



Sommaire

Déclaration préalable.....	1
Ambitions et accompagnement des méthodes agiles dans la conduite des projets	1
Opportunité de lancement du projet immobilier Résonance.....	2
Projet Lyon 2020 Site de Lacassagne : microzoning	3
Projet d'organisation de la Direction du Digital de DEF.....	3
Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège.....	5

Déclaration préalable

Les élus CFE-CGC en adressant leurs vœux de bonne année 2019, rappellent les différents points de désaccords avec la direction au cours de l'année 2018 (NAO, ARCQ, GPEC, restauration, politique sociale...) et souhaitent pour cette nouvelle période une amélioration du dialogue social

[Lire l'intégralité de la déclaration](#)

Ambitions et accompagnement des méthodes agiles dans la conduite des projets

✓ Information

Contexte

Dans la suite d'une première présentation aux élus de la mise en œuvre de la méthode agile lors de la séance CE OFS du décembre dernier, Virginie Dominguez et Michel Jumeau nous ont présenté la gestion de projet en mode agile coordonné basée sur la méthode **SAFe**.

Cette méthode, dans sa version complète, est très complexe et très cadrée. Elle comprend 4 niveaux de gouvernance. Pour chacun d'entre eux il existe un grand nombre de rôles, actions, périmètres et cadres. Il sont extrêmement précis et définis.

Pour la Direction, Il ne s'agirait pas de reprendre l'exhaustivité de la méthode mais de l'adapter en la mettant à l'échelle de l'entreprise.

Analyse de la CFE-CGC

A ce stade, nous avons relevé plusieurs points de vigilance :

- ◆ Impact management et organisation. Avec l'arrivée de l'agilité, le management dans sa globalité peut se sentir dépossédé de son rôle et responsabilité. Le principal écueil à éviter est de garder l'organisation existante (celle même qui n'arrive pas à mener de grands projet cf Côme...), et de dispatcher la multitude des rôles et fonctions à cette même organisation... On la tagge Agile et le tour est joué !
En effet, SAFe se concentre uniquement sur des processus et des outils plutôt que sur les individus et leurs interactions. Or dans notre entreprise, nos difficultés sont surtout concentrées sur le manque d'interactions, de communication, de cohérence et de liens entre les différentes entités.



L'autre point d'attention concerne les conditions de travail des équipes impliquées dans les « trains agile » (dénomination des équipes dédiée à un projet) :

- ◆ Le télétravail n'est pas forcément compatible avec le modèle qui exige de la relation en présentiel.
- ◆ Difficulté pour les salariés de province car la plupart des projets sont développés en région parisienne

La direction est en recherche de locaux pour accueillir les trains agile à demeure pour 1000 salariés dans des lieux adaptés aux équipes et au mode de travail.

- ◆ Risque d'entraîner le dé-peuplement des lieux de travail actuels et ainsi provoquer des impacts sur les salariés et sur l'équilibre financier des structures existantes

(restauration collective, locaux d'Orange Village par exemple, ...), voir l'article sur le projet Résonance.

La CFE reste en attente d'une présentation de cette méthode « SAFE by Orange » qui n'est pas encore totalement conçue. Il est indispensable de définir et de concevoir les interactions de tous dans ces processus complexes. Les salariés, en fonction de l'importance de leur implication dans ces projets doivent tous être formés avec le niveau de formation approprié.

Cette méthode aux couleurs d'Orange doit être finement décrite et définie dans un référentiel accessible à tous.

[Retrouvez l'intégralité du dossier](#)

Opportunité de lancement du projet immobilier Résonance

✓ Information / consultation

Contexte

La mise en place d'équipes en fonctionnement mode agile s'accélère dans les directions DMGP, DCGP, DEF et DTSI.

- ◆ 1600 salariés travailleront en mode en agile en 2021 contre 600 aujourd'hui.

Les possibilités offertes sur les sites de Bagneux (dont Volta), Montrouge (Régus) ou l'aménagement du bâtiment F 8^{ème} étage ne suffiront pas à accueillir les 1000 salariés agiles supplémentaires et d'autre part les équipes se retrouveraient trop dispersées.

La direction avance la nécessité de disposer d'espaces spécifiques adaptés au mode de travail en agilité (méthode SAFE) et favorisant la proximité des équipes.

Un réaménagement de plateaux d'Orange Village n'a pas été retenu du fait d'une logistique d'aménagement complexe et perturbante pour les salariés.

