



Fonctions Support & Finance – 22, 23 et 24 novembre 2022

Sommaire

- Politique sociale, emploi et conditions de travail.....1
- Projets de réorganisation.....2
- Immobilier.....3
- OH OH OH ! Un avant-goût de Noël avec les ASC.....4

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Gestion des emplois et des parcours professionnels 2022-2024

Remplaçant la GPEC, la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est la gestion prospective des ressources humaines pour adapter à moyen terme l'emploi, les métiers et les compétences aux enjeux de notre stratégie en fonction des contraintes de l'environnement économique, technologique, social, juridique et sanitaire.

Après une présentation des enjeux pour Orange qui évolue dans un contexte de plus en plus complexe (inflation, crise énergétique, marché de l'emploi particulièrement dynamique...), l'accent est mis sur les compétences et la transformation.

Cette démarche de transformation et d'adaptation des activités sur les périmètres « Fonctions Centrales et Supports » se fera en accompagnant chacun de manière responsable

<p>Un support renforcé à la mobilité choisie et à la fluidité des parcours professionnels internes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les perspectives professionnelles viables, accessibles et attractives Un accompagnement des salariés qui souhaitent évoluer tout au long de leur parcours et des outils pour faciliter la démarche volontaire de chacun La simplification des processus et un assouplissement des règles
<p>Des dispositifs de formation, reconversions et montée en compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un programme complet de formations, de l'acculturation à l'expertise pour développer et renforcer les compétences transverses pour mieux collaborer, pratiquer l'agilité et se professionnaliser en management de projet Des dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs proposés par Orange Campus pour soutenir les managers dans la mise en œuvre des transformations Un accès à des parcours de reconversion professionnelle pour permettre à celles et ceux qui le souhaitent d'évoluer vers d'autres métiers dans le Groupe
<p>Un accompagnement renforcé des salariés dans le domaine de la Santé et Qualité de Vie au Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une attention particulière sera portée à la charge de travail Mobilisation et soutien des acteurs de l'environnement du travail, des équipes pluridisciplinaires : Préventeurs, SST (médecins, infirmiers, assistants sociaux, des équipes RH, des managers

- Avec :**
- Validation de l'ensemble de nos dispositifs conventionnels dont plus particulièrement :
 - Principes fondamentaux Perspectives - Emploi et Compétences - Développement Professionnel - Formation - Mobilité du 5 mars 2010
 - Premier accord sur les principes généraux d'organisation du travail du 27 septembre 2010
 - Evaluation et prévention des risques liés aux risques psychosociaux au travail 6 mai 2010
 - Accord de mobilité sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail, signé le 21 juin 2016 (guide de questionnement sur les projets)
 - Analyse d'impact sur l'environnement du travail et diversité d'accompagnement 03/
 - Examen de l'évolution de l'organisation du travail dans le cadre des Instances Représentatives du Personnel (IRP) concernées et de leurs prérogatives

La RSE est également un axe de développement qui va impacter tous les métiers.

Dans la deuxième partie, les projections de départs et les besoins par direction et bassin territorial pour FSF sont détaillés pour la période 2022-2024. En synthèse, **les départs devraient représenter 23 % de l'effectif** et les besoins devraient baisser de 18 % sur la période. La diminution continue à être globalement plus forte en province qu'en IDF. Comme pour la GPEC, un cadran présente l'évolution des différents métiers par rapport aux ressources disponibles. **Les adaptations de compétences utiliseront quatre leviers :**

1. Les actions en faveur de la mobilité interne,
2. Les actions de formation,
3. Le développement de communautés,
4. Les recrutements externes.

La position de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC constatent une accélération de la baisse des effectifs par rapport aux périodes précédentes. Jusqu'à présent, le besoin de postes et le nombre de salariés étaient proches. Cet écart de besoin en ressources se creuse et risque d'être encore plus difficile à vivre pour les personnes qui resteront.

Comme les années précédentes, ils regrettent que cette tendance continue à être plus forte en province qu'en Ile de France.

Formation et développement des compétences pour 2023

L'entreprise a présenté conjointement deux documents. Le premier, « conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences », présente les grands thèmes de la stratégie groupe de développement des compétences axé sur **3 priorités :**

1. **Garantir** l'excellence client et l'efficacité opérationnelle,
2. **Acculturer et développer** nos expertises technologiques,
3. **Renforcer** notre capacité d'adaptation collective.

