



Sommaire

ASC	1
L'organisation de la Prévention Qualité de Vie au Travail	2
Nouvelle architecture des CHSCT	2
Réorganisation de la Supply Chain	3
Document Économique Initial	3
Espace de travail Orange Village	4

ASC

2 résolutions sont proposées au vote :

Prestation Secours

Sur proposition de la commission Activités Sociales et Culturelles, les élus du CE Fonctions Support et Finances décident de voter la mise en place d'une prestation SECOURS destinée à aider des salariés du périmètre en difficulté. Une ligne budgétaire de 10 000 euros a été créée à cet effet dans le budget ASC 2018 du CE [...]

Prestation BAFA

Sur proposition des membres de la Commission des Activités Sociales et Culturelles, les membres du Comité d'Établissement, décident de reconduire à l'identique la prestation BAFA.

Le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA) est une porte d'entrée au métier d'animateur (crèches, centres aérés, colonies, etc.) et une formation utile toute la vie.

Afin de vous accompagner dans le financement, si votre enfant souhaite suivre cette formation, les élus de votre CE Fonctions Support et Finances proposent une aide de 30% du montant de la facture avec un plafond maximum de 250 € [...]

Déclaration de la CFE-CGC

« Le budget prévisionnel ASC 2018 voté par les élus CFDT, CFTC et FO, et adopté en CE FSF le 25 janvier 2018 présente dans son contenu une ligne qui fait mention d'une rétrocession vers le CCUES pour un montant de 1 001 807 € soit 18,5 % de la subvention ASC 2018 versée par l'entreprise Orange au CE FS&F.

Dans un souci de transparence pour les salariés du périmètre FS&F, quant à l'utilisation et à la consommation faite de cette ligne budgétaire, les Élus CFE-CGC demandent que le CCUES rende semestriellement compte au CE FS&F de la consommation faite par les salariés du périmètre des prestations suivantes :

- ◆ vacances enfants,
- ◆ gardes d'enfants,
- ◆ allocation enfants porteurs de handicap,
- ◆ prestations retraités. »

Analyse de la CFE-CGC

En réponse à la déclaration ci-contre de la CFE-CGC, [...] « les organisations syndicales CFDT, CFTC, FO et SUD estiment que la communication des reportings et les bilans ASC figure bien dans la base donnée BDC du CCUES [et que] l'ensemble des dossiers présentés au CCUES sont accessibles aux salariés via le nouveau portail zest.

[Lesdites] Organisations Syndicales réaffirment que l'esprit même de la mutualisation des prestations au CCUES est bien d'agir sur les collectifs des salariés d'Orange en toute transparence ».

La CFE-CGC a réaffirmé quant à elle que, sous couvert de solidarité, les organisations syndicales CFDT, CFTC, FO et SUD occultent notre obligation de demander puis recevoir des comptes auprès du CCUES... Tout cela au détriment des salariés de notre périmètre.

Vote des élus

Prestation Secours

- Pour : CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC, SUD

Prestation BAFA

- Pour : CFDT, CFTC, FO SUD
- Abstention* : CFE-CGC

*La prestation CE Bafa, soumise aux cotisations sociales, est donc contraire à la politique ASC portée par la CFE-CGC dans le « tableau magique »

L'organisation de la Prévention Qualité de Vie au Travail

✓ information

Il s'agit, dans la continuité du dossier présenté au CE de décembre 2017, du rappel des prestations assurées par l'équipe Prévention & Accompagnement des Projets pour les personnels des Fonctions Supports & Finances ; de l'accompagnement des CHSCT du périmètre, à celui des Directions dans un Système de Management Santé Sécurité au Travail, en passant par l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des dispositifs de prévention en accompagnement des projets (SI, organisation, immobilier)...

Analyse de la CFE-CGC

Un dossier qui présente un fonctionnement qui se veut efficace, une culture de la prévention qui se développe, un guide des bonnes pratiques en préparation... C'est bien !

Pour autant, à l'international, des questions se posent sur le pilotage du déploiement de la politique de la santé et sécurité, et sur le rôle du service PQVT vis-à-vis d'OBS, IMT Europe et OMEA : expatriés missionnaires MEA et autres... cela représente près de 3 500 salariés dont le travail est induit sur la zone MEA, et plusieurs dizaines de milliers effectivement à l'étranger.

