



l'essentiel du CE

Fonctions Support & Finances

13 et 14 décembre 2017

Au sommaire

CE : situation financière intermédiaire et compte-rendu de gestion de fin de mandat	1
Concordance : utilisation de la sous-traitance pour les frais de transport	2
Projet d'intégration d'une nouvelle filiale au sein du CSPCF	2
Rattachement de l'équipe environnement de travail et SST à la direction prévention qualité de vie au travail ...	3
Projet d'adaptation de l'organisation de la DFDCG	3
Réorganisation de la Supply Chain réseau	4
Bridge	4

La CFE-CGC rappelle ses positions...

Plusieurs organisations syndicales nous font le reproche de ne pas vouloir « prendre nos responsabilités » quand nous ne souhaitons pas participer au bureau du CE.

La CFE-CGC ne désire pas polémiquer plus avant, et nous nous sommes déjà expliqué dans notre dernier CR, mais elle regrette que des OS s'en prennent à une autre, alors que seule devrait leur importer la protection des salariés et de l'entreprise... Et il n'est nul besoin d'être dans le bureau du CE pour travailler, au bénéfice des personnels, sur le fond des dossiers qui concernent les thématiques économiques et sociales, voire dans les commissions correspondantes où notre implication est pleine et entière.

La CFE-CGC tient pour autant à rappeler qu'elle ne participe pas au bureau pour précisément limiter les polémiques quant à la gestion des ASC sur laquelle nos principes forment un tout cohérent, qui ne peut se mettre en pratique par morceaux. Nous sommes certains que les salariés ne comprendraient pas que nous participions à une gestion basée sur des principes différents, au mépris de ce à quoi nous nous sommes engagés vis à vis d'eux dans nos documents de campagne.

CE : situation financière intermédiaire et compte-rendu de gestion de fin de mandat

Ce point d'étape permet d'évaluer l'état d'avancement de la consommation des orientations budgétaires actées préalablement par le Comité.

Après affectation des résultats provisoires constatés à fin septembre 2017, les fonds propres provisoires à disposition à cette même date représentent un montant total de 1 733 946 €.

Les fonds propres provisoires constituent une partie des ressources du Comité et des réserves qui peuvent être engagées, selon les orientations budgétaires, dans la continuité des activités menées à ce jour, le financement des activités de fin d'année et éventuelles nouvelles prestations.

A la date d'arrêt de la situation, le CE dispose par ailleurs d'une trésorerie disponible significative d'un montant total de 1 829 666 € (comptes courants et valeurs mobilières de placements) couvrant à elle seule l'intégralité des dettes à court terme répertoriées et communiquées à cette même date et notamment constituées des dettes ouvrants-droit, dettes sociales auprès des organismes sociaux au 30/09 pour le personnel administratif, dettes fournisseurs de gestion courante.

L'analyse de la CFE-CGC

Dans le cadre du Budget AEP, la CFE-CGC a noté quelques dépassements sur certains postes par rapport au budget prévisionnel voté en début d'année 2017, à savoir : séminaires, déplacements, formation personnel, maintenance-entretien, frais hébergement logiciel... sur lesquels des justifications ont été fournies. Dont acte

La CFE-CGC souhaite par ailleurs que figure dorénavant, lors de la présentation des budgets aux élus, l'estimation du résultat prévisionnel du budget AEP, comme cela a été fourni pour le budget ASC.

Enfin les élus CFE-CGC rappellent à la Direction la nécessité de régler rapidement le reversement de la prime Responsabilité Civile depuis 2014, qui à ce jour n'est apparemment pas finalisé.

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [rapport APEX](#)

Concordance : utilisation de la sous-traitance pour les frais de transport

✓ consultation

Ce document apporte des éclairages sur les 4 questionnements suivants, posés lors du CE du 19 octobre dernier :

- la motivation du choix du prestataire (société Gestform)
- un bilan de l'externalisation ARAVIS
- un planning actualisé du projet
- un bilan financier complété soulignant un retour sur investissement (ROI) au second semestre 2018

Le projet « Concordance » initialisé en 2014 au sein de la Direction des Centres de Services RH avait pour enjeu, dans un cadre de baisse des effectifs, de maintenir la qualité de service délivrée par les CSRH en garantissant la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs.

Sur les 3 premières années de déploiement du programme Concordance, les engagements pris sur la garantie du maintien de l'activité sur les sites de la direction, sur la montée en compétences des salariés et leurs reconnaissances ont été tenus et ce, dans le respect des engagements de qualité de service pris vis-à-vis de nos clients internes.

Les actions menées autour de l'optimisation des processus, de l'automatisation des activités dites simples, de l'organisation du travail pour permettre une meilleure répartition de la charge dans les CSRH, de l'externalisation ponctuelle d'activité, de la montée en compétences des salariés, du recrutement et de la reconnaissance des salariés ont été les clés de succès du programme.

L'analyse de la CFE-CGC

Alors que la Direction nous annonce que la croissance durable est de retour chez Orange, dans le même temps elle nous propose la solution de la sous-traitance en remplacement de départs trop nombreux pour subvenir aux besoins de l'activité... Est-ce cela l'anticipation de la Direction face aux nouveaux défis ?

La CFE-CGC réaffirme sa position quant à la sous-traitance bien trop coûteuse en matière de perte de compétences, et financièrement à terme. Il suffirait de simplifier le processus en interne. Il est primordial de maintenir l'activité et l'emploi en région... c'est effectivement la Responsabilité Sociale de l'Entreprise Orange qui est en jeu.

Par ailleurs, les dossiers relevant du projet Concordance sont présentés au CE d'une façon si morcelée que leur analyse pertinente à moyen terme est rendue extrêmement difficile. En conséquence, nous demandons une présentation globale de ces projets qui permettrait une juste vision de l'évolution des CSRH et donc de leur GPEC.

Vote des élus

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

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [concordance](#)

Projet d'intégration d'une nouvelle filiale au sein du CSPCF

✓ consultation

L'équipe en charge de l'activité est composée de 9 salarié(e)s CDI/CDD

Objectifs du projet :

Optimiser les coûts de structure de Sofrecom SA : économie prévue de 25% sur les coûts de l'activité (personnel et SI comptable et achats) dès la date de mise en œuvre

Étapes opérationnelles :

- S2 2017 : rattachement comptabilité Sofrecom au pôle filiale du CSPCF et passage d'un contrat de travail Sofrecom à un contrat Orange ; maintien de l'activité opérationnelle comptabilité dans l'environnement Sofrecom actuel (pas de changement de lieu de travail, de processus, d'outil et de fonctionnement d'équipe).
- Préparation depuis Vincennes de l'intégration opérationnelle au CSPCF.
- S1 2018 : lancement du projet de migration vers l'ERP Orange Fusion et du déménagement vers le site cible CSPCF à Noisy.
- S2 2018 : migration de la comptabilité Sofrecom sur l'ERP Orange Fusion et mutualisation des équipes Sofrecom et du pôle filiales du CSPCF.

L'analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, c'est bien en concentrant l'activité dans les Fonctions Support Finances qu'Orange pourra à la fois optimiser ses coûts et maintenir ses emplois. Charge à l'entreprise, ensuite, de faire en sorte que ses forces soient réparties au maximum sur ses sites de province pour garantir une meilleure qualité de vie et de travail à ses personnels.

Par ailleurs, la CFE-CGC réitère sa demande que la Décision 14, signée par Bruno Mettling le 1er octobre 2014 soit appliquée entièrement au personnel de Sofrecom en tant que salariés du groupe, notamment en ce qui concerne l'attribution de 3 mois de SGB, dans la limite de 7 000 €uros, en cas de mobilité.

