Comité d'Etablissement de la division SCE

Séance des 22 et 23 novembre 2018

Procès-verbal

Journée du jeudi 22 novembre 2018

Membres de la Direction :

Benoit EYMARD
Damien PERRIN
Frédéric MAUTRET
Céline BARBIER

Membres du Bureau :

Trésorier : Michel DANA
Secrétaire : Thierry CHATELIER
Trésorier adjoint : Bertrand GIFFARD
Secrétaire adjointe : Isabelle DURANT

Titulaires :

Claire LHYGONAUD
Carole LECLERC
Gil PROCUREUR
Philippe PERRUT
Marie-Hélène AGIS
Patrice SEURIN
Alain OBERTELLI
Isabelle QUINSAT
Hassan BENAZIZI

Suppléants :

Arnaud RESILLOT
Nor Eddine RAMDANI
Karine RIEUX
Fabrice DOREY
Bruno BENYAHIA
Diane CHALVET

Représentants syndicaux :

Jérôme MOREAU – CFDT
Mohand BELKACEM – CFE - CGC

Invités :

Cécile BAZZINI – OAB/HR
Bénédicte CHAUDOT NAVELLOU – OAB/HR
Frédéric BESSE – OBS/SCE
Charles GEORGHIOU – OBS/SCE
Patrick BARREAUX – SCE/OCB
Emmanuelle BEDOUET – OCB/HR
Anne-Sophie LOTGERING – SCE/CMI
Marion DUBOS – OBS/HR

Absents et excusés :

Titulaires :

Nicole GRISLAIN
Ouafa ZIANE
Lionel KUEVI-BEKU
Luc CORBONNOIS

Suppléants :

Marie Sylvia RUSSO
Estelle MAILLEBUAU
Christelle SMITE
Marie Chantal FALIERO DENIS
Jean-Pierre STEPHAN

Journée du vendredi 23 novembre 2018

Membres de la Direction :

Benoit EYMARD
Damien PERRIN
Frédéric MAUTRET
Céline BARBIER

Membres du Bureau :

Trésorier : Michel DANA
Secrétaire : Thierry CHATELIER
Trésorier adjoint : Bertrand GIFFARD
Secrétaire adjointe : Isabelle DURANT

Titulaires :

Claire LHYGONAU
Carole LECLERC
Gil PROCUREUR
Philippe PERRUT
Marie-Hélène AGIS
Alain OBERTELLI
Isabelle QUINSAT
Hassan BENAZIZI

Suppléants :

Arnaud RESILLOT
Noreddine RAMDANI
Karine RIEUX
Estelle MAILLEBUAU
Fabrice DOREY
Bruno BENYAHIA
Diane CHALVET

Représentants syndicaux :

Jérôme MOREAU – CFDT
Pascale PEGOT – CFE - CGC

Invités :

Delphine POUPONNEAU – SCE/HR
Frédéric EDEL – Cabinet Ethix
Philippe NOU – Cabinet Ethix
Mylène RENOUX – SCE/HR

Absents et excusés :

Titulaires :

Nicole GRISLAIN
Ouafa ZIANE
Patrice SEURIN
Lionel KUEVI-BEKU
Luc CORBONNOIS

Suppléants :

Marie Sylvia RUSSO
Christelle SMITE
Marie Chantal FALIERO DENIS
Jean-Pierre STEPHAN

Ordre du jour

1. Validation du PV du CE du 25 octobre 2018 ..... **8**

2. Informations Président **8**

3. Calendrier des réunions CE pour l'année 2019 ..... **9**

4. Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements et l'impact du projet Agora . **9**

5. Information/Consultation sur le projet de déménagement d'une partie des équipes Private Cloud Operation et Sales vers Patton **19**

6. Information/Consultation sur le Bloc 1 - Volet 2 ..... **34**

- Rapport PEC 2017-2020 - Bilan 2017 et Prospective 2018-2020 (présenté lors des CE du 24 mai 2018 et du 25 octobre 2018) 34