Trois principes d'actions guident la mise en œuvre résumés dans le tableau suivant :

Les 3 principes d'actions pour mettre en œuvre nos priorités		
<p>#1 Un dialogue continu sur le développement des compétences</p>	<p>Le plan de Développement Individuel, fil conducteur de la montée en compétences de chaque salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuite de l'accompagnement de la démarche auprès des managers et des salariés Evolution du PDI dans Orange Learning pour accéder aux formations recommandées selon son métier 	<p>Le développement de rituels collectifs d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> L'équipe apprenante : dispositif permettant de développer une culture d'apprentissage et du développement en équipe pour aider chaque équipe à apprendre par elle-même et à s'adapter à son environnement
<p>#2 Des solutions de formation diversifiées et complémentaires</p>	<p>En complément des classes présentielle et des classes virtuelles, Orange propose une palette de solutions d'apprentissage diversifiées et complémentaires en fonction du besoin et du contexte de chacun.</p> <p>La formation en situation de travail pour développer une ou plusieurs compétences de manière plus ciblée en tirant partie de situation vécues en entreprise</p>	<p>Les contenus digitaux en libre service (vidéo, podcast) pour découvrir de nouvelles compétences, s'acculturer à une thématique...</p> <p>Le mobile learning pour s'acculturer et renforcer les connaissances et les compétences</p> <p>La réalité virtuelle pour se mettre en situation réelle en mobilisant tous ses sens.</p>
<p>#3 La prise en compte croissante des enjeux environnementaux dans la conception et la mise en œuvre des formations</p>	<p>La démarche éco-learning vise à repenser de bout en bout la façon de concevoir et de mettre en œuvre les dispositifs de formation afin de réduire leur impact carbone sans porter atteinte à leur efficacité pédagogique.</p>	<p>Différentes initiatives seront déployées en 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Favoriser les déplacements bas carbone Collaborer responsable grâce aux outils numériques collaboratifs Adopter les bonnes pratiques green pour concevoir les ressources et supports Alléger numériquement les processus d'inscription aux formations Acheter responsable en intégrant des critères green dans le choix de prestataires Intégrer dans chaque parcours de formation les enjeux RSE en lien avec la thématique abordée

Ils sont ensuite déclinés au niveau des fonctions supports et finances.

Le second, « Plan de développement des compétences 2023 », décline cette stratégie sur FSF pour 2023. Il commence par un bilan montrant, avec des indicateurs chiffrés (heures de formations), que les formations sont, en moyenne, équitablement suivies par les personnes travaillant à FSF indépendamment de leur genre, âge ou niveau CCNT. Puis, il détaille les plans de formation pour répondre aux principales priorités en précisant le nombre de participants et d'heures prévus.

La position de la CFE-CGC

Les élus ont insisté sur l'importance de la formation et la nécessité de permettre aux salariés de suivre ces formations (planification et temps réservé).

Les élus de la CFE-CGC ont aussi demandé qu'un effort soit fait sur la formation pour accueillir des personnes en situation de handicap.

Projets de réorganisation

Mise en place de l'évolution du modèle managérial de l'Audit

Nouvel organigramme de l'Audit au
1^{er} juillet 2022



Cette organisation permet une **animation managériale conjointe des Auditeurs et Directeurs de Mission, par la Directrice Staffing et Performance et par les Directeurs Délégués**, pour la partie métier. Ainsi, **6 recrutements** dont un externe **sont en cours de réalisation**.

La position de la CFE-CGC

Afin d'obtenir de véritables changements à la Direction de l'Audit, pour rétablir la sérénité nécessaire au bon fonctionnement de cette Direction essentielle à la gouvernance de toute entreprise, les élus CFE-CGC Orange avec l'ensemble des élus du CSE FS&F ont voté à l'unanimité la résolution suivante :

« Les élus du CSE Fonctions Support et Finance font le constat du peu de changements induits dans l'organisation de l'Audit en réponse aux situations graves de mal-être des salariés ayant généré plusieurs alertes vers la Direction et de nombreux arrêts de travail depuis 2020.

Cette nouvelle organisation devait être la solution aux dysfonctionnements constatés, ce qui, selon les salariés concernés, est loin d'être le cas.

Cette période difficile a pourtant nécessité :

1. Le recours à un cabinet d'enquête externe ;
2. Le recours à des cabinets pour des conseils juridiques ;
3. Le recours à un cabinet spécialisé en transformation RH pendant plus de 6 mois ;
4. La mobilisation en interne d'une multitude d'acteurs comme la médecine du travail, les préventeurs, les ressources humaines, les organisations syndicales...

Un bon fonctionnement de la Direction de l'Audit est indispensable dans une entreprise performante et responsable.

Les élus du CSE FS&F demandent donc à l'entreprise de revoir le projet de réorganisation et d'induire de vrais changements de nature à restaurer un climat de confiance et de sérénité pour les auditeurs dans l'exercice de leur fonction.

Enfin, les élus du CSE FSF exigent que le dossier soit présenté à nouveau devant ce CSE dans 6 mois. »

Projet Gardens Future, top départ pour le micro-zoning !



L'équipe projet a présenté la phase 2 de « Gardens Future », comme prévu au CSE de juillet dernier.

