



Sommaire

| | |
|---|---|
| Projet d'évolution des rattachements des Directions au sein de la DRHG..... | 1 |
| Localisation des postes d'OMEA Corporate : programme Kilimandjaro..... | 3 |
| Concordance et Sister..... | 4 |
| Activités Sociales et Culturelles..... | 4 |

Projet d'évolution des rattachements des Directions au sein de la DRHG

✓ information/consultation

En synthèse :

Il s'agit de faire évoluer l'organigramme actuel constitué à date de dix directions, mixant des domaines d'expertises, de compétences, de pilotage et de coordination ou de production de prestations pour :

- **accroître la lisibilité** sur les missions et les priorités, à la fois en interne mais aussi vis-à-vis des équipes RH, des salariés et managers,
- **favoriser une meilleure transversalité** entre les différentes entités en décloisonnant les modes de fonctionnement,
- **faciliter la coordination** au quotidien.

6 Enjeux majeurs

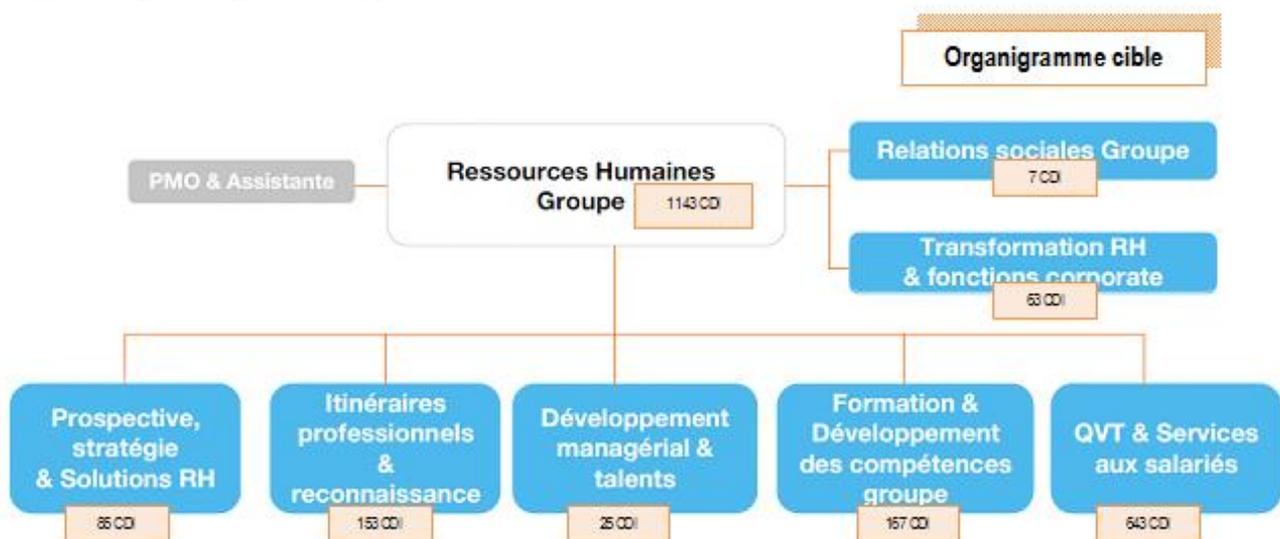
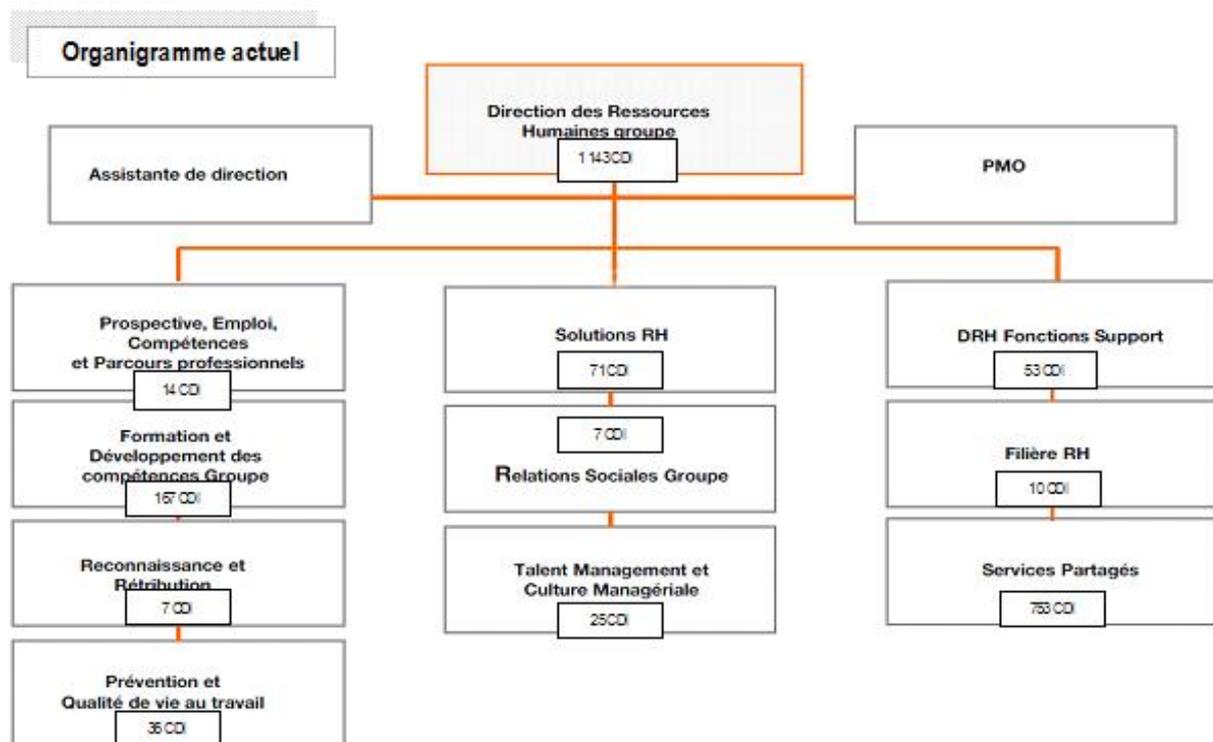
- Relever avec succès le défi du renouvellement des compétences et des générations, en lien avec l'évolution des besoins métiers, en particulier au travers de dispositifs innovants et adaptés d'accompagnement formation,
- Renforcer l'attractivité d'Orange dans chacun des pays dans lesquels le Groupe est présent,
- Être un interlocuteur actif pour accompagner au plus près du terrain les équipes dans un contexte d'accélération des transformations.
- Définir et mettre en œuvre les politiques RH du Groupe en accord avec les engagements d'Orange, notamment sur l'égalité professionnelle,
- Veiller à la qualité du dialogue social,
- Renforcer l'écoute active des collaborateurs à tous niveaux.

