



### Sommaire

Conception détaillée de l'aménagement de Bridge.....	1
Conception détaillée de l'aménagement des équipes GPS à Arcueil.....	2
Mode opératoire sur l'introduction des nouvelles technologies aux FSF.....	2
Examen des comptes du CE arrêtés au 30 septembre 2019 .....	2

## Conception détaillée de l'aménagement de Bridge

### ✓ consultation

*Extraits des points de vigilance identifiés par l'ICCHSCT et le Cabinet Technologia*

#### Les risques physiques et psychosociaux importants, entre autres :

- Isolement involontaire des salariés par le choix des positions de travail, éclatement des collectifs de travail, baisse des échanges informels et des coopérations entre salariés,...
- Augmentation de la charge mentale, et risques multiples pour le management confronté à de nouvelles formes d'organisation et de conditions de travail : management à distance, gestion de conflits nouveaux,...
- Perte de temps et d'efficacité de chacun des salariés pour s'installer et libérer la position de travail en fin de journée et sous-estimation du taux d'occupation entraînant un risque de se trouver sans bureau dans son quartier d'équipe...

**A tout cela s'ajoute la localisation de ce nouveau site, qui impacte fortement les salariés** : des temps de déplacements allongés fortement pour certains, des transports en commun d'ores et déjà insuffisamment dimensionnés et des risques d'insuffisance des places de parking proposées.

Concernant spécifiquement le micro-zoning, les quelques ajustements réalisés suite aux préconisations de l'expertise et de l'ICCHSCT ne doivent cependant pas cacher une réalité beaucoup plus critique, entre autres :

- 70% minimum des positions de travail restent en Flex Desk, avec seulement 30% des postes attribués,
- Un ratio largement inférieur à 7 m<sup>2</sup> par position de travail dans de nombreux quartiers, avec un mobilier aux formes biscornues inadapté aux besoins...

**Au-delà de ces conditions rien moins que satisfaisantes, manquent également un certain nombre de données pour la complétude du projet présenté, entre autres :**

- Une évaluation précise des besoins en bulles et en cloisonnement en fonction des activités réelles des équipes,
- Les garanties données quant au traitement des difficultés rencontrées dans les espaces de travail après l'emménagement,
- Les critères d'attribution des positions attribuables, des places de parking,
- La densité réelle des positions de travail...

Les élus CFE-CGC regrettent que les engagements pris par le PDG d'Orange lors de l'audience du 9 septembre 2019, notamment en matière de dé-densification, de libération d'espaces de travail, et de cloisonnement ne se concrétisent pas davantage dans le projet et les plans présentés à l'Instance.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange demande que la Direction apporte aux représentants du personnel de TOUS les futurs occupants de Bridge sur le périmètre des Fonctions Support & Finances comme sur la DO Ile de France des avancées concrètes sur la construction de ce site emblématique pour Orange.

Les élus CFE-CGC du CE Fonctions Support & Finances associés aux élus CFTC, FO-COM, SUD ont considéré ne pas pouvoir rendre d'avis sur Bridge compte tenu des points évoqués par l'ICCHSCT et pour lesquels ils n'ont pas eu de réponses satisfaisantes.

La Direction a jugé néanmoins que la période de négociation ayant dépassé le délai légal de 4 mois, le processus d'information consultation était terminé et l'avis valablement rendu.

### Vote des élus

- Contre : CFDT
- ne rendent pas d'avis : CFE-CGC, CFTC, FO, SUD

# Conception détaillée de l'aménagement des équipes GPS à Arcueil

✓ consultation (Dossier présenté au CE 09/2019)

## Analyse de la CFE-CGC

Les Élus CFE-CGC Orange regrettent que cette nouvelle localisation géographique, bien qu'acceptée par la majorité des personnels concernés, ne leur offre pas, pour autant, les conditions de travail optimales qu'ils sont en droit d'attendre.

Ils déplorent que ce dossier ne soit pas davantage approfondi (bien que la date de fin de bail soit connue depuis plus d'un an et demi) et qu'entre autres, il ne respecte pas les normes en vigueur : ainsi, le dossier met en évidence une insuffisance de m<sup>2</sup> par position de travail qui induit une promiscuité non

gérée, génératrice de nuisances et de risques pour les salariés et managers. Il est fâcheux qu'aucune solution ne soit apportée pour traiter cette problématique.

Au regard du manque d'informations communiquées sur ce dossier et des risques encourus pour les salariés et managers de certains périmètres, les Élus CFE-CGC rendent un avis négatif.

## Vote des élus

- Contre à l'unanimité

# Mode opératoire sur l'introduction des nouvelles technologies aux FSF

✓ rapport de la commission éco et évolution des marchés  
**Les solutions SaaS ou Logiciels en tant que Service sont désormais la règle dans l'Entreprise** pour une plus grande optimisation financière et évolutivité des solutions.

Ces solutions, parce qu'elles utilisent des « produits du marché » imposent une standardisation des processus qu'elles accompagnent.

Ainsi, pour la commission Économique et Marchés, tout projet SI doit être évalué à partir d'une grille comprenant à la fois des éléments quantitatifs (nombre de salariés impactés, nombre de métiers différents impactés, montant financier en jeu,...) et des éléments plus qualitatifs comme l'impact stratégique du projet, la connaissance de l'écosystème du projet, les risques psycho-sociaux, la profondeur du changement impulsée par le projet SI sur le métier.

