



# l'essentiel du CE

## Fonctions Support & Finances

27 juin 2017

### Au sommaire

Politique de rotation des acheteurs.....	1
Point de suivi sur l'évolution de la DRH Groupe .....	1
Opportunité de lancement du projet Bridge.....	2
Rapport Emploi et Compétences : bilan 2016 et perspectives 2017 - 2019 .....	3
Transfert de l'activité Comptabilité de Sofrecom SA au CSPCF.....	4

## Politique de rotation des acheteurs

✓ consultation

**Rappel :** préconisations pour limiter l'exposition au risque de corruption au sein de la filière Achats, dans le cadre du projet professionnel de chacun :

- une durée de tenue de poste face à un même fournisseur qui ne devrait pas excéder 5 à 6 ans (acheteur, responsable de commodité, directeur de domaine),
- avec une anticipation sur la réflexion à compter de 3 à 4 ans de poste.

**Les points clés du dispositif, en lien avec la Promesse Orange :**

- **volontariat :** chacun reste acteur de son évolution
- **pas de changement de métier :** chacun peut rester sur son métier (acheteur, responsable de commodité, directeur domaine achats...)
- **pas de mobilité géographique :** chacun reste sur son site de rattachement

- **Le dispositif ne concerne pas les salariés en TPS ou âgés de plus de 57 ans**, en application de l'accord Intergénérationnel de 2015

### L'analyse de la CFE-CGC

Notre analyse n'a pas changé sur cette politique qui n'impacte qu'une partie de la filière achat, les prescripteurs n'étant toujours pas embarqués... Quant aux indispensables lanceurs d'alerte, leur protection n'est toujours pas avérée !

### Vote des élus

- pour : 0
- contre : CFE-CGC, CFDT, FO, CFTC, CGT, SUD
- abstention : 0

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE juin 2017 : [politique de rotation des acheteurs](#)

## Point de suivi sur l'évolution de la DRH Groupe

✓ information

Le projet d'évolution de l'organisation de la DRHG a fait l'objet d'une information et consultation au préalable :

- au CE Fonctions Support les [29/09/2016](#) et [14/12/2016](#).
- au CHSCT État-Major les 19/10/2016 et 08/12/2016,
- au CHSCT DRH Com les 20/10/2016 et 09/12/2016,

L'organisation de la DRH Groupe a été mise en place le 2 janvier 2017

### Accompagnement de la mise en place de la nouvelle organisation

L'accompagnement de la mise en place de la nouvelle organisation s'est fait au travers :

- d'une animation et de l'accompagnement mis en place par les Directeurs
- d'un dialogue avec le CHSCT qui s'est poursuivi tout au long du premier semestre
- de la mise en place d'un dispositif de prévention pluridisciplinaire.

### L'analyse de la CFE-CGC

En décembre, nous déclarions que les projets d'aujourd'hui faisaient les conditions de travail de demain, bouleversées par la digitalisation des processus RH et l'exploitation d'un Big Data RH sur lesquelles repose en grande partie la réussite de ce projet.

Comme déjà dit, la CFE-CGC Orange n'a pas adhéré au texte d'un accord numérique qui renvoie chaque salarié à ses responsabilités et à ses risques sans indiquer clairement quelles sont et seront les données collectées, les limites d'usage des outils digitaux mis à disposition et les éventuelles sanctions encourues, et s'était donc abstenue sur le dossier.

### Documents présentés (voir Alfresco)

- CE juin 2017 : [évolution DRH groupe](#)

# Opportunité de lancement du projet Bridge

- ✓ consultation
- Immeuble Pont d'Issy – 54.200 m<sup>2</sup> de bureaux + 2.100 m<sup>2</sup> d'espaces publics (Halle Eiffel) – 481 places voitures + 300 complémentaires, 88 places motos, 540 places vélos

## Les immeubles libérés

- **Olivier de Serres** (957 occupants), date de 1ère sortie possible 31/08/2019 : hypothèse retenue, date de fin de bail soit 31/08/2022 (29 mois de doubles loyers).
- **Jobbé Duval** (398 occupants), date de fin de bail 30/09/2021 (18 mois de doubles loyers qui permettent de réaliser le confinement de la technique).
- **Orange Campus** (43 occupants), date de fin de bail 31/12/2019, négociation pour une sortie retardée à fin mars 2020.
- **Alleray1** (781 occupants), date de fin de bail 30/08/2026. Site réutilisé pour accueillir des équipes, non encore identifiées, de sites parisiens à libérer
- **Divers immeubles parisiens à définir**

