



Sommaire

Réorganisation du CSPCF.....	1
Projet d'élargissement du pilote G2A.....	2
Évolution de la localisation des postes d'Orange MEA Corporate.....	2
Conditions de développement du Projet Sister à la Supply Chain France.....	3
Projet de microzoning de Rennes Cesson C3.....	4
Activités Sociales et Culturelles.....	4

Déclaration préalable

Les élus CFE-CGC du CE souhaitent alerter la Direction sur le mécontentement général des cadres du périmètre FS&F bénéficiaires de la Part Variable Managériale. En effet, les montants liés aux résultats collectifs n'ont jamais été aussi bas : 87% sur une échelle de 85% à 120%. La prise en compte des résultats du dernier Baromètre Salarié contribuerait à ce mauvais score.

Ainsi donc, les salariés faisant remonter leur mal être et des problèmes de management au travers de cet outil de satisfaction, se trouveraient pénalisés sur leur part variable managériale. Si tel est le cas, le message ne peut être que néfaste.

Notre proposition est de revoir la modalité de calcul pour les prochains exercices, le maintien du calcul actuel risquant d'engendrer de la démotivation et du désengagement des salariés.

Dès à présent, les élus CFE CGC demandent :

1. pour la PVM S2-2018, la neutralisation de l'indicateur Baromètre Salarié dans le calcul des résultats collectifs, et le versement dans les meilleurs délais à tous les salariés du complément de PVM correspond à l'atteinte de cet indicateur collectif ;
2. pour la PVM S1-2019, une nouvelle proposition d'indicateurs pour évaluer la performance collective ;
3. la communication au CE des résultats du baromètre Salarié ainsi qu'une analyse explicative de la Direction et des actions qui vont être mises en œuvre au niveau du périmètre ;
4. la démultiplication de la présentation du baromètre Salarié sur chaque Établissement en CHSCT accompagné d'un plan d'actions et d'un calendrier.

Ayant constaté que les résultats du Baromètre salarié étaient improprement utilisés pour le calcul des Parts Variables Managériales du 2ème semestre 2018, la CFE-CGC Orange a écrit à la Directrice des Ressources Humaines Groupe.

[...] La CFE-CGC Orange, 1ère organisation syndicale auprès des cadres avec 37% des voix, vous demande d'ouvrir sans attendre des négociations avec les organisations syndicales, afin de réviser les critères d'attribution de la PVM, d'en faire disparaître le Baromètre salarié, et de compenser les bénéficiaires en conséquence.

À défaut, nous serons contraints de demander à la Justice de se prononcer sur la régularité de telles pratiques et sur les risques qu'elles font courir à l'ensemble des personnels.

► [Notre lettre à la DRH](#)

Réorganisation du CSPCF

✓ bilan 12 mois après

Selon la Direction : « Les + »

- Plans de formation plus adaptés aux attentes des collaborateurs et à la montée en compétence souhaitée au sein des directions métiers.
- Niveaux et métiers par direction plus homogènes que dans la précédente organisation, et mutualisation des compétences entre les différents départements.
- Lisibilité pour les partenaires, et plus de facilité à identifier des parcours professionnels.
- Responsabilité moins diluée ; plus de convergence stratégique SI et organisationnelle entre OSA et les

filiales ; le regroupement des activités transverses permet d'optimiser la gestion des process : informations partagées, approche collaborative des sujets => plus efficace et moins de redondances dans les travaux.

« Les – »

- Éclatement géographique des équipes. Gestion des équipes et des sites rendue plus complexe.
- Coordination transverse des projets responsabilité à clarifier entre PPI et les fonctions transverses dans les directions ; communication et information site/métier.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC constatent les impacts positifs de cette réorganisation sur le développement d'activités plus diversifiées, avec un intérêt au travail plus grand pour les Salariés et la capacité à assumer la charge de travail malgré un effectif réduit.

