



Au sommaire

« Prise en charge partielle des frais de transports collectifs » en sous-traitance.....	1
Enjeux et organisation du projet immobilier Bridge : suite de l'information.....	2
Lille 2020, futur site de Nantes, libération de Marseille Sablier, Lyon 2020	2
Gestion déléguée de la restauration Orange : bilan 2016	4

« Prise en charge partielle des frais de transports collectifs » en sous-traitance

✓ consultation (documents confidentiels)

Le projet Concordance, lancé en 2014 pour faire face au nombre important de départs naturels prévus dans les années à venir, permet de « mettre en cohérence les besoins et ressources à l'horizon 2018, en maintenant la qualité de service et la qualité de vie au travail ».

Cette consultation fait suite à l'information préalable du 21 avril 2016 pour l'utilisation de la sous-traitance par la Direction des CSRH dans le cadre du projet Concordance. La consultation du 23 juin 2016 portait sur le projet d'externalisation de nos activités de validation des QF Aravis. La présente consultation porte sur le 2nd volet, l'externalisation du processus transport.

Environ 150 personnes sont concernées par le projet.

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC met en garde la Direction contre la généralisation abusive d'externalisations de petits bouts en petits bouts, lesquels, au bout du bout, aboutiraient à externaliser toute la paie d'Orange.

Si la France a fermé la majorité de ses pôles de production et transféré ses compétences, se retrouve aujourd'hui en difficultés, il ne convient pas qu'Orange reproduise le même schéma à l'image du dossier présenté aujourd'hui au CE : la sous-traitance est donnée comme LA solution, oubliant ses effets néfastes et/ou coûteux à moyen et long terme pour notre entreprise. (La dernière expérience de la sous-traitance pour la validation des comptes ARAVIS n'est qu'un infime exemple)

Devons-nous trouver normal qu'Orange ne remplace qu'un salarié sur quatre alors qu'il externalise de l'activité ?

Lors de la présentation Concordance, la Direction a présenté les quatre leviers de la stratégie d'adaptation. Le quatrième levier, « le renforcement de la sous-traitance », est défini

comme incontournable car les trois premiers leviers ne sont pas suffisants à eux-seuls. Or, quels sont ces trois autres leviers insuffisants ?

S'il est clair que « la simplification des processus, l'automatisation » plus connues pour la Direction sous le nom de « Digitalisation » et « la baisse ou l'arrêt de certaines activités » ne peuvent avoir qu'un effet limité, l'effet du troisième levier, « le recrutement », pourrait, lui, être utilisé si Orange le voulait !

Aujourd'hui la CFE-CGC demande seulement les 4 ETP supplémentaires correspondant au transfert envisagé. Ceci évitera la surcharge de travail qu'auront à subir les soutiens, entre autres, suite aux erreurs, cas complexes, rejets de tous genres... comme la suite des injections supplémentaires des données dans Harp, dont la sous-traitance n'atteindra jamais le niveau de compétence des personnels d'Orange, du fait entre autre de leur multi employabilité, ou alors, à quel prix ?

La CFE-CGC tire la sonnette d'alarme sur l'avenir de l'emploi en province où sont installés principalement les CSRH dont la pérennité est menacée.

Pour la CFE-CGC, la solution du recrutement de 4 ETP est bien plus pertinente et performante pour Orange, sur des emplois que l'on peut qualifier de pérennes dans le temps compte tenu de l'accroissement des transports collectifs développés actuellement dans les différentes communautés d'agglomération.

Vote des élus

- Compte tenu des nombreuses questions en suspens, le processus de consultation est reporté à une date ultérieure.

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [concordance](#)

Enjeux et organisation du projet immobilier Bridge : suite de l'information

✓ information

Où en est-on ?

- Réunion d'ouverture de l'information sur les enjeux et l'organisation du projet Bridge en CE FS et Finances le 27 septembre (étape 1 de l'accord méthodologique sur les grands projets immobiliers).
- Réunion de travail avec la commission dédiée au projet Bridge le 20 octobre prochain en vue d'échanger sur le cahier des charges des deux expertises demandées par le CE.
- Présentation de la maquette du futur site et lancement du site intranet dédié au projet Bridge (depuis le 9 octobre) : <http://bridge.orange.com/>.
- Instance de Coordination CHSCT créée en octobre pour une convocation à une première réunion qui se tiendra en novembre.

La Direction projet a retenu la société Colliers qui, au moyen d'une équipe dédiée, l'accompagnera tout au long du projet.

La méthodologie du projet : 3 étapes clés

Écouter

60 entretiens individuels managers ; 5 entretiens Hauts potentiels ; 10 groupes d'expressions salariés (salariés, IRP...) ; 50 entretiens spécifiques métiers et 20 groupes sur prospective métiers ; 10 entretiens avec des résidents temporaires ; 1 étude de taux d'occupation ; observations des parcours sur sites actuels ; enquête de perception en ligne...