## Étapes du projet

**Étape 1** : transfert vers Bridge des équipes « siège » d'Olivier de Serre, Alleray 1, Jobbé Duval et Campus. Déménagement prévisionnel : **1er semestre 2020**

**Étape 2** : fera l'objet d'une présentation ultérieure et consiste en la réutilisation du site Alleray 1 ainsi que l'occupation complémentaire de Bridge par des équipes non identifiées à ce jour (occupation prévisionnelle : 1 791 personnes dont 1 100 à Alleray)

## L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC est très circonspecte quant au projet Bridge. On sait qu'AVENIR, premier groupe indépendant de bâtiments Individuels, va construire son siège à Valence avec salle de sport et sauna : 6 000 Mètres carrés et 8 millions d'euros d'investissement... nous sommes loin des chiffres Orange mais avec un ratio bien meilleur compte tenu du prix des différents marchés.

Pourquoi accepter qu'un Groupe plus petit qu'Orange soit mieux disant que le nôtre en termes de conditions de travail ?

Surtout sachant, par expérience, qu'Orange a du mal à tenir ses promesses sur les aménagements de ses sites, à l'image de la salle de sport à ODS, pourtant première destination lors des visites organisées par la direction.

On sait que depuis elle est fermée et nous en profitons pour rappeler à la Direction qu'il est quand même inamissible que 6 mois après sa fermeture il y ait encore une majorité de salariés qui n'ont pas été remboursés de leur abonnement non consommé. (Parmi eux une personne ayant payé son abonnement de 425 Euros 15 jours avant sa fermeture définitive non programmée).

Pourquoi insister sur ce type d'installation ? Selon les résultats d'études qui ne devraient pas laisser insensible la Direction d'ORANGE ;

- Gain de productivité des salariés pratiquant 30 min d'activité physique par jour par rapport à leurs collègues sédentaires : 12 %. (Étude Santé Canada.)
- Économies réalisées par l'entreprise sur les frais de santé annuels d'un employé si celui-ci a une activité physique régulière : 7 à 9 %. (Source : Goodwill.)
- 3 ans d'espérance de vie : c'est ce que gagne en moyenne un adepte régulier d'une activité physique. Et il repousse de six ans l'âge où il deviendra dépendant. (Source Goodwill.)

D'autres études plus larges se posent la question : et si vos collaborateurs étaient tous heureux au travail ?

À la convergence des intérêts personnels et collectifs, le bien-être au travail est devenu une priorité pour la plupart des entreprises. Les chiffres que révèle le dernier baromètre Actineo à ce sujet sont éloquentes : un salarié heureux est deux fois moins malade, 6 fois moins absent, 31% plus productif et 55% plus créatif.

La CFE-CGC s'interroge alors : comment Orange va-t-elle aménager nos espaces de travail pour contribuer à garantir la santé au travail ?

Existe-il pour l'Homme un bien plus précieux que la santé, demandait Socrate ? Cela devrait être une évidence dans le monde de l'entreprise : protéger la santé des collaborateurs est non seulement une obligation sur le plan juridique et humain, mais c'est aussi une opportunité en termes de performance.

Santé, qualité de vie au travail et productivité est un triptyque désormais bien connu. Pour amorcer ce cercle vertueux, plusieurs leviers peuvent être activés au sein de l'organisation, notamment en termes d'aménagement d'espaces. En effet, pour 92% des collaborateurs, l'aménagement impacte la santé.

La CFE-CGC est donc plus que réservée sur ce projet non pas de prise à bail, mais de localisation de nombreux salariés, pour lesquels le temps de trajet va encore être augmenté et les conditions de travail détériorées... puisque bien entendu, nous ne pouvons pas décorrélérer le projet Bridge du projet en cours NEO (nouvel environnement de travail Orange).

De fait, tant que ne sera pas précisé le contenu complet de Bridge, tant que NEO ne sera pas mis au cœur des discussions de ce grand projet immobilier et des prochains, comment rendre un avis éclairé, au-delà de l'aspect rationnel purement financier de l'affaire, que nous avons bien compris...

