



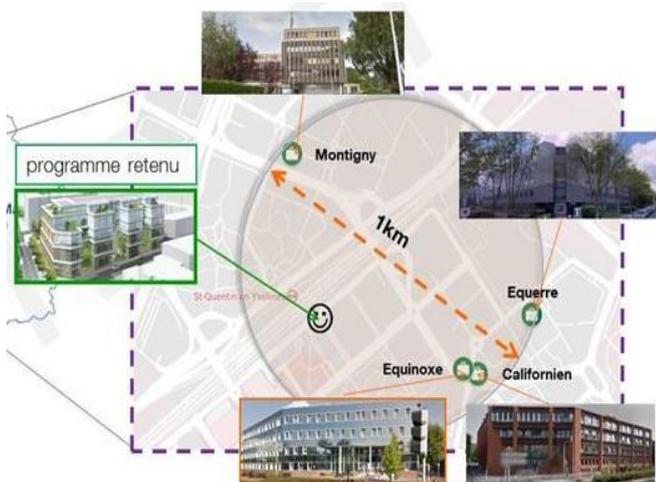
Fonctions Support & Finance – séances des 27, 28 et 29 octobre 2020

Sommaire

Immobilier : Saint Quentin en Yvelines ; Campus de Toulouse Est	1
Réorganisations	2
Plan de développement des Compétences.....	3
Suivi des mesures sanitaires, certification AFNOR.....	3
Activités Sociales & Culturelles / restauration	4

Immobilier : Saint Quentin en Yvelines ; Campus de Toulouse Est

Projet d'aménagement de l'immeuble « Saint-Quentin en Yvelines 2022 »



Le personnel d'Orange situé dans la zone de Saint-Quentin en Yvelines est actuellement logé sur 4 sites vieillissants (Californien, Equerre, Equinoxe et Montigny).

Le futur site est adjacent à la « gare de Saint Quentin en Yvelines » sur la commune de Montigny le Bretonneux (78180), au coeur de la ville, proche des commerces et de toutes les commodités et permet d'accueillir l'ensemble des équipes concernées dont les :

- 46 CDI actifs achats et DRH hors tps temps libérés et 6 alternants

Position de la CFE-CGC

Des questions auxquelles répondre sur le stationnement et ses possibles manques ; le bon dimensionnement du RIE ; les bureaux attribuables en activité sédentaire ; des espaces adaptés en nombre suffisant pour les activités téléphoniques ; la GPEC des personnes concernées ; le manque des éléments économiques (charges du loyer, budget des travaux), le devenir des archives papier de Newton...

Campus de Toulouse Est

Le projet de Campus Toulouse concerne 1 300 salariés des sites de Toulouse et Balma, commune en périphérie de Toulouse. Il ne concerne pas les sites de Blagnac, à l'opposé de l'agglomération, ni de Portet sur Garonne.

- 32 salariés de FS&F sont concernés : 29 de la DIT Sud-Ouest et 3 de la DJ
- la DIT, aujourd'hui seule sur le site de Jaurès, sera demain au milieu de ses clients internes. Les juristes de la DJ aujourd'hui installés à Camichel à côté de la DO resteront à proximité des états-majors de la DO.

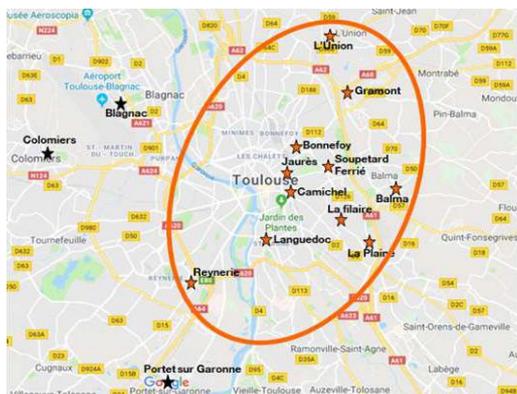
Modification de certains aspects de l'organisation du travail : passage de bureaux fermés individuels ou à plusieurs vers des espaces ouverts et de postes attitrés pour certains salariés à des postes partagés ; disparition de la personnalisation du poste de travail.

