



Sommaire

ASC	1
OMEA.....	2
Nouveau Comex	3
Impact du SDIT de Marseille sur FS&F	3
Évolution de l'organisation du CSPCF	3

ASC

✓ Information

CESU / e-CESU Classiques et Handicap

Période du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2018

Modalités de commande et d'attribution des CESU :

Les Ouvrants Droit ont le choix entre deux systèmes de règlement des commandes :

- Par chèque,
- En ligne : par carte bancaire.

Le CE émet deux commandes par mois auprès du prestataire Chèque Domicile, l'Ouvrant Droit pourra donc passer sa ou ses commande(s) à sa convenance jusqu'au :

- 14 du mois à 17h - Au-delà, les commandes seront incluses dans la commande suivante,
- 30 ou 31 du mois à 17h - Au-delà, les commandes seront incluses dans la commande suivante.

Les CESU 2018 sont valables jusqu'au 31 janvier 2019. Ils ne seront ni repris, ni échangés après cette date.

Conditions d'attribution : avoir son compte salarié 2018 validé.

	Nombre de titres pour l'année 2018	Nombre de titres par semestre
CESU Classiques	80	40
CESU Handicap*	160	80

**pour le salarié Ouvrant Droit porteur de handicap(s) ou son conjoint porteur de handicap ou son enfant porteur de handicap (cf. Ayant Droit étant à charge fiscalement).*

Important :

- Pour les Ouvrants Droit n'ayant pas commandé tout ou partie de leurs titres du 1^{er} trimestre 2018, il sera possible de les commander sur le 2^{ème} trimestre 2018.

Attention : Cette prestation est soumise au paiement de cotisations sociales. Toutes les informations sont sur le site de l'URSSAF.

	conditions de ressources	valeur CESU	participation CE	participation salarié
handicap ou non imposable	aucune	15 euros	10 euros	5 euros
imposable	QF-1 QF-2	15 euros	10 euros	5 euros
imposable	QF-3 QF-6	15 euros	6 euros	9 euros
imposable	QF-7 QF-9	15 euros	4 euros	11 euros
imposable	QF-10 QF-14	15 euros	3 euros	12 euros

Pièces à fournir au CE :

- En cas de paiement par chèque : transmettre le bordereau récapitulatif + chèque de règlement établi à l'ordre du CE Fonctions Support et Finances,
- Pour les salariés ou conjoints ou enfants porteurs de handicap : fournir la justification du handicap avec transmission du certificat ou attestation de la COTOREP ou MDPH.

Les aides ne seront pas versées au-delà du plafond annuel URSSAF de 1 830 euros, (plafond par Ouvrant Droit).

Le spectacle de Noël pour l'IdF* : « Kermiland, l'apprenti magicien »

Une vraie fête foraine avec de multiples attractions pour tous : structures gonflables, ateliers maquillages, spectacle de guignol pour les plus petits, autos tamponneuses, « laser game », manèges à sensation pour les plus grands...

Cet événement aura lieu le dimanche 8 décembre de 18h à 22h aux Docks de Paris (métro Front Populaire ; parking gratuit sur place) et s'adresse aux enfants jusqu'à 14 ans inclus. Un grand goûter forain sera proposé à tous et un espace privatif sera réservé à notre CE durant la séance à partir de 19h.

Pour un aperçu du spectacle : <https://vimeo.com/250434966>

*Les informations pour les spectacles en province vous seront communiquées au deuxième semestre

✓ Information liminaire

« Être le partenaire majeur de la transformation numérique en Afrique et au Moyen-Orient en devenant un opérateur multiservices »

➔ D'une direction d'État-Major, puis « filiale » d'un groupe européen opérant en Afrique et au Moyen-Orient à la **filiale Afrique Moyen-Orient**

Le programme Kilimandjaro

Faire d'Orange MEA, filiale Afrique Moyen-Orient du Groupe Orange, l'opérateur de la zone « Afrique Moyen-Orient » qui œuvre à la digitalisation de l'Afrique en utilisant ses ressources, les opportunités et les synergies du continent :

- ◆ Pour pouvoir profiter de la principale zone de croissance dans les années à venir,
- ◆ En s'adaptant aux situations particulières du marché dans la zone,
- ◆ Dans un contexte de changement rapide du business model,
- ◆ Et en faisant évoluer en profondeur les modèles d'activité et modes de fonctionnement.

