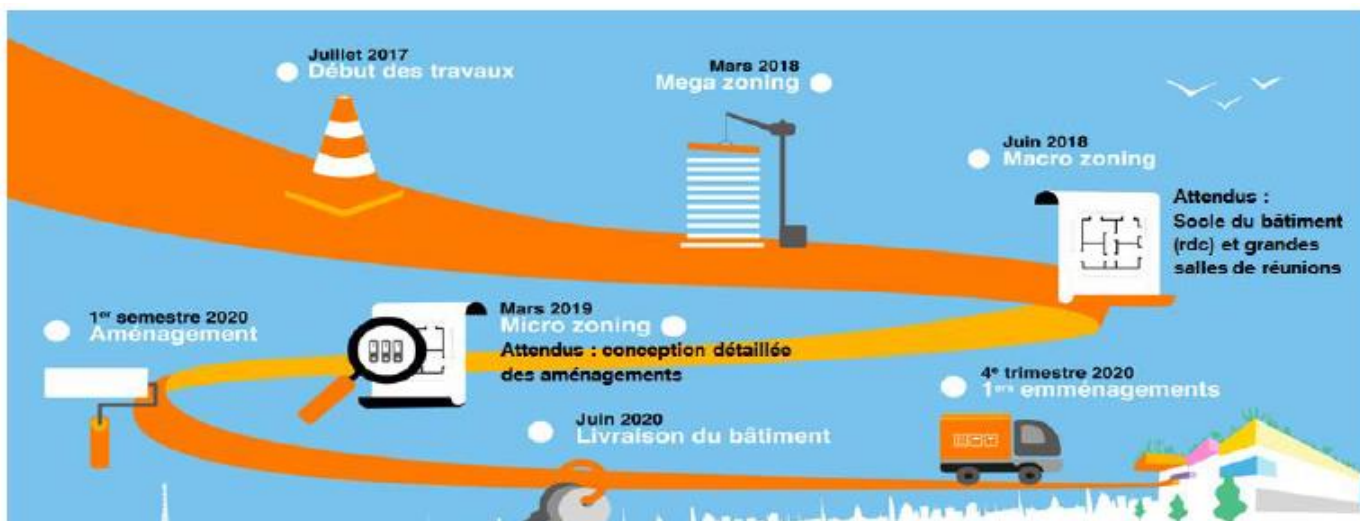
Personnes présentes pour la CFE-CGC	1
Projet Bridge : point d'étape et information sur la conception des aménagements.....	1
Projet de déménagement des salariés d'Orange Avenirs de Puteaux.....	3
Orientations générales de la formation pour 2019.....	4
Bilan 2017 des heures supplémentaires et complémentaires.....	5
Gestion déléguée de la restauration Orange	5

Personnes présentes pour la CFE-CGC

Laurent BOURGEOIS Elu
Frédéric DESPRES RSCE

Projet Bridge : point d'étape et information sur la conception des aménagements

Rappel du calendrier :



La direction présente les grandes orientations de la conception des aménagements :

L'organisation des espaces de travail dans le cadre du projet Bridge s'articulera autour d'un modèle d'environnement adapté à l'activité. Il s'agit d'offrir aux collaborateurs une pluralité d'espaces collectifs adaptés à la réalité de l'activité de l'individu et de l'équipe.

Ce nouveau modèle implique un changement de paradigme : le passage d'une logique de propriété d'un seul espace à une logique d'usage possible d'une multitude d'espaces. Les aménagements du projet Bridge seront ainsi définis en lien avec trois grands principes :

- Une organisation des étages par « quartiers d'équipes » :
 - pour faciliter les interactions et les échanges entre collaborateurs
 - pour permettre aux salariés de se repérer et d'identifier rapidement les expertises et les compétences au sein du site.