Comment, finalement, ne pas rendre un avis négatif, dès lors que manque toujours, sur le sujet, le volet de l'employeur digital, mais surtout humain...

## Vote des élus

- les élus ont reporté la remise d'avis à une date ultérieure, dans l'attente de recevoir des informations complémentaires sur le projet.

## Documents présentés (voir Alfresco)

- CE juin 2017 : [Bridge](#)

# Rapport Emploi et Compétences : bilan 2016 et perspectives 2017 - 2019

- ✓ information en vue d'une consultation (documents confidentiels)
- À fin décembre 2016, effectif actif = 4 710 salariés (-2,3% / 2015). Il est composé de 4 598 CDI actifs (-3%) et 112 CDD (+38%). Cadres et cadres supérieurs = 73% / 72% en 2015. Taux de féminisation = 57% vs. 53% 2015.
- baisse des effectifs CDI actifs de 3% due à un grand nombre de départs à la retraite, (250 sur l'année) compensé partiellement par 54 recrutements externes et un grand nombre de mobilités entrantes.
- ETPCDI = 3 857 / 4 075 à fin décembre 2015 : -5,4% essentiellement dus au grand nombre de salariés entrés dans le dispositif TPS avec la majeure partie en temps libéré ou mécénat de compétences, dispositifs impactant principalement DSPF, la DIG et le CSPCF.
- âge moyen : 51,35 ans, hommes un peu plus âgés. Pyramide des âges déséquilibrée : 64,5% des effectifs ayant 50 ans et plus.
- 362 mobilités internes entrantes réalisées au cours de l'année 2016 (changements d'unité managériale, de commune et de métier).  
Structure d'activité les plus impactées : Secrétariat Général et Achats & Supply Chain. Un volume assez important de mobilités entrantes inter CE (205) sur l'ensemble du périmètre.
- Baisse de 4,6% de la Force au travail globale essentiellement due à la baisse des ETP internes : -4,4% (dus à un grand nombre de départs à la retraite) et à celle des ETP externes de -5,7% (en 2015, le projet Orange Learning, le projet OFusion et l'étude et analyse pour la conduite de projet immobilier IMT Chatillon avaient engendré de grosses dépenses de sous-traitance).
- Des métiers/compétences nécessaires à la poursuite de l'activité : Contrôle de gestion, Fiscalistes, Experts financement et trésorerie, M&A, Audit, DRH, RRH, ARH, Acheteurs, Juristes, Spécialiste soutien, ...  
→ Recrutements / mobilités / parcours et développement des compétences à prévoir
- Des métiers/compétences en cours de décroissance : Conseillers client (contentieux), Comptabilité auxiliaire, Métiers de paie manuel/caisses, Gestion technique d'immeuble, Gestionnaire d'achat, Gestionnaire approvisionnement  
→ Mobilités / parcours professionnels et développement des compétences à prévoir
- Écart besoins / ressources (2017-2019) de l'ordre de 253 ETPCDI comblé essentiellement par des **mobilités internes** avec un solde entrées / sorties positif pouvant aller jusqu'à environ 40 par an sur l'ensemble du périmètre ; des **recrutements externes** en nombre limité sur des postes d'expertise pointue, des nouveaux métiers/nouvelles compétences/profils rares non disponibles dans le groupe avec un volume d'environ 70 recrutements par an ; une **répartition équilibrée entre les expertises, le turn-over et les nouveaux métiers**.
- formation et développement des compétences : priorités pour les 3 années à venir :
  - constituer un socle de compétences communes pour les activités Fonctions Supports et Finances autour de la gestion de projet ; l'expérience salarié/la relation client ; le pilotage de prestataires ; les bases du Big data
  - varier les solutions d'apprentissage pour apprendre et travailler autrement : développement des compétences digitales propres à chaque métier ; développement des solutions d'apprentissage innovantes ; développement du social learning grâce à un catalogue de ressources e-learning en libre-service
  - investissement formation en accompagnement des projets de transformations des différentes directions
- mutualisation et sous-traitance : mutualisation de certaines activités soit par processus, soit sur des activités qui pourraient être transverses,
  - Sous-traitance par fonction ou processus :  
**Direction du Contentieux** : sous-traitance progressive possible des processus vers des prestataires externes spécialisés en la matière ;  
**DSPF** : validation de la participation employeur des frais de transport des salariés externalisée en 2017. En 2018, outsourcing prévu de la gestion des fins de contrats (CDD, apprentis) ; pas d'externalisations prévues à date pour les activités dites « coeur de métier » ;  
**CSPCF** : sous-traitance au cas par cas suivant les besoins particuliers qui émergent.

