



L'essentiel du CE DO IDF

**Ordre du jour
CE du
21 mars 2019**

Personnes présentes pour la CFE-CGC	1
Recrutement de deux médecins du travail à la DO IDF	1
Projet d'évolution de la chaîne d'approvisionnement des UI	2
Bilan de l'évolution des boutiques et de la politique d'implantation	4
Déploiement du projet « Ancrage Territorial »	5
Sous-Traitance des magasins de l'UI Affaires	7

Personnes présentes pour la CFE-CGC

Laurent BOURGEOIS Elu
Frédéric DESPRES RSCE

Recrutement de deux médecins du travail à la DO IDF

Deux médecins sont recrutés en CDI à la DO IDF.

1. Docteur HAMON Danièle

2003-2006 Capacité de Médecine de Santé au Travail, Hôpital Cochin, Paris (75)

2003-2004 Formation d'addictologie, Hôpital Fernand Widal, Paris (75)

2001-2002 Formation d'acupuncture, Université Paris 13, Bobigny (93)

Avril 1994 Doctorat de Médecine

Contrat à durée indéterminée

Temps de travail : 100%

Date d'entrée en fonction : 11 mars 2019

Mobilité interne

Effectifs suivis :

Paris – Ile de France

1427 salariés dont 98 TPS et 121 TPS TL, du périmètre AE IDF SUD EST, CSE IDF, UI PP

Lieux de travail :

Cabinet médical de Créteil

Créteil Savar : 27 rue Juliette Savar, 94000 Créteil

Ponctuellement :

Cabinet médical de Vaugirard

365 rue de Vaugirard

75015 Paris

Cabinet médical de Viry

33 avenue du Bellay

91170 Viry-Châtillon

2. Docteur Sophie PERRETTE

2002 : DES de Médecine du Travail Professeur Conso, Faculté de Cochin-Royal, Paris V.

2002 : Formation en radio protection (D. U)

1999 : Concours de L'internat (Européen)

1989 : Doctorat d'état de Médecine (université de Paris V)

1983 : Première année de spécialisation en psychiatrie (Professeur Wildocher)

Contrat à durée indéterminée

Temps de travail : 100%

Date d'entrée en fonction : 1 mars 2019

Mobilité interne

Effectifs suivis :

Paris – Ile de France

1436 salariés dont 63TPS et 77 TPS TL, du périmètre AE Paris, SCO IDF, AD PP

Lieux de travail

Cabinet médical de Vaugirard

365 rue de Vaugirard

75015 Paris

Vote : Pour à l'unanimité des élus du CE

Analyse de la CFE-CGC

La direction précise qu'elle souhaite une médecine de qualité. On peut aller pour un médecin jusqu'à 2.500 salariés, la DO est plutôt autour de 1.600.

La CFE-CGC demande quel est l'effectif des infirmières de proximité et des assistantes sociales.

La réponse de la direction est 11 infirmières, plus que de médecin. Les postes d'assistantes sociales sont tous comblés.

