



Sommaire

Projets immobiliers	1
Evolution des modes de fonctionnement de la DTRHFC.....	2
Partage d'activités entre les équipes ICEO et G2A.....	3
Projet de modification des horaires de travail du pole gestion.....	3
Vos représentants :	4

De très nombreux collaborateurs d'Orange, désireux ou contraints de travailler en présentiel, nous ont fait remonter des préoccupations variées relatives à l'hygiène et à l'insuffisance de la prophylaxie actuellement pratiquée dans les établissements du CSEE FS&F. La CFE-CGC Orange, à l'origine de la déclaration commune des élus sur le sujet, a porté vos demandes d'amélioration du dispositif actuellement mis en œuvre, auprès de la Direction.

La CFE-CGC Orange a également écrit par deux fois à la DRH Groupe concernant [les mesures à prendre](#) dans la situation épidémique actuelle.

Projets immobiliers

Projet immobilier de campus de Toulouse

Le projet Campus Toulouse concerne environ 1 300 effectifs salariés actifs installés sur les 11 sites de Toulouse et Balma (hors salariés des sites de Blagnac, Portet sur Garonne et Colomiers). L'objectif est de rassembler les salariés sur un nouveau site en construction, situé à l'est de Toulouse, à Balma, à horizon T1 2021.

Au total, 31 unités/directions concernées dont pour FS&F, 33 salariés, 29 de DIG et 4 de DJ.

Campus de Montpellier

Ce projet consiste à rassembler l'ensemble des salariés des 5 sites de Montpellier, au sein d'un nouveau campus, dans l'espace tertiaire de la Pompignane, à l'Est de Montpellier, à proximité directe du site Orange Apollo, dans le parc d'activités Eurêka, campus multi-entreprises où sont déjà installés IBM, Schlumberger, Egis, CGI... campus en cours de réaménagement (fin prévue avant 2020).

Au total, 32 unités/directions concernées dont sur FS&F, 96 personnes.

Résolution de l'ensemble des élus

A l'initiative de la CFE-CGC Orange qui a notamment proposé le texte de la résolution, les élus du CSEE FSF demandent l'ajournement des points prévus à l'ordre du jour « information-consultation sur le projet immobilier du Campus de Montpellier et celui de Toulouse » ; En effet, ces dossiers n'offrent pas à ce stade, les éléments nécessaires à la compréhension pleine et entière des projets. [...]

A titre d'exemple, plus particulièrement sur Montpellier campus, il apparaît clairement que l'équation économique initiale est obsolète. Il était question de « décommissionner » tous les sites Orange sur Montpellier au bénéfice du campus. Aujourd'hui, des investissements sont engagés sur

le site « Marché Gare » au bénéfice de DTSI. Ce site, au centre-ville, servira aussi de « tiers lieu ».

Par ailleurs, [...] Technologia [qui] a lancé une expertise dans sa première phase est dans l'incapacité de lancer la deuxième phase au motif de la non-communication des éléments utiles dont le macro-zoning et le micro-zoning.

Aujourd'hui le CSE affirme la nécessité de cette expertise complète aux fins d'une pleine compréhension des projets [...]. En préalable de l'Information Consultation il est indispensable que soient communiqués rapidement :

- Le rapport d'expertise ; les PV des diverses séances des ICCHSCT, CE, CHSCT, les documents présentés à ces instances, le rapport du Groupe de Prévention Pluridisciplinaire...
- L'aspect économique du dossier, les documents présentés à « l'équipe projet élargie », la restitution de la 1ere phase de l'expertise Technologia ; les résultats des baromètres et enquêtes salariés et le retour de l'analyse qui en ont été fait.
- La cartographie détaillée des localisations domicile/Travail et ses temps de trajets aux heures de pointes [...] ; la mesure des taux d'occupations réalisées au T1 2019.
- Les décisions de justice rendues sur ces dossiers ; tout document nécessaire à la compréhension de ces dossiers.

Les élus souhaitent connaître les préconisations de l'expertise Technologia et les réponses de la Direction.

Les élus souhaitent avoir la cartographie actualisée des sites qui resteront occupés par Orange à l'horizon 2025, ainsi que la liste des entités et le nombre de salariés pour chacun de ces sites.

