



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail	1
Évolutions du pôle opération et de la direction de la stratégie d'OMEA	2
Travaux et nouveaux sites... Bridge, Rennes Cesson C3 D	3
Modes de fonctionnement de la DRH des Fonctions Support	3
Activités Sociales et Culturelles : la restauration	4

Politique sociale, emploi et conditions de travail

✓ informations/consultations (recueil d'avis en novembre)

Perspective Emploi et Compétences : prospective 2020

Rappel : « la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions. Elle compare l'évolution des besoins de l'entreprise avec l'évolution naturelle des effectifs sur une période glissante de 3 ans, cette année de 2018 à 2020, en fonction des prévisions d'activité et des compétences nécessaires identifiées en lien avec Essentiels2020 ».

Au sommaire, entre autres, de ce copieux document :

- Politique de l'emploi et des compétences 2018-2020
« Les compétences, au cœur de la stratégie du capital humain »
- ♦ **4 domaines stratégiques de compétences** : empathie client, confiance numérique, leadership technologique, entreprise ouverte et agile
- ♦ **6 compétences clés associées** : communiquer avec impact, écouter-agir, utiliser les données en toute sécurité, partager une culture software, travailler ensemble, développer l'esprit entrepreneurial.
- ♦ **7 expertises clés** : design et UX, sécurité-cybersécurité, virtualisation et cloud, data management et IA, développement, business model et value chain, change management.
- Des éléments « confidentiels » :
 - ♦ prospective démographique à 5 ans 2018 – 2022 ;
 - ♦ prospective métiers/compétences CE Fonctions Support & Finances ;
 - ♦ prospective métiers/compétences par structure d'activité

► [Rapport PEC](#)

Orientations de la formation et du développement des compétences pour 2019

Garantir les compétences utiles pour demain

Le dispositif de transformation des compétences permet à chacun, nouvel arrivant ou déjà dans l'entreprise, d'appréhender, de s'approprier et d'approfondir les compétences et les expertises clés en fonction de ses besoins métiers.

Il s'organise autour de 3 temps de développement des compétences : découvrir, approprier, approfondir.

Les projets majeurs de formation et de développement des compétences :

CSPCF avec le projet *EDEN*, DSPF et le projet *Concordance*, Supply Chain et son nouveau SI, *SISTER*, Finance et *DNA* (programme de transformation digitale de la communauté Finance), Finance/Controlling et *ONCE* (new controlling experience), Finance DRH et *JUMP/TIDEMARK* (sic, outil collaboratif Finance RH de collecte des KPI RH et de leur valorisation)

Accompagnement des salariés vers les métiers et les compétences d'avenir :

Futur'o est le dispositif d'accompagnement et de formation des salariés d'Orange qui souhaitent se reconverter.

Pour la Division des Fonctions Support, les parcours Futur'o sont les parcours Préventeurs et Responsable des Relations Sociales

Permettre à chacun de développer ses compétences régulièrement, d'être reconnu et de construire son parcours professionnel

Des compétences mises en visibilité et reconnues Certification, Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), Compte Personnel de Formation (CPF)

De nouvelles expériences d'apprentissage pour apprendre régulièrement :

Orange Learning, avec une stratégie de digital learning pour développer l'envie d'apprendre et des initiatives pour développer l'usage du digital en formation

Soutenir la mise en œuvre de nouveaux modes de fonctionnement

- De nouveaux modes de fonctionnement : agilité, feedback régulier et nouveaux espaces de travail
- L'accompagnement des acteurs portant cette transformation via Orange Campus et la HR Business School

Chiffres clés du plan de formation 2019

En 2019, sur le périmètre de l'UES, le nombre d'heures moyen de formation par salarié devrait être compris entre **30 et 33 heures en moyenne** (y compris les heures digitales).

Le taux d'accès à la formation devrait se situer autour de **84% (95% sur 3 ans)**, et l'effort de formation autour de **6%** de la masse salariale.

Le taux d'heures de formation digitale à distance devrait s'établir à **20%** en 2020.

► [Orientation formation](#)

Analyse de la CFE-CGC

La GPEC : un exercice dévoyé

Cette année encore, la CFE-CGC dénonce une gestion biaisée par le pilotage de l'emploi par les ressources.