Priorités

1. La construction de « l'entreprise apprenante », pour accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences et renforcer l'attractivité et le sourcing de nouveaux collaborateurs,
2. Le développement de la culture et des postures managériales, du soutien aux managers,
3. La transformation vers un métier RH toujours plus en proximité, qui anticipe l'impact des évolutions de nos business models, redéfinit l'accompagnement des collaborateurs, avec l'appui d'outils et de data adaptés (impact SIRH), autour de processus et politiques simplifiés,
4. Le déploiement, partout dans le monde, des Engagements Employeur Orange au travers du dialogue social et de l'écoute des salariés.

Directions concernées par les évolutions de rattachements :

1. Direction Prospective, stratégie RH et Solutions RH : rattachement de deux directions distinctes (DPECPP (hors parcours professionnels) et DSRH), avec un SI au service de la stratégie et un pilotage renforcé : 85 CDI.
2. Direction Itinéraires professionnels et reconnaissance, rattachement de deux directions distinctes (Direction du recrutement et des parcours professionnels -DR2P- et Rétribution et reconnaissance Groupe) ainsi que de l'activité parcours professionnels (issue de la Direction prospective, emploi, compétences et parcours professionnels) : 153 CDI.
3. Direction QVT et services aux salariés, rattachement de la direction des services partagés (hors DR2P) et de la direction Prévention et QVT pour une approche services apportés aux salariés : 643 CDI.
4. Direction transformation RH & Fonctions Corporate, rattachement des deux directions actuelles (filière RH et DRH Fonctions Supports et Finances) : 63 CDI.



► [évolutions DRH Groupe](#)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC apprécie l'introduction sur l'intérêt d'apporter une valeur ajoutée en tant que RH auprès des BU, et d'entendre dire que les RH sont très professionnels. Nous ajouterons d'ailleurs qu'ils ont également une très forte conscience professionnelle. Vous avez aussi souligné l'importance de dispositifs plus lisibles, plus simples, plus resserrés et plus fluides. Nous y ajouterons transparents, c'est ce que demandent les salariés aujourd'hui, plus de transparence.

Dans les priorités DRH on note « la construction de l'entreprise apprenante ». La CFE-CGC approuve puisque cela correspond bien à la transmission des savoirs et le partage d'expériences, chapitre qui n'est toujours pas traité dans la négociation de l'accord intergénérationnel.

D'autant qu'avec les départs c'est la matière grise du groupe Orange qui s'en va, et cela représente une dette, une dette qui ne se rembourse pas.

Donc, si les élus CFE CGC saluent la plus grande clarté de cette nouvelle organisation de la DRH Groupe, qui « préserve l'ensemble des collectifs de travail et maintient tous les emplois », ils demandent néanmoins, pour la prochaine consultation, des précisions nécessaires sur les 2 projets :

- l'organisation de la transmission des savoirs et de la formation,
- la transformation des RH groupe vers plus de proximité au service des opérationnels.

Localisation des postes d'OMEA Corporate : programme Kilimandjaro

✓ Information/consultation

cf. notre [CR de mars](#) et le dossier [Orange MEA](#) 11/2018

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a pris connaissance du dossier d'information sur l'évolution de la localisation des postes d'OMEA. À date, nous avons reçu les informations que nous avons demandées dans les CE précédents, essentiellement la table de correspondance entre les codes métiers de chaque salarié et leurs localisations actuelle et future, un calendrier prévisionnel et une micro-GPEC à 3 ans qui éclairent des intentions de la direction.

Pour autant, des points structurants du dossier sont manquants, et la CFE-CGC pense que pour garantir le maintien d'un dialogue de qualité, dans un climat social apaisé et de confiance, dans le respect strict des droits des salariés en termes de conditions de travail et d'emploi, des discussions doivent se tenir dans les meilleurs délais.

Le ressenti des salariés OMEA :

- un certain soulagement sur les engagements de la direction, de « donner du temps au temps, du principe du volontariat et de l'équité » rappelés en réunion.
- La phase d'écoute, appréciée de la plupart des salariés et que la CFE-CGC a encouragée, doit maintenant se convertir en chantiers opérables, et dans lesquels les salariés doivent pouvoir continuer à exprimer leurs idées et leurs souhaits.

Le risque de voir considérer cette phase d'écoute en instrument de temporisation avant de dérouler un plan décidé unilatéralement est réel. Pour éviter cet écueil, la Direction devra **mettre en visibilité les chefs de chantier et la ligne hiérarchique comme pivots opérants du déroulé de cette réorganisation.**

Pour la CFE-CGC, en l'absence actuelle de présentation des modalités et conditions financières d'accompagnement, il ressort que les discussions devront porter sur 4 groupes de salariés, produit du croisement entre, d'une part, la localisation du poste et d'autre part, le choix du salarié.