Ils soulignent également la qualité des innovations déployées au CSPCF notamment le développement d'assistants virtuels pour alléger le travail des tâches fastidieuses et répétitives, le traitement sur toutes les directions des irritants SI majeurs...

Projet d'élargissement du pilote G2A sur le CSPCF

✓ information

Afin de payer plus vite les fournisseurs d'Orange, il est prévu de façon concomitante sur les équipes CSPCF et G2A, de lancer une activité de « bout en bout » pour le traitement des factures « bloquées » sur Mai 2019.

- Sur le périmètre CSPCF, la cible concerne les 42 salariés impliqués sur l'activité « saisie manuelle factures fournisseurs » présents sur 4 sites : Rouen, Marseille, Pessac et Clermont-Ferrand.
- Sur le périmètre G2A, 13 salariés de Rennes et Montigny sont concernés.

La formation sera réalisée sur chacun des sites par des équipes mixtes G2A et CSP.

Ce projet d'élargissement capitalise sur les retours d'expériences du pilote :

- La diversification et responsabilisation du travail des opérationnels à apporter une amélioration de l'intérêt au travail pour une satisfaction des Salariés.
- La plus grande fluidité du traitement a généré des gains sur les délais grâce à un processus simplifié pour une plus grande efficacité.

Ils saluent la promotion de jeunes encadrants.

Ils alertent néanmoins sur l'amélioration nécessaire de la communication inter-sites et la coordination des projets transverses.

La systématisation des clubs Managers avec participation des Directeurs devrait faciliter les échanges entre les différentes équipes.

En réponse à la question des élus du CE, la Direction s'engage quant à la pérennité des 8 sites jusqu'en 2020.

Analyse de la CFE-CGC

Cette initiative de décloisonnement entre G2A et le CSPCF est plébiscitée par l'ensemble des élus CFE-CGC du CE.

Les gains de productivité sont avérés. L'élimination des silos a permis de responsabiliser les salariés tant du côté Compta que G2A.

Et les fournisseurs sont payés plus rapidement !

Les élus CFE-CGC saluent ces résultats et apprécient la coopération entre les différents services.

Ils demandent :

- La juste reconnaissance de l'augmentation des compétences des Salariés dans le cadre de l'Accord de reconnaissance des compétences (ARCQ).
- La mise en place de formations par palier pour permettre l'acquisition de compétences suffisantes pour l'exercice du métier.

Le renforcement du soutien à l'activité pour réguler les éventuels dysfonctionnements lors de la généralisation du pilote de bout en bout.

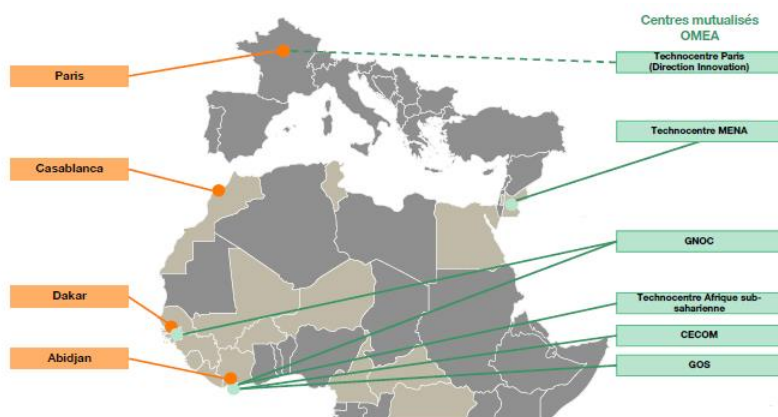
Évolution de la localisation des postes d'Orange MEA Corporate

✓ Consultation

Au sommaire de ce copieux dossier :

Contexte, enjeux et stratégie d'OMEA ; mise en œuvre de la stratégie ; organisation d'Orange MEA Corporate et localisations cibles ; évolution des emplois / localisations à l'horizon 2020 ; adaptation des modes de travail ; et communications mises en œuvre vers les Salariés ; Conditions de mobilité et dispositifs d'accompagnement des salariés (également précisées par le [Relevé de décisions Kilimandjaro](#))...