Un problème grave pour notre entreprise puisque, outre le recours systématique à la sous-traitance (y compris en filiale à l'étranger, ex MEA) ou à de la main d'œuvre précaire dès que les besoins dépassent des ressources, cela entraîne le renoncement à des activités potentiellement relais de croissance, à la conservation et au développement de fonctions support qui pourraient s'avérer au final stratégiques.

Sur le plan social, en interne, cette politique PEC se traduit par un flou aberrant sur les métiers d'avenir, les formations à suivre, et globalement la manière d'embarquer les salariés vers de nouvelles activités. On désigne « le salarié comme devant être acteur de son évolution », mais cette injonction s'applique en réalité à des métiers souvent non définis, dont les types de formation – contenus, sanctions/diplômes, – restent à inventer.

Évolutions du pôle opération et de la direction de la stratégie d'OMEA

✓ consultation

Il s'agit de la remise d'avis concernant le dossier présenté lors des CE précédents, notamment celui de septembre 2018

► [Orange MEA](#)

Analyse de la CFE-CGC

Le dossier que la Direction présente en Octobre pour consultation ne pose plus question.

La gouvernance qu'elle souhaite mettre en place vis-à-vis des filiales, les modes de support et les nouveaux rattachements sont bien compris, et d'ailleurs plutôt bien reçus par une majorité de salariés.

Pourtant, deux points majeurs de désaccord :

En premier point, comment la direction peut-elle encore affirmer dans le même temps, que les logiques de localisation et d'activité peuvent être indépendantes ?

Le 2^{ème} point touche à la manière dont ce projet de réorganisation est mené. OMEA est percutée par la transformation du référentiel métiers, transformation qui la dépasse en ampleur puisqu'elle concerne la refonte de l'ensemble des métiers sur des périmètres géographiques changeants.

Quant au plan territorial, rappelons qu'une véritable démarche de GPEC locale repose sur les initiatives et la volonté partenariale d'entreprises, dans des logiques d'adéquation besoins/ressources ; de recherche d'avantages concurrentiels fondés sur les compétences ; de développement de l'emploi à l'échelle du « cluster » et de recherche simultanée de flexibilité et de sécurisation des parcours pro.

Or le seul endroit qui accroît son poids relatif (et continuera de le faire à horizon 2020) est l'IdF, ce qui questionne fortement sur les choix d'aménagement du territoire de l'entreprise et ses engagements en termes de RSE.

► [synthèse GPEC CFE-CGC](#)

Orientations formation

Au-delà de l'effervescence autour du digital qui ouvre une véritable boîte de Pandore numérique, la CFE-CGC regrette des enjeux de portée trop générale, sans lien avec les métiers, s'interroge sur « la garantie des compétences utiles pour demain », rappelle que les dispositifs de formation doivent cadrer avec la définition légale des actions de formation, et condamne un accompagnement des salariés vers les métiers et compétences d'avenir quantitativement quasi inexistant.

Ainsi, la formation participant d'une logique de sécurisation des métiers des salariés, la CFE-CGC demande :

- une plus grande rigueur dans la définition des objectifs de formation, notamment en reliant formation et métiers non pas en théorie, mais en pratique, par la mise en définition des métiers via leurs composantes de compétences, leurs prérequis et les passerelles de formation vers d'autres métiers.
- un format de pilotage/ de reporting/ d'indicateurs revus/construits avec vos Instances Représentatives

► [Synthèse formation](#)

Pour la CFE-CGC, le moyen de mener à bien cette réorganisation est de s'engager dans une prospective métiers et une GPEC de projet, GPEC de projet dans la nécessité est d'ailleurs rappelé dans l'Accord GPEC de 2014.

La CFE-CGC a demandé à de nombreuses reprises et dans l'ensemble des instances DP, CHSCT et CE, des éléments d'informations, dont la direction a convenu de fournir les réponses, et qui restent absentes dans le dossier qu'elle présente pour consultation.