1er groupe : poste délocalisé - salarié volontaire

La CFE-CGC demande l'ouverture de négociations portant sur les conditions de mobilité. Les salariés ont exprimé leur grande préoccupation concernant les conditions mêmes autour des modalités et des conditions des délocalisations, mais également sur les éventuelles iniquités de traitement. Il est essentiel que les conditions d'accompagnement soient cohérentes, que les postes à pourvoir soient publiés officiellement selon un processus inattaquable.

Quelles sont les règles de gestion RH, de recrutement, de publication des postes qui régissent les membres de Codir élargi ? La CFE-CGC met en garde la direction sur d'éventuelles iniquités de traitement en termes de recrutement, et de conditions qui vont à l'encontre des principes annoncés par l'entreprise au plus haut niveau, et les conséquences qu'elle génère en perte de confiance des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise.

2ème groupe : poste délocalisé – salarié non volontaire

La CFE-CGC demande des négociations sur l'accompagnement de ces salariés qui se retrouvent de facto en mobilité obligée à court terme (échéance a priori juin 2019, deadline pour se prononcer officiellement). Elle demande que les instances, notamment le CHSCT, puissent suivre les salariés dans le cadre d'une commission de suivi à fréquence mensuelle.

3ème Groupe : poste à Paris (?) – salarié non volontaire

Certainement le groupe le plus nombreux à court-terme.

- Plusieurs salariés soulignent que leur choix de se maintenir dans la filiale MEA dépend de la localisation des futurs locaux en IdF. Notre 1ère réclamation est que la direction garantisse la future localisation des équipes parisiennes sur Paris intra-muros.
- Ensuite, la CFE-CGC interpelle la direction sur la substance de ces postes, qui loin du CODIR marocain, des recrutements conséquents annoncés de la diaspora, et de la montée en charge de la filiale marocaine, se déliteront sur les mois à venir.
De fait les 105 salariés qui resteraient à Paris, risquent d'occuper des fonctions qui se vident progressivement de leur contenu, puisque le travail opérationnel est affiché en Afrique, dans le cadre de l'autonomie opérationnelle élargie qui leur est confirmée dans les principes et plans d'actions.
- Pour ces derniers, la refonte du référentiel métier va les doter d'un code métier standardisé, qui gomme les spécificités des métiers de chacun pour permettre au « salarié-acteur de son employabilité » de se recaser ailleurs dans le groupe. Cette injonction d'employabilité, bouleverse les termes du contrat social entre la direction et les salariés. Leurs questions sur l'initiative de la recherche de postes, les modalités de refus de postes participent typiquement des préoccupations et de l'anxiété des salariés de ce groupe.

La CFE-CGC considère qu'ils seront en mobilité forcée, certes sur un échéancier moins contraignant que les salariés du groupe 2 (échéance a priori autour de juin 2020). Dans ce cadre, nous demandons que les conditions de ces reclassements soient négociées avec la direction.

4ème groupe : poste à Paris (?) – salarié volontaire

Statistiquement, quelques salariés au vu de la phase d'écoute.

La CFE-CGC demande que la direction accompagne ces salariés en mobilité volontaire vers des postes à pourvoir au Maroc, dans le cadre d'une commission de suivi CHSCT, le long de passerelles entre leur emploi actuel et les emplois visés au Maroc.

La CFE-CGC demande l'ouverture de négociations sur l'ensemble des points énoncés précédemment pour les salariés partants (Groupe 1), et la mise en place d'une commission de suivi en instance pour tous les salariés en situation de mobilité forcée (Groupes 2, 3) et potentiellement Groupe 4.

Concordance et Sister

✓ Informations

Concordance (document confidentiel) : bilan 2015-2018, évolutions prévues en 2019 et perspectives 2020. Le projet d'évolution de la Direction des CSRH pour 2019, s'inscrit dans la continuité de Concordance et se décompose en 3 volets :

- évolution de l'organisation de la Direction des CSRHs,
- convergence vers une « corbeille unique » pour les activités portefeuille,
- convergence de l'activité TPS sur le seul site de Grenoble.

