



Sommaire

Évolutions DRH : DRHG et DRH des Fonctions Support	1
Fin du déploiement de Ofusion	2
Politique sociale, emploi et conditions de travail	3
Activités Sociales et Culturelles	4

Évolutions DRH : DRHG et DRH des Fonctions Support

✓ informations/consultations

Consultation sur le **projet d'évolution des rattachements des Directions au sein de la DRHG** cf. [CR novembre 2018](#)

Rappel (cf. notre CR de novembre) : il s'agit pour la DRHG de faire évoluer l'organigramme actuel constitué à date de dix directions, mixant des domaines d'expertises, de compétences, de pilotage et de coordination ou de production de prestations pour :

- accroître la lisibilité sur les missions et les priorités, à la fois en interne mais aussi vis-à-vis des équipes Rh, des salariés et managers,
- favoriser une meilleure transversalité entre les différentes entités en décloisonnant les modes de fonctionnement,
- faciliter la coordination au quotidien.

► [évolutions DRH Groupe](#)

Modes de fonctionnement de la DRH des Fonctions Support.

La DRH FS comptait en 2017 plus de 200 métiers au sein de 13 filières métiers. Elle accompagne environ 3 866 salariés actifs en CDI répartis sur tout le territoire national.

À ce jour, fonctionnement matriciel avec une gouvernance par métier et une gouvernance par territoire. Il existe donc une responsabilité partagée dans le traitement RH des salariés entre RH Territoriaux et RH Métiers.

Les métiers sont organisés au sein de 5 périmètres, DRHG et RSE-DPS, Finance Performance Communication et marque, Secrétariat Général, Transformation Groupe, DSCS et ODV, Orange Content.

Les territoires sont répartis selon la géographie des DO, excepté pour l'île de France qui concentre près de 65% de nos effectifs et dont la gestion est répartie en 2 périmètres hors Paris intra-muros.

Constats :

Pour les salariés : multiplicité d'interlocuteurs RH qui ne favorise pas le traitement de bout en bout ; manque de lisibilité de l'organisation perçue comme complexe ; responsabilité non clarifiée entre les RH ; délai de réponse trop long...

Pour les managers : manque de disponibilité ; complexité de l'organisation ; manque de simplicité.

Pour les RH : une responsabilité réduite ; un appauvrissement du sens et de l'intérêt du métier ; un manque de proximité ; une complexité de l'organisation.

Objectifs du projet d'évolution :

- Simplifier les modes de fonctionnement avec une gestion par portefeuille de salariés.
- Accompagner en proximité les salariés et les managers grâce à un point d'entrée RH unique.
- Améliorer la lisibilité de l'organisation avec un seul rattachement hiérarchique entre DRH Seniors responsables de périmètres et les DRH en charge des différents portefeuilles salariés.
- Mettre en place un rôle unique de DRH avec une responsabilité de bout en bout.
- Renforcer l'ancrage territorial, avec la création d'un rôle de référent des Fonctions Support au sein des instances de représentation des territoires (comité emploi, comité recrutement, SDIT,...).
Pour bénéficier de la connaissance du tissu local, ce rôle sera confié en priorité aux DRH déjà présents sur les territoires.

Principes généraux du projet, organisation cible et effectifs concernés

- Le projet se construit à iso-effectifs du périmètre. Il s'inscrit dans la continuité des métiers et des compétences et la localisation sur les sites est maintenue sauf souhait personnel.

- Le projet implique la création de 17 portefeuilles répartis dans 4 périmètres RH. (Orange Content pas impacté par le projet)
- Les 6 RH territoriaux ; les 10 RH métiers ; 3 RH seniors ; 19 RH dont 16 RH responsables de portefeuilles salariés. Les changements de rattachements hiérarchiques concernent potentiellement l'ensemble des RH territoriaux et métiers. Les RH territoriaux jusqu'alors rattachés au DRH coordinateur seront rattachés aux DRH Seniors de périmètres.