Co-construire

30 ateliers de co-conception participatifs et collaboratifs (managers, salariés, IRP...) ; 10 ateliers de travail d'experts thématiques (digital, sécurité, sûreté, ergonomie, acoustique, végétalisation, service aux occupants, smart building etc...) ; 10 sessions de test d'une journée et 3 plénières ; 3 sessions de travail intensif sur une durée d'1 à 2 semaines...

Préparer

Séminaires managers / accompagnement aux nouvelles pratiques managériales ; session de sensibilisation aux nouveaux environnements ; visites du site ; réunions d'information ; kit de communication manager ; E.learning...

Plus de 750 participants soit 25% de l'effectif.

Les partenaires sociaux sont invités à participer à toutes les actions proposées.

Animation de communautés tout au long du projet : assistantes, salariés, managers, etc...

L'analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la méthodologie d'écoute et d'accompagnement des salariés pour concevoir, co-construire ce projet immobilier est une bonne intention.

Avoir choisi la Société Colliers, qui prône « la flexibilité pour l'avenir », pour nous accompagner sur le projet peut présenter un intérêt si cette société peut nous démontrer qu'elle a capitalisé sur ses expériences passées dans des projets immobiliers d'entreprise, point qui n'est pas clairement précisé dans le dossier présenté ce jour.

Les Élus CFE-CGC s'interrogent quant au déroulement de la méthodologie présentée dans la mesure où :

- tous les métiers qui vont rejoindre ce projet immobilier ne sont pas à ce jour totalement identifiés,
- tous les entretiens ne pourront être conduits sans la connaissance des personnes identifiées pour rejoindre ce nouveau site,
- Orange n'a pas à l'heure actuelle de vision sur ses métiers d'avenir qu'elle souhaite privilégier / développer.

Par ailleurs, les Élus s'interrogent sur les critères qui ont amené la Direction à sélectionner ce cabinet.

Enfin, une question, soulevée par les Élus CFE-CGC, lors du dernier CE et que nous adressons à nouveau ce jour : que veut-on faire de ce nouveau siège d'Orange ? Une vitrine des activités essentielles d'Orange ou bien une vitrine de quelques services de Direction non représentatifs des activités essentielles d'Orange ?

Cette question résolue, alors donc il sera envisageable de dérouler la méthodologie d'écoute et d'accompagnement avec celles et ceux qui occuperont ce nouveau Siège.

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [Bridge](#)

Lille 2020, futur site de Nantes, libération de Marseille Sablier, Lyon 2020

✓ Point d'avancement et information

Lille 2020

Programme d'aménagement (macro-zoning)

- Le programme d'aménagement consiste à établir l'organisation spatiale des unités dans le futur bâtiment dans le respect des principes d'aménagement retenus.
- Il est élaboré sur la base des besoins recueillis lors des entretiens de programmations et de l'analyse d'activités et des projections d'effectifs à fin 2019.
- Au-delà du dimensionnement et du positionnement des équipes dans le bâtiment, le programme traite également du nombre et de l'emplacement des grandes salles de réunions, du nombre et de l'emplacement des espaces de convivialité,

des services envisagés nécessitant des surfaces dédiées, et les autres espaces communs.

Principes d'aménagement :

Un bâtiment 100% digital

Bâtiment 100% digital : accès par mobile, gestion dynamique des parkings, outil sur mobile pour la réservation des salles de réunion ; showroom mettant en valeur les derniers produits et services digitaux proposés par Orange ; des espaces de travail ouverts aux startups pour travailler avec les équipes Orange sur les produits innovants ; des équipements modernes : bâtiment fibré, 100% wifi, visio-conférence, des salles de réunion équipées...

Organisation orientée Parcours Client

Services regroupés par marché (grand public, pro-pme, entreprises et grands comptes) ; amélioration des proximités permettant aux équipes de mieux travailler ensemble ; organisation du bâtiment favorisant la mixité des services dans chaque étage ; fonctions « support » proches des équipes opérationnelles.

Modes de travail collaboratifs

Tous les espaces communs sont mutualisés et accessibles par réservation digitale ; bureaux individuels (en nombre limité et affectés en fonction de l'analyse d'activité et des besoins métiers) deviennent des espaces partagés en l'absence de leurs occupants ; nombreux espaces d'échange répartis dans tous les étages : box 2 places, 4 places, des zones d'échange informel ...

Modes de fonctionnement « agiles »

Poste de travail individuel complété par des espaces permettant la multiplicité des activités quotidiennes ; espaces adaptés mis à disposition d'équipes projets pluridisciplinaires ; espaces de co-working et lieux de créativité ; salles de réunion modulables.