Pour autant, trop d'imprécisions, toujours : quel périmètre exact de l'intervention de l'équipe PQVT sur les structures d'activité : filiales à l'étranger, majoritaires, minoritaires, sous-traitants ? Et quels salariés concernés, contrats France, contrats locaux, contrats dual ? Quelle autorité sur les filiales OMEA, entre autre, à faire appliquer telle ou telle procédure ? Quel rôle du service

dans la rédaction des procédures mises en place dans la sûreté du personnel en déplacement ? Quel « propriétaire » en termes de responsabilité de ces procédures, ... ?

Pour autant, faut-il rappeler que la prévention est inefficace quand le « mal » est installé ? La charge de travail, en France, est toujours compensée par de trop nombreux contrats CDD. Orange, dans la vraie vie, au lieu de faire du vrai curatif, entretient toujours la précarité !

Pour autant, la qualité de vie au travail des salariés, c'est aussi, rappelons-le, celle des managers, pourtant soumis actuellement à des baisses d'effectifs permanents, des temps partiels de fin de carrière pas toujours pris en compte et des objectifs à tenir de plus en plus ambitieux...

Pour autant, le recours à la sous-traitance devient la panacée. Alors, Orange Top employeur aujourd'hui, Top Sous-traitance demain ? La CFE-CGC s'étonne d'ailleurs d'être la première à poser la question de la qualité de vie de ces personnels, quand la responsabilité d'Orange est aussi engagée sur cette catégorie d'emploi.

Pour autant enfin, et pour finir, Orange, tellement friande de labels et certifications, pourrait afficher sa volonté de garantir la réussite de ses projets immobiliers, au service de ses personnels, par un label « Qualité de Vie au Travail, et solutions innovantes », en prolongement de sa récompense Top Employeur... Une suggestion en forme de clin d'œil, bien sûr, de rajouter au « tableau des médailles » un label made in Orange.

► voir aussi sur Alfresco [prévention aux FS&F](#)

Nouvelle architecture des CHSCT

✓ consultation sur le renouvellement des CHSCT du périmètre Fonctions Support et Finances

Suite à la dernière réunion du groupe de travail préparatoire à l'examen du dossier de renouvellement des CHSCT du périmètre Fonctions Support et Finances, les élus ont été destinataires d'un fichier détaillant par périmètre de CHSCT :

- ◆ Les effectifs en ETP répartis entre collège ouvrier / employés et maîtrise /cadre en nombre et en pourcentage
- ◆ Les sièges légaux tels que prévus par le code du travail
- ◆ Les propositions de sièges ressortant des travaux préparatoires
- ◆ La répartition des sièges prévus entre collègues

En outre, a été annexé aux propositions ci-dessus un second fichier détaillant les adresses par périmètre de CHSCT.

Par ailleurs, la direction, consciente des difficultés rencontrées du fait de la raréfaction des salariés dans le collège ouvriers/employés autorise les salariés classifiés 2.3 ou D à candidater indifféremment dans le collège ouvriers/employés ou le collège maîtrise/cadre auquel ils devraient légalement appartenir.

Calendrier :

- ◆ Les élections se tiendront le 27 Mars 2018
- ◆ Les convocations des élus CE + DP seront envoyées 15 jours avant la tenue des élections (soit le 12 Mars 2018)

- ◆ Les appels à candidature feront l'objet d'un affichage 15 jours avant la date limite prévue pour leur dépôt (soit un affichage le 23 Février 2018 pour un dépôt des candidatures jusqu'au 9 mars 2018).

Liste des CHSCT

L'établissement secondaire Achats et Supply Chain (691,45 ETP) comprend :

- ◆ le CHSCT Achats
- ◆ le CHSCT G2A
- ◆ et le CHSCT Supply Chain

L'établissement secondaire CSPCF et Contentieux (633,82 ETP) comprend :

- ◆ le CHSCT CSPCF,
- ◆ le CHSCT Finances Contentieux

L'établissement secondaire DIG (452,10 ETP) :

- ◆ CHSCT DIG

L'établissement secondaire DRH COM (1039,87 ETP) comprend :

- ◆ le CHSCT DRH COM, (y compris l'ex-CHSCT contenus)
- ◆ le CHSCT Formation

L'établissement secondaire DSP France (748,95 ETP) comprend :

- ◆ le CHSCT CSRH,
- ◆ le CHSCT DSP EM

L'établissement secondaire EM Finances (499,47 ETP) :

- ◆ CHSCT Finances EM

L'établissement secondaire SG (761,47 ETP) comprend :

- ◆ le CHSCT MEA,
- ◆ le CHSCT Secrétariat Général

Analyse de la CFE-CGC

Pour mémoire, il y avait précédemment, 107 élus. Ils seront 92 pour la période à venir, qui finira au plus tard le 31/12/2019.