D'autres sites sur la Défense ou Regus à Montrouge ont été écartés, soit en raison de leur éloignement vis-à-vis d'Orange Village, soit pour leur manque de modularité et disponibilité.

En conséquence la direction a retenu un nouveau bâtiment de 4 étages, « Résonance » situé 46 avenue Aristide Briand

(N20) à 10 minutes à pied d'Orange Village, proche des stations RER ainsi que des futures stations de métro ligne 4 et ligne 15 grand Paris express. (face au site actuel de Cachan)

Le cout estimé du projet est de 11, 4M€

L'avis du CE a été sollicité sur l'opportunité du projet et la prise à bail (durée 9 ans ->2028).

Analyse CFE-CGC

Le projet immobilier Résonance a été bien accueilli par les élus CFE-CGC sur l'angle business et pour la qualité du dossier présenté en particulier la transparence sur les scénarios alternatifs étudiés qui ont abouti à cette proposition de prise à bail de ce bâtiment.

Les élus ont donné un avis positif sur le principe du projet avec cependant des réserves importantes sur les conséquences sur la restauration et les budgets afférents pour les salariés du périmètre du CE OFS. En effet, le transfert à terme de 1000 salariés de différents sites d'Ile de France vers Résonance risque d'entraîner une augmentation substantielle des frais d'admission des restaurants impactés par ces mouvements en raison de la baisse de fréquentation, nombre

de repas servis, modification des frais fixes, voire d'aboutir à des fermetures.

Ils demandent qu'une réflexion globale immobilière / restauration soit menée pour que ce projet n'ait aucune conséquence sur le coût et la qualité de la restauration des salariés.

Les élus ont exigé l'inscription au CE ordinaire de février 2019 d'un point détaillant les impacts sur la restauration, leurs conséquences économiques et sociales et les propositions envisagées par la Direction pour y remédier.

[Retrouver l'intégralité du dossier](#)

Vote des élus de la résolution

- Votants : 8
- Pour : 8 (CFE-CGC)
- Contre : 0
- Abstention : 0

Projet Lyon 2020 Site de Lacassagne : microzoning

✓ Information

Contexte

Conformément au planning et faisant suite à la présentation au CHSCT concerné, Guy Javon, Directeur du projet « Lyon 2020 », a présenté le microzoning associé aux équipes d'OFS sur les bâtiments de Lacassagne.

Les équipes DSG (bât. central) et DEF état-major (bât. Sud), avec respectivement 8 et 12 personnes, sont impactées selon les données GPEC retenues par le dossier Lyon 2020.

Les principes directeurs désormais « classiques » dans les projets immobiliers d'Orange sont au rendez-vous en cohérence avec les précédentes présentations : favoriser le travail collectif, créer des espaces permettant la transformation digitale de l'entreprise, améliorer le cadre de vie.

Les aggravations de temps de trajet concernent 13 personnes sur les 20 mais restent faibles (moins de 10') sauf pour une personne qui aura 20' d'augmentation de trajet.

Analyse de la CFE-CGC

Pour le moment, le projet se déroule comme annoncé.

Le retour actuel des équipes concernées est positif, le nombre de positions de travail paraît adapté au besoin.

L'équipe DSG a déjà pris possession de ses locaux, le bâtiment central étant déjà existant. Pour eux, le désagrément détecté par le CE est lié aux travaux des bâtiments Nord et Sud en construction autour de leur site.

Prochain épisode prévu au printemps 2019, l'emménagement d'autres équipes d'OFS dans le nouveau bâtiment Sky 56.

[Retrouvez l'intégralité du dossier](#)

Projet d'organisation de la Direction du Digital de DEF

✓ Consultation

Points clés

- ◆ 68 salariés concernés
 - ◆ Passage d'une organisation de 8 directions à 5 directions
- Aucun salarié n'est laissé sur la touche, ceux qui ne sont pas satisfaits de leur poste peuvent postuler sur un autre ; aucun manager ne perd sa fonction managériale ; personne ne descend d'un niveau ; il est même prévu de recruter !

La direction associe les salariés à ce projet de nouvelle organisation (6 chantier, 24 ateliers, 3 conférence

téléphonique, 1 site de questions/réponses, des entretiens individuels) .

