



Sommaire

Stratégie du Groupe	1
Projets immobiliers	1
Évolution de la Direction Formation et Développement des Compétences.....	3
Conditions de déploiement du projet SISTER	4
Point sur les recrutements au sein des FS&F	4
Activités Sociales et Culturelles	4

Stratégie du Groupe

✓ Information (documents confidentiels)

Le Groupe s'est fixé des ambitions fortes ...

1. Une croissance durable et responsable
2. Une transformation en un groupe multi-services
3. Un leadership sur les réseaux du futur
4. Une philosophie « Human Inside » au cœur de ses actions :

Les grandes convictions d'Orange

- Les réseaux du futur entraînent une refonte du modèle industriel retail et wholesale
Densification et débits, écosystème ouvert et fragmenté, virtualisation, telco cloud, cybersécurité
- Les nouveaux standards d'usage des plateformes numériques et les aspirations des consommateurs nous amènent à repenser l'expérience client
Hyper-personnalisation, fluidité et intelligence des interfaces, nécessité de fiabilité, aspiration à la simplicité
- Ses ambitions de croissance pérenne invitent à développer dès aujourd'hui les relais de développement B2C et B2B de demain
Services financiers, maison du futur, services du quotidien en MEA, passage à l'échelle de l'IT dans le B2B
- L'évolution des technologies conjuguée à l'ambition multiservices du Groupe le conduit à se transformer et à développer de nouvelles compétences

Nouveaux métiers, expertise data/IA, software, agilité

- Orange souhaite s'engager avec ses salariés et auprès de ses clients pour devenir un référent de l'industrie sur la responsabilité sociétale

Engagement contre le réchauffement climatique et pour l'inclusion

Analyse de la CFE-CGC

À ce stade de la présentation des Orientations Stratégiques, la CFE-CGC Orange a plus de questions que de convictions sur la stratégie définie et attend avec impatience le plan stratégique Vision 2025 pour mieux appréhender les objectifs à 5 ans que se fixe le Groupe, et surtout les moyens humains et financiers investis sur chacun des axes présentés aujourd'hui : Réseaux du Futur ; Expérience Client ; Croissance B2C ; Croissance B2B ; Transformation ; Engagement RSE...

Quant à la **transformation interne** de l'entreprise (les compétences, l'employabilité des personnels, l'évolution des métiers, l'évolution des modes de travail collectifs ...) la CFE-CGC Orange entend jouer son rôle actif de partie prenante dans sa définition et sa mise en œuvre.

La CFE-CGC Orange veillera à ce que cette mise en œuvre ne se fasse pas au détriment de la qualité de vie au travail et de la juste rétribution des personnels.

Projets immobiliers

✓ informations consultation

Information sur le déménagement des équipes GPS de Gentilly :

Le bail du site de Gentilly arrivant à terme fin mars 2020, la relocalisation des équipes Supply Chain France, Groupe et Achats Orange présentes sur ce site est nécessaire

Le 9eme étage du bâtiment F d'Orange Village a été sélectionné et dispose d'une surface supérieure à celle utilisée actuellement sur celui de Gentilly.

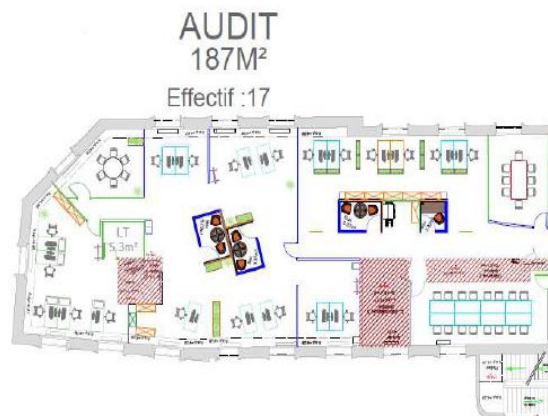
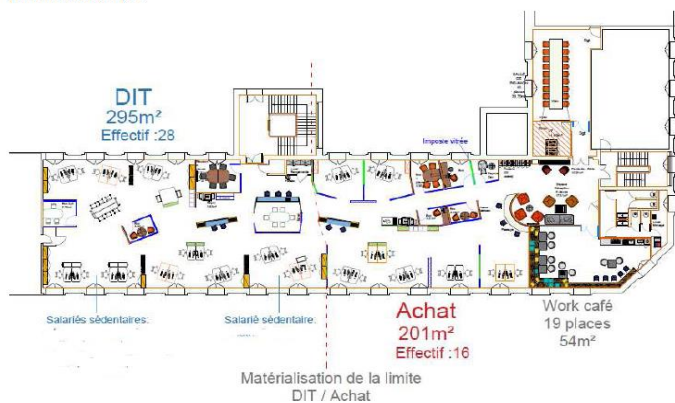
Soit un total de 1 403 m² vs. 1 237m² occupés à Gentilly.