Le projet a été structuré en 5 chantiers :

- 1- Adapter le modèle opérationnel et la structure de coûts
- 2- Rendre agile la chaîne de l'innovation et l'implémentation des relais de croissance
- 3- Mieux capitaliser sur les expertises et la Diversité
- 4- Aller vers un modèle entrepreneurial
- 5 Ancrer Orange comme acteur économique et sociétal incontournable en MEA

Plan d'actions issues du projet Kilimandjaro

a) Adapter le modèle d'affaires aux enjeux du continent

- Mettre en place une équipe achat dédiée au sein de la structure d'achats groupés BUYIN
- Intensifier nos efforts de mutualisation, notamment au travers de la mise en place d'un modèle plus incitatif et d'une exigence opérationnelle au niveau des meilleurs standards de l'industrie pour le GOS
- S'appuyer sur les modèles de mutualisation existant et en créer de nouveaux :
- Définir et déployer des modèles opérationnels novateurs et adaptés aux enjeux spécifiques de la zone
- Mettre en place un comité de gouvernance opérationnel OMEA pour valider les choix techniques et arrêter les budgets et la feuille de route marketing/innovation.

b) Faire évoluer le modèle d'innovation vers plus d'agilité et d'efficience

- Concentrer les moyens d'innovation sur les grands programmes stratégiques à fort enjeu de mutualisation et l'anticipation, et les Technocentres locaux sur l'innovation incrémentale, le delivery et le soutien au go-to-market avec une organisation par zones géographiques ;
- Faire évoluer les modèles de « recharging » pour être en mode SaaS avec différenciation des coûts de développement, d'exploitation et de maintenance ;
- Concentrer les ressources humaines et financières sur les projets prioritaires ;

- Accélérer le délai de mise sur le marché des innovations et innover au plus près du terrain.

c) Attirer les talents et compétences

- Être plus agile dans l'intégration de profils rares issus de la diaspora et offrir des parcours plus riches en développant les échanges « sud-sud » ;
- Développer et affiner le concept des écoles du numérique.

d) Renforcer l'identité régionale

- Dissocier les activités de la holding détentrice des titres et localisée à Paris, de celles du (des) centre(s) de décision opérationnel(s) à localiser au plus près des opérations ;
- Renforcer les clusters afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle dans l'animation du cycle de gestion et le pilotage de la performance des opérations sous leur responsabilité ;
- Assurer une plus grande diversité dans la composition de nos organes de direction (conseil d'administration et comité de direction).

Analyse de la CFE-CGC

La fuite des cerveaux ? La fuite du travail !

La transformation des activités vers un opérateur multiservices africanisé, est parvenue aux oreilles et aux yeux des salariés via la presse. Cette organisation au siège délocalisé à Casablanca, un support organisé en « clusters », des entités capitalistiques type GOS, des centres de services ou d'expertise partagés (CBM ERP etc.), l'implosion d'IMT, le rattachement possible de Sofrecom, et les incohérences dans le déploiement de ressources et de moyens, les absences de synergies avec les entités OBS, inquiètent au plus haut point les salariés.

Ces salariés, ce ne sont pas les 100 ETPCDI rattachés formellement à MEA, mais les 3 500 salariés du Groupe qui revendiquent une part de leur activité sur la zone.

Ce sont également tous les salariés du Groupe, notamment ceux d'OBS qui s'inquiètent de voir leur activité délocalisée en Inde, à Maurice, en Egypte, dans des centres de services ou d'expertises partagées qui peuvent dépasser le millier de salariés, alors que **les équipes en France se dépeuplent au point d'acter leur fermeture.**

Derrière ce projet de réorganisation dont la délocalisation du siège, la structuration du support en entités locales variées pilotées par une direction centrale « lean », se profilent deux projets structurants :

- ◆ la réorganisation de la filiale MEA à proprement parler, et notamment l'imbrication entre les activités qui seront dévolues aux structures de support central Vs le support que désigné comme relevant des ressources du continent ;
- ◆ ce que certains salariés de MEA ont qualifié de « fuite du travail », dans des entités à l'étranger, intra ou extra-Groupe. Si ce point sera sans doute aucun au cœur de nombreuses discussions avec les IRP, le premier point reste le point focal de nos questions depuis octobre 2017.
 - ▶ Voir aussi sur Alfresco [Essentiel OMEA](#) et la présentation [OMEA](#).