Par rapport à l'évolution des effectifs, la baisse est moins forte que prévue, du fait que les CHSCT sont désormais homogènes par métiers (CSCRH, CSPCF, G2A et SC regroupés) et que des déplacements seront à organiser.

Réorganisation de la Supply Chain

- ✓ consultation

Voir notre [CR de décembre 2017](#)

Le dossier présente :

- ◆ l'organisation actuelle
- ◆ le contexte & motivations du projet
- ◆ le scénario cible
- ◆ la projection des ressources
- ◆ la mise en œuvre et conduite du changement

« La nouvelle organisation doit permettre de travailler encore mieux sur l'amélioration continue dont on sait qu'elle génère des gains substantiels »

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet d'évolution présente encore beaucoup d'interrogations notamment :

- ◆ la décroissance des effectifs à l'horizon 2020 alors que cette nouvelle organisation nécessite un effectif d'au moins 50 ETP... donc aucune GPEC structurée,
- ◆ la formation d'un nombre important de collaborateurs, nécessaire pour l'acquisition de nouvelles compétences, sera assurée par des moyens internes via un tutorat non quantifié et encore moins valorisé pour les volontaires qui assureront cette tâche,
- ◆ la surcharge de travail engendrée par l'activité opérationnelle courante à assurer, par la formation et, pour certains, le tutorat, le tout dans un même temps, n'est pas évaluée ni prise en compte,

Document Économique Initial

- ✓ information

Le document Économique Initial est fourni aux élus au début de chaque mandature et présente :

- ◆ le périmètre des Fonctions Support,
- ◆ la répartition des effectifs par région,
- ◆ les directions :
- **Direction des Ressources Humaines Groupe :**
La DRH Groupe détermine les politiques RH en support à la stratégie du Groupe.

Le résultat obtenu est un compromis. Les plus gros débats ont été sur le maintien d'un possible statu quo, sachant que ce dernier n'était sans doute pas souhaitable les CHSCT, pour la CFE-CGC, devant fonctionner en cohérence avec l'organisation.

Vote des élus

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

- ▶ voir aussi sur Alfresco [mise en place des CHSCT](#) et [CHSCT sites](#)

- ◆ des risques psycho-sociaux ont été identifiés sans que des actions concrètes de prévention soient définies,
- ◆ la phase de transition va se faire au détriment des conditions de travail des salariés qui devront s'adapter,
- ◆ la Direction communique en ce moment sur une crise d'approvisionnement des câbles Fibres optiques, en lien avec le développement stratégique des réseaux FTTH. Ce sont les équipes de la Direction Supply Chain Réseaux qui assurent cet approvisionnement avec les différentes équipes d'Intervention en Unités d'intervention et les équipes de GPS. N'est-ce pas faire prendre un risque important à l'entreprise Orange que de mettre en œuvre ce changement organisationnel en pleine crise d'approvisionnement ?

Pour toutes ces raisons et interrogations les Élus CFE-CGC ont voté contre ce projet, et pour une résolution de tous les élus demandant un suivi régulier sur la mise en œuvre du projet à chaque réunion CHSCT et un point de restitution lors d'une prochaine séance du comité d'établissement.

- ▶ voir aussi sur Alfresco [réorganisation supply chain](#) et [résolution SC réseaux](#)

Vote des élus

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

Cette stratégie est définie dans le cadre du contrat social « Essentiel 2020 » en construisant notre modèle d'employeur digital et humain.

- **Direction de la communication & marque :**
Missions et responsabilités
Accroître l'attractivité du Groupe vis-à-vis de l'ensemble des publics, mettre son image et sa notoriété au service de la stratégie, et maximiser la valeur de la marque Orange.
Optimiser la performance et l'efficacité des actions de communication globales et locales.