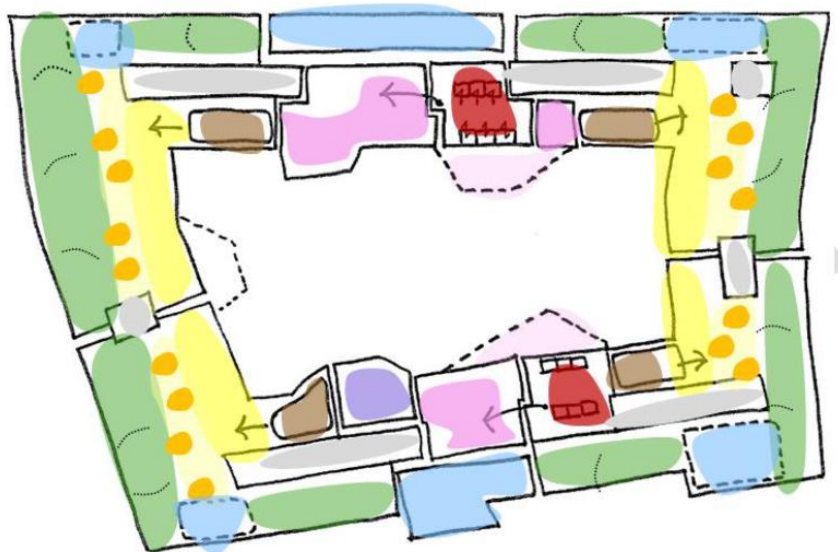
Un quartier correspond schématiquement à un quart d'un étage. La taille d'un quartier peut varier entre 60 et 120 collaborateurs en fonction de la taille des équipes qui le compose et des étages concernés afin de proposer différents espaces de travail en nombre et en diversité.

- des environnements de travail centrés sur l'usage :
 - Le projet Bridge proposera une grande diversité d'espaces, de services, d'outils et d'ambiances pour couvrir l'ensemble des activités de la journée (concentration, confidentialité, échange, travail collectif etc.)
 - La nécessité d'adapter les environnements de travail de chaque quartier d'équipe aux profils et besoins des salariés.
- des environnements de travail au bénéfice du collectif. Le nombre de postes de travail mis à disposition des salariés sera composé de positions de travail individuelles, complétées par un nombre conséquent de places en salle de réunions et espaces informels, ce qui offrira sur l'ensemble du site plus de deux positions de travail par collaborateurs (cf. annexe).

Pour pouvoir offrir cette diversité d'espaces aux collaborateurs, cela implique :

- une volonté de privilégier les espaces destinés au collectif en limitant fortement le nombre de bureaux individuels cloisonnés et attribués par rapport à l'existant.
- une attribution du poste qui lorsqu'elle existe sera basée sur les nécessités de l'activité, l'usage des collaborateurs et non sur critères hiérarchiques (yc COMEX). Les positions de travail ne seront pas attribuées à l'exception :
 - d'une nécessité liée à un matériel indispensable à l'activité et non déplaçable (critères en cours de définition)
 - d'une adaptation du poste qui serait nécessaire concernant un salarié en situation d'handicap (en lien avec les services de santé au travail)

En déclinaison de ces grandes orientations, un plan de référence a été conçu. Ce plan de référence constitue un socle commun pour la définition des aménagements des étages R+2 à R+8 du futur site. Il est organisé autour de 6 zones.



1. **Le salon** : au cœur des étages, le salon est un lieu de partage à la croisée des quartiers. Espace de détente/café et de travail informel ouvert à tous.
2. **Les espaces pratiques** : lieux comprenant les supports de proximité comme casiers, rangements, imprimante, petit économat...
3. **Les espaces collaboratifs** : nombreuses typologies d'espace pour répondre à différents usages. Il s'agit schématiquement d'espaces de réunions. Certaines salles sont mutualisées à l'ensemble de l'immeuble, quand d'autres sont mises à disposition des équipes du quartier.
4. **Les espaces « bulles » et espaces calme** : lieu de travail inter-équipes, un espace différent pour travailler seul ou entre équipes du quartier, non loin de ses équipes.
5. **Les bases d'équipes**: lieu pour retrouver prioritairement son équipe, cet espace est reconfigurable et personnalisable pour s'adapter à chaque entité sur une base de mobilier standard modulable.
6. **Les espaces thématiques** : ces espaces sont différents à chaque étage et correspondent à des lieux de services ou des lieux d'activités diversifiés. Ce sont des espaces de destination pour tous.