effectifs par bassin d'emploi 12 2016 vs 12 2015				
bassins	CDI actifs	%	ETPCDI	%
IDF	2 672	-2,4%	2418,5	-3,3%
Nord	148	-8%	102,3	-14,5%
Est :	133	-7%	84,3	-16%
Centre Est	276	+3%	191,7	-2%
Sud Est	129	-5%	110,1	-6%
Sud	282	0%	233,6	-1,2%
Sud-Ouest	395	-6%	312,1	-9,9%
Ouest	313	-5%	230,1	-10,6%
NOC	240	-6,6%	165,9	-12,9%
Caraiibes	7	+22%	5	-18%
Réunion	3	+50%	2,8	+55%
<b>Total</b>	<b>4 598</b>	<b>-3%</b>	<b>3 857</b>	<b>-5,4</b>

## Perspectives :

Des besoins différenciés selon les activités : 3 grandes tendances

- Des métiers/compétences nécessaires liés au déploiement de notre stratégie et à l'accompagnement de la transformation digitale : Data analytic, Security data scientist, Security & compliance manager, Digital security risk officer, Mobile banking, Expert communication digitale, Ingénieur formation en solution digitale, Expert MOA  
→ Recrutements de profils rares, d'experts sur des nouveaux métiers

## L'analyse de la CFE-CGC

**Bilan** : sur le périmètre d'activités communiquées entre 2015 et 2016, l'entreprise s'est visiblement engagée dans un ajustement des besoins aux ressources, qui touche non seulement la FAT interne mais également la FAT externe.

Le pilotage par des ressources déclinantes, pourrait pousser l'entreprise à renoncer à des activités potentiellement relais de croissance, et à les laisser se développer à l'extérieur, dans le cadre de simples relations clients-fournisseurs. Il nous semble qu'un moyen de changer ce paradigme est de demander que chaque direction établisse sa carte d'activités en figurant pour chacune, le nombre d'ETPCDI nécessaires, le nombre de CDD et son budget sous-traitance (ou sa traduction en ETPCDI), conformément aux modifications de la maquette présentées dans l'ensemble de ce document. Le comparatif d'année en année permettra de comprendre les variations de besoins, expliquées par les gains de productivité, les activités abandonnées, les activités confiées à d'autres, ou au contraire en cas d'augmentation des besoins, les activités nouvelles. Dans le cas des actifs CDI, il conviendra d'indiquer les plans d'accompagnement et formations associées.

**Prospective** : la situation est différenciée en fonction des structures d'activité mais sur le fond, nous assistons à une fonte terrible des effectifs de FS&F, qui peut questionner sur les attentes in fine d'Orange à garder des fonctions support. On peut à horizon post 2021, anticiper 2 500 - 2 700 ETPCDI, gérant des relations ou des transactions avec des Fonctions Support externalisées. À noter que nombre des fonctions actuelles auront été automatisées ou auront tout bonnement disparu de la Force au Travail.

L'outil GPEC est perfectible certes, mais il doit instamment permettre de déceler ces tendances, pour permettre aux salariés « de comprendre la situation et de réagir en conséquence ».

La GPEC 2017-2019 souffre de sa maquette dont nous réclamons depuis 2015, la modification en vertu de l'Accord de 2014 qui souligne la nécessité de fournir aux élus les informations pertinentes à son exercice. Il appartient à la direction de corriger sans délai ces manquements pour témoigner de sa volonté de travailler avec les élus en toute transparence sur la politique des emplois et compétences.

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE juin 2017 : rapport PEC [bilan](#) et [perspectives](#)

## Transfert de l'activité Comptabilité de Sofrecom SA au CSPCF

✓ Information en vue d'une consultation (confidentiel)  
L'équipe en charge de l'activité est composée de 9 salarié(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.

## Remarques de la CFE-CGC

Un début de projet à suivre attentivement pour que ce transfert ne se fasse pas au détriment des personnels Sofrecom...

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE juin 2017 : [intégration compta Sofrecom](#)

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 Turret

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