- **Finance & Stratégie Groupe :**
Missions et responsabilités
Contribuer à l'amélioration des performances du groupe, au processus de prise de décision et à l'optimisation de la gestion des risques.
Fournir des informations pertinentes aux managers de l'entreprise et aux actionnaires, et aux entités du Groupe des outils de gestion adaptés à leur organisation.
Établir des comptes sociaux et consolidés, anticiper et orienter les résultats à moyen et à long terme, et gérer les liquidités et le bilan.
Assurer la politique de financement. (relations avec les banques, investisseurs et agences de notation) ; piloter les engagements et les investissements du Groupe ; maîtriser ses risques financiers (marché des changes, taux d'intérêt, fraude, etc.).
Piloter la communication financière interne et externe.
- **Secrétariat Général :**
Enjeux : anticiper et accompagner les évolutions des business model du Groupe, sensibiliser les parties prenantes à ses enjeux, tout en promouvant la mise en place de conditions légales, réglementaires, concurrentielles favorables ou en identifiant des leviers de synergies.
- **Global Procurement & Supply Chain :**
Missions et responsabilités
Définir et être garants de la politique et des méthodes achats et supply chain, de leur mise à disposition, de leur appropriation et de leur contrôle.
Fixer les objectifs de l'ensemble des structures achats (domaines, procurement pays, BUYIN) et supply chain en accord avec les prescripteurs.

Négocier et **mettre à disposition** des prescripteurs les contrats d'achats aux meilleures conditions de qualité et de prix, en cohérence avec la politique RSE du Groupe.
Optimiser l'articulation entre les structures achats et supply chain et les autres entités du Groupe.
Mesurer la performance qualitative et quantitative des achats et de la supply chain et développer et professionnaliser.

- **Orange Content :**
Orange Content aura 5 fonctions essentielles :
 La veille stratégique ; l'acquisition de droits ; le pilotage et le développement d'un pôle production/édition ; la réflexion et la mise en œuvre de propositions sur de nouveaux formats, nouveaux usages, solutions innovantes ; le suivi du développement du chiffre d'affaires contenus dans les pays.
- **OMEA État-Major et Europe État-Major :**
- ♦ **la représentation du personnel sur le périmètre FS&F :**
 CE, DP, CHSCT...

Analyse de la CFE-CGC

Ce document expose de façon détaillée l'organisation des entités de l'établissement Fonctions Support & Finances. Ces structures, de missions et responsabilités distinctes, ont l'intérêt de présenter des activités homogènes. Il conviendrait, et c'est un combat constant de la CFE-CGC, qu'elles soient considérées comme STRUCTURES D'ACTIVITE au sens de la maquette GPEC, le regroupement par grandes structures, notamment sous étiquette globale, SG, GPSC, Fin&stratégie, DRH/DSP... agglomérant des activités hétérogènes, et masquant, de fait, les besoins par activité.

- ▶ voir aussi sur Alfresco [documentation économique initiale](#)

Espace de travail Orange Village

- ✓ information (document confidentiel)

Lors de l'examen du Schéma Directeur Immobilier 2017 pour les sites du périmètre OFS, il a été annoncé l'instruction d'une réflexion sur le regroupement des collectifs de travail dans le cadre des évolutions d'organisation (Directions nationales GP, Direction métier Pro/PME...).

49 personnes de fonctions support sont concernées.

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet concerne essentiellement les CE de Orange France Siège et de DTSI.

En Juillet 2017, la Direction avait annoncé le lancement d'un ambitieux projet de réaménagement d'Orange Village.

Initialement baptisé « Tetris », (et quand on connaît le but du jeu, on ne peut que relever l'ironie du nom de code), ce projet avait pour but, certes de « réorganiser les espaces de travail et de rapprocher les collectifs » mais surtout de rapatrier les activités et les salariés du site de Bagneux sur Orange Village.

Les enjeux affichés sont nombreux : regrouper des équipes, offrir plus de flexibilité, repenser les méthodes de travail... Et bien d'autres, peut-être moins avouables !

Dans le cadre de ce projet, les élus du CE Orange France Siège (OFS) ont pris la décision de travailler conjointement avec le CE DTSI pour effectuer une expertise commune commandée au cabinet SECAFI et être accompagnés sur toute la durée du projet. Au-delà du rôle de vigilance des élus, ils seront partie prenante.

La CFE-CGC revendique :

- ♦ La transparence sur les effectifs impactés et une analyse économique du projet.
- ♦ Un planning clair et partagé.
- ♦ Un véritable travail de co-construction avec les salariés et les élus.
- ♦ Une étude des impacts sur les méthodes de travail.
- ♦ La mise en œuvre d'un réel plan d'action sur la qualité de vie au travail.

- ▶ voir aussi sur Alfresco [Orange village](#)
- ▶ et sur le web CFE-CGC [le nouveau village, ça vous parle ?](#)

**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