Mission des ambassadeurs du projet Bridge :

Les ambassadeurs ont pour première mission d'animer les ateliers de microzoning en vue de réaliser la conception détaillée des aménagements. D'une manière plus générale les ambassadeurs sont les référents de proximité du projet :

- Ils sont amenés à démultiplier les actions qui seront mises en place dans le cadre du plan d'accompagnement du projet (ex : les ateliers de microzoning).
- Ils participeront aux réunions de préparation et coordonnent au sein de leur équipe les actions nécessaires au déménagement.
- Ils ont un rôle de relais de l'information descendante et ascendante auprès des RH et de l'équipe projet et facilitent la transmission de l'information et l'appropriation du projet.
- Ils représentent leur direction/équipe lors des contacts avec les RH et l'équipe projet.
- Ils accompagnent le manager pour répondre aux questions pratiques ou de détails liés au déménagement

Près de 60 ambassadeurs ont été identifiés sur l'ensemble du périmètre du projet (27 pour le périmètre DEF). La cartographie des différents périmètres des ambassadeurs concernant la DEF est présentée dans le schéma ci-dessous.

Analyse de la CFE-CGC

Beaucoup d'échanges entre les OS et la Direction de projet qui montrent que de nombreuses zones d'ombre subsistent : le temps de transport, l'aménagement des bureaux, la méthode de travail, les parkings, ...

De plus, le rôle des ambassadeurs reste flou en particulier sur la répartition des rôles avec les élus. Cela va créer de la confusion et diluer les messages à remonter à la Direction de projet pour améliorer certains points.

Projet de déménagement des salariés d'Orange Avenirs de Puteaux

Le projet porte sur le déménagement des salariés en activité d'Orange Avenirs IDF, du site de Le Galion situé 18/20 rue Paul Lafargue à Puteaux (92) vers le site Tour Egée situé 11 Allée de l'Arche, à Courbevoie (92).

Ce site est une tour moderne (ouverture en 1999), de 39 étages, occupé par d'autres entreprises (dont le siège social du groupe Elior). Deux étages de ce site seront occupés par les salariés d'Orange.

Ce site a été retenu en raison des éléments suivants :

- nécessité de trouver un site à proximité de la majorité des clients Orange Avenirs (hauts de seine, ouest Francilien) pour faciliter les déplacements des salariés concernés.
- site à proximité immédiate (5 minutes à pied) des transports en commun (RER A, métro ligne 1, Tramway T2, bus) et donc facilement accessible pour les salariés.

- plusieurs entités d'Orange ou de filiales d'Orange regroupant plusieurs milliers de salariés seront implantées à proximité immédiate de la tour Egée fin 2018: OBS à Coeur de Défense, Orange Lease, Orange Cyberdéfense, Viaccess Orca .
- Orange prenant un bail pour 2 plateaux de bureaux sur La Tour Egée pour sa filiale VIACCESS ORCA, il a été possible pour Orange Avenirs de partager les surfaces.
- disponibilité de surfaces adaptées à la taille de l'équipe, dans un calendrier compatible avec la fin de bail du site Le Galion.
- pas d'aggravation de temps de transport pour les collaborateurs d'Orange Avenirs IDF.

L'environnement de travail :

- accessibilité du bâtiment aux salariés à mobilité réduite
- bâtiment moderne, disposant de climatisation, desservi par plusieurs ascenseurs.
- plusieurs restaurants inter-entreprises sont accessibles dans le bâtiment
- des services aux occupants : accueil, cafétéria, espaces détente, conciergerie, auditorium...
- des places de parking et un parking public sur site
- des places de stationnement pour deux roues sur site

Aménagement des espaces de travail d'Orange Avenirs :

- deux étages de la tour loués pour les entités Orange.
- Orange Avenirs occupera une partie du 15^e étage.

Calendrier prévisionnel du projet

- Ouverture de l'information/consultation du CE de la DOIDF le 24 mai 2018
- Ouverture de l'information/consultation du CHSCT de DOMP le 28 juin 2018
- Consultation du CHSCT de DOMP le 13 septembre 2018
- Consultation de la CE de la DO IDF le 20 septembre 2018
- Déménagement fin octobre / début novembre 2018

Le vote du CE est :

- 0 pour
- 15 abstentions
- 4 contre

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'interroge sur la pertinence de ce projet de déménagement qui ne concerne que 12 salariés pour un coût total de 460keuros en termes d'aménagement et de déménagement. La direction a précisé qu'elle allait regarder ce point.

