



Au sommaire

Projet immobilier Bridge.....	1
Projet d'évolution de l'organisation Group Sourcing & supply Chain.....	2
Modifications du Règlement Intérieur des Fonctions Supports et Finances	2
Bilan annuel 2016 temps partiel	3
Bilan d'activité des assistantes sociales et recrutement d'un médecin pour le SST.....	3

Projet immobilier Bridge

✓ consultation

Lors de la présentation du dossier au CE de juin dernier, plusieurs éclaircissements avaient été demandés :

- calcul de la différence entre la surface utile brute locative libérée et celle des immeubles d'accueil... 18 000 m² en moins, sachant que le point sur la surface utile nette est impossible à faire tant que la cible de la phase 2 du projet et le micro zoning des bâtiment Bridge et New Alleray 1 n'auront pas été établis. Dont acte !
- point financier,
- point sur les temps de trajet,
- point sur le plan de continuité d'activité lié au Plan de prévention des risques inondation (PPRI),
- divers autres points techniques, analyses liées à la proximité de la centrale de traitement des déchets et sur le passage de la conduite de gaz...

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC ne reprendra pas la totalité de ses interventions dès lors que des points importants, insuffisamment traités ou occultés la préoccupent.

Ainsi :

- Nous n'évoquerons pas les autres entreprises, plus modestes que la nôtre, et bien plus ambitieuses en matière de conditions de travail pour le bien-être de leurs salariés.
- Nous n'évoquerons pas à ce stade de la consultation, l'organisation du travail.
- Nous n'évoquerons pas non plus une conduite de gaz de 600 mm de diamètre, ni les risques d'inondations, d'effondrement, voire de glissement de terrain.
- Nous ne nous interrogerons pas sur les changements de sites à un rythme tel qu'il obère les amortissements dans l'équipement des sites Orange, ni ne permet aux salariés d'investir dans un logement assurant des temps de trajet raisonnables ;

Mais nous actons l'existence d'un incinérateur à proximité de Bridge.

Cet incinérateur a traité jusqu'à 700 000 tonnes par an soit plus de 800 camions par jour, et même si aujourd'hui il semble que l'usine ne traite plus que 83.000 tonnes par an, la CFE-CGC s'interroge.

La Direction estime-t-elle à leur réelle importance les risques sanitaires liés à l'absorption de dioxine, quand l'OMS cite l'incinération de déchets comme premier danger industriel.

Comment l'Entreprise Orange peut-elle encore aujourd'hui proposer un tel projet dans un environnement où le risque sanitaire est identifié.

La CFE CGC exige une expertise par des organismes qui font autorité en la matière.

Résolution commune à tous les élus

Le dossier communiqué aux élus n'aborde que partiellement les risques sanitaires ainsi que les risques psycho-sociaux engendrés dans ce nouveau projet.

Fournir des informations difficilement compréhensibles par un non initié dans un temps aussi contraint, ou fournir des informations incomplètes et omettre de présenter les évolutions d'organisation du travail pour le lancement de ce projet immobilier...

c'est refuser de prendre en considération le facteur humain dans une Entreprise qui se dit Responsable Socialement.

Dans la mesure où la Direction a admis le manque d'informations, les Élus du CE FSF ne souhaitent pas prendre de risques quant à l'avenir de leurs collègues et ne rendent pas d'avis ce jour.

Vote des élus

- pour à l'unanimité

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Bridge, présentation](#) et [documents techniques](#)

Projet d'évolution de l'organisation Group Sourcing & supply Chain

✓ consultation

cf. notre CR de mars 2017 et notre analyse de mai

Changements apportés au dossier depuis la présentation de mai :

- **tous les organigrammes cibles** ont été modifiés afin d'intégrer les noms des managers ou chefs de projet,
- **future direction Processus Groupe & Sourcing France** : répartition et rôles des équipes support au sein de 3 départements précisés,
- **future direction Category Strategy & Procurement Engineering** : démarche retenue pour identifier les Category Lead Buyers précisée,
- **future direction Supplier Management & Innovation** : modification du poste « Innovation » complété d'un rôle de PMO,
- **mise à jour intégralité du chapitre 4** « projection des ressources par activités concernées par le projet »,
- **démarche de prévention** pilotée par la direction Prévention et Qualité de Vie au Travail ajoutée.

L'analyse de la CFE-CGC

Le dossier communiqué aux élus, bien qu'assez détaillé, appelle encore quelques questions :

- l'activité E-sourcing, en croissance, devrait être assurée demain par 3 personnes : seront-ce des CDI à temps plein ?
- les activités RSE sont éclatées sur 2 entités sous 2 Directions différentes (Direction Supplier Management et Innovation et Direction Processus Groupe et Sourcing France) : la formalisation des rôles et responsabilités de chacune des entités est-elle toujours en cours d'élaboration et ne sera pas finalisée avant fin août, en raison des congés : comment peut-on être assuré d'un équilibre dans les responsabilités entre ces deux entités ? Quels engagements ont été pris à ce sujet pour assurer la meilleure efficacité possible sur les activités de la RSE ? Ce manque de visibilité est à ce jour un risque psycho-social identifié pour des salariés concernés par cette évolution.