Nouveau Comex

✓ information

« Les 15 membres du Comité Exécutif du Groupe ont pour mission de mener à bien la transformation d'Orange en opérateur multi-services, en capitalisant sur les avancées du plan Essentiels2020, et notamment son engagement volontariste dans le déploiement de réseaux THD et l'amélioration de l'expérience client. Elle prendra ses fonctions à compter du 2 mai 2018. »... voir le [CP](#) et, par exemple, l'article de la [Tribune](#) sur le sujet, pour quelques analyses...

Analyse de la CFE-CGC

La Direction a eu la gentillesse de paraphraser pour l'Instance le Communiqué de Presse. On aurait préféré avoir des commentaires éclairés sur l'impact du nouveau Comex quant aux Fonctions Supports Finances, ce qui n'est pas « encore faisable ».

Rien pour rassurer donc les salariés qui s'inquiètent de l'avenir de leurs services et de leurs activités. Un vide de communication s'installe que la Direction s'engage à combler, « le plus rapidement possible ». Dont acte.

► voir aussi sur Alfresco [Nouveau Comex](#)

Impact du SDIT de Marseille sur FS&F

✓ information (confidentiel)

Le SDIT de Marseille prévoit la création d'un nouveau site emblématique à horizon 2023 : Newdelec. D'ici là certains sites fermeront - dont le site de Sablier - sur lequel est présente la DIG. Le projet prévoit de relocaliser les équipes de la DIG sur la Tour « La Marseillaise »

Planning prévisionnel : T2 2018 : info/Consult. CHSCT DIG sur le projet de déménagement des équipes à « La Marseillaise » et étude de faisabilité regroupement Comptabilité / UPR sur le site de Réattu ; **S2 2018** : travaux d'aménagement et installation des équipes DIG dans les locaux « La Marseillaise ».

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC alerte pour que les salariés des services FS&F, largement minoritaires sur ce projet, ne soient pas les bouchetrous, voire les laissés-pour-compte, de décisions ambitieuses. Elle souhaite que, pourquoi pas, les salariés volontaires des FS&F, dont nous rappelons qu'ils sont très déficitaires sur le périmètre de la DO SE, puissent s'installer sur Marseille...

Enfin, la CFE-CGC, qui défend la préservation du lien social, milite pour la création de sites déportés, où ce dernier est plus assuré que lors du télétravail à domicile, et demande donc la création de postes de travail sur des sites déportés Orange de manière à donner la possibilité aux salariés de bénéficier d'un lieu de travail plus proche de leurs domiciles.

► voir aussi sur Alfresco [SDIT Marseille](#)

Évolution de l'organisation du CSPCF

✓ consultation Voir notre [CR de décembre 2017](#)

Nouvelle organisation « horizontale » en macro-activités en place depuis le 22 février

Conduite du changement : reconnaissance financière mise en œuvre pour les salariés éligibles cf. accord ARCQ

À la prise de poste :

- d'un niveau CCNT supérieur
- Lorsqu'un salarié prend une fonction d'expertise et /ou managériale à plus forte responsabilité (augmentation minimale de 2%)

Accompagnement montée en compétence sur 2018

- bilan effectué en juillet et décembre 2018 pour valider les progressions significatives ;
- Dans le cadre de la mise en œuvre d'ARCQ, quote-part du budget réservée pour accompagner la montée en compétence des salariés concernés
- enveloppe réservée au projet de l'ordre de 25 à 30 % du montant du budget annuel 2018.

Évolution prévisionnelle des effectifs CDI/ETPM 2017/2019 par site et direction

	Besoins 2017	effectifs 2017	écart 2017	Besoins 2018	effectifs 2018	écart 2018	Besoins 2019	effectifs 2019	écart 2019
Management des données	190	172	-19	174	161	-13	158	150	-8
Arrêté des comptes	132	124	-8	125	125	0	124	119	-5
Pilotage projets et innovation	45	43	-2	42	43	1	42	42	0
Contrôle interne	6	6	0	6	5	-1	6	4	-2
Filiales	62	60	-2	64	66	2	64	66	3
Direction	5	5	0	4	4	0	3	3	0
CSPCF	440	409	-31	415	404	-11	397	385	-12

Écart Besoins/effectifs :

« À fin 2017 l'écart de -31 s'explique principalement par 20 postes ouverts et non comblés à cette date.