► [fonctionnement RH Fonctions Support](#)

Analyse de la CFE-CGC

DRHG

Les élus CFE-CGC soulignent la clarté de la nouvelle organisation de la DRH Groupe, qui « préserve l'ensemble des collectifs de travail et maintient tous les emplois ».

Ils saluent la présence, au sein de chacune des Directions RH, d'équipes opérationnelles afin d'assurer une plus grande proximité entre Opérationnels et Fonctionnels.

Ils restent attentifs à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie RH - support majeur de la réussite de la transformation de l'entreprise, et attendent un retour régulier de la Direction sur le sujet.

Fin du déploiement de Ofusion

✓ consultation

Pour rappel dans notre [CR de juillet 2018](#)

- Gains de productivité escomptés par la Direction Comptabilité Groupe revus à la baisse : -15 ETP (Équivalent temps Plein) vs. -24 ETP.
- Direction des Achats France : gains de productivité 28 ETP vs. 30 ETP escomptés initialement.
- Certains processus améliorés pour la Direction des Achats France (création des fournisseurs), mais encore de nombreux efforts à accomplir pour fluidifier le processus Achats et en particulier celui de traitement des factures bloquées.

Sondage qualité de service du nouvel ERP

- 25 Juin 2018, lancement d'un sondage auprès des utilisateurs d'OFusion : 1 420 participants sur 9 000 utilisateurs.
- Mesure de perception de la satisfaction des utilisateurs autour de 3 thèmes : fiabilité des données, ergonomie et performance.

Fiabilité des données : 80,4% de satisfaction

Quelques difficultés au cours des premiers mois pour la reprise des données Novae dans OFusion.

Actions d'amélioration

- Sur les données migrées, tous les problèmes remontés ont été corrigés à fin juin 2018 ;

Vote des élus sur la réorganisation DRHG

- Pour : CFDT, CFTC, FO
- Contre : 0
- Abstention : CFE-CGC, SUD

DRH Fonctions Support

Pour répondre à l'inquiétude remontée des managers Provinciaux des FS&F et des Collègues RH de proximité, les élus CFE CGC demandent :

- 1 La construction de portefeuilles RH avec une portée de responsabilité équilibrés en nombre de salariés, en nombre de sites et en nombre de types de métiers des salariés.
- 2 La proposition de plans de formation dans le cadre de ce projet d'évolution.
- 3 L'organisation de la présence systématique des FS&F au sein des comités de pilotage de l'emploi et de l'immobilier des différentes DO.
- 4 La mise en œuvre d'un programme de reconnaissance spécifique pour souligner l'accroissement des compétences ou l'extension des périmètres de responsabilité.

Ils seront vigilants à l'évolutivité des portefeuilles RH en lien avec les évolutions des organisations.

- Vérification de la complétude et fiabilisation des données du module Project Financial (suivi des projets), actions terminées en juillet 2018.

Ergonomie : 43,5 % de satisfaction

Simplification du référentiel pour faciliter l'acte d'achat.

Actions d'amélioration : des évolutions applicatives livrées trimestriellement et une gouvernance plus opérationnelle.

La dernière version de juin intègre :

- Un enrichissement des notifications du workflow et une correction du workflow d'approbation des factures ;
- Une coopération Oracle/Orange au plus près des utilisateurs :
 - depuis aout, travaux initialisés entre Orange et Oracle pour remonter les souhaits d'évolution (notamment sur les demandes d'achats) ;
 - point mensuel de suivi des améliorations/difficultés avec Oracle.

Performance : 56,5 % de satisfaction

Actions d'amélioration Oracle :

- Changement d'architecture au 1er trimestre 2018 ;
- Début juillet, livraison de correctifs sur les programmes
- Diagnostic effectué sur la baisse de performance de Transformation des demandes d'achat en commandes : correctif livré en août 2018 ;
- Mi-aout mise en place du correctif sur les déconnexions intempestives ;

- accélérer la prise en compte des incidents majeurs et améliorer la communication (avancement, raisons).

Actions d'amélioration Orange :

- Outil de requêtage : étude d'optimisation des états de restitution (conception, volumétrie) ;
- Focalisation du dialogue entre Oracle et Orange autour de la satisfaction des utilisateurs, renforcement de la communication : plusieurs niveaux, un seul modèle de support :
 - entre Oracle et l'équipe OFusion Orange : mise en place d'un circuit de communication à partir de novembre ;
 - entre les équipes techniques de DSI et les utilisateurs connectés : lettre d'information en cas d'anomalie de production altérant le service ;
 - entre l'équipe OFusion Orange et les utilisateurs : généralisation de la lettre d'info Fusion vers les comptables et contrôleurs de gestion.

► [fin du déploiement Ofusion](#)

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont **obtenu la présentation** d'un bilan économique ainsi qu'un retour sur les expériences d'Orange Belgique et Pologne.

Ils veilleront :

- à la poursuite d'actions d'améliorations pour faire progresser encore l'expérience Utilisateurs.
- à ce que tous les enseignements soient tirés de cette expérience de travail avec Oracle pour faciliter les déploiements d'autres ERP et en particulier SISTER pour le domaine de la Supply Chain.

Conclusion de la déclaration de l'ensemble des élus :

Dans la continuité des avis des différents CHSCT, les élus demandent un plan de recrutements conséquent (externes et internes) qui permette de continuer une activité de qualité, et de préserver de bonnes conditions de travail dans les équipes Achats, G2A et CSPCF. Au vu de l'investissement des différents services impactés, ils demandent également de renforcer le levier reconnaissance de façon plus généreuse.

Dans ce contexte, les élus unanimes émettent un avis défavorable sur la fin du déploiement Ofusion, déploiement qui n'est pas terminé, et invitent la Direction à revenir devant eux avant la fin de la mandature.

Vote des élus

Contre à l'unanimité

Politique sociale, emploi et conditions de travail

- ✓ information/consultation sur le Plan de Formation 2019 (cf. infra) et recueil d'avis sur :
 - Bilan annuel emploi année 2017 ([CR avril 2018](#))
 - Bilan formation 2017 ([CR juin 2018](#))
 - Rapport annuel sur le temps partiel et heures supplémentaires ([CR juillet 2018](#))
 - Bilan alternance 2017 ([CR septembre 2018](#))
 - Rapport PEC bilan 2017, prospective 2018-2020 et orientations formation 2019 ([CR octobre 2018](#))

Plan de formation 2019

- Nombre d'heures de formation en très légère augmentation : **0,4%** vs. plan 2018.
- Augmentation inférieure à l'augmentation des effectifs (**4%**) due à la réorganisation COMEX et à l'arrivée de deux nouvelles directions au sein du périmètre des Fonctions Support.
 - Légère baisse du nombre d'heures moyen par salarié vs. plan 2018, transfert des effectifs des nouvelles directions après la construction du plan.
- Taux d'accès à la formation maintenu à **70%**.
- Dépenses de formation à **4 %** de la masse salariale dans la continuité des années précédentes.
- **1 647** heures de formation sur les compétences clés du groupe prévues en 2019 correspondant à environ 1 500 stagiaires.

Dispositif en 3 temps pour permettre progressivement aux salariés de découvrir, s'approprier, et approfondir les compétences clés.

En 2019, les 2 premiers volets du programme de développement des compétences clés seront

progressivement lancés correspondant à l'étape « découvrir et s'approprier » avec des formats courts (e-learning pour la première étape et présentiels pour la deuxième étape).

- 647 heures en e-learning pour l'étape **découvrir**
- 1000 heures en présentiel pour l'étape **s'approprier**
- **56 %** des heures de formation seront consacrés à l'accompagnement des collaborateurs sur leurs métiers... et parmi les formations métiers, près de **44 000** heures dispensées par les 7 écoles des Fonctions Support : Immobilier, Ressources Humaines, Finances et Comptables, Achats, Supply Chain, Communication.

► [projet plan de formation 2019](#)

Analyse de la CFE-CGC

Sur l'ensemble des documents relevant de l'emploi et de la formation reçus en 2018, les élus CFE-CGC font le même constat que leur collègues en national et dans l'ensemble des CE:

Les documents présentés dans les différentes instances ne permettent pas aux élus de maintenir un dialogue de qualité avec la Direction, notamment sur les conséquences de la stratégie choisie par cette dernière et ses conséquences sur nos emplois, nos métiers et nos formations.

Cette année encore, nous dénonçons une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences qui ne garantit pas l'avenir de nos emplois, des documents qui occultent les choix de recours à la sous-traitance et à la main d'œuvre précaire, des référentiels-compétences non tangibles dans le cadre de la refonte du référentiel métiers (refonte qui

percutera chacun d'entre nous en 2019), et des plans formation sans lien direct avec nos emplois.

Les élus CFE-CGC ont adressé une nouvelle déclaration à la Direction portant plus spécifiquement sur le plan de formation 2019, qui dénonce les dérives avérées dans ce document :

- des choix d'indicateurs clés qui masquent des évolutions essentielles,
- l'absence flagrante de lien entre les métiers et les formations (quelles passerelles entre métiers, quelles formations pour quels métiers ?),
- un plan 2019 qui prévoit 1h/an/salarié pour la « découverte et l'appropriation des compétences clés » (sic !), ce qui décrédibilise totalement la substance de ce

qui nous est présenté comme la substantifique moelle de nos cœurs de métiers !

- la fonte des formations métiers au détriment des formations transverses (développement personnel, zen,...),
- la multiplication de dispositifs de formation ou d'information, qui ne cadrent pas avec la définition légale de ce qu'est une action de formation dans le code du travail.

► [déclaration formation](#)

Vote des élus

- Contre à l'unanimité

Activités Sociales et Culturelles

À vos agendas

- **Allocation Scolarité** pour vos enfants âgés de 19 à 25 ans, poursuivant des études supérieures ou professionnelles (CAP, BEP, BAC PRO, etc.) : vous avez jusqu'au **31 décembre 2018** pour bénéficier de cette prestation en fournissant un certificat de scolarité pour l'année 2018-2019.
- **PAS Enfants** et **PAS Handicap 2018** : adressez vos dossiers 2018 avant le **31 janvier 2019**, **n'attendez pas la date limite !**
- **Prestation fin d'année adulte (OD) - enfant (AD)** : si vous n'avez pas perçu via le site Kalidéa de chèques cadeaux dématérialisés « C'DKO » pour vous-mêmes et vos enfants âgés de 0 à 16 ans, vous avez **jusqu'au 14 décembre** pour déposer une réclamation
- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès le début de l'année 2019 des prestations ASC !

Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC, Annie Martin et Dominique Mesnière !



Pour ces fêtes de fin d'année, vos élus CFE-CGC vous souhaitent de passer des moments heureux



avec ceux qui vous sont chers.

Prenez soin de vous !



Vos représentants CFE-CGC Orange

Vos Élus : Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ; Frédérique LIMIDO ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;
Votre Représentant Syndical : Jacques BERTHELIER

Commissions

ASC :	Annie MARTIN, Dominique MESNIERE
Emplois et Métiers :	Jérôme COULLARE, Nathalie BOURGOIN
Communication :	Zahra SAYAD
Formation :	Jérôme COULLARE (Président), Christophe FOMBELLE
Égalité Pro :	Anne CUDON, (Présidente), Catherine TOURET
Logement :	Nathalie MOUTE
HSCT/RPS :	Pierre REGNIER
BRIDGE :	Loïc MARTIN, Annie MARTIN
Handicap :	Ali BEN M BAREK, (Président), Nelly DESJARDINS LESSERT