Position de la CFE-CGC

Si les élus CFE-CGC ont rendu un avis favorable pour ce dossier, tenant à saluer le travail fourni par la CSSCT et l'équipe projet, ainsi que les réponses et l'écoute apportée notamment par Madame la Directrice de projet, ils tiennent à y associer une forme de réserve : la CFE-CGC Orange regrette en effet qu'Orange ne soit pas assez ambitieuse pour ce projet, comme pour les autres en choisissant de ne pas aller au-delà des normes en vigueur et du code du travail ; elle insiste pour que toutes les préconisations listées dans le rapport Technologia soient respectées et mises en œuvre pour permettre le bien-être au travail de tous les salariés qui rejoindront ce nouveau Campus.

Vote des élus

- Pour : CFE-CGC, CFTC (1/2)
- Contre : CFDT, CGT, FO, CFTC (1/2)
- Abstention : SUD



Réorganisations

Simplification du rattachement des activités achats B2B au sein d'Orange SA

L'objet de ce projet vise à...

- Simplifier le pilotage de l'activité achats B2B au sein d'OBS
- Unifier les modes de fonctionnement, de reconnaissance
- Clarifier la communication apportée aux managers et salariés par une seule voie

... et consisterait à transférer les 25 salariés concernés de GPS au sein d'OBS Sourcing, salariés déjà tous sous contrat Orange SA et rattachés à des managers au sein d'OBS Sourcing. Le budget et le pilotage de l'activité et de l'emploi associé serait ainsi transféré à OBS / OGSB / OBS Sourcing.

Projet de rattachement des Equipes CXO vers la direction Communication-Marque et Engagement

Le projet vise à ce que la Direction CXO (Customer eXperience & Operations) actuellement rattachée à la Direction de la Transformation rejoigne la Division Communication, Marque & Engagement, pour amplifier et accélérer les actions faisant de l'expérience client un élément de différenciation pour le Groupe et la marque Orange.

- Au 30/09/2020 : 66 collaborateurs à date pour 69 postes ouverts. 100% de cadres.
- Les collaborateurs sont répartis sur les sites de Châtillon (68) et Cesson Sévigné (1) :
- 3 postes sont en cours de comblement sur Chatillon.
- 2 collaborateurs en temps partiel (hors TPS) et 3 salariés en situation de handicap sont compris dans les effectifs.

A cet effectif se rajoutent 8 alternants, 1 stagiaire, 2 salariés en mission internationale, 1 CDD.

Position de la CFE-CGC

Alors que la mission de CXO est clairement la « transformation interne centrée client », quel est le sens de ce rattachement à la Direction exécutive Communication, Marque et engagement ? Quel est le sens de rattacher une Direction « opérationnelle » visant à impulser et soutenir la transformation des métiers de la distribution et de la relation client : digital, omnicanalité et évolution des frontières à une Direction plus fonctionnelle, plus institutionnelle ?

Quelle motivation de ce projet ? Depuis plusieurs années la Direction de l'Expérience Client passe d'une entité à une autre, TGI, CXMB, Transformation... et maintenant à la Communication, Marque et Engagement (dans un laps de temps inférieur à 2 ans)... Quelles sont les synergies avec les autres équipes de la Communication induites par ce projet, quels sont les parcours professionnels à l'intérieur de la Direction de la Communication qui seront proposés aux salariés de CXO ?

Enfin, CXO disposera-t-elle en 2021 de la garantie de disposer des moyens humains et financiers pour apporter le support aux grands programmes et projets des différentes régions ?

Activités TGI/OLS/CIS

Projet d'évolution des activités de maîtrise d'œuvre du système d'information des fonctions supports Groupe, vers les divisions Finance et Performance Groupe, Secrétariat Général et Ressources Humaines Groupe.

CIS Programme	Division				Total
	DRHG	FG	SG	TGI	
Finance		17		1	18
RH	31				31
SG			5	8	13
Transverse	1		1	14	16
Total	34	17	6	23	78

Mandatement CSSCT Transverse :

Les élus du CSEE de FS&F donnent mandat à la commission CSSCT Transverse du CSE pour étudier les incidences du projet sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés par sa mise en œuvre éventuelle et, dans ce cadre, formuler auprès du CSEE, et de l'entreprise, les préconisations qui lui sembleraient utiles.

Les 4 CSSCT étant concernées par ce projet...