- Orientations Formation 2019 (présenté lors du CE du 25 octobre 2018) 34

7. Présentation de la Direction Customer Marketing & Innovation **27**

8. Expertise Ethix - Volet Social **42**

9. Information/Consultation sur le Bloc 3 - Plan de formation 2019 ..... **53**

10. Information/Consultation sur le Bloc 3 ..... **60**

- Bilan social 2017 (envoyé le 17 avril 2018) 60

- Rapport annuel à l'emploi 2017 (présenté lors du CE du 24 mai 2018) 60

- Bilan GPEC 2017 (présenté lors du CE du 24 mai 2018) 60

- Bilan des actions de formation 2017 (présenté lors du CE du 21 juin 2018) 60

- Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2017 (présenté lors du CE du 30 août 2018) 60

- Bilan alternance 2017 (présenté lors du CE du 30 août 2018) 60

- Rapport annuel 2017 sur le handicap (présenté lors du CE du 27 septembre 2018) 60

- Plan de formation 2019 (présenté lors du CE du 22 novembre 2018) 60

11. Résolution sur l'audit des politiques RH **34**

12. Résolution sur les politiques d'égalités Hommes - Femmes **36**

13. Fonctionnement du CE **39**

- Résolution sur l'effacement de la dette de Mme XXX 39

- Résolution sur la distribution des Titres Restaurants pour les salariés en télétravail 60

- Résolution sur l'usage des cabines de télémédecines 61

- Résolution sur la désignation d'un candidat au poste de Président de l'association en charge de la gestion du restaurant le Calydon..... 62

- Résolution pour l'entrave aux prérogatives du CE par la Direction des Ressources Humaines dans la gestion de l'activité restauration..... 63

- Résolution pour la désignation d'un expert en vue de vérifier le calcul de la dotation du CE par la Direction 64

- Information du CE..... 64

La séance est ouverte par Monsieur EYMARD le jeudi 22 novembre 2018, à 10 heures 02.

En préambule, Monsieur MOREAU donne lecture d'une déclaration au nom de la CFDT :

« Bonjour,

La CFDT demande la mise en œuvre de la décision du CE de mai dernier permettant la distribution de 100 euros supplémentaires aux salariés.

Nous rappelons à l'ensemble des élus que, dans un CE « riche » *comme le nôtre, il est inacceptable de thésauriser ainsi l'argent des salariés.*

Les élus CFDT avaient proposé aussi au CE de juin dernier de distribuer aux télétravailleurs des titres restaurants, proposition rejetée par les élus CFE-CGC majoritaires dans cette instance.

Nous voyons avec plaisir apparaître dans l'ordre du jour de notre réunion une résolution sur les titres restaurants. Nous espérons que les élus seront, cette fois-ci, d'accord pour ouvrir cette possibilité aux salariés de SCE.

Comme nous avons pu le dire plusieurs fois au sein de cette instance, « rendons l'argent aux salariés. » »

1. VALIDATION DU PV DU CE DU 25 OCTOBRE 2018

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

Le procès-verbal du CE SCE du 25 octobre 2018 est approuvé à l'unanimité (15 voix favorables).

2. INFORMATIONS PRESIDENT

Monsieur EYMARD annonce qu'au sein d'OBS, Hélène AURIOL prendra la responsabilité des ventes à l'international.

Laurent AUFILS, quant à lui, se chargera de la stratégie et de la transformation auprès de Jean-Michel THIBAUD.

Par ailleurs, Frédéric LE LETTY succèdera à Steve GLEDHILL à la tête du service d'implémentation de la Direction IT.

Dans le groupe, Agnès DE LEERSNYDER remplacera Bénédicte JAVELOT à la tête de la stratégie. Mme JAVELOT succèdera à Nella KHAWAM aux *Sales France*.

Enfin, Patrice LOZE s'occupera des partenariats au sein de Technique Globale et Innovation (TGI).

Monsieur RESILLOT demande si Mme AURIOL sera basée en France ou à l'étranger.

Monsieur EYMARD répond que son activité l'amènera à se rendre souvent à l'étranger, mais qu'elle passera également du temps en France, ne serait-ce que pour participer aux réunions du comité de direction.

Monsieur RESILLOT souhaite savoir où elle sera basée, selon son contrat de travail.

Monsieur EYMARD s'engage à répondre lors de la prochaine séance à cette question.

3. CALENDRIER DES REUNIONS CE POUR L'ANNEE 2019

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Monsieur EYMARD précise qu'aucