



**Au
sommaire**

2 points majeurs:

Prévention de la corruption dans la filière achats	1
Conditions de déploiement du projet Ofusion	2

La CFE-CGC vous présente ses meilleurs vœux



Prévention de la corruption dans la filière achats

✓ information en vue d'une consultation

[Pour rappel, voir notre compte rendu de décembre 2016 :](#)

« Prévenir la corruption par la rotation des portefeuilles sur les postes Achats peut s'entendre. Encore faut-il ne pas stigmatiser les seuls acheteurs, mais veiller à l'étendre aux prescripteurs fortement impliqués dans le choix des fournisseurs, et ce, par souci d'exemplarité, à tous les niveaux de l'entreprise [...] »

Cette mobilité, qui serait inhérente à la fonction Achats et acceptée comme telle par le salarié, doit néanmoins s'effectuer sur la base du volontariat, concernant le choix du poste notamment. À aucun moment elle ne doit être imposée, ce qui n'est pas explicite dans l'information présentée. [...]

L'ensemble des élus a rejoint la position de la CFE-CGC de repousser l'examen de ce dossier, sous une forme intégrant clairement le principe de volontariat, à une date ultérieure... »

Nous y sommes, mais à part l'ajout « pour tout nouvel entrant dans la filière achats, il sera désormais précisé sur la fiche de recrutement que cette rotation est prévue », et la mention du respect de l'accord intergénérationnel où les salariés âgés de 57 ans et plus et en TPS ne sont pas impactés... rien n'a changé !

Résolution des élus, votée à l'unanimité

Ce dossier d'information fait l'objet de crispation tant du côté de la Direction, (ce dossier a été retiré à la demande du Président de notre CE lors d'une précédente séance), que du côté des élus.

Il nous semble important de reprendre ce dossier dans la logique d'un dialogue social constructif.

De quoi parle-t-on ? Vous affichez la notion de rotation de postes achats et en arrière fond le sujet ô combien préoccupant de la prévention de la corruption.

Nous préconisons de séparer ces deux sujets et de les ordonner différemment afin que tout son sens soit donné à ce dossier :

- comment traiter le sujet des risques de corruption
- et pourquoi n'évoquer que les seuls postes achats alors que les achats s'inscrivent dans un processus dans lequel participent d'autres parties prenantes. A ce stade de l'information, nous refusons d'évoquer un seul métier parce qu'il s'agirait de discrimination véritable.
- Avec qui ? Identifier tous les acteurs du processus achat et sécuriser le personnel dont l'activité prioritaire est dans le périmètre de l'achat nous apparait non seulement logique mais apportera du sens au dialogue social et à votre volonté de bien vous préoccuper du personnel qui est sous votre management.

En conclusion, par rapport au dossier qui nous a été adressé pour le CE FSF du 14 décembre 2016, les élus notent une légère avancée en particulier le respect de l'accord intergénérationnel (que vous semblez avoir complètement oublié dans votre présentation de Décembre), où les salariés âgés de 57 ans et plus et en TPS ne sont pas impactés. De plus, vous maintenez qu'il n'y aura pas de mobilité géographique.

Cependant, depuis la résolution votée au CE de Décembre 2016 par la majorité des élus, nous constatons qu'il n'est toujours pas affiché que la rotation se ferait sur la base exclusive du volontariat. Vous évoquez certes p 14 « selon les besoins exprimés de changement de commodités, lors de l'entretien

individuel ». Mais que se passe-t-il pour le salarié qui n'exprime pas de volonté de mobilité ? Ceci est inacceptable et nous le réitérons, semble être un retour à une mobilité fonctionnelle forcée. Par ailleurs, pouvez-vous garantir qu'il n'y aura aucune pression ou sanction de carrière ou salariale pour le salarié qui n'exprimerait pas de volonté de mobilité, ce qui ne pourrait qu'être source de RPS ?

Vous affichez en p 7 "les acheteurs ont un pouvoir d'influence sur le choix des prescripteurs" et insistez ainsi sur la focalisation qui tend à faire peser une suspicion sur les seuls acheteurs, laissant craindre, nous vous alertons à nouveau des RPS. Aucune mesure envisagée pour les prescripteurs ni les utilisateurs finaux détenteurs du budget d'achats qui sont pourtant bien plus décisionnaires que les acheteurs. Alors, n'inversez pas les rôles !

Il n'apparait pas non plus dans ce document, une micro-GPEC par domaine, commodité par site géographique et âge des acteurs pour évaluer la faisabilité de ce projet.

Aucun lien avec le projet « Moving Together » et pourtant les élus ne peuvent que s'interroger sur une future réorganisation aux Achats

Enfin, vous maintenez la mise en place d'un pilote en 2017, sans consultation préalable du CHSCT Achats puis du CE FSF et persévérez à ne pas respecter le processus IRP. Vous contribuez ainsi à une dégradation du dialogue social.

Les élus ne peuvent que constater des non-réponses à nos remarques et interrogations écrites dans la résolution et ne sauraient accepter une consultation de ce dossier en l'état.