Le déséquilibre besoins/effectifs de 2018 et 2019 devrait se voir diminuer par les impacts potentiels, non chiffrés à ce jour :

- de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ;
- du projet de reprise des activités FGS ;
- de la réflexion sur les mutualisations des comptabilités auxiliaires
- des recrutements externes »

Avis des 3 CHSCT du CSPCF

CHSCT Filiales, Production des comptes et RRD : abstention

CHSCT Pôle revenus : contre

CHSCT Pôle Opex Capex : contre

Analyse de la CFE-CGC

Projet Eden : loin du paradis

Résolution unanime de l'ensemble des élus

Nous sommes ce jour amenés à nous prononcer sur ce volet 1 de la réorganisation du CSPCF.

Une bonne partie de cette première phase doit encore être finalisée, voire validée à l'été (Clôture opérationnelle) et déjà les prochaines salves de réorganisation ne vont pas tarder à se profiler, bousculant une nouvelle fois les salariés du CSPCF.

Les 3 CHSCT du CSPCF vous ont rendu leur avis et ont souligné de nombreux points d'attention et d'inquiétude légitimes [dont nous soulignons] quelques lignes forces :

Stéphane Richard a déclaré au Figaro qu'Orange était encore « [trop lourd, trop lent](#) ». Cette réorganisation aurait pu être innovante, dans la forme par la simplification des hiérarchies, et dans le fond par une co-construction et un pilotage horizontal. Mais, ce projet reste, à l'image des organisations historiques, d'architecture verticale. Une occasion ratée sans doute.

La gestion des activités sur tous les sites, de fait, éclate leur cohésion et entraîne une certaine perte d'identité. De même, certaines implantations se retrouvent en déficit de moyens de coordination de site. La gestion à distance est soumise à certaines limites et il faut bien un relais directionnel sur le terrain pour le bien être des équipes. Enfin se pose la question de la pérennité des de certains petits sites de province.

Il est à regretter que certains pilotes initiaux de cette réorganisation se placent en mobilité au moment même du lancement sans attendre de voir l'effet de leurs décisions, en laissant le soin à d'autres de reprendre leurs travaux inachevés. L'effet sur les équipes a été très déstabilisant, voire dévastateur, notamment dans les directions « Pilotage Projets et Innovation » et « Contrôle Interne ».

Le point suivant est une mise en garde, un risque que nous vous avons déjà maintes fois exprimé mais que nous répéterons sans cesse tant nous estimons que la menace qu'il fait porter sur chacun est grande : Attention à la multiplication et à l'empilement des projets. Certaines équipes sont à saturation. Et les projets s'enchainent : OFUSION, réorganisation du CSPCF, Projet EDEN, IFRS 15, IFRS16, IFRS9, BLACKLINE, BRIDGE, etc...

Il faut également stopper les diminutions d'effectifs, et mieux anticiper la reprise des activités des partants, afin d'éviter les situations de souffrance de certains salariés, notamment dans les départements Comptabilité Banque et ICEO.

Au changement d'organisation se joint une évolution dans les méthodes, qui se révèlent parfois brutales et sont souvent non expliquées au préalable, ce qui se traduit par du stress supplémentaire

Enfin l'équation GPEC montre un déficit permanent des ressources à fin 2019 que la direction se doit de compenser afin d'éviter l'aggravation de la surcharge de travail des collaborateurs. À besoins permanents, emplois permanents. Nous ne pouvons pas nous contenter de recourir à des renforts externes temporaires ou procéder à d'éventuelles externalisations. Le volant de 5 embauches externes obtenu pour 2018 est très insuffisant et choquant. Nous réclamons des embauches supplémentaires immédiates à hauteur des déficits d'emplois prévisionnels.

Aussi nous vous demandons une prise en compte responsable des différents points d'attention soulevés par les CHSCT et d'apporter rapidement des éléments de réponse concrets afin de construire des collectifs de travail dans la sérénité.

Enfin nous vous demandons un retour à 6 mois devant les élus CE, afin de constater ensemble les premiers effets de cette réorganisation.

► voir aussi sur Alfresco [CSPCF](#)

Vote des élus

- Contre à l'unanimité

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 : Pascal OLLIVIER

Commissions

ASC

Emplois et Métiers

Communication

Formation

Égalité Pro

Logement

HSC/RPS

BRIDGE

Handicap

Annie MARTIN, Dominique MESNIERE

Jérôme COULLARE, Nathalie BOURGOIN

Zahra SAYAD

Jérôme COULLARE (Président), Christophe FOMBELLE

Anne CUDON, (Présidente), Catherine TOURET

Nathalie MOUTE

Pierre REGNIER

Loic MARTIN, Annie MARTIN

Ali BEN M BAREK, (Président), Nelly DESJARDINS LESSERT