Déploiements des 3 volets, en débutant par l'évolution de l'organisation, puis le passage en corbeille unique sur le cycle de paie du mois suivant et enfin la convergence de l'activité TPS sur un site.

► [concordance](#)

SISTER : Système d'Information Supply des TERminaux

Objectifs et enjeux pour la Supply Chain France et pour Orange : être un acteur clé de l'*omnicanalité* d'ORANGE ; proposer une marketplace ; offrir des solutions au standards du marché pour la supply, pour Garantir la Disponibilité des produits et services, Maitriser les coûts, Visibilité des stocks en temps réels.

Solution retenue :

ORACLE SCM : « solution connectée et digitale au service de la supply chain Terminaux d'Orange ».

Les impacts métiers

- Tous les Métiers SCF Terminaux/ Moyen logistique qui utilisent SIGALE (70 personnes).
- Métiers SCF IT qui passent de SIGALE à SISTER (12 personnes).
- Les partenaires hors SCF : achats, marketing workflow référentiel articles.
- Méthode AGILE, changement d'outillage, période intermédiaire de double Run : Sister et Sigale en production et cohabitation pendant toute la durée du projet.
- contraintes fortes de synchronisation entre les applications.

- impacts métier dans certains cas.

► [SISTER](#)

Analyse de la CFE-CGC

Concordance : compte tenu des 2 sujets d'actualité (nouvel accord TPS et prélèvement à la source), les élus CFE CGC demandent :

- l'anticipation et le renforcement des recrutements prévus pour 2019,
- le report de la mise en place du pôle TPS unique.

Ils rappellent que tout emploi en CSRH concourt à un meilleur équilibre des emplois Orange entre l'Île de France et la Province.

SISTER : déclaration de la CFE-CGC

S'il est incontestable que SIGALE (SI actuel de la Supply Chain Terminaux) nécessite d'évoluer, il n'en demeure pas moins que cette évolution du SI passe par une maîtrise du projet SISTER tout en maintenant une continuité de l'activité sur SIGALE.

[...] Parallèlement à la montée en compétence des ressources impliquées directement dans le projet, la montée en compétence au fil de l'eau des équipes Orange qui doivent assurer rapidement l'exploitation, et l'évolution de la Solution SISTER doit être très vite mise en place. L'appropriation du nouvel SI par les MOA SI est une étape importante de cette montée en compétence.

À ce stade du projet, les Élus CFE-CGC réclament un planning adapté et réaliste intégrant notamment les besoins et contraintes des différentes étapes du projet.

Enfin, et compte tenu des informations connues à ce jour ...

- changement d'interlocuteurs chez le sous-traitant DXC avec un doute sur leur niveau de compétences,
- bug Oracle récent difficile à solutionner,
- solution partiellement adaptée pour répondre au besoin du référentiel.

... la CFE-CGC insiste pour que la solution retenue pour ce nouveau SI SISTER, basée sur un produit Oracle, permette à la Supply Chain d'être alignée sur les standards du marché et à Orange d'être un acteur majeur dans un contexte très concurrentiel en France.

Activités Sociales et Culturelles

À vos agendas

- **Allocation Scolarité** pour vos enfants âgés de 19 à 25 ans, poursuivant des études supérieures ou professionnelles (CAP, BEP, BAC PRO, etc.) : vous avez jusqu'au **31 décembre 2018** pour profiter de cette prestation en fournissant un certificat de scolarité pour l'année 2018-2019.
- **PAS Enfants et PAS Handicap 2018** : adressez vos dossiers 2018 avant le **31 janvier 2019, n'attendez pas la date limite !**
- **Prestation fin d'année adulte (OD) - enfant (AD)** : attribution de chèques cadeaux dématérialisés « C'DKO » via espace billetterie, pour un montant de 140 € par OD et 50 € par .AD âgé de 0 à 16 ans.
- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès le début de l'année 2019 des prestations ASC !

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

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