



Sommaire

| | |
|--|---|
| Activités de la Direction Sourcing International de GPS pour MEA | 1 |
| Évolution des modes de fonctionnement de la DRH des FS&F | 1 |
| Conception détaillée des aménagements de Bridge..... | 2 |
| Conditions de développement du Projet SISTER à SCF | 3 |
| Nouvelle Organisation de la Supply Chain Terminaux à SCF | 4 |
| Activités Sociales et Culturelles | 4 |

Activités de la Direction Sourcing International de GPS pour MEA

✓ Information

Ce projet consiste à mieux répartir les rôles entre BuyIn et GPS pour les Achats dans la zone MEA.

Le principe de l'adaptation proposée est de :

- créer au sein de BuyIn une équipe dédiée pour le suivi, le pilotage et la coordination des achats MEA,
- maintenir les activités opérationnelles hors BuyIn à la charge des 18 pays Africains et de GPS,
- conforter la responsabilité de GPS sur les activités régaliennes transverses et support-processus, performance, développement des compétences et outillage SI.

Le modèle d'organisation cible vise à

- pérenniser une équipe dédiée MEA au sein de BuyIn sur leur périmètre,
- supprimer les activités redondantes entre la Direction Sourcing International de GPS et l'équipe dédiée de BuyIn au sein de BuyIn une équipe dédiée pour le suivi, le pilotage et la coordination des achats OMEA,

- professionnaliser au sein de la Direction Sourcing International de GPS le soutien aux pays sur la performance, les processus, les compétences et la digitalisation.

La mise en œuvre qui concerne à GPS la seule Direction Sourcing International est prévue au cours du 1^{er} trimestre 2019 après consultation du CHSCT Achats et du CE FS&F.

Les salariés concernés pourront postuler au sein d'Orange aux 2 postes de Sourcing Développement Manager basés à Paris ou chez BuyIn aux postes ouverts dans le cadre de la création de l'équipe BuyIn MEA.

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC soulignent la cohérence de la nouvelle répartition des rôles entre GPS et BuyIn.

Ils apprécient la reconnaissance par la Direction de GPS du grand professionnalisme de l'équipe Achats MEA.

Ils seront attentifs à la qualité de l'accompagnement des salariés concernés par la réorganisation.

Les Élus CGE-CGC demandent également un suivi de cette réorganisation dans les instances appropriées CHSCT et CE FS&F.

Évolution des modes de fonctionnement de la DRH des FS&F

- ✓ Consultation (voir présentations aux CE de [novembre](#) et [décembre 2018](#))

Pour rappel, les objectifs de ce projet sont de :

- renforcer la disponibilité des équipes RH vis-à-vis des salariés et managers,
- simplifier les modes de fonctionnement,
- revenir sur un seul métier DRH,

- proposer une meilleure lisibilité sur les rôles et les responsabilités au sein de la Direction Transformation RH & Fonctions Corporate,
- renforcer également la présence des RH des FS&F dans les instances Régionales Comités Emplois et Comités Immobilier.

La nouvelle organisation consiste donc en la création de 18 portefeuilles répartis dans les 4 périmètres RH – portefeuilles qui seront présentés aux RRH de proximité en priorité :

- DRHG et RSE-DPS piloté par Jean-Marie Coulloc'h → 5 portefeuilles,
- Finance Performance et Communication & Marque piloté par Jean-Christophe Fety → 8 portefeuilles,
- Secrétariat Général piloté par Catherine Di Fiore → 4 portefeuilles,
- Transformation Groupe, DSCS et ODV piloté par Laura Ollivier → 1 portefeuille

Et la création dès le mois de février 2019 de 3 postes de « middle-office » bande Dbis en charge des traitements à caractère administratif, en soutien aux RH opérationnels.

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC saluent l'évolution du dossier qui tient compte des remontées et propositions de la CFE-CGC.

Un accompagnement personnalisé va être ainsi proposé à chacun des salariés concernés avec :

- des mesures financières dans le cadre du programme de Reconnaissance et Compétences, selon les situations individuelles,
- un programme de formation « à la carte »,
- un accompagnement collectif type coaching pour la mise en œuvre des nouveaux modes de fonctionnement,
- une entraide avec les équipes d'Orange France,
- une analyse attentive de la charge de travail de chacun des DRH.

Les Élus CFE-CGC seront particulièrement vigilants à l'atteinte de l'objectif prioritaire de cette nouvelle organisation qui consiste à renforcer la disponibilité et proximité des équipes RH vis-à-vis de tous les salariés et tous les managers des Fonctions Supports & Finances.

Ils insistent sur le recrutement au plus tôt des « middle-office » pour une meilleure prise en charge des activités administratives.

Vote des élus

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

Conception détaillée des aménagements de Bridge

✓ Information

5 principes fondateurs guident le programme d'aménagements du nouveau siège social d'Orange.