Le planning du déménagement est prévu aux alentours de février/mars 2020.

Consultation sur le projet de déménagement Lyon Gailleton

Les équipes Fonctions Supports concernées par un emménagement sur Lyon Gailleton proviennent des directions suivantes DIG, Achats, Audit

DIT SE et Achats :



Information sur la conception des aménagements des espaces de travail du projet immobilier Saint Quentin en Yvelines 2022

Présentation

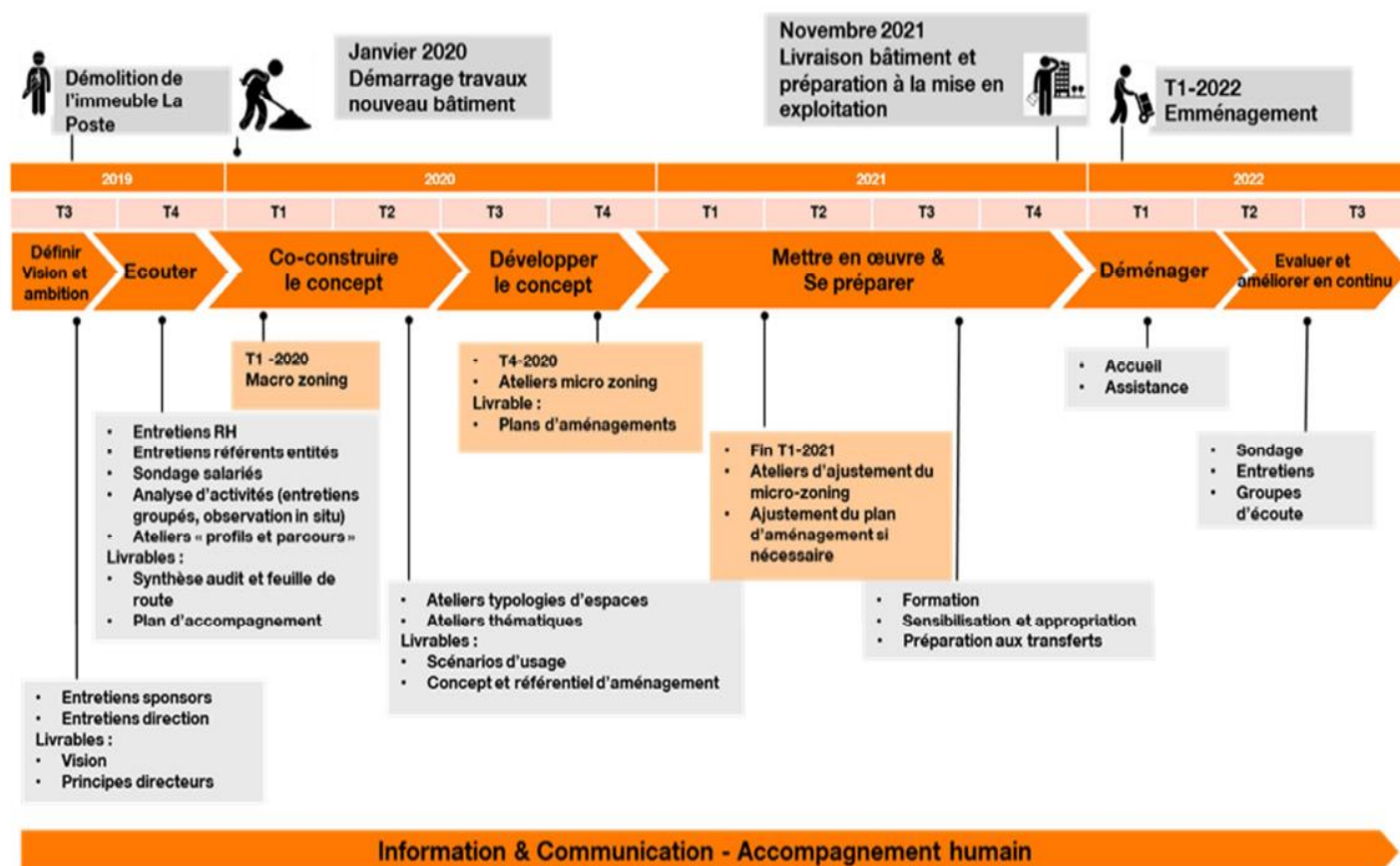
« Programme OPENSQY » rebaptisé « Saint Quentin en Yvelines 2022 », 2 avenue de la Gare à Montigny-le-Bretonneux : démolition du bâtiment actuel et construction

d'un immeuble de 8 étages (étages 2 à 8 dédiés à Orange). Surface totale = 17 777m². Restaurant inter-entreprises au rez-de-chaussée (capacité de 830 couverts) et 3 niveaux de sous-sol (parkings ou stockages).

Équipes FSF du site de Montigny-Le-Bretonneux : **62 personnes.** (Voir notre [CR d'avril 2018](#)).

Important : une équipe projet défavorable au « Flex desk ».

Cadencement prévisionnel des étapes du projet



Analyse de la CFE-CGC

Pour chacun des 3 projets immobiliers, la CFE CGC sera vigilante :

- à l'organisation des espaces de travail en cohérence avec les exigences Métier,

- à la mise à disposition d'équipements collectifs – permettant le travail d'équipe,
- à la proposition pour les grandes métropoles d'espaces de télétravail sur sites Orange dans les grandes zones de vie pour simplifier les trajets domicile/travail...

Évolution de la Dir. Formation et Développement des Compétences

✓ Information en vue d'une consultation, suite à la présentation en Comité d'Établissement du [15 mai 2019](#)

Évolution de l'organigramme



Afin de répondre au mieux aux attentes des managers et des collaborateurs, le mode projet sera privilégié pour les activités non récurrentes... et pour répondre aux attentes des Divisions/pays, chaque membre de l'équipe de direction porte un rôle transverse de type « Directeur de compte client » pour OBS, Orange France, Europe et Espagne, MEA, TGI, WIN et autres Divisions.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'interroge sur la capacité de la nouvelle organisation à répondre aux questions de fond touchant à la formation des salariés.

- Absence de lien évident, naturel, entre la formation et les métiers ;
- Formations métiers, diplômantes, les parcours dans l'esprit de Futuro, quantité négligeable à l'échelle du Groupe ;
- Bascule de responsabilité désignant le salarié comme acteur de sa propre évolution, en contradiction avec l'esprit du code du travail ;
- Transformation de facto des actions de formation en information ;
- Abandon, plus ou moins marqué, de filières pourtant identifiées par l'employeur comme « coeur de métier ou stratégique » au profit de structures de formation externes ;
- Autres relais de croissance (5G, datamining, etc...) sans programme,
- Lisibilité minimale des opportunités métiers pour les salariés, avec les formations associées (en pré-requis, en cours d'exercice ou dans la perspective d'un changement de métier).

Cette réorganisation ne permet donc pas d'inscrire en dur les fondamentaux pour assurer la transformation de la Formation, et qui restent :

- Création d'un pôle spécifique permettant de lier de façon univoque et systématique les métiers et les formations ;
- Création d'un pôle ou d'un programme spécifique pour s'assurer qu'il n'y a aucun « trou dans la raquette » entre la GPEC et la formation qui permettrait :
 - en central, à la stratégie, d'éviter de fantasmer sur des métiers qui ne seront pas couverts par des ressources en propre, ou au contraire, d'écarter certains métiers qui sont dévolus à des FAT externes, alors que des salariés pourraient y accéder.
 - en central, de prioriser et de dimensionner les modules de formations.
 - et aux structures d'activité de définir avec précision comment combler les écarts besoins-ressources.
- Création d'un pôle spécifique ou attribution de ressources supplémentaires au pôle « pilotage de la performance » permettant de fournir des indicateurs fiables et sincères sur l'efficacité de la formation dans le Groupe.
- Création de pôles d'activités spécifiques inscrivant, au-delà de la cybersécurité et de l'IA, les axes de développement de la formation susceptibles d'accompagner les domaines clés pour l'entreprise : 5G, domotique, banque, énergie...
- Affirmation univoque de la volonté de mettre en place les mesures encadrant les nouvelles formes d'apprentissage.
- Accompagnement spécifique des salariés seniors