Dans ce cadre et malgré un accord qui aurait pu marquer nos votes sur le changement d'organisation et les stricts rattachements hiérarchiques, la CFE-CGC, constatant l'absence des éléments de micro-GPEC sur lesquels nous étions convenus de discuter, et les incertitudes concernant les mobilités fonctionnelles et géographiques comme les reclassements qui sont de facto demandés aux salariés sans qu'ils aient d'information tangibles, a voté CONTRE ce projet.

► [justification de vote de la CFE-CGC](#)

Vote des élus

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

Travaux et nouveaux sites... Bridge, Rennes C3 D

✓ Information et consultation

Bridge : rapport sur l'expertise de la qualité de l'air

Quatre sites d'ORANGE (Olivier de Serres, Alleray, Jobbé Duval, Barbès – Montrouge -), BRIDGE - Issy-Les-Moulineaux) ont fait l'objet de mesures sur le Benzène, le Dioxyde d'azote NO₂, les particules PM₁₀ et PM_{2.5} et les métaux : arsenic (As), Plomb (Pb), Cadmium (Cd), Nickel (Ni) (sur 2 sites).

Pour les polluants mesurés dans le cadre de cette étude, les concentrations mesurées sur le site BRIDGE ne sont pas plus élevées que celles mesurées sur les autres sites, et les valeurs limites réglementaires sont respectées sur l'ensemble des sites, à l'exception de la valeur limite annuelle pour le NO₂, vraisemblablement dépassée sur les points de mesure BARB / Rue Barbès (Montrouge) et BRIDGE / Fond de terrain.

► [note de synthèse AIRPARIF](#)

Projet de microzonning de Rennes

Le cabinet Sextant mandaté en tant qu'expert auprès des CHSCT concernant le microzonning du projet C3 a réalisé une synthèse des recommandations et points de vigilance formulés dans son rapport « afin de donner un appui à l'IC-inter CHSCT et surtout aux CHSCT consultés pour remettre un avis éclairé et formuler toute proposition dont il estime qu'elle sera utile pour la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, propositions auxquelles la Direction doit apporter une réponse.

Cette synthèse devrait également permettre à l'instance de constituer un suivi des actions éventuellement mises en œuvre à l'issue de l'expertise. »

► [rapport Sextant](#)

Cartographie des projets immobiliers

À l'occasion de la présentation du projet New Orléans, les élus CFE-CGC avaient demandé à la DIT la visibilité sur l'ensemble des projets immobiliers en France (cf. CR CE septembre 2018) que voici :

Les grands projets



► [cartographie des grands projets immobiliers](#)

Analyse de la CFE-CGC

Sur chaque projet immobilier, la CFE-CGC sera extrêmement attentive à l'accessibilité en transports en commun des sites choisis, comme à la prise en compte de l'allongement des

temps de trajet domicile travail, proposition de solutions de télétravail sur sites ou à domicile, la préservation de la qualité des modes de travail (projets de Flex office)...

Modes de fonctionnement de la DRH des Fonctions Support

✓ Information en vue d'une consultation avant fin 2018

La DRH présente l'organisation des 2 fonctions RH du CE FS&F : les **17 DRH Métiers** et les **10 DRH territoriaux** avec, pour ces derniers, 2 recrutements en cours en CDD.

► [modes de fonctionnement DRH FS](#)

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC demandent un maintien du lien de proximité entre les RH et les Salariés surtout en Province et une meilleure représentation des FS&F au sein des instances de pilotage de l'emploi et de l'immobilier au niveau des Directions opérationnelles. Proximité essentielle pour conduire la transformation de l'entreprise et accompagner les nombreux projets d'évolutions.

Activités Sociales et Culturelles : la restauration

Bilan national restauration, avec au sommaire de la présentation : les principes de la restauration ; les faits marquants 2017 ; les bilans quantitatif et qualitatif ; les perspectives 2018.

► [bilan restauration](#)

Sur le sujet de la restauration, la CFE-CGC déclare :

Les années se suivent et hélas se ressemblent. Le bilan restauration 2017 qui nous est présenté ce jour n'est pas basé sur le périmètre du CE Fonctions Support Finances, comme le définit le chapitre 4 de l'accord portant sur la contribution patronale aux ASC et leur transfert de gestion vers les comités d'établissements, mais sur le périmètre national.