Nouvelle Carte de localisation des fonctions Corporate d'Orange MEA (Source Direction OMEA)



Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

- ◆ Création d'une « permanence » (bureau 8-91) pour écouter et répondre aux salariés concernés par la nouvelle localisation de leur poste.
- ◆ Présentation des mesures d'accompagnement aux salariés concernés par une nouvelle localisation de leur poste lors du « Café Anfa » (localisation Casablanca) le 1er avril puis entretiens individuels avec les salariés à compter du 2 avril pour présentation des packages individuels jusqu'au 3 mai.
- ◆ Décisions individuelles formelles des salariés volontaires : 3 juin.
- ◆ Organisation des visites exploratoires des salariés volontaires : visite pour les logements, visite de la ville, École française, ... à partir du 4 juin.
- ◆ Organisation des visites médicales SST ODS jusqu'au 10 juillet 2019.
- ◆ Formations en juin, interculturelle « vivre au Maroc » et « Santé Sécurité ».
- ◆ Installation de l'équipe RH dans les locaux du CFC afin de préparer les arrivées : juillet-août.
- ◆ Installation des premiers salariés volontaires concernés par une nouvelle localisation de leur poste au 1er septembre 2019.
- ◆ Installation progressive des autres salariés volontaires concernés par une nouvelle localisation de leur poste jusqu'au 1er septembre 2020.
- ◆ Lancement des actions de suivi / accompagnement des salariés concernés par une nouvelle localisation de leur poste mais ayant informé qu'ils ne sont pas volontaires.
- ◆ Après le recensement officiel des non volontaires, lancement des entretiens individuels pour écouter les salariés et présenter la méthodologie d'accompagnement.

- ◆ Accompagnement par Orange Avenirs + accompagnement tel que décrit dans le Relevé de Décisions.
- ◆ Une Commission de suivi sera prévue dans le cadre du Relevé de Décisions.

Analyse de la CFE-CGC

Grâce aux négociations des élus du CHSCT OMEA, les meilleures conditions possibles pour un départ à Casablanca vont être proposées aux 44 Salariés concernés par la délocalisation de leurs postes.

Des questions subsistent néanmoins sur les choix qui seront proposés aux Salariés parmi les 44 dont les postes sont délocalisés qui ne partent pas au Maroc, et qui seront donc en mobilité forcée à partir de juin 2019, date à laquelle ils doivent se prononcer sur leur intention de suivre ou pas leur poste.

Pour les 100 autres Salariés de OMEA dont le « poste n'est pas délocalisé », le contenu des postes connaîtra sans doute des évolutions : éloignement du centre de décision et CODIR, de leur manager, recrutements possibles et encouragés pour toute création de poste directement à Casablanca...

Pour tous ces Salariés, grâce aux élus CFE-CGC, une commission de suivi sera mise en place au niveau du CHSCT. Les élus CFE-CGC proposent ainsi un accompagnement individuel pour tout salarié se trouvant en mobilité forcée ou estimant que son poste est vidé de son sens par cette délocalisation.

Vote des élus

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

Conditions de développement du Projet Sister à la Supply Chain France

✓ *consultation à nouveau reportée*

Le dossier devait répondre aux questions non répondues lors [du dernier CE](#) :

- la maîtrise des ressources et moyens humains tout au long du projet et le plan de formation détaillé des futurs utilisateurs ;
- la mise en place d'indicateurs pour le suivi des utilisateurs finaux, et d'indicateurs pour le suivi du business ;
- la maîtrise du planning global du projet, notamment la gestion détaillée du double RUN pour les différents lots ;
- les mesures d'accompagnement et de prévention des salariés impactés par ce projet ;
- [...]

Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC ont eu connaissance de l'incident survenu le 21 février dernier dans le cadre du projet Sister et qui a conduit à de graves dysfonctionnements dans Sigale.

À ces dysfonctionnements il faut ajouter des impacts sur l'activité opérationnelle, le report de la mise en œuvre de nouvelles évolutions pour répondre à des besoins du

Marketing, un dérapage du calendrier Sister, bref une gêne opérationnelle importante.

Tout ceci conduit les Élus CFE-CGC à s'interroger et à interpeller la Direction sur la gestion du projet Sister et les actions entreprises pour éviter une telle crise.

Ils estiment qu'un suivi spécifique de ce projet est nécessaire et doit être maîtrisé par toutes les parties prenantes afin d'éviter des incidents opérationnels, des surcoûts financiers et un retard dans la mise en œuvre du nouveau SI.

Ils proposent la mise en place de la Commission Économique & Marchés du CE afin de revisiter le processus de consultation des Instances.

À l'unanimité de l'ensemble des élus du CE, Patrick Eono de la CFE-CGC en est élu Président.

Vote des élus

Suite à une résolution de l'ensemble des élus, le vote est repoussé à un prochain CE, après l'étude approfondie du dossier par le CHSCT.

Projet de microzoning de Rennes Cesson C3

✓ consultation

Le nouveau bâtiment Rennes C3, aux normes Haute Qualité Environnementale (HQE) va rassembler sur le campus actuel de Rennes Cesson toutes les équipes d'Orange travaillant sur l'innovation à Rennes pour faciliter la collaboration entre les différents Orange Labs, dont les équipes de la Direction de la stratégie et des activités de Cybersécurité (DSCS).

Sous l'impulsion des élus des différents CHSCT impliqués, beaucoup de progrès ont été réalisés sur ce projet qui sera livré en décembre 2019 grâce à l'apport des expertises des 2 Cabinets d'études Technologia et Sextant.

Ainsi, une offre de restauration d'entreprise sera disponible avec à la fois la possibilité de se restaurer de façon traditionnelle ou en mode rapide.

Dans ce nouveau bâtiment bientôt accessible par le métro, une large partie du 5ème étage sera réservée aux équipes de DSCS dans une zone sécurisée à proximité des équipes d'OINIS.

2 représentants des équipes DSCS ont participé à la conception des espaces.

Analyse de la CFE-CGC

Après 3 ans de concertation, le projet Rennes C3 répond semble-t-il aux besoins du plus grand nombre des futurs occupants.

Pour les équipes de DSCS, cependant, compte tenu de leurs particularités, confidentialité forte des dossiers traités, espaces de travail permettant le partage d'expériences... les élus CFE-CGC du CE Fonctions Support seront attentifs à :

- la sécurisation des espaces dédiés aux équipes DSCS ;
- la qualité des espaces de convivialité dont ceux de la restauration ;
- la possibilité d'étendre les capacités d'accueil pour tenir compte de la croissance prévisible des effectifs DSCS.

Vote des élus

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

Activités Sociales et Culturelles

À vos agendas

- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès à présent des prestations ASC !
- **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 l'été 2019** : ouverture du catalogue **du 26 mars au 21 mai 2019**. Ne tardez pas à inscrire vos enfants pour bénéficier de cette prestation, mais pour ce faire votre QF 2019 doit être validé !
- **Pass Enfance 2019** : ouverture de la prestation depuis le **11 février 2019**. Attention cette prestation ne sera pas servie au-delà du 30 novembre 2019 !
- **Chèques Vacances** : commande possible entre le **1er mars et 29 avril 2019**. Une seconde session sera ouverte du **2 septembre au 30 octobre 2019**.
- **CESU** : depuis le 2 janvier 2019, vous pouvez commander vos CESU 2019 pour le 1er 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 – [mars 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