Des aménagements ouverts

Espaces de travail ouverts, collaboratifs permettant au maximum échanges et transversalité ; les aménagements permettent de tirer profit au maximum de la lumière naturelle (transparence) ; une seule identification à l'entrée du bâtiment ; équité de confort et d'aménagement dans tous les étages.

Le bien-être des occupants

Bâtiment de haute qualité environnementale ; restaurant d'entreprise, cafétéria avec terrasse, salle de collation ; salles de pause réparties dans tous les étages ; accueil permanent au rez-de-chaussée ; des services : guichet « help desk », guichet « CE » DO Nord, salle multi-activités, conciergerie ; douches pour les sportifs.

Conception détaillée des aménagements (micro-zoning)

- Phase pilotée par l'équipe projet et les correspondants des équipes concernée avec le support de CBRE qui prend en compte l'environnement de travail (individuel, partagé, mutualisé,..) au regard des métiers identifiés et des profils d'activités ; les circulations, le cloisonnement des espaces, les espaces spécifiques (stockage,...) ; tous les éléments relatifs aux conditions de travail de l'unité concernée (acoustique, type de mobilier envisagé, etc...) et aux besoins exprimés par les salariés.
- La phase de conception validée et portée conjointement par le management et l'équipe projet.

Nantes

Contexte

- La Gaudinière : site vieillissant qui se dégrade au fil du temps ; sortie inéluctable au plus tard en Mars 2021.
- Chanteclerc : utilisation parking et restauration de La Gaudinière.
- Fulton : site vieillissant et difficilement réaménageable, Fulton opportunité de sortie bail en janvier 2021.
- Croix Bonneau : petit site (15 salariés), sortir du site et se regrouper avec d'autres équipes Orange.

Projet « New Nantes » : Une nouvelle dynamique tertiaire

- 4 sites concernés, 610 personnes (hors CDD/Alternants stagiaires/externes) à fin 2016.
- 1 nouveau site emblématique pour Orange sur l'agglomération Nantaise en 2020.
- 526 personnes (hors CDD/Alternants/stagiaires/externes).
- Des ambitions claires : Rassembler les équipes pour faciliter la transversalité et la collaboration ; se doter d'un cadre de travail moderne, attractif et chaleureux ; renforcer l'image d'Orange sur Nantes.

Ébauches de projet

- Un bâtiment conforme aux règles HQE (démarche Haute Qualité Environnementale), situé à 200m du pôle multi-modal de la Haluchère-Batignolles.
- 9 935 m2 répartis sur un bâtiment en forme de H (en R+5), des patios, terrasses et balcons accessibles (représentant plus de 1 000 m2).
- 280 places de parking dont 250 en sous-sol et 30 en extérieur (dont 22 places équipées en bornes électriques en sous-sol) ; 120 places extérieures pour vélos ; environ 26 places pour 2 roues motorisées en sous-sol.
- Un restaurant d'entreprise, un cabinet médical, un local CE, un Studio AD, des locaux IRP, un espace de télétravail, des espaces détente, des salles de réunion, un accueil conciergerie.

Les salariés Fonctions Support concernés : 1 salarié de la DRDP et 8 salariés de la DIT Ouest.

Marseille

Contexte :

- Le site de Marseille Sablier est situé dans les quartiers sud de Marseille.
- Il comprend 5 bâtiments : 1 bâtiment mixte (Bat C) en propriété, 2 bâtiments tertiaires (Bat A et B) en location, 1 loge de gardien et son annexe en location.
- Les bâtiments en location arrivent en fin de bail en décembre 2018.
- Le propriétaire souhaitant vendre pour une opération de promotion immobilière, le bâtiment en propriété d'Orange fait donc l'objet d'une opportunité de cession partielle (la partie technique restant propriété d'Orange).
- La relocalisation des salariés du site sera étudiée en favorisant les synergies métiers et les rapprochements d'équipe.

25 salariés concernés : 23 salariés DIG/DIT SUD EST ; 1 salarié DIG ; 1 salarié DRH FS

Planning prévisionnel :

- 19 octobre 2017 : information du CE FSF du projet de libération des locaux de Sablier.
- 25 octobre : information du CHSCT DIG sur le projet de libération des locaux de Sablier.
- T4 2017/T1 2018 : réunion des groupes de travail.
- T2 2018 : consultation du CHSCT DIG sur le projet de déménagement des équipes.
- S1 2018 : information du CE FSF sur le projet de déménagement des équipes.
- S2 2018 : travaux d'aménagement et installation dans les locaux.