**Les projets SI en mode SaaS sont également développés selon la méthode Agile.**

La commission préconise que pour tout projet qui impacte plus d'un métier et plus d'un certain nombre d'utilisateurs (20 en général, à définir selon la granularité des projets que veut suivre le CSE de l'établissement) un examen par le CSE soit organisé :

- avant la contractualisation avec le fournisseur de la solution,
- avant la mise en œuvre du « 1er sprint »,
- et qu'un bilan soit effectué dans les 6 mois qui suivent la fin du déploiement ».

## Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC ont salué la qualité et l'utilité des travaux de la commission. Ils demandent la mise en œuvre des préconisations de la Commission dans le cadre du prochain CSE.

# Examen des comptes du CE arrêtés au 30 septembre 2019

Les Élus CFE-CGC Orange regrettent que la majorité de gestion n'ait pas pris en compte les mesures de précaution qu'ils ont plusieurs fois proposées lors de présentations des prestations ASC.

De plus, les Élus CFE-CGC ont découvert lors de l'analyse de ce bilan, une baisse conséquente de 400 000 € des valeurs mobilières de placement (en comparaison avec 2018, même période) ainsi qu'une baisse des disponibilités d'environ 530 000 € (en comparaison avec 2018, même période). Ils déplorent ce manque de transparence des gestionnaires actuels du CE FSF.

A l'examen de ce bilan, les élus CFE-CGC dénoncent une vision très partielle de l'estimation des réserves ASC après imputation du résultat au 31/12/2019 qui est faite page 28 du document. En effet, ne figure que le montant de la subvention prévisionnelle ASC du mois de décembre pour un montant de 467 148€ (subvention qui sera du ressort de la future instance CSE), ce qui conduit à un montant des réserves ASC affiché légèrement positif de 7 443 €.

Deux autres montants connus, puisque lissés sur l'année, auraient pu être mentionnés, à savoir la part des salaires du personnel CE revenant aux ASC au titre du mois de décembre pour un montant non négligeable ainsi que la rétrocession au CSEC (ex CCUES) du mois de décembre d'un montant d'environ 90k€. Cela aurait conduit alors à un résultat négatif. La présentation ici est donc plus flatteuse que la situation ne l'est en réalité.

De même, pour une plus grande transparence et dans le cadre du budget estimatif à fin décembre 2019, même si les montants ne sont pas encore connus, il aurait été opportun de mentionner en commentaires les titres restaurants, les aides pécuniaires, la régularisation de la subvention employeur à percevoir ou encore les dépenses à venir au titre des réclamations en cours et relatives aux dernières prestations votées.

Pour conclure, les Élus CFE-CGC déplorent une gestion qui, en vidant les réserves du CE FSF a permis d'afficher et de verser, année électorale oblige, un niveau de prestations supérieur pour une majorité de salariés.

Pour une majorité, certes, mais pas pour tous : ainsi, la prestation Chèques vacances liés au protocole transactionnel de 965 551 € (protocole mis en place entre les Organisations Syndicales, hors CFE-CGC, et la Direction suite au contentieux sur la restauration initié par la CFE-CGC Orange) qui aurait dû profiter à tous les salariés, mais en a oublié un certain nombre.

On notera à ce titre qu'1 065 218 € ont déjà été dépensés au titre du reliquat des chèques vacances, d'un montant estimé

de 230 € par salarié, à l'époque : soit (actuellement) 100 000 € de dépassement par rapport aux 965 551 € versés par la Direction... Voilà qui traduit bien la « bonne gestion » des sommes perçues et redistribuables.

**Le choix de laisser un bilan négatif à la future instance, n'est pas celui qu'auraient fait les Élus CFE-CGC Orange, toujours partisans d'une gestion efficiente des budgets du CE, dans l'intérêt de tous les personnels du périmètre !**

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CE 2019 – [novembre 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

Vos élus CFE-CGC Orange au CE des Fonctions Supports & Finances ont été particulièrement fiers de vous représenter, de faire valoir vos intérêts, et de vous rendre compte de leur action pendant cette mandature.

Tout au long de ces 2 années, en relais de vos attentes, nous avons questionné la Direction lors du CE ou de ses commissions sur les différents projets présentés, accompagné les salariés concernés en grande proximité et proposé des solutions au mieux des intérêts de l'ensemble des personnels, et de l'Entreprise.

**Nous vous remercions de la confiance que vous nous avez témoignée et souhaitons une très belle mandature à vos représentants dans la future instance CSE pour :**

- Le renforcement des pôles expertise en région, ce qui passe par le maintien et la consolidation des sites existants, mais aussi la création de nouveaux pôles.
- Permettre à tous de travailler de manière efficace et cohérente : oui aux méthodes agiles, non à celles qui imposent les contorsions parce qu'on a oublié de simplifier les processus et les outils.
- Un accompagnement plus fort dans la conduite des projets de transformations au regard d'une réglementation et des obligations de compliance chaque jour plus contraignantes...
- L'amélioration de la qualité de vie au travail au travers d'une meilleure gestion des nouvelles formes de travail. Bridge, le nouveau siège social d'Orange, doit être un exemple non seulement pour le Groupe mais aussi pour les autres entreprises.
- Une vraie fluidité de l'emploi vers les régions qui devrait permettre que les FS&F soient non seulement implantées au cœur des autres Campus, mais aussi d'être acceptées par les DO, ce qui est trop rarement le cas.

**Votre vote détermine la capacité de la CFE-CGC Orange, garante de l'équilibre entre les salariés, les actionnaires et les clients, à influencer sur les projets et l'avenir de l'entreprise.**

**Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale.**

**CFE  
CGC**  
Ensemble  
groupe Orange

**Du 19 au 21 novembre 2019**

**Choisissez ceux qui agissent !**

**#cse2019**

**Fonctions Support Finances**