L'objectif est l'implantation de 4 100 postes maximum en espace dynamique selon les ratios suivants par personne :

- 0,6 à 0,7 postes de travail,
- 0,5 places en salle en salle de réunion,
- 0,2 places en bulle,
- 0,2 à 0,3 places informelles,

Les multiples espaces proposés, répondant aux différents besoins des résidents au cours de leurs journées ont été présentés aux 63 ambassadeurs du site pour qu'ils communiquent aux seins des différentes entités présentes à Châtillon et remontent les besoins spécifiques.

A ce jour 17 réunions de convergence ont eu lieu.



L'ensemble des bâtiments seront en espaces mutualisés, ils pourront être utilisés par l'ensemble des résidents, avec une logique d'ancrage au sein des quartiers d'équipes. Chaque salarié pourra choisir la position de travail qu'il estime la mieux adaptée à son activité du moment.

Toutes les personnes en situation de handicap seront accompagnées de manière confidentielle par leur correspondant handicap et les médecins du travail. Chaque situation nécessitant un aménagement particulier sera prise en considération.

Le projet « Gardens Future » prévoit la mise ne place de casiers connectés individuels de 50 cm pour l'ensemble des résidents qui permettront de stocker leurs effets personnels et professionnels.

Au total le projet prévoit 1,3 casier par résident, soit plus de 30 % de casiers complémentaires pour répondre à des besoins spécifiques.

Afin de faciliter l'appropriation des futurs espaces de travail et de soutenir les managers dans l'évolution des modes de fonctionnement individuels et collectifs, une plateforme collaborative « My Change Box » dédiée à la communication et à la conduite du changement sera mise à disposition des managers 3 mois avant le déménagement (en lien avec le séquençement). De plus la mise en place des « règles de vie » sera diffusée en janvier 2023.

Les salariés du site peuvent obtenir des informations sur le projet via le Plaza Orange Gardens dans l'onglet Projet Gardens Futures. Depuis septembre, des sessions d'information « Teams & Chat » sont organisées 2 fois par mois, pour permettre aux résidents de poser leurs questions.

La position de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC ont découvert que depuis juillet la notion d'espace dynamique, élaboré en fonction des besoins des équipes, s'est transformée en notion de quartier où chacun sera libre de s'installer, même un membre d'équipe différente. Les salariés vont donc passer d'un bureau personnellement attribué à un casier attribué ; d'un bureau dans un étage du site avec un fauteuil ; ou d'une place en salle de réunion ; ou d'un box ; ou d'une place dans un espace de convivialité. Quel sera donc l'intérêt de venir au bureau si les salariés ne retrouvent pas avec leurs équipes ?

Lors de la consultation de ce projet, fin janvier 2023, les élus CFE-CGC veilleront à ce que les espaces informels (canapés, place en salle de réunion, bulle, ...) ne deviennent pas des positions de travail, du fait de la fréquentation du site à certaines périodes de l'année.

De plus, ils s'assureront que les questions relatives aux ambiances lumineuses, à l'acoustique, à la sécurité et à la qualité de vie au travail soient traitées, ce que la direction n'a pas voulu faire en séance prétextant une trop grande complexité...

OH OH OH ! Un avant-goût de Noël avec les ASC

Séjours vacances enfants : réservez au plus vite !

Le catalogue Hiver est ouvert jusqu'au 10 janvier 2023.

Arbres de Noël 2022

Le spectacle IDF de fin d'année « Fête foraine de Vincennes au Parc Floral ». Le spectacle aura lieu le samedi 10 décembre après-midi. Inscrivez-vous vite !

Pour la province, il est proposé le remboursement, sur facture acquittée en 2022, d'un spectacle ou d'une séance de cinéma à raison de 20 € par ayant droit jusqu'à 14 ans (au 31/12/2022) et par accompagnateur. Vous avez jusqu'au 31 janvier 2023 pour demander votre remboursement.

C'KDO pour vos cadeaux de Noël !

N'oubliez pas de récupérer vos prestations Noël « Adultes et enfants », respectivement de 170 € et 60 €.

Les deux prestations se feront sous la forme d'attribution d'une carte cadeau dématérialisée « C'KDO » via l'espace billetterie Kalidea et sont en ligne depuis le 7 novembre.

Une période de réclamation sera ouverte du 1er décembre 2022 au 31 janvier 2023.

Et aussi...

Allocation scolarité 2022 : la date limite pour adresser vos demandes en ligne est fixée au 31 décembre Inklus.

Aide à la Rentrée Scolaire 2022 (ARS) : réclamation à effectuer en ligne jusqu'au 30 novembre 2022.

Pack Culture et Vacances (PCV) 2022 : vous avez jusqu'au 31 décembre 2022 inclus pour adresser vos demandes de remboursement sur facture.

Information CESU : si vous commandez des CESU à partir du 16 novembre 2022, vous recevrez des CESU 2023, utilisables jusqu'au 31 janvier 2024 inclus.

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CSE 2022 – novembre 2022
Les dossiers 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 ;
Loïc MARTIN ; Thierry NAMUR ; Danielle PROULT

Votre Représentant Syndical : Patrick BOUSCARY