- 1 Favoriser l'ancrage d'équipe par une organisation du bâtiment en quartiers d'équipes identifiés.
- 2 Répondre à la diversité des activités et des besoins par une offre variée et un fonctionnement dynamique des espaces. Dans chaque quartier, une variété de positions de travail (en base d'équipes ou espaces calmes), d'espaces fermés (« bulles ») accessibles à tous quel que soit son statut, et de salles de réunions est proposée. Chaque salarié peut choisir la position de travail qu'il estime la mieux adaptée à son activité, de quelques heures à la journée. Pour que chacun ait le choix, les positions de travail sont laissées libres

d'usage en fin de journée (à l'exception d'une nécessité liée à un matériel ou à une situation de handicap).

- 3 Permettre la modularité des aménagements en fonction des spécificités actuelles et des besoins futurs des équipes, en privilégiant des solutions mobilières évolutives à des solutions immobilières.
- 4 Simplifier le quotidien par une offre de services multiple autant spatiale que digitale : accueil, places d'orientation, offre de restauration diversifiée, point café à tous les étages, connectivité sans fil partout, équipement digital intuitif des postes de travail et des salles de réunion et une application multi-services
- 5 Ouvrir le siège à tous les salariés d'Orange et sur l'extérieur, grâce à des espaces disponibles et des services accessibles à tous.



Illustration d'un quartier d'équipe à travers une représentation 3D (mobiliers non définitifs, décoration non définie)

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC tant des FS&F (58% des futurs occupants) que de l'AE Paris (42% des futurs occupants), ont participé très activement au choix de l'expert et au cahier des charges imposé à la direction lors de la dernière consultation de l'ICCHSCT.

La question qu'ils se posent encore et toujours est : quel est le « sens » de la création de ce nouveau siège social ?

Ils insistent pour bénéficier d'une véritable vision prospective sur les métiers à horizon 2020, un projet GPEC structuré pour les futures équipes occupantes de ce nouveau siège et un schéma directeur immobilier pour l'Ile de France. De même, le

nouveau modèle de travail est-il viable ? Quels preuves et indicateurs connus et reconnus dans le monde du travail, garantissent que ce type d'aménagements améliore les conditions de travail et la performance des salariés ?

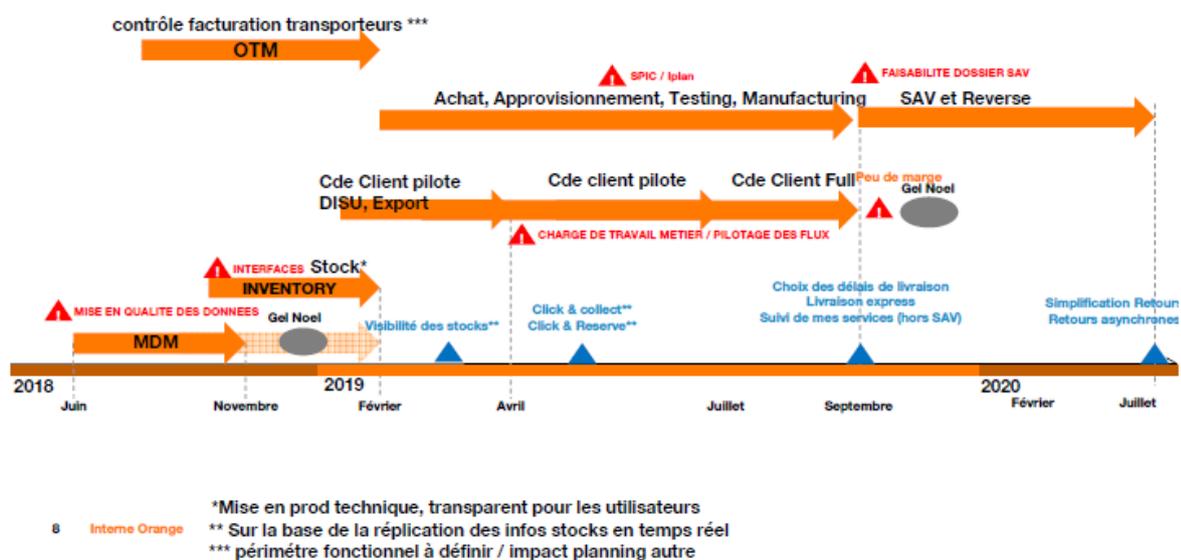
À ce titre, ils s'associent à l'ensemble des élus de l'ICCHSCT Bridge (Instance de Coordination des CHSCT concernés par le projet) pour demander une expertise qui sera menée par le cabinet Technologia.

Le bilan de l'expertise de Technologia donnera aux CE et Instances concernés des éléments d'analyse précis pour permettre de rendre un avis mi-mai 2019.

Conditions de développement du Projet SISTER à SCF

- ✓ Consultation reportée
- Rappel du montant de l'investissement : 8,4 M€ sur 3ans (2017 à 2019) pour des gains métiers + IT de 4 à 5 M€ par année pleine.
- Un fonctionnement en double run (Sigale-Sister) pour éviter un « Big bang » qui nécessite la montée en compétence rapide des utilisateurs Sister.
- Une équipe de 7 personnes internes et un nombre conséquent de prestataires (DXC, ATOS, ORACLE) sont affectés au projet.
- Une nécessité de former les utilisateurs à Sister via des formations en présentiel ou modules en ligne.