Création et aménagement du nouvel ensemble immobilier à Orléans : « New Orléans »

569 salariés seront regroupés sur deux sites :

- d'une part, au sein d'un nouvel ensemble immobilier, créé au cœur de la future ZAC Interives au nord d'Orléans, à Fleury les Aubrais, constitué d'un ensemble immobilier composé de deux bâtiments reliés par un hall traversant, pour une surface de 6 500 m² dans une zone desservie par les transports en commun (tram, téléphérique, bus).
- d'autre part, sur l'actuel site de Fleury les Aubrais, au sein du bâtiment B.

Ce projet accueillera, pour les fonctions support & finances, les équipes du CSRH, de la Direction Juridique Pôle Normandie Centre et de la DIT Ouest (env. 80 personnes).

Résolution de l'ensemble des élus

Les élus du CSE FS&F décident de mandater la CSSCT DRH pour le projet immobilier New Orléans notamment sur le micro-zoning et les conséquences sur la santé, sécurité et conditions de travail des salariés du périmètre FS&F.

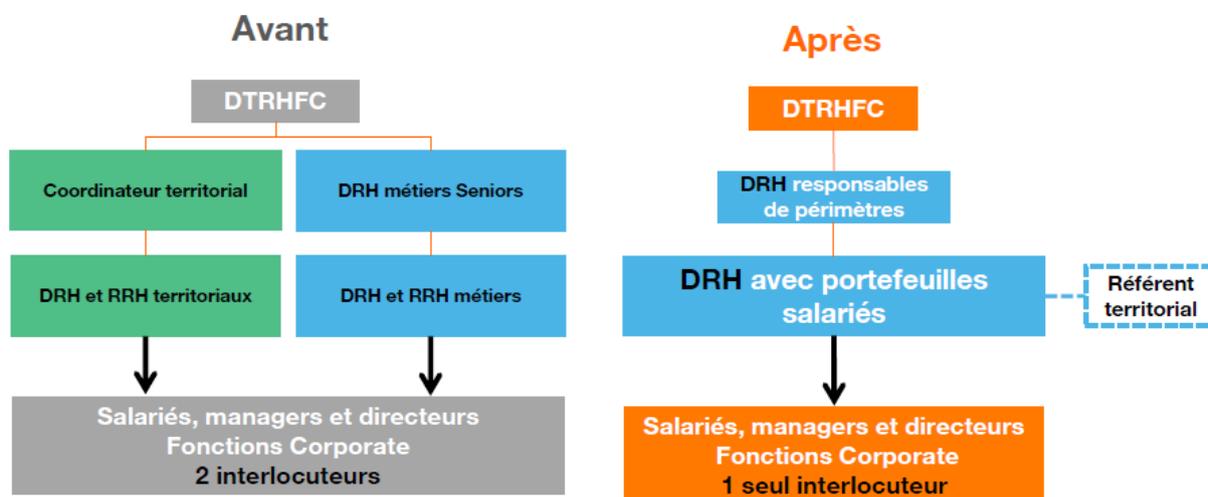
Les élus de CSE FS&F demandent à la CSSCT DRH d'éclairer leur avis en vue de la consultation du CSE.

Analyse de la CFE-CGC

Le dossier de consultation suit le process décrit dans l'accord sur les grands projets immobiliers, et arrive alors que les micro-zonings n'ont pas commencé. Nous nous prononcerons sur les conditions de travail à partir des éléments fournis par la CSSCT DRH.

Evolution des modes de fonctionnement de la DTRHFC

- ✓ Evolution des modes de fonctionnement de la Direction de la Transformation RH et des Fonction Corporate. Point d'étape



Après le 1er Mars, évolution des modes de fonctionnement avec une gestion RH par portefeuille de salariés avec, pour les salariés et les managers, un point d'entrée RH unique.

Ce changement permet de mettre en place un rôle unique de DRH avec une responsabilité de bout en bout des solutions apportées aux salariés / managers de son portefeuille et d'améliorer la lisibilité de l'organisation : un seul rattachement hiérarchique entre DRH Seniors responsables de périmètres et DRH en charge des différents portefeuilles salariés, ce qui doit permettre une prise de décision plus rapide et plus précise.

Analyse de la CFE-CGC

Compte tenu qu'un tiers des acteurs initiaux a changé par rapport au projet présenté lors de la précédente mandature, et ce pour des raisons diverses (évolutions, opportunités et / ou désaccord quant à la nouvelle organisation, maladie...), il n'est pas certain que tous les DRH se soient retrouvés dans cette réorganisation.