Projet d'évolution de la chaîne d'approvisionnement des UI

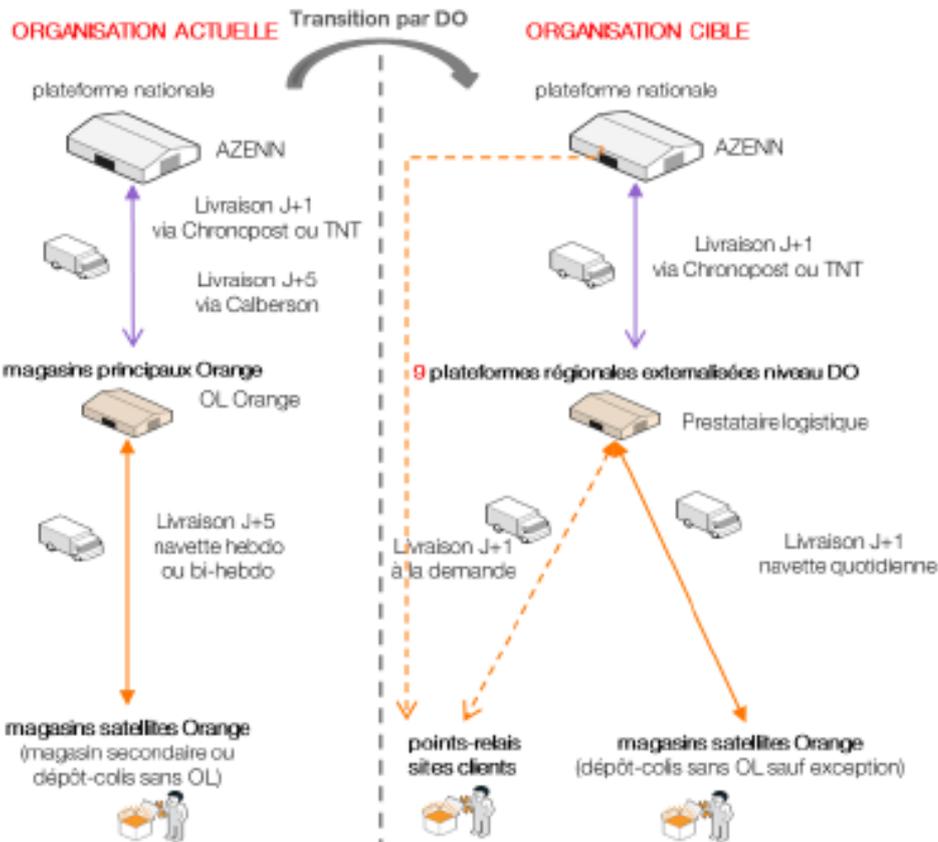
Le contexte et les enjeux

Dans la continuité du plan stratégique "Essentiels 2020", la Direction de l'Intervention (DI) et les Unités d'Intervention (UI) poursuivent l'ambition de faire vivre à leurs clients une expérience incomparable. Cela passe notamment par l'autonomie du technicien dans sa gestion de prise de matériel et l'amélioration des délais de mise à disposition des équipements en simplifiant la chaîne d'approvisionnement.

L'objectif commun partagé par les équipes de la Direction Technique et du Système d'Information (DTSI), la Supply-Chain France (SCF) et les Directions Orange (DO) est de permettre aux techniciens de disposer du bon matériel au bon moment, au bon endroit et dans des conditions de coûts optimisés.

Dans ce cadre Orange a déjà déployé cette nouvelle organisation de la chaîne d'approvisionnement du domaine intervention dans sept Directions Orange sur neuf selon les principes suivants :

- une plateforme régionale (PFR) de stockage externalisée à la maille DO,
- des points de dépôts-colis en unité d'intervention (UI) habités (salarié présent en permanence) ou non,
- les transports locaux sous-traités entre la plateforme et les points de dépôts-colis.



Le projet prévoit de :

- créer une plateforme unique en Île-de-France,
- transformer les magasins actuels en points de dépôts-colis,
- regrouper les activités de pilotage des flux, pilotage de logistique réseau et de vérification qualité des prestations logistiques au sein d'un même département rattaché à l'UI Portes de Paris.

Ce projet permet de :

- améliorer les délais de mise à disposition des équipements auprès de nos techniciens,
- diminuer les stocks,
- répondre à notre Gestion Prévisionnelle des Compétences (GPEC) suite à la baisse, des volumes et celle du nombre des Opérateurs Logistiques,
- assurer une meilleure coordination et meilleure gestion des flux et des stocks,
- permettre une harmonisation des processus au niveau de la DO,
- mutualiser les ressources de pilotage des flux et l'optimisation des savoir-faire.

En IDF, des actions ont déjà été mises en place s'inscrivant pleinement dans ce projet :

- sous-traitance de certains de nos magasins,
- création de points de dépôts-colis au fil des départs des Opérateurs Logistiques,
- sous-traitance effective des transports entre nos différents magasins (principaux, secondaires et points de dépôts-colis),

Vote : Contre à l'unanimité des élus du CE (hors CGT et SUD qui ont quitté la séance pour ne pas participer au vote)

Bilan de l'évolution des boutiques et de la politique d'implantation

Rappel des opérations réalisées en 2017 et 2018 dans les deux AD

51 opérations ont été réalisées entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018, dont 21 fermetures, 2 transferts partenaire, 6 relocalisations et 22 mises au concept smartstore (dont 14 Touch).