Rappel : Lotissement prévisionnel SISTER SC France



Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC, convaincus de la nécessité de faire évoluer l'outil Sigale implémenté il y a 18 ans, s'associent à tous les élus du CE pour **demande un report de la consultation** dans la mesure où les informations suivantes n'ont pas été fournies, à savoir :

- la maîtrise des ressources et moyens humains tout au long du projet,
- le plan de formation détaillé des futurs utilisateurs,
- la mise en place d'indicateurs pour le suivi des utilisateurs finaux,

- la mise en place d'indicateurs pour le suivi du business,
- la maîtrise du planning global du projet et notamment la gestion détaillée du double run pour les différents lots,
- les mesures d'accompagnement et de prévention des salariés impactés par ce projet,
- un bilan sur l'intérêt de la gestion de ce projet en mode agile.

À ces points s'ajoutent aussi les problèmes de performance et de régression de la solution lors des changements de versions (points déjà remontés dans le projet O'Fusion qui est la base de la solution SISTER), pour lesquels les Élus CFE-CGC souhaitent un retour quant aux mesures prises avec Oracle.

Nouvelle Organisation de la Supply Chain Terminaux à SCF

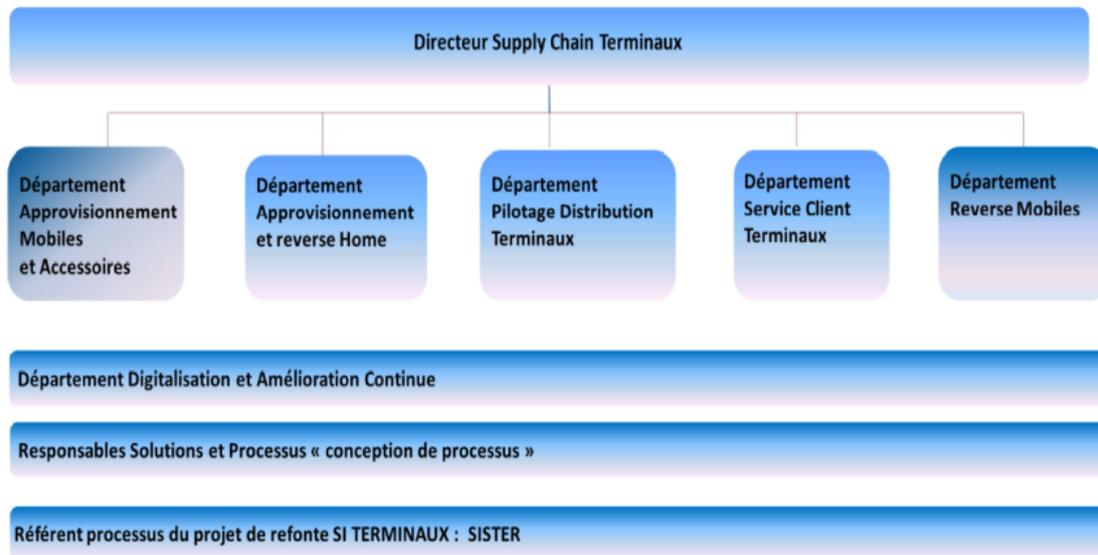
✓ Information

Les objectifs de ce projet de réorganisation d'activité sont de :

- fluidifier le management en supprimant des niveaux hiérarchiques,

- produire une meilleure synergie entre les activités opérationnelles des différents départements,
- contribuer à améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Projet de nouvel organigramme de DSCT



Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC soulignent la **cohérence et la clarté du nouvel organigramme** de la Direction de la Supply Chain Terminaux.

Ils demandent la **mise en œuvre de mesures d'accompagnement concrètes** (aide à la mobilité,

formation...) **pour les 4 salariés concernés** qui vont voir leur activité évoluer. .

Dans la mesure où ce projet conduirait à une réorganisation des bureaux tant sur le site d'Eysines que de Gentilly, les Élus CFE-CGC souhaitent qu'une réflexion soit menée dans le cadre de ce projet, et qu'elle soit présentée lors de la consultation.

Activités Sociales et Culturelles

À vos agendas

- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès le début de l'année 2019 des prestations ASC !
- **PAS Enfants et PAS Handicap 2018** : adressez vos dossiers 2018 avant le **31 janvier 2019 inclus, n'attendez pas la date limite !**
- **Le Pack Culture et Vacances (PCV) 2019** est en ligne depuis le **21 janvier 2019**. Le principe est le même que l'an passé...
- **Vacances Enfants pour le printemps 2019** : ouverture du catalogue **du 22 janvier au 12 mars 2019**. Ne tardez pas à inscrire vos enfants pour bénéficier de cette prestation, mais pour se faire votre QF 2019 doit être validé !
- **CESU** : depuis le 2 janvier 2019, vous pouvez commander vos CESU 2019 pour le 1^{er} semestre 2019.

Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC, Annie Martin et Dominique Mesnière !

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CE 2019 – [01 janvier 2019](#)
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Vos Élus : Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ; Frédérique LIMIDO ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;
Votre Représentant Syndical : Jacques BERTHELIER