- Achats avec la Supply Chain Corporate et Sourcing Business Solutions,
- Finances avec les Directions de la Trésorerie et le CSPCF,
- RH Groupe,
- Secrétariat Général avec les Directions DIG, Juridique et la Direction Facilities & Mobility Management.

... la CSSCT Transverse veillera à porter son étude sur l'exhaustivité du périmètre :

- L'analyse des évolutions du management et des organisations en déclinaison de ce rattachement (organigramme, budget, situation économique) et des incidences en matière de santé sécurité et conditions de travail sur les effectifs de TGI comme de FS&F.
- Cartographie des impacts en termes de prestataires associés (CGI,...), et salariés Orange hors France (Orange Roumanie, Orange Ile Maurice, Sofrecom Tunisie)
- l'analyse des risques psycho-sociaux tant sur les salariés TGI que les effectifs Fonctions Supports Finances, le dispositif de prévention en matière de santé sécurité et conditions de travail mis en place sur les périmètres TGI/CIS et FS&F et les plans d'actions mis en place au regard du dispositif de prévention

Le résultat de cette analyse et les préconisations en découlant feront l'objet d'un rapport à destination des membres du CSEE et de l'entreprise dans le cadre du processus d'information-consultation.

Position de la CFE-CGC

Gervais Pellissier a pris la responsabilité de la DRHG depuis le 1/09/20. Quand viendra-t-il nous présenter sa stratégie et ce projet de réorganisation initialisé depuis plus d'un an s'y inscrit-il ?

Quelques précisions demandées entre autres par rapport à certaines inquiétudes :

- **globalement**, sur les baisses de budget qui entraineraient une inadéquation des missions et des moyens, et possibles source de RPS.
- à **CIS** en particulier sur :
 - les éléments de la rémunération (PVM, augmentations...), perspectives de carrière...
 - les changements de manager,
 - les différences de cultures dans les modes de management entre CIS et les directions métier.
- concernant le **SIRH**, des inquiétudes sur la possibilité de financer les nouveaux investissements (le budget de maintien en conditions opérationnelles représentant une part très importante)... et concernant le **RUN** :
 - sur la capacité d'une seule personne à assurer toutes les missions ?
 - sur le traitement des problématiques techniques ?
 - sur les moyens pour mener à bien le projet de réinternalisation de l'exploitation des applications actuellement sous-traitée...

Plan de développement des Compétences

✓ information

Avec 83 405 heures de formation, le plan de développement des compétences 2021 affiche une légère baisse de 2% par rapport au bilan 2019 en lien avec

- la baisse des effectifs (estimée à 3%),
- la digitalisation de la formation,
- la refonte des parcours.

Le nombre d'heures de formation par salarié s'établit à 19h en légère diminution par rapport au plan 2020, surévalué, mais en lien avec le réalisé 2019.

Le taux d'accès à la formation est estimé à 80 %.

Le plan 2021 se déforme par axe par rapport au plan 2020 :

- moins de formations métiers,
- plus de formations transverses (compétences pour tous),
- plus de cohérence avec les bilans 2019 et S1 2020.

71 % des heures sont consacrés aux formations métier et managériales.

Compétences Métier (hors Data/IA, 5G et cybersécurité) : **41 512 heures prévues**

Plus de la moitié des heures de formation seront consacrées à l'accompagnement des collaborateurs sur leur métier.

95% des formations métiers, (plus de 41 000h) seront dispensées par les 6 écoles métiers des Fonctions Support. Les autres formations métiers correspondent à la formation des auditeurs qui n'ont pas d'écoles métier mais également à des formations portées par des écoles métiers d'autres divisions, comme l'école des métiers techniques ou l'Orange Marketing Business School.

Compétences sur la data, IA, cyber sécurité : 3 719 heures prévues

- Cyber sécurité : 1 885 et 51%
- Data, Intelligence Artificielle : 1 757 et 47%
- 5G : 78 et 2%

Compétences pour tous : 24 454 heures prévues

- 29 % des heures de formation du plan 2021 seront consacrées aux compétences pour tous.

- Les formations avec les prévisions les plus importantes (représentant plus de 87 % des heures prévues au plan 2021) sont :

- compétences humaines : efficacité Professionnelle & le développement Personnel,
- langues,
- management de projet et agilité,
- prévention et qualité de vie au travail.