Période	Type d'opération	Ile-de-France centre	Portes de Paris
T2 2017	Mise au concept		
	Relocalisation		
	Fermeture		▪ Argenteuil (10/06)
T3 2017	Mise au concept	▪ Issy les Moulineaux	▪ Taverny ▪ L'Isle Adam grand Val ▪ Pontault Combault
	Relocalisation		
	Fermeture	▪ Paris Rivoli (13/07) ▪ Paris La Motte Picquet (13/07) ▪ Clichy (13/07) ▪ Paris Clichy (31/07) ▪ Paris Daumesnil (31/07) ▪ Anthony (31/07) ▪ Paris Amsterdam (31/08) ▪ Paris Crimée (30/09) - transfert	▪ Sarcelles (29/07) ▪ ST Maur (09/09) ▪ Val d'Yerres (13/09) ▪ Velizy (16/09) ▪ Evry (16/09)
T4 2017	Mise au concept		▪ Vincennes (Touch) ▪ Fontainebleau (Touch)
	Relocalisation		▪ Créteil Soleil ▪ Carré Sénart ▪ Coulommiers ▪ Le Chesnay
	Fermeture	▪ Bourg La Reine (31/12)	▪ Versailles (30/11)
T1 2018	Mise au concept	▪ Paris Rennes	▪ Plaisir
	Relocalisation		
	Fermeture		
T2 2018	Mise au concept		▪ Moisselles ▪ Provins (Touch) ▪ Noisy les Arcades (Touch) ▪ Roissy Aéroville (Touch) ▪ Meaux (Touch) ▪ Aulnay Sous Bois (Touch) ▪ Villeneuve la Garenne (Touch)
	Relocalisation	▪ Montrouge	
	Fermeture	▪ Paris Odéon (31/05) ▪ Paris Tolbiac (31/05) ▪ Rueil Malmaison (31/05)	▪ La Ville du Bois (2/06) ▪ Valdoly (14/07) - transfert
T3 2018	Mise au concept	▪ Levallois (Touch)	▪ Montreuil (Touch)
	Relocalisation		
	Fermeture	▪ Paris Gambetta (06/08) ▪ Paris Montpamasse (30/09)	
T4 2018	Mise au concept	▪ République ▪ Asnières (Touch)	▪ Varennes sur Seine (Touch) ▪ Villiers en Biere (Touch) ▪ Val d'Europe (Touch)
	Relocalisation		▪ Bretigny-sur-Orge
	Fermeture		

	Mégastores	Smartstores	Autres Orange	GDT
Début 2017	3	9	70	34
Fin 2018	6	34	19	26
Bilan	+3	+ 25	-51	-8

Au total, **-31** boutiques en IDF

Fin 2018, le réseau de distribution des deux AD IDF était composé de :

- 6 mégastores :
3 à l'AD IDF-C : Paris Champs Elysées, Paris Opéra, La Défense
3 à l'AD PP : Carré Sénart, Créteil, Le Chesnay

- 34 smartstores :
7 à l'AD IDF-C : Paris Bastille, Paris Rennes, Paris République, Asnières (Touch), Issy les Moulineaux, Levallois-Perret (Touch), Montrouge
27 à l'AD PP : Aulnay sous Bois (Touch), Brétigny sur Orge, Chennevières, Claye Souilly, Coulommiers, Etampes, Fontainebleau (Touch), Les Ulis, L'Isle Adam Grand Val, Meaux (Touch), Moisselles, Montigny Le Bretonneux, Montreuil Grand Angle (Touch), Noisy les Arcades (Touch), Plaisir, Provins (Touch), Pontault Combault, Roissy Aéroville (Touch), Saint Germain en Laye, Taverny, Thiais Belle Epine, Val D'Europe (Touch), Varennes Sur Seine (Touch), Villebon, Villeneuve La Garenne (Touch), Villiers en Bière (Touch), Vincennes (Touch)
- 19 autres boutiques :
9 à l'AD IDF-C
10 à l'AD PP

Analyse de la CFE-CGC

Entre 2012 et 2018, le nombre de boutiques du Groupe Orange (dont Générale de Téléphone) est passé de 1.123 à 603 en métropole, soit une réduction de 53%.

La « rationalisation » du réseau de distribution physique s'accélère d'année en année. Les fermetures se poursuivent, tandis que les ambitions de satisfaction - le fameux « enchantement clients » - restent très élevées. Les personnels des boutiques restantes, en sous-effectif chronique, sont soumis à de fortes tensions.

La suite de l'analyse : [Cliquer ici](#).