- Innovation et PMO : est-ce une création de poste ou bien un poste provisoire ?
- Performance et RSE : pourquoi être passé de 8 personnes précédemment à 7 désormais ?
- Supply Chain Business School : cette activité est assurée aujourd'hui par une personne avec une alternante, le deuxième poste mentionné est-il une création de poste car il n'est évoqué que la responsable de la Supply Chain Business School ?
- est-il envisagé à terme de ne faire qu'un pour la fonction RH tel que cela va se faire pour formation et compétences ?
- À ce sujet, les Élus CFE-CGC partagent le choix de la Direction de rassembler les équipes RH Achats et Supply Chain pour une meilleure adéquation et optimisation des ressources, compétences et fluidité des métiers. À ce dernier titre, nous rappelons notre demande formulée lors du dernier CE de publier, dès à présent, les offres métiers Achats et Supply Chain sur l'ensemble du périmètre GSSC afin de combler rapidement les postes vacants.
- Comment la nouvelle Direction RH Groupe va-t-elle travailler les autres entités hors France ?

Enfin, la résolution des élus du CHSCT Achats a mis en évidence les risques psycho-sociaux que ce projet pourrait entraîner. Des entretiens exploratoires sont planifiés d'abord auprès des directeurs puis auprès de salariés volontaires : quelles mesures seront prises si ces entretiens mettent en évidence :

- une incompréhension du besoin de réorganiser,
- une souffrance et un mal être au travail,
- une perte de confiance dans le management,
- une reproduction de risques déjà vécus

Vote des élus

Pour : 0

Contre : SUD

Abstention : CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Évolution GSSC](#)

Modifications du Règlement Intérieur des Fonctions Supports et Finances

✓ information en vue d'une consultation

Ces modifications concernent principalement l'ajout à l'article 6 (respect du secret professionnel et de la confidentialité), de l'item sécurisation de l'information, et la modification de l'article 8 de « prévention des actes de corruption » en « lutte contre la corruption et le trafic d'influence ».

La charte anti-corruption du Groupe est également mise en lumière.

L'analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, les premiers lanceurs d'alerte sur lesquels s'appuyer sont les Instances Représentatives du Personnel.

Regrettable, donc, que nulle part leur rôle et importance ne soient mentionnés dans le document.

Et si la CFE-CGC salue la volonté d'éthique et de conformité du Groupe, « au cœur d'Essentiels2020 », elle s'interroge sur une réelle protection des « petits » personnels lanceurs d'alerte, moins protégés, que certains « contrevenants » situés à un plus haut niveau dans l'entreprise, à ce que d'aucuns relèvent...

Documents présentés (voir Alfresco)

- [RI de la Division](#) et [Charte anti-corruption](#)

Bilan annuel 2016 temps partiel

✓ information en vue d'une consultation

Situation du temps partiel au 31/12/2016

Concernant l'effectif actif à temps partiel (1 266 dont 882 femmes et 384 hommes)

- proportion de salariés à temps partiel : 35,5% dans le groupe D, 21,8% dans le groupe E, 20,3% dans le groupe Dbis, 10,5% sur le groupe F, 9,7% sur le groupe C, et 2,1% dans le groupe G,
- taux de féminisation : 69,7% (69,4% à fin décembre 2015),
- cadres (Dbis, E, F, G) = 54,7% des personnes à temps partiel (53,5% au 31/12/2015).

Concernant l'effectif actif à temps partiel hors TPS et TPA (320 dont 293 femmes et 27 hommes), nombre de salariés à temps partiel = 6,8% de l'effectif actif à fin décembre 2016.

- 33,4% sur le niveau E dont 92,5% de femmes,
- 20% sur le niveau D dont 93,75% sont des femmes,
- 17,5% sur le niveau F,
- 14,7% se situent sur le niveau C,
- 13,8% sur le niveau Dbis,
- taux de féminisation : 91,6% (90,8% en 2015).
- les cadres représentent 65,3% (62% en 2015).

862 salariés sont dans le dispositif Temps Partiel Seniors à fin décembre 2016 :

- salariés en TPS = 68% des salariés à temps partiel (64,3% fin 2015),
- 90% sont dans le domaine Gestion Support,
- les non cadres (niveau C et D) représentent 47% des personnes qui ont fait ce choix (47,3% fin 2015),

- taux de féminisation : 60% (58,9% en 2015).

Demandes de travail à temps partiel de droit ou choisi

- 276 demandes en 2016, chiffre incluant les demandes de 18 salariés entrant sur le périmètre au cours de l'année 2016 (16 femmes et 2 hommes).
- 31,2% de ces demandes concernent le niveau D, 26,4% le niveau E, 18,8% le niveau Dbis, 11,6% le niveau F et 8,3% le niveau C,
- cadres (Dbis, E, F, G) = 60,5% des nouvelles demandes,
- 64,8% de ces demandes concernent des femmes,
- 45,3% de ces demandes concernent un temps partiel dans la tranche de taux d'utilisation égal à 50% et inférieur à 60%, (correspond au taux horaire de référence du TPS),
- 30% de ces demandes sont sur la tranche de taux d'utilisation égal à 60% et inférieure à 70%, (correspond au taux horaire du TPS 5 ans),
- 15,2% de ces demandes se situent sur un choix de travail à temps partiel dans la tranche de taux d'utilisation égal à 80% et inférieur à 90%, (correspond au taux horaire majoritaire des salariés en TPA).

L'analyse de la CFE-CGC

Un temps partiel toujours majoritairement féminin, des TPS qui s'accroissent, une souffrance au travail qui s'accroît pour ceux qui restent ... Dont acte.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Bilan temps partiel 2016](#)

Bilan d'activité des assistantes sociales et recrutement d'un médecin pour le SST

✓ information sur l'activité 2016

Les missions du service social sont de trois ordres :

- l'accompagnement social individuel des salariés
- l'accompagnement social collectif des unités de travail
- le conseil social au management et aux ressources humaines.

Focus sur le dispositif TPS du point de vue des collègues qui restent (cf. bilan temps partiel supra) :

- un sentiment d'accroissement de la charge de travail en lien avec la multiplication des départs
- un sentiment de perte de savoirs, de manque de transmission de la part des salariés qui partent

Certains managers se rendent compte d'une perte de compétences, craignent que l'équipe ne sache plus faire le travail. Sur les plateaux, dans les bureaux partagés, les collègues évoquent un sentiment de vide, de « désertion », qui est parfois accentué par les absences liées au télétravail.

Recrutement d'un médecin du travail, en CDI temps partiel à 70% pour épauler le Dr Lecis :

Le Docteur Lecis a en charge les salariés du périmètre Secrétariat Général, Direction Juridique, Direction Immobilier Groupe, DRH Communication, AMEA.

Le docteur Roque d'Orbecastel prend en charge, les salariés du périmètre Finance, Achats, Supply Chain et DSP.

L'analyse de la CFE-CGC

Ce rapport rejoint, dans ses conclusions, celui des médecins du travail, présenté en mai dernier, quant aux évolutions nombreuses de l'entreprise et aux impacts sur les salariés.

À noter toutefois, un manque de comparatif par rapport à l'année précédente qui aurait permis de mieux appréhender l'évolution de l'activité des Assistantes Sociales.

La CFE-CGC tient à remercier le travail effectué par les Assistantes Sociales dans un contexte tendu où les salariés sont parfois démunis face à leurs soucis quotidiens et c'est auprès et grâce à elles, qu'ils peuvent trouver des solutions.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Bilan d'activité des A S](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Annie Martin
- Jean-Claude Minet
- Pierre Régnier
- Yves Terrail

Représentant syndical

- Pascal Ollivier

Commissions

- ASC : Martine Baccini, Annie Martin
- Emplois et Métiers : Safira Sow, Jérôme Coullaré
- Communication : Frédérique Limido-Milesi
- Formation : Jacques Berthelier
- Logement : Ali Ben M'Bareck
- Handicap : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Evelyne Chrétien
- évolution des marchés : Safira Sow, Zahra SAYAD
- Égalité professionnelle : Catherine Tournet

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

Abonnez-vous gratuitement !

La CFE-CGC vous informe sur l'actualité du Groupe Orange, décryptée par notre organisation. Parmi les thèmes que nous abordons régulièrement : emploi, rémunération, conditions de travail, stratégie d'entreprise, analyse des résultats, actualité sociale.

**Pour recevoir nos publications par mail,
compléter le coupon ci-dessous et (au choix) :**

le faxer au 01 40 45 51 57

le scanner et l'envoyer par mail à info@cfecgc-orange.org

le remettre à un représentant CFE-CGC Orange

Et aussi :

vous abonner en ligne : <http://bit.ly/abtCFE-CGC>

télécharger notre livret d'engagement : <http://bit.ly/livretCFE-CGC>

adhérer : <http://bit.ly/adhererCFE-CGC>

▪ Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique exclusivement destiné à la gestion de vos abonnements, et sont traitées de manière confidentielle. Conformément à la loi «informatique et libertés» du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification des informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en écrivant à la CFE-CGC Orange.



Je choisis mes publications

- lettre

**COMPRENDRE
& AGIR**

(actualité sociale du Groupe, 3 n° / an)
+ revue de presse mensuelle

- lettre

**ÉPARGNE
& ACTIONNARIAT
SALARIES**

(analyse de la stratégie,
décryptage de l'épargne salariale, 3 n° / an)
+ mails pratiques épargne salariale
+ revue de presse mensuelle

Je complète mes coordonnées

- Madame Monsieur

Prénom / Nom

Établissement (CE)

Vous pouvez recevoir nos informations sur une ou deux adresses mail.
Complétez selon votre choix :

mail pro

mail perso

téléphone mobile