Vote des élus

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

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [transfert Sofrecom](#)

Rattachement de l'équipe environnement de travail et SST à la direction de la prévention qualité de vie au travail

✓ information sur l'évolution

Enjeux :

- positionner l'équipe au cœur des enjeux de la Prévention & Qualité de vie au travail,
- développer la transversalité avec les autres entités et les autres acteurs de prévention du groupe (ex : Bridge...),
- développer les synergies et la proximité : cellule de médiation, médecine du travail...,
- déployer une animation du réseau « Qualité de vie au Travail »,
- maintien du lien fonctionnel avec le SST d'ODS.

L'équipe environnement du Travail des Fonctions Support comprend 1 manager, 7 préventeurs, 1 responsable situation complexe et 3 assistants sociaux du travail (externe)

Principales activités :

- anticiper et accompagner les évolutions de l'organisation du travail (impact du digital, évolution des modes de management, développer l'agilité des modes de fonctionnement...),
- contribuer à être un employeur Digital et Humain qui favorise l'engagement individuel et collectif à travers :
 - des dispositifs de prévention pour chaque projet d'évolution,
 - des espaces de travail adaptés aux nouveaux modes de travail,

- des interventions sur les lieux de travail (prévention TMS...).
- sécuriser l'entreprise du point de vue de ses obligations en HSCT et satisfaire le CHSCT dans l'accompagnement en tant qu'experts de la prévention,
- améliorer la maîtrise des risques professionnels et l'abord pluridisciplinaire des questions de santé et de sécurité au travail,
- contribuer au dialogue social à travers l'animation des CHSCT et le soutien aux Présidents, les échanges avec la Commission CE,
- assurer le suivi individuel médical des salariés d'IDF et mener des activités en milieu de travail.

L'analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, ce rapprochement est totalement logique puisque les activités des équipes environnement du Travail et celles, entre autres, de la prévention sont intimement liées.

Dans leur grande majorité, les salariés se déclarent satisfaits de cette proposition de rattachement à la Direction Prévention et qualité de vie au travail au sein de la DRHG, rattachement qui leur offre beaucoup plus de perspectives d'évolution et de possibilités de travail en transverse.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [rattachement de l'équipe environnement de travail](#)

Projet d'adaptation de l'organisation de la DFDCG

✓ consultation

3 objectifs ...

1. développer et renforcer au sein de DFDCG les synergies dans le domaine de la production et diffusion des contenus de formation,
2. renforcer et optimiser les activités de déploiement et de gestion des formations pilotées par DFDCG (formations managériales, RH et transverses),
3. renforcer le rôle de DFDCG pour anticiper, innover et proposer de nouvelles expériences d'apprentissage dans le Groupe.

... et 3 évolutions :

1. rapprochement des équipes DFDCG de production et diffusion des contenus de formation (formations managériales/RH et transverses) au sein de la direction Orange Campus et Orange Academy,
2. création d'un pôle de déploiement pour les formations sur mesure et d'un pôle de gestion transverse pour les formations standards,

3. mise en place de la direction des nouvelles expériences d'apprentissage.

L'analyse de la CFE-CGC

Ce projet d'adaptation, plutôt attendu par les acteurs de la formation, laisse pour autant de nombreuses interrogations sans réponse suffisamment explicite. Quel accompagnement des salariés, quelle évolution de leurs métiers et des organisations...

Si vertueux que soient les objectifs déclarés de cette évolution, de nombreux points de vigilance demeurent qui justifient notre abstention.