Déploiement du projet « Ancrage Territorial »

Pour consolider son ancrage territorial, Orange France envisage de se renforcer sur 3 axes :

- Renforcer nos directions Orange
- Favoriser la coopération de proximité
- Renforcer la cohésion et les équilibres entre central et local

Les Directions Orange passent donc de 9 à 5.

Les principes et bénéfices attendus :

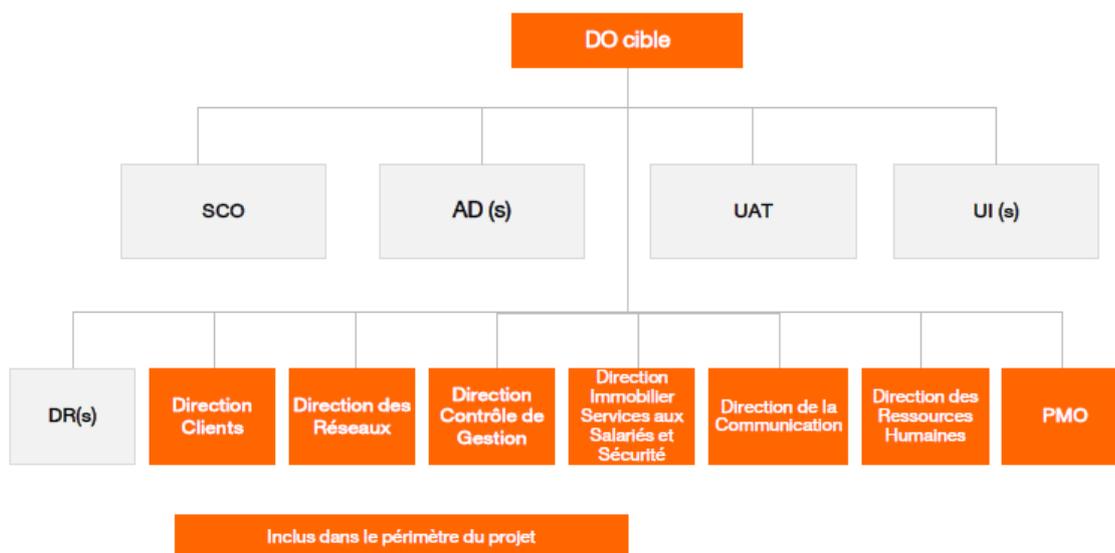
Principes envisagés

- **Passage vers 5 DO cibles en métropole, avec les groupements suivants :**
 - ✓ Centre-Est et Sud-Est
 - ✓ Est et Nord de France
 - ✓ Ile-de-France
 - ✓ Normandie-Centre et Ouest
 - ✓ Sud et Sud-Ouest
- **Harmonisation des directions fonctionnelles au niveau codir DO (n-1 DO) avec par exemple 2 directions distinctes :**
 - ✓ Direction Contrôle de Gestion
 - ✓ Direction Immobilier Services Aux Salariés et Sécurité
- **Harmonisation des directions fonctionnelles au niveau (n-2 DO) avec des organisations par pôle**

Bénéfices attendus

- **Efficacité accrue et simplification en inscrivant les responsabilités sur un territoire élargi :**
cohérence des périmètres opérationnels regroupant au moins une des entités opérationnelles de chaque type.
 - Recherche de taille critique pour les équipes état-major agissant sur des territoires élargis.
 - Capitalisation sur les savoirs individuels et collectifs.
- **Clarification des interfaces intra-DO**
 - Responsabilités clarifiées au sein des DO.
 - Réduction des interfaces et fonctionnements simplifiés grâce à une organisation par pôle.
- **Reconnaissance/développement accéléré des compétences**
 - Meilleure reconnaissance des métiers.
 - Des parcours avec plus de responsabilités en région.

L'Organisation cible est la suivante, cela concerne toutes les DO donc la DO IDF.



Volet social :

- Environ 1.300 salariés dans le périmètre concerné
- La totalité des salariés sont repositionnés dans l'organisation cible - sans changement de domaine d'activité - sans changement de lieu de travail
- 22 % des salariés concernés pourraient voir leur niveau hiérarchique modifié
199 postes de managers sont concernés par le projet

La totalité des salariés sont repositionnés dans l'organisation cible :

- sans changement de domaine métier
- sans changement de lieu de travail

Les salariés seront individuellement informés par leur manager afin d'identifier dans l'organisation leur positionnement. En outre, certains salariés seront amenés à exprimer un choix concernant leur repositionnement dans l'organisation cible.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'inquiète des temps de déplacement qui vont exploser en province.