Position de la CFE-CGC

La CFE CGC souhaite entre autres...

- le fléchage de l'ensemble de l'offre formation avec les compétences métiers de l'accord RCQ, et consacrer les dispositifs qui garantissent la reconnaissance des compétences pour toutes les filières métiers de FSF et sur l'ensemble des bandes de classification : certifications, attestations Orange et Action de Formation En situation de Travail,
- travailler, sur le développement des compétences, à partir de la GPEC, et, dans les commissions formation, sur une modélisation de tableaux de restitution des actions de développement de compétences,
- ouvrir davantage une partie de l'offre « compétences managériales » aux managers de projets...

... et la réponse aux questions/remarques suivantes :

- Dans leur bilan de 6 ans, les salariés découvrent des formations qu'ils n'ont pas faites ou des séminaires de travail qui comptent dans les formations, comment et quand le ménage sera-t-il fait dans Orange Learning ?
- Comment les PDI (plans de développement individuel), seront-ils remontés de manière automatique pour être exploités, ce qui permettrait de regrouper des besoins épars pour monter des sessions. Comment cela peut-il être fait au niveau national pour une coordination métier ?
- Quelle est la communication prévue vers les salariés pour utiliser leur DIF ou CPF ? Une action de ce type pourrait permettre à certains de se remettre en apprentissage sur un domaine métier de l'entreprise, ou pas.

Suivi des mesures sanitaires, certification AFNOR...

Dernières nouvelles Covid

Recours au télétravail à chaque fois que cela est possible à partir du 30/10 matin, avec le retour de la classification des personnels en catégories ABC : une attestation sera fournie pour les catégories A.

- Fermeture des restaurants d'entreprise
- Ouverture des boutiques si Orange considérées comme commerce de première nécessité
- Les catégories A peuvent contacter la médecine du travail si elles sont à risque médicalement ou psychologiquement
- Si difficultés pour récupérer le matériel notamment des personnes qui rentreront de vacances lundi prochain, remise en place du drive comme pour le premier reconfinement.
- Ce deuxième confinement risquant d'être plus mal vécu que le premier en raison d'une contamination plus forte qu'au mois de mars de la population, de l'aspect répétitif de la situation, de la saisonnalité (manque de lumière, météo moins clémente), des actions sont proposées :

→ ligne d'assistance psychologique

→ proposition de dialogue avec l'infirmière sur les personnes à risques qui seront contactées directement par la médecine du travail.

→ campagne de prévention des TMS.

Le télétravail 5j/5 étant confirmé pour les catégories C, les élus CFE-CGC Orange réitèrent leur demande que le Comité National de la Restauration, pour cette période de reconfinement de novembre, verse l'indemnité repas « Restauration Covid19 » aux salariés sans que ces derniers aient à attendre plusieurs mois, et ceci dans les mêmes conditions que celles du premier confinement.

Les élus réclament aussi le versement des sommes dues au titre du télétravail occasionnel depuis le 11 Mai 2020.

Mesures sanitaires Covid-19 – certification AFNOR

Objectif : réaliser une évaluation d'un échantillon représentatif (en effectif, activités) sur 69 sites évalués en France Métropolitaine (hors sites en Outre-Mer ou Corse) par une équipe de 12 auditeurs répartis sur toute la France Métropolitaine à proximité des sites évalués, du 22 Juillet au 3 Septembre 2020. **Niveau global d'atteinte des critères : 94%**

Synthèse qualitative :

Points forts / Bonnes pratiques rencontrées

- Espace Restauration (système de double plateaux pour faciliter la désinfection, partenariat avec les prestataires) ;
- Kit Sanitaire mis à disposition (contenu)
- Implication des DSSO / Gestionnaire de site / Référent COVID Site
- Balisage des locaux (signalétique, fléchage, sens de circulation ... et réactivité dans la remise en conformité lors de corrections d'anomalie (réapprovisionnement des consommables, affichage manquant...)
- Communication descendante très forte ; MAJ du DUERP et informations régulières des instances
- Prestations supplémentaires mises en place pour le nettoyage des points de contacts

Points d'amélioration pour aller plus loin tant au niveau comportemental que de l'amélioration continue

- [...] Plus d'implication de la ligne managériale pour respecter et faire respecter les consignes, respect des pratiques par les prestataires externes, vigilance à avoir sur le respect des pratiques et des consignes dans le contexte d'un retour massif des équipes sur site [...]
- Boucle d'amélioration pour capitaliser et mettre en place un retour d'expérience inter sites, dynamiser l'animation et la vitalité du plan d'action issu des remontées des salariés et des déviations constatées, poubelles COVID la plupart du temps ne disposant pas de couvercles, salle de confinement en cas de suspicion de COVID : améliorer l'organisation (équipement opérationnel, rappel de la procédure).

Activités Sociales & Culturelles / restauration

ASC :

Les Elus CFE-CGC ont voté l'avenant à la prestation 2020 Arbres de Noël permettant aux enfants âgés de moins de 14 ans du périmètre de bénéficier de 20€ sous forme d'e-crédit Chèque Culture.

Néanmoins, ils indiquent, que pour l'Île de France, le report du spectacle proposé par le fournisseur aurait été possible évitant le remboursement des acomptes versés et permettant à la société de ne pas dégrader sa trésorerie. C'est ce qu'ont fait, pour information, plus de 90% des clients de cette entreprise démontrant ainsi une certaine solidarité entre les différents acteurs du tissu économique et social français.

Par ailleurs, concernant la prestation Noël Adulte qui, d'ordinaire, faisait l'objet d'un examen en commission ASC au vu notamment du consommé budgétaire à fin septembre, c'est une décision arbitraire qui a été prise pour 2020, à savoir 120 € par salarié. Pour mémoire, en 2019, année électorale, cette prestation s'élevait à 160 € soit 40 € de différence. Quand on sait que le budget ASC 2020 n'est consommé, à fin septembre 2020 qu'à hauteur de 72 % du budget prévisionnel voté, les élus CFE-CGC ont tout lieu de s'interroger. Nous citerons à titre de comparaison le CSEE OFS, qui, non seulement, affiche un excédent budgétaire ASC en 2019 mais donnera cette année 170 € en chèques cadeaux pour le Noël adulte et distribue chaque jour aux salariés télétravailleurs des Tickets restaurant.

Restauration :

Le CSE FS&F ayant indiqué que deux CE / CSEE (OFS et SCE) et la CFE-CGC avaient demandé en appel l'annulation de l'Accord ASC Restauration du 31 mai 2019, il décide d'intervenir volontairement et se porte partie prenante dans le cadre de cette affaire.

La CFE CGC ne comprend pas cette implication du CSEE FSF sachant qu'il n'était pas dans la cause en 1ère instance, et qu'il ne s'agissait pas, de plus, de demande d'annulation de l'accord, mais simplement de pouvoir accéder aux restaurants avec subvention pour nos collègues Orange des CSEE non délégués.

La CFE-CGC rappelle qu'elle est :

- pour la restauration collective ou la distribution de Tickets Restaurant pour toutes les formes de télétravail au libre choix du salarié et l'acceptation de Ticket Restaurant comme mode de règlement dans les cantines Orange, ce qui permettrait de les pérenniser ;
- pour une gestion directe et contrôlée financièrement par le CSEE FSF dans le cadre de ses ASC afin d'assurer une gestion financière saine et des prises de décisions rapides, à l'inverse du Comité National de Restauration, les salariés des périmètres que gère ce comité attendant toujours, depuis le 11 Mai 2020, soit plus de 5 mois, une décision sur la prise en charge de leurs Tickets Restaurant.

La CFE-CGC est la seule organisation syndicale à réclamer depuis le début, dans cette instance, au Comité National de Restauration le versement de cette somme conséquente due à chaque salarié, qui représente une perte importante de leur pouvoir d'achat. Les salariés ne comprennent pas que cela soit possible au sein des CSEE OFS et SCE gérés par la CFE-CGC, ce dès le premier jour et sur toute la période, et pas au niveau de la gestion mutualisée.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2020 – octobre-2 2020
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

Vos Élus CSE titulaires :

Jacques **BERTHELIER** ; Anne **CUDON** ; Laurence **DULON** ;
Patrick **EONO** ; Karl-Stephan **LUCAS** ; Annie **MARTIN** ;
Dominique **MESNIERE** ; Catherine **MORIVAL** ; Madani **RAHMANI** ;
Yves **TERRAIL** ;

Vos Élus CSE suppléants :

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