Mais pourquoi se réorganise-t-on? la direction nous explique qu'une réorganisation en profondeur est impérative pour continuer à faire aussi bien qu'avant, c'est-à-dire poursuivre sur un rythme de croissance des actes digitaux de +30% par an ; certains de vos élus, pénétrés de bon sens, ont demandé combien d'argent cette réorganisation allait nous faire gagner ; la réponse de la direction est très claire : les réorganisations ne sont pas là pour faire gagner de l'argent à l'entreprise, seules celles avec des PSE ont pour objectif de faire gagner de l'argent à l'entreprise. Dans ces conditions les élus en ont

déduit que ces réorganisations font , de manière certaine perdre de l'argent à l'entreprise à court terme, à cause de la désorganisation qu'elles engendrent lors de leur mise en oeuvre et qu'il convient donc d'en réduire le nombre.

Les élus ont donc donné un avis négatif assorti d'une résolution approuvée à l'unanimité

Vote des élus

- Votants : 11
- Pour : 11 (CFE-CGC : 9, CFDT : 2)
- Contre : 0
- Abstention : 0

Analyse de la CFE-CGC

La logique nous échappe !

Les élus CFECGC constatent que :

- ◆ La direction n'apporte aucune justification économique convaincante
- ◆ Cette nouvelle organisation s'ajoute à de récentes réorganisations tout juste déployées
- ◆ Cette nouvelle organisation se cumule à un changement profond des méthodes de travail avec le déploiement de l'agilité coordonnée

C'est pour ces principales raisons que les élus CFECGC ont rendus un avis négatif sur ce projet de réorganisation de la direction digitale de DEF.

Par ailleurs, l'avis rendu par le CHSCT pointe un certain nombre d'éléments faisant craindre une détérioration des conditions de travail à court terme et une adhésion mitigée des salariés à ce projet (bien que mené, nous le rappelons, dans un esprit de co-construction).

Si toutefois la direction décide, contre l'avis du CE, de mettre en place cette nouvelle organisation, les élus CFECGC ont demandé :

- ◆ qu'une analyse de la charge de travail pré et post réorganisation soit effectuée pour chaque salarié avec une adaptation de l'activité dans le cas de sous ou surcharge
- ◆ qu'un bilan de déploiement soit présenté en CE dans les 3 mois suivant l'annonce officielle de la mise en place de la nouvelle organisation
- ◆ qu'un bilan à 6 mois soit présenté en CE afin d'évaluer la tenue des promesses de cette nouvelle organisation
- ◆ qu'aucun avenant de télétravail ne soit remis en cause suite à la mise en place de la nouvelle organisation
- ◆ que la localisation géographique actuelle des salariés ne soit pas remise en cause
- ◆ que la fréquence des déplacements professionnels (notamment pour les salariés provinciaux) ne soit pas augmentée
- ◆ que chaque salarié changeant de manager et/ou de poste ait un entretien avec son ancien et son nouveau manager et pour ceux dont le poste change, qu'une fiche de poste soit négocié avec eux
- ◆ que chaque salarié dont le métier change puisse disposer d'un programme de formation dans un délai compatible avec ses objectifs
- ◆ que les salariés promus manager aient un accompagnement ad hoc

[Retrouvez l'intégralité du dossier](#)

Pour retrouver tous les documents présentés en séance  accédez à Alfresco!

Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège



Xavier PODEVIN
Secrétaire
06 87 60 86 75
Lille



Laurence CLOIX
Trésorière
06 42 30 19 46
Arcueil



Michel CARLIER
Secrétaire Adj
06 45 02 55 21
Lille & Arcueil



Christophe RABIER
Secrétaire Adj
06 72 95 72 57
Lyon



Denis BOST
Trésorier Adj
06 40 40 45 45
Arcueil



Franca LOSTYS
06 70 40 82 24
Toulon



Pascal DOUCHEMENT
06 07 34 86 40
Bourgoin-Jallieu



Elisabeth DENYS
06 78 06 09 51
Arcueil & Ph. Auguste



Claudio VERRECCHIA
06 82 55 71 40
Arcueil



Patricia QUEDEVILLE
06 88 26 31 59
Toulouse



Sébastien BERTEAU
06 89 36 28 20
Lyon



Dominique DE SPIRT
06 37 61 65 13
Arcueil



Laurent BOUARD
06 31 45 28 59
Lognes



Anne Lise
BONNET - LANGLOIS
06 84 52 33 90
Arcueil



Jean-François PAPILLON
06 08 80 61 41
Arcueil



Fatima HAMADI
06 73 71 94 33
Arcueil



Laurence DALBOUSSIERE
06 30 55 59 97
Arcueil



Guy DE VARAX
Représentant Syndical
06 76 12 61 77
Bagneux

L'accès à la base Alfresco est réservé à nos adhérents



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement
<https://www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege>



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