De plus, on constate que des postes de managers ne sont pas pourvus alors que la mise en place est prévue pour le 1^{er} avril. Pour la DO IDF, cela concerne en particulier la nouvelle « Direction Client » où 2 postes restent vacants à 3 jours de la mise en place du nouvel organigramme.

De l'ancrage territorial au lent crash territorial ?

Dès le mois d'août la CFE-CGC évoquait son souhait partagé d'un renforcement des DO en termes d'expérience client, de déploiement & gestion des réseaux, de pilotage de l'emploi !

Elle reconnaissait les créations d'un poste de Directeur des Réseaux et d'une Direction Clients en DO comme susceptibles d'apporter des réponses crédibles face aux enjeux décrits.

En revanche, le passage de 9 à 5 DO ne pouvait en aucun cas être constitutif d'une réponse globale à apporter face à la situation et aux enjeux. La CFE-CGC milite plutôt pour adapter le découpage des activités adhérentes en conservant les centres de décision au plus près du terrain, pour redévelopper l'emploi dans les régions, et piloter des bassins d'emplois régionaux et non quasi nationaux !

Face à la contradiction apparente et assumée du « plus de proximité tout en éloignant les centres de décisions », la « force de frappe » constituée autour du projet n'aura pas ménagé ses efforts afin d'expliquer puis essayer de convaincre les salariés des DO concernées.

Le passage à 5 DO est donc loin d'être évident et on ne peut que conseiller aux prochains salariés concernés de s'équiper et de bien s'arrimer car l'avis de gros temps prévaut à compter d'aujourd'hui et pour une durée indéterminée !

Sous-Traitance des magasins de l'UI Affaires

Le 25/02/2016 puis le 20/07/2017 ont été présentés en consultation au CE de la DO Ile-de-France les dossiers expliquant la politique nationale concernant la sous-traitance des magasins et les enjeux menant la DO Ile-de-France à envisager de sous-traiter certains magasins.

Pour 2019 et 2020, les principes retenus pour le projet de sous-traitance des magasins de l'UI Affaires sont identiques à ceux qui ont prévalu lors des opérations de 2016, 2017 et 2018.

Le recours à la sous-traitance est basé :

- sur un principe de n'y recourir que lorsqu'un magasin ne comporte plus d'Opérateurs Logistiques Orange
- sur une offre modulable et activable au cas par cas ; 3 lots différents concernent la gestion de magasin, le transport de matériel entre magasins Orange, la réalisation d'inventaires
- sur des principes de fonctionnement avec un magasin principal pouvant livrer plusieurs points de stockage, le prestataire assurant la gestion des magasins pour lesquels nous n'avons plus d'OL Orange

Le périmètre du projet

Le présent projet concerne exclusivement les magasins de l'Unité d'Intervention Affaires.

Les évolutions des magasins de l'UI IDF Centre et de l'UI PP seront traitées dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement du domaine d'intervention. Ce projet a été ouvert en information consultation au CE de la DO IDF le 13 décembre 2018. Les points de dépôt habités qui resteraient en proximité des techniciens ne feront pas l'objet d'un passage en sous-traitance sur la période 2019-2020.

Pour l'UI Affaires, le projet de transfert à la sous-traitance de ses magasins se fera dans le cadre du fonctionnement actuel, comme cela s'est fait depuis 2016.

Vote : Contre à l'unanimité des élus du CE (hors CGT et SUD qui ont quitté la séance pour ne pas participer au vote)

Analyse de la CFE-CGC

Ce point avait déjà été abordé au précédent CE, mais reporté car il était incomplet et ne pouvait donc pas être étudié en l'état.

La CFE CGC préconise systématiquement la conservation en interne des services assurés par OBS. La Direction souhaite s'engager une nouvelle fois vers de la sous-traitance, notre principal préoccupation devient donc la continuité de service à nos clients.

De plus, la Direction évoque la spécificité forte des métiers de l'intégration et de ce fait la diversité des marques imposant des stocks importants et parfois un relais vers des spécialistes de gestion de matériel en occasion. La sous-traitance ne va-t-elle pas introduire de nouvelles difficultés par son manque de connaissance du métier ? La direction précise que les commandes seront toujours gérées en interne, mais pour combien de temps encore ?