Conditions de déploiement du projet SISTER

✓ Consultation (cf. notre [CR de novembre 2018](#))

Rappel : objectifs et enjeux : 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, maîtriser les coûts, rendre visibles les stocks en temps réels.

Solution retenue : ORACLE SCM

Analyse de la CFE-CGC

Au regard du dossier et de l'échange avec l'équipe projet sur l'avancement du projet Sister : une visite récente chez Oracle à San Francisco a permis d'obtenir les avancées suivantes :

- Une plate-forme de tests configurée à l'identique de la prod qui permettra de mesurer les performances de la solution Oracle pour la Supply Chain.

- Une revue de l'Urbanisme Sister et de la bonne utilisation des modules est programmée avec la venue prochaine de 3 experts Oracle à Gentilly, pour pallier à un problème de compétence et de maîtrise de l'équipe Oracle Consulting actuelle.

En l'état actuel du projet, les élus CFE-CGC ont rappelé :

- l'importance de former les équipes SI (ex Sigale) à la solution Sister,
- l'importance de veiller à ne pas mettre sous tension certaines équipes en raison de surcharges d'activités pouvant générer des risques psycho-sociaux,
- l'importance de veiller à adapter un planning réaliste au vu de l'avancement du projet et du fonctionnement opérationnel de la solution.

Vote des élus

- Abstention à l'unanimité

Point sur les recrutements au sein des FS&F

✓ Information

DIRECTIONS	Prévision recrutem ^{is} externes	Réalisé au 31 août 2019	En cours 2019	TOTAL Prév. 2019
Finance & Performance Groupe	36	10	13	23
DRH Groupe	12	10	1	11
Secrétariat général	19	8	5	13
Dir. Communication	2	2	1	3
Global Procurement & Supply Chain	13	2	4	6
Orange Content hors filiales	1	0	0	0
Division Stratégie, Sécurité & Activités Cyber	1	0	0	0
Transformation Groupe	0	1	0	1
O. Digital Investment	0	1	0	1

TOTAL F° Corporate vision Managériale	84	34	24	58
---------------------------------------	----	----	----	----

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, la seule indication des recrutements n'est pas suffisante. Elle est même susceptible d'orienter sur de mauvaises conclusions si elle est présentée comme variable singulière, de surcroît mesurée sur une période non-signifiante (de janvier à août).

Elle est donc certes nécessaire mais doit s'apprécier à l'aune des autres modes de comblement des écarts. Pour mémoire : mobilité interne avec son volant formation, comblement des écarts par de la FAT interne en CDD, par de la FAT externe en intérim, ou encore par l'externalisation via la Sous-Traitance.

La CFE-CGC demande que cet « effort » de précision se fasse dans le cadre de la GPEC, pour reboucler sur des demandes récurrentes.... qui remontent à 2014.

Activités Sociales et Culturelles

Les élus CFE-CGC recommandent à tous les personnels des Fonctions Supports & Finances de profiter au plus vite et avant fin novembre 2019 de l'ensemble des prestations proposées par leur CE.

À vos agendas

- N'oubliez pas de **vérifier que votre QF 2019** est validé pour profiter de la dotation des chèques vacances de 230 € !
- **Pack Culture et Vacances (PCV) 2019** : Utilisez vos droits avant le **30 novembre 2019, car après il sera trop tard !**
- **Pass Enfance 2019** : attention cette prestation ne sera pas servie au-delà du 30 novembre 2019 !
- **Chèques Vacances** : une seconde session pour la commande des chèques vacances est ouverte depuis le **2 septembre et jusqu'au 30 octobre 2019**.
- **Arbre de Noël IdF et Province** : réservez dès à présent vos places via le portail du CE !

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 – [septembre 2019](#)

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

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 représentants
CFE-CGC Orange