La CFE-CGC Orange doit trop souvent rappeler que la prise en compte des réalités terrain dès la conception d'un projet permet d'en rendre les ambitions plus réalistes et les objectifs atteignables. Ainsi, alors qu'elle apprécie la volonté de simplification des modes de fonctionnement de la DTRH, elle continue de s'interroger sur celle de proximité : beaucoup trop de personnels en région n'ont pas vu le moindre RH et a fortiori ne connaissent pas leur RH de référence. L'accompagnement nécessaire pour la mise en œuvre d'accords comme l'ARCQ, particulièrement difficile, est une preuve flagrante de ce manque de proximité.

Il ne s'agit pas d'un problème de personnes ou de compétences des DRH, mais bien des ratés de directives, très « top down » et pensées en silo, occultant les impacts d'autres réorganisations qui peuvent mettre à mal un projet dont les ambitions de départ semblaient pourtant vertueuses.

Il est urgent qu'Orange se décide à dé-densifier l'IDF au profit des régions, où le turnover est moins important et où le besoin de véritable proximité RH se fait de plus en plus cruellement sentir.

Partage d'activités entre les équipes ICEO et G2A

✓ Consultation (cf. notre [CR de février 2020](#))

Le CSEE d'établissement FS&F a mandaté la **Commission Projets, Economie et évolution des marchés** dans le cadre de ses travaux et délibérations en matière économique.

Cette dernière a recommandé :

- la définition d'un KPI commun aux 2 Directions afin de suivre le bon déploiement du projet ;
- la mesure de l'impact du nouveau process et la satisfaction des salariés impactés durant toute la mise en œuvre ;
- la prise en compte de la valorisation des métiers à la hauteur des gains économiques générés par le projet ;
- la cartographie initiale des risques du projet ;
- compte tenu de l'impact du projet sur le processus de « traitement des factures de bout en bout », la Commission propose que le sujet soit présenté au programme d'audit interne 2021 de la DACRG, et que tous les constats, conclusions et rapport de cet audit soient restitués à la Commission Projets en 2021.

La **CSSCT Transverse** formée sur la base des CSSCT Achats et CSSCT Finances a également été mandatée.

Si elle a constaté que le premier ressenti du projet par les salariés ayant participé aux pilotes était positif, la commission a toutefois émis un certain nombre de remarques à prendre en compte pour atteindre les objectifs métiers que sont l'imputation correcte des demandes d'achat, le paiement en temps et en heure des fournisseurs, l'imputation correcte de la TVA afin d'être remboursé etc.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange salue le travail réalisé par les commissions mandatées par le CSEE sur ce projet, malgré un délai très court.

Si les élus CFE-CGC Orange reconnaissent la pertinence économique du projet, les points de vigilances remontés, notamment sur la répartition des charges de travail entre les équipes ICEO et G2A, comme le pilotage d'activités multi-sites et multi directions, justifient leur abstention.

Vote des élus

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

Projet de modification des horaires de travail du pôle gestion

✓ consultation

Au sein du Secrétariat Général, la Direction Facilities et Mobility management intègre un « Pôle Gestion » composé de 7 salariés (1 manager, 1 gestionnaire administratif, ponctuel renfort auprès des chauffeurs, et 5 chauffeurs) dont la mission est la gestion de la flotte automobile des salariés FS&F et l'organisation des courses des chauffeurs.

Horaires de travail actuels : 9h00 à 17h00, avec une pause déjeuner d'1 heure pour 4 chauffeurs. Le 5^{ème} chauffeur, en temps convenu, travaille du lundi au jeudi de 8h30 à 19h00 avec une pause déjeuner d'1 heure.

L'équipe fait en moyenne 120 courses par mois dont 43 % en dehors de leurs temps de travail (7h30-9h00 et 17h00-21h00) avec pour conséquence des horaires de travail étendus.

Horaires de travail futurs : passage en horaire de brigades

- matin : 7h30-12h00, pause déjeuner, 13h00-16h06 ;
- après-midi : 11h30-13h15, pause déjeuner, 14h15-20h06.

Au vu des changements d'horaires et des impacts financiers il est envisagé d'accorder des augmentations salariales aux chauffeurs.

Analyse de la CFE-CGC

« Il a été proposé aux chauffeurs d'échanger entre eux et de revenir vers la direction avec une organisation des brigades qui conviendrait à tous ».

La stratégie de la direction apparaît pour les personnels concernés comme une forme d'injonction de type « arrangez-vous entre vous ». Or il est de sa responsabilité d'organiser le travail équitablement, sans différence de traitement.

Ainsi, le sujet de la rétribution n'a pas été traité sur la base d'un « dialogue collectif », mais a surtout privilégié les rencontres individuelles, ce qui ne participe pas d'un climat serein au sein de l'équipe.

Vote des élus

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

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur [Alfresco](#), CSE 2020 – [mars 2020](#)
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos représentants :

Vos Élus CSE titulaires :		Vos Élus CSE suppléants :	
Jacques BERTHELIER ; Anne CUDON ; Laurence DULON ; Patrick EONO ; Karl-Stephan LUCAS ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Madani RAHMANI ; Yves TERRAIL ;		Ali BEN M BAREK ; Christian BOYER ; Gilles DALLERAC ; Laure FALEMPIN ; Frédérique LIMIDO-MILESI ; Loïc MARTIN ; Laurence MAURIN ; Thierry NAMUR ; Danielle PROULT ;	
Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY			
Vos représentants de proximité			
SG	Christian BOYER (DIT IDF Paris) ; Michel DORVAL (DIG TI Allery) ; Patrice FAURE (DIT SE Lyon) ; Guillaume MARY (DIT OUEST Nantes) ; Delphine MARIE PERONNE (DIT SO Toulouse) ; Philippe JOLY (DIT NE Metz) ; Dany PIROIT (DIT IDF Paris) ; Hervé PINSARD (F2M Allery) ; Nathalie MOUTTE (DIT SE Marseille) ; Patrice PUYO (DIT SO Toulouse) ;		
Achats	Marc ARNOLD (GPS Lyon) ; Armelle BARTHELEMY (GPS Eysines) ; Karine BOYAT (GPS Gentilly) ; Laure FALEMPIN (GPS Allery) ; Catherine TOURRET (GPS Allery) ; Thierry NAMUR (GPS Eysines) ; Pierre REGNIER (GPS Allery) ;		
Finances	Fabrice BARRAUD (Contentieux Limoges) ; Caroline ENGEL (Contentieux Pessac) ; Patrick EONO (FG Noisy-Le-Grand) ; Loïc MARTIN (FG Allery) ; Céline MATHIEU (FG Allery) ; Jean-Michel POIZEAU (FG Allery) ;		
DRH COM	Ali BEN M BAREK (DRHG ODS) ; Malika BOUABOU CSRH Orléans) ; Alissa DERBEZ (Contenus Orange Gardens) ; Laurence DULON (QEV Chatillon) ; Christophe FOMBELLE (DRHG Montpellier) ; Diane de JUNNEMANN (DRH Jobbé Duval) ; Patrick MAURY (DRHG Blagnac) ; Philippe SANIER (CSRH Amiens) ; Zahra SAYAD (DRH Com ODS) ; Safira SOW (Formation Montpellier) ; Annie VALENTIN (CSRH Montpellier)		
Membres et rapporteurs des CSSCT			
SG	Christian BOYER (rapporteur) ; Gilles DALLERAC ; Philippe JOLY ; Madani RAHMANI ;		
Achats	Marc ARNOLD ; Catherine MORIVAL (rapporteur) ; Catherine TOURRET ;		
Finance	Patrick EONO ; Jean-Michel POIZEAU ;		
DRH COM	Jacques BERTHELIER ; Laurence DULON ; Christophe FOMBELLE ;		
Membres des Commissions thématiques			
Emploi, formation, égalité professionnelle	Jean-François ETIENNE ; Catherine MORIVAL		
Handicap	Ali BEN M BAREK (Président) ; Nelly DESJARDINS LESSERT		
Activités Sociales et Culturelles (ASC)	Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE		
Restauration	Patrick EONO ; Loïc MARTIN		
Projets, économie et évolution des marchés	Patrick BOUSCARY ; Caroline ENGEL ; Catherine MORIVAL (Présidente)		
Référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : <u>Dominique MESNIERE</u>			