Orientations générales de la formation pour 2019

Dans une période où l'innovation transforme au quotidien les métiers et les activités, les entreprises qui réussissent sont celles qui disposent des **compétences adaptées** pour :

- développer **de nouvelles façons de travailler**, à la fois plus agiles, plus réactives et plus efficaces,
- répondre **aux enjeux technologiques et numériques** de demain, sources d'opportunités et de croissance.

Au regard de ces enjeux, Orange France souhaite se doter **d'une politique de management des compétences audacieuse et originale** qui soit tout autant :

- un levier pour soutenir sa **stratégie** de différenciation et de création de valeur,
- un élément de sa **promesse** d'employeur digital et humain, facteur d'attractivité, de fidélisation et d'engagement pour ses salariés.

Elle fixe **3 priorités** :

- Garantir les **compétences utiles** pour demain et transformer la culture de l'entreprise :
 - Empathie client
 - Digital
 - Leadership technologique
 - Entreprise ouverte et agile
- Permettre à chacun de développer ses compétences **en continu**, d'être **reconnu** et de construire son **parcours professionnel**,
- Soutenir la mise en oeuvre de **nouveaux modes de fonctionnement**.

Dans ce contexte, nos orientations formation et développement des compétences pour 2019 s'appuient sur :

- **les 4 axes stratégiques définis dans le cadre du plan Essentiels 2020** :

- offrir à nos clients une connectivité enrichie
- réinventer notre relation client
- nous diversifier en capitalisant sur nos actifs
- construire un modèle d'employeur digital et humain, en symétrie de nos promesses client

- les compétences à développer et à renforcer issues des travaux de la **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) 2018-2020** ;

- la mise en œuvre des accords signés dont les deux derniers sont :

- **l'accord sur l'accompagnement de la transformation numérique** du 27 septembre 2016
- **l'accord sur la reconnaissance des compétences et qualifications** du 20 février 2017 ;

- les **3 priorités** de la politique de développement des compétences Groupe.

39 heures en moyenne de formation seront mises en œuvre par salarié (hors temps libéré) de la DO IDF. Plus de 9 salariés sur 10 seront formés.

Des actions de sensibilisation seront poursuivies dans les unités de la DO IDF afin de promouvoir l'offre de formation auprès des salariés non formés depuis 3 ans.

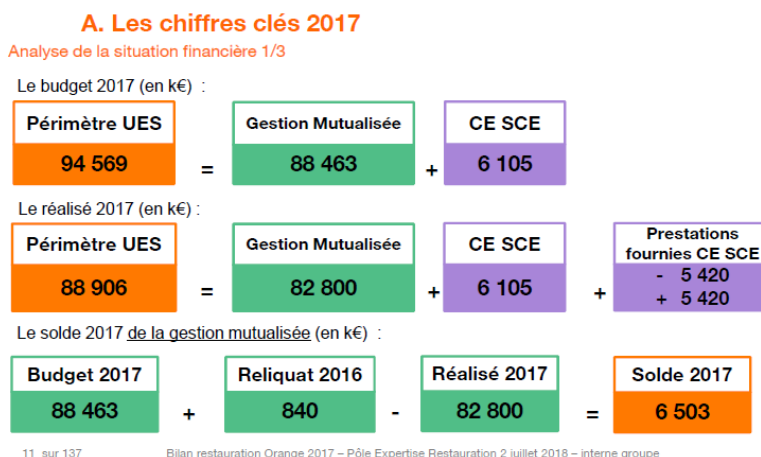
Bilan 2017 des heures supplémentaires et complémentaires

Vous pouvez demander le document complet :

jeanluc.pistoresi@orange.com

Gestion déléguée de la restauration Orange

Point clé, l'analyse des chiffres clés 2017 :



La CFE-CGC Orange a proposé au CCUES la redistribution du solde 2017 aux différents CE au prorata des effectifs moyens calculés au 31 décembre 2017.

Cette résolution a été adoptée.

Vous pouvez demander le document complet :

jeanluc.pistoresi@orange.com