Documents présentés (voir Alfresco)

CE janvier 2017 : [prévention de la corruption](#)

Conditions de déploiement du projet Ofusion

✓ Consultation

[Rappel : voir notre compte rendu de novembre 2016](#)

OFUSION « un calendrier de migration progressive et maîtrisé par lots » :

- migration de système d'information en maintenant la qualité de service pour tous les utilisateurs et en évitant les difficultés rencontrées en 2007 lors du changement d'ERP comptable.
- À ce titre, bascule progressive sur la partie Achat et maintien de la solution NOVAE actuelle pour assurer une solution de repli en cas de difficulté sur le nouvel environnement. Cela permettra de sécuriser la chaîne des paiements des fournisseurs et d'arrêter des comptes d'Orange SA.
- Le plan de migration facilitera également la montée en compétence progressive des équipes et leur appropriation du nouvel environnement de travail et qualifier les nouveaux usages.
- accompagnement des équipes par des renforts externes.

Périmètre du lot début mars

- OPEX
- EDI OPEX – fin mars
- critères de Sélection :
 - Fournisseurs Français
 - devise Euros
 - paiement par Virement
 - hors co-traitants
 - hors réseau / hors IT / hors DIG
 - non OTE / non SCF

Perspectives d'adoption de la solution OFusion sur les filiales CSP sur 2017

- T2 : avril, 8 RIP
- T3 : bascule de ¾ filiales opérationnelles
- T4 : bascule de filiales opérationnelles sauf immobilières, Equant et Holding

La dispense des modules de formations des équipes du CSP s'effectuera en fonction du rythme de déploiement de chacun des lots

Le dispositif de formation a été éprouvé et testé sur tous les modules, à l'exception des CAPEX, lors des phases pilotes lancées sur le S2 2016.

l'essentiel du CE Fonctions Support Finances - 27/01/2017 - 2

- module GL- équipe clôture : le cursus de formation sur les modules GL et OTBI sera complété sur le pôle Revenu ainsi que sur le reste des pôles pour renforcer les compétences des collaborateurs sur ces nouveaux outils et leurs usages.
- module AP – équipe comptabilité fournisseurs, relations fournisseurs, règlement : les formations sous AP seront dispensées d'ici le lancement du lot 1.3 à toutes les équipes.
- modules PF-FA – équipe gestionnaires d'immobilisations : compte tenu du stade d'avancement sur le flux CAPEX, les modules de formation doivent être préparés. Le cursus de formation de cette équipe ne commencera pas avant la fin du 1er trimestre.
- sur les filiales, la dispense des formations s'appuiera sur les modules utilisés pour le déploiement sur l'entité OPTV.

Dispositif de prévention

Un Comité Utilisateur en présence des préventeurs, des élus, des utilisateurs et de la Direction a eu lieu le 10 novembre 2016, qui a permis de revenir sur le déroulé de la mise en place d'OFusion sur OPTV ; il en ressort que le projet OFusion se présente différemment des projets passés, avec une gestion en mode « agile » au travers :

- de travaux qui avancent en parallèle entre le CSP Comptable et Finance Group Solution
- d'un fonctionnement plus horizontal et collaboratif (par ex, tous les acteurs ont été associés aux travaux de pré-adoption)

Ce comité a également mis en évidence les apports au projet que le métier est amené à faire, dans le cadre de la recherche de nouvelles méthodes de travail optimisées et adaptées à un outil standard.

De nouveaux comités utilisateurs seront programmés en 2017.

Prochaines étapes pour les comités utilisateurs et l'intervention du groupe de prévention

Les comités utilisateurs vont commencer à se réunir sur le 1er trimestre 2017. La mise en place de ces comités utilisateurs est envisagée lorsqu'un nombre de collaborateurs représentatif des équipes impactées sera en mesure d'apporter un témoignage et un retour d'expérience sur l'utilisation de ce nouvel ERP.

Planning prévisionnel :

- Metz – équipe référentiel fournisseurs, intervention du groupe de prévention (incluant l'ergonome) le 26 janvier 2017. Le comité utilisateurs se déroulera sur février.
- Montigny – équipe gestionnaires de commande, intervention du groupe de prévention la 2^{ème} quinzaine de février et le comité utilisateurs se déroulera sur mars.
- Rennes – équipes gestionnaires de commande, intervention du groupe de prévention et tenue du comité utilisateurs sur le T2 2017 lors du déploiement du lot 1.3.
- Rouen – équipe comptabilité fournisseurs, intervention du groupe de prévention et tenue du comité utilisateurs sur le T2 2017 lors du déploiement du lot 1.3
- Clermont-Ferrand – équipe comptabilité fournisseurs, intervention du groupe de prévention et tenue du comité utilisateurs sur le T2/T3 2017 post déploiement du lot 1.3.

- Pessac et Clermont-Ferrand – équipe de gestionnaire des immobilisations, intervention du groupe de prévention et tenue du comité utilisateurs sur le T3 2017 post déploiement du lot CAPEX.
- Marseille – équipe relations fournisseurs, intervention du groupe de prévention et tenue du comité utilisateurs post déploiement du portail fournisseurs fin 2017 – début 2018.

Dispositif d'accompagnement financier

Pour rappel, étude de l'opportunité de mettre en place, sur 2017 et au fur et à mesure du déploiement, un accompagnement financier de reconnaissance des meilleures contributions au sein des équipes. Ce dispositif s'appuiera sur les mécanismes de rétribution actuellement à disposition : primes exceptionnelles non cadres, mesures emploi compétence, parts variables pour les cadres. Pour ce faire des budgets seront réservés dans les dispositifs prévus par l'accord salarial 2017.

À ce jour, primes exceptionnelles déjà versées aux collaborateurs ayant participé aux 1eres phases de pré-adoption et adoption :

- CSPCF : 5 primes exceptionnelles versées à des non cadres sur le S2 2016
- Achat - G2A : 12 primes exceptionnelles versées à des non cadres sur le S2 2016

L'analyse de la CFE-CGC

Au tout début du projet, la CFE-CGC, bien que consciente des performances fonctionnelles d'un ERP, s'était interrogée sur le choix d'un contrat SaaS.

Le discours actuel selon lequel « le déploiement suit normalement son cours et que l'adoption du logiciel et de la façon de travailler avec le SaaS d'Oracle avance tranquillement » est inexact, puisque sur le terrain la situation est tout autre...

Aujourd'hui, nos craintes se confirment. Les gains de productivité liés à l'outil ont vraisemblablement été surestimés. La charge de travail individuelle augmente sans perspectives crédibles d'amélioration dans des délais raisonnables... et, de fait, la transformation numérique non maîtrisée impacte très défavorablement la performance sociale attendue.

L'agilité ne signifie en aucun cas la production d'une qualité de service utilisateur dégradée. Nous sommes là devant une démonstration d'expérience salarié bien loin de réussie. Ici les clients salariés sont acteurs du projet ce qui permet de diluer la responsabilité et de masquer le manque de préparation.

Au moment où on se lance dans l'utilisation de l'outil, avoir encore à redéfinir des processus pour expliquer aux filiales, par exemple, comment fonctionner, on ne peut que craindre un bug majeur.

La Direction parle d'agilité, d'expérience salarié réussie, pour l'une comme pour l'autre cela s'apparente à de l'improvisation et à une expérience salarié ratée.

La CFE CGC pose quatre questions :

1- Le business plan, le nouveau parti pris en termes d'acquisition du SI de passer d'une solution propriétaire à une solution non propriétaire, donc de passer de l'investissement au

fonctionnement ? Quels sont les gains qui sont d'ores et déjà affichables ?

2- Le comité de déploiement, cette instance a-t-elle été maintenue ? Nous n'osons pas croire que cet ERP ne soit pas passé sous les fourches caudines de ce comité ? Si c'est le cas, quelle est la décision ? Nous souhaitons découvrir le compte rendu.

3- Sarbanes Oxley, SOX pour les puristes. Comment est prévue la recherche de conformité ?

4- Les Commissaires Aux Comptes, CAC pour les financiers. Tant que l'ERP n'est pas en version de très bon fonctionnement, nous avons deux SI qui cohabitent, un béquillant l'autre : NOVAE et O Fusion.

Les CAC vont-ils exiger, voire accepter, de procéder à des vérifications sur deux systèmes supportant les comptes de l'année, cela nous paraîtrait logique.

Notre intervention ne saurait s'achever sans que nous évoquions les acteurs du projet et les utilisateurs. Déjà inondés de réunions de pilotage, d'expérimentations et bien d'autres thématiques. La côte de surcharge de travail et d'investissement est largement dans la zone danger.

Un ERP, quel que soit son nom et dans ce contexte vaut-il autant de sacrifice ?

Vote des élus

- POUR : 0
- CONTRE : CFDT, CGT, FO
- ABSTENTION : CFE-CGC, CFTC, SUD

Documents présentés (voir Alfresco)

CE janvier 2017 : [déploiement Ofusion](#)

En bref, les autres points du CE

- **Point d'avancement sur le projet ALOE :**
Documents présentés (voir Alfresco) CE janvier 2017 : [Aloé](#)
- **Élection partielle au CHSCT Formation et au CHSCT Pôle Revenus**
Christophe Fombelle est élu sur le périmètre Formation et Geneviève Blachet sur celui de Pôle revenus
- **Commission ASC du CE FS&F :**
Nomination de notre collègue Zahra SAYAD

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Jean-Claude Minet

Représentant syndical

- Pascal Ollivier

Commissions

- ASC : Martine Baccini, Zahra SAYAD
- Emplois et Métiers : Jean-Michel Poizeau
Jean-Luc Christophe
- Communication : Frédérique Limido-Milesi
- Formation : Jacques Berthelier
- Logement : Ali Ben M'Bareck
- Handicap : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Evelyne Chrétien
- Éco. et évolution des marchés : Safira Sow
- Égalité professionnelle : Catherine Turret

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Evelyne CHRETIEN –
Serge CLEMENT – Christine DUBOIS PAPILLON – Patrick EONO – Laure FALEMPIN – Muriel GAULIN – Frédéric HAUTEJA –
July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT –
Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN – Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS –
Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Snezana STEVOVIC –
Vivek TAYAL – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



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