Vote des élus

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

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [DFDCG](#)

Réorganisation de la Supply Chain réseau

✓ information en vue d'une consultation

Chiffres de la Supply Chain Réseaux (au 01/12/2017)

- 8 équipes, (parmi les 8, 3 sont en amont de la chaîne de distribution, 3 s'occupent de l'aval du processus de distribution, et 2 équipes ont un rôle plus transverse), 61 personnes en effectif...
- 1 entrepôt central, 5 Plateformes Régionales (PFR), 400 magasins locaux, 10 000 références en catalogue...
- 75 fournisseurs dont Nexans, Prysmian, Acome, Nokia, Alcatel... 152 millions d'euros de stocks (central et local confondus), 384 millions d'euros de produits consommés sur l'année 2016...

La nouvelle organisation a pour objectif de :

- prendre en compte la baisse des effectifs et les remontées clients,
- prioriser les activités à valeur ajoutée et automatiser les actions à moindre valeur, s'affranchir des reprises d'informations d'un dossier,
- développer les compétences des salariés...

5 équipes cibles : Stratégie & Référentiel ; Flux à Stock Production ; Maintenance & Reverse ; Flux Directs ; Soutien & Amélioration Continue.

155 activités recensées : 90 transverses, 65 opérationnelles

18 domaines ou missions : analyse, animation, approvisionnement, communication, distribution, externalisation,

facturation, formation, maintenance, pénalités, pilotage stock, prévisions, process, référentiel, situation exceptionnelle, soutien métier, stratégie logistique, transverse...

Projection des ressources

Volonté de DSCR de maintenir sa force au travail aux alentours de 50 ETP minimum pour équilibre charge de travail et bien-être salarié. Les effectifs continueront d'être répartis sur Eysines et Gentilly, sans aucune obligation de mobilité géographique.

L'analyse de la CFE-CGC

D'une manière générale, la CFE-CGC regrette que ce dossier d'évolution ne présente pas d'analyse approfondie économique, à savoir le gain global du projet et les coûts internes engendrés par cette réorganisation ; ni de micro-GPEC par site, non plus que de plan d'accompagnement détaillé des salariés pour leur changement de métier et de périmètre...

Sur le terrain, nos collègues nous font part de leur inquiétude concernant leurs futures conditions de travail, de leurs doutes en matière de dimensionnement des équipes notamment dans la phase de montée en compétence et de leurs interrogations quant à un management à distance déséquilibré qui pourrait être porteur de risques tant financiers qu'humains.

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [Supply Chain Réseau](#)

Bridge

✓ information

Rappel points d'étape

Information sur les enjeux et l'organisation du projet Bridge en CE FS & F (étape 1 de l'accord méthodologique sur les grands projets immobiliers) les [27 septembre](#) et [17 octobre 2017](#). Information également faite en parallèle dans les différents CHSCT concernés par le projet.

Réunions de travail (20 octobre et 14 novembre) avec la commission CE Bridge autour des deux expertises, accessibilité/transport et qualité de l'air demandées par le CE (association de la commission au cahier des charges et choix du prestataire).

Début 2018 : présentation de la maquette, lancement de projet auprès des représentants du personnel et ouverture de l'Instance de Coordination CHSCT.

L'analyse de la CFE-CGC

Lors du CE de Septembre 2017, la CFE-CGC a rappelé ce que le futur siège d'Orange, Bridge devrait être : un lieu représentatif de ses différentes activités, un siège qui ressemble à Orange dans son ensemble ! Dès lors, où en est la Direction dans l'identification des équipes opérationnelles qui viendront compléter les équipes support ?

Enfin, qu'en est-il de la certification « Well Building Standard » recherchée pour ce projet ?

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [Bridge](#)

Vos élus titulaires...

- Anne CUDON
- Patrick EONO
- Frédérique LIMIDO-MILESI
- Annie Martin
- Yves TERRAIL

et suppléants

- Ali BEN M BAREK
- Jérôme COULLARÉ
- Dominique MESNIERE
- Catherine MORIVAL
- Safira SOW

Représentant syndical
Jacques BERTHELIER



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/fonctions-support-et-finances/>
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand –
75015 Paris Cedex 15

**cadres ou pas,
vous pouvez compter sur nous !**