Outre le fait qu'un bilan 2017 en fin d'année 2018 permet difficilement d'influer sur la politique de restauration de l'année en cours, nous regrettons de n'avoir de focus ni sur les salariés ni sur les restaurants de notre périmètre.

Le principal élément qui ressort de ce bilan est un excédent de gestion de 6 503 000€ au niveau national.

Les élus CFE-CGC du CE Fonctions Support Finances rappellent à la Direction que chaque Comité d'Établissement est destinataire exclusif de la totalité de sa quote-part de la contribution patronale aux ASC et que la restauration en fait partie.

En conséquence, les élus CFE-CGC du CE FS&F demandent le remboursement de leur quote-part du budget restauration 2017 non consommé calculé au prorata des effectifs de l'établissement du CE au 31 décembre 2017 soit la somme de de 398 366 € et ce au plus tard pour le 15 novembre 2018.

[...]

Notre proposition n'ayant pas été acceptée (vote contre de tous les autres élus !), la CFE-CGC a rappelé qu'elle ne partage pas la résolution votée par les autres Organisations Syndicales au travers de laquelle elles souhaitent redistribuer l'excédent budgétaire de 6,5 M€ en demandant l'application, à compter du 1er novembre 2018, d'un plan d'actions assez irréaliste puisqu'il il faudrait trouver 3 millions supplémentaires pour le mettre en œuvre.

Enfin, la CFE-CGC, insiste pour que l'on s'attaque au vrai problème que représentent les frais de gestion astronomiques

qui gangrènent depuis trop longtemps la restauration et qui, rappelons-le, ont bondi de 50% en 10 ans.

La CFE-CGC continue de militer entre autres pour :

- La reprise du pilotage des budgets de la restauration par tous les CE, garantissant transparence et efficacité
- Permettre à chacun et chacune de choisir sa manière de consommer son budget restauration, en modulant entre cantine, titres restaurant et mise à disposition dans le compte personnel des ASC basé sur le principe équitable du Tableau Magique.
- Un SI RH plus performant et des titres restaurant dématérialisés, pour permettre leur extension aux télétravailleurs et télétravailleuses en toute légalité et dans la maîtrise budgétaire.

Concernant les tickets restaurant, les élus CFE-CGC présentent une résolution proposant de mettre en œuvre une attribution de titres restaurants à toutes les personnes en télétravail qu'elles aient signé un avenant à leur contrat de travail ou pratiquent le télétravail occasionnel.

Cette décision devra être active, dès le 1^{er} novembre 2018.

Afin de respecter les règles URSSAF qui conditionnent les exonérations sociales et fiscales, les élus CFE-CGC du CE FSF demandent à la Direction de tenir compte dans l'attribution de ces Titres Restaurant pour chaque télétravailleur de notre périmètre de :

- son nombre de jours travaillés sur son site,
- son nombre de jours de télétravail prévu de manière contractuelle ou occasionnelle avec les horaires afférents,
- son nombre de repas remboursés via Oneo dans le cadre des déplacements professionnels,
- son nombre de repas servis par la Direction dans le cadre des séminaires et autres manifestations.

Nous n'avons été suivis par aucun autre Élu quelle que soit son obédience syndicale, au prétexte qu'une autre résolution du même type avait été proposée et déjà votée en juin. Du même type, pas vraiment. Il y manquait les télétravailleurs occasionnels, le cadre légal fixé par l'URSAFF... Mais quand bien même, pourquoi en ce cas voter contre la nôtre, qui, certes plus précise, va pour autant dans le même sens ?

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 profiter de cette prestation en fournissant un certificat de scolarité pour l'année 2018-2019.
- **Arbres de Noël** : pensez à vous inscrire rapidement pour les spectacles de Noël en Ile de France ou en région
- **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** : attribution de chèques cadeaux dématérialisés « C'DKO » via espace billetterie, pour un montant de 140 € par Ouvrant Droit.
- **Prestation fin d'année enfant, nouveau-né et enfant adopté** : attribution de chèques cadeaux dématérialisés « C'KDO » via l'espace billetterie, pour un montant de 50 € par Enfant âgé de 0 à 16 ans.

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

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