Lyon 2020

Salariés de la Division Fonctions Support concernés

Bâtiment SKY : 15

Pôles Juridiques (pôle régional et contentieux) et Pôle Enquêtes 11 ; Agence Recrutement 2 ; DRHG 2

Bâtiment Gailleton : 48

Finances (AUDIT) 12 ; Immobilier 19 ; GSSC 17

Total effectifs Fonctions Supports concernés 63

Où en est-on ?

Sky 56:

Expressions de besoin (écoute salariés, et managers) réalisées fin 2015 et actualisées début 2017 ; travail de macro-zoning et profils métier finalisé entre le référent, les managers et l'équipe projet Lyon 2020 en mai 2017 ; état des lieux besoin d'accompagnement réalisé au printemps 2017 ; ateliers co-construction micro-zoning en cours avec les managers, puis avec les équipes (les travaux commencés fin juin 2017) ; préparation du plan d'accompagnement par direction avec le référent en septembre 2017 ; premières installations sur Sky prévues au T2 2019.

Gailleton

Choix définitif du méga zoning et macro-zoning en juin 2017 ; choix de l'Assistant Maitrise d'Ouvrage en charge de l'accompagnement du projet réalisé fin 2017 pour un début des travaux de co-construction avec les équipes au T1 2018.

L'analyse de la CFE-CGC

Orange poursuit sa logique de concentration des personnels sur des sites importants. Le projet Grand Stade est l'exemple criant de cette logique de rationalisation économique qui conduit au choix de bâtiments dont personne ne veut, mal desservis (avec donc des transports en véhicules particuliers nécessaires et des émissions de carbone en plus) et où le déploiement des Open-Spaces devient la norme.

Que vont gagner nos collègues avec les contraintes liées aux événements du stade, l'éloignement des transports en commun, un espace enclavé sans possibilité d'extension, à proximité d'une autoroute dans un environnement pollué, un parking aux dimensions réduites et le risque d'un travail en batterie ?

Ce projet, comme d'autres du même type, va donc à l'encontre des principes de notre politique RSE.

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [dossier CE octobre 2017](#)

Gestion déléguée de la restauration Orange : bilan 2016

✓ information

Les chiffres clés 2016

- Un total de 9,49 millions de repas en 2016 contre 9,90 millions de repas en 2015 soit une baisse de 4,1%.
- Les effectifs de l'UES baissent de 2,9 % et les effectifs présents baissent de 5,1% (impact fin de carrière).
- Le développement du télétravail minore par ailleurs le nombre de repas potentiels susceptible d'être pris par les salariés Orange.

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC rappelle que la restauration collective est une activité sociale et culturelle comme les autres. La Loi prévoit donc qu'elle soit gérée par les CE.

Certaines organisations syndicales ont choisi d'en remettre la gestion à la Direction. La CFE-CGC, là où elle a obtenu la majorité, au CE SCE (Orange Business Services) en 2007, a constaté que le budget confié à la Direction n'était pas entièrement redistribué aux personnels. Les élus CFE-CGC du CE de SCE ont donc demandé à en reprendre la gestion. Les démarches amiables étant restées sans effet, la CFE-CGC a été contrainte de recourir à la justice.

Résultat ?

Le budget global des ASC a été réévalué par le Juge, passant d'environ 1 600 € à 2 000 € par personne et par an, entre 2011 et 2013. Malheureusement pour les salariés des autres CE, dont Fonctions Support et Finances, seuls les personnels de SCE en ont bénéficié !

- Les élus CFE-CGC ont été les seuls à réclamer la gestion du budget et le versement des reliquats. Les autres CE ont laissé les reliquats à la Direction (un cadeau de près de 20M€ à la Direction, au détriment des salariés).
- Depuis début 2017, tous les collègues de SCE bénéficient de la subvention majorée (+1 € par repas par rapport à la subvention simple pratiquée dans les autres CE soit un repas gratuit par semaine), inscrite dans leur carte multiservice, tandis que ceux qui disposaient déjà de la subvention majorée perçoivent les surplus budgétaires dans le Tableau Magique.

La CFE-CGC continuera de développer les prestations de la restauration notamment :

- amélioration de la qualité demandée aux prestataires ;
- accès plus large aux Tickets Restaurants, y/c pour le télétravail.

La CFE-CGC rappelle que les élus des autres OS ont voté la restitution de plus de 4 M€ à la Direction, que la CFE-CGC avait gagnés en justice en 2016, soit une moyenne de 734 Euros par salarié des Fonctions Support et Finances.

Du 7 au 9 novembre, vous choisirez votre nouveau CE. Si vous voulez bénéficier d'un système plus généreux et plus équitable, une seule solution : donnez la majorité à la CFE-CGC Orange dans votre CE.

► [lire notre tract sur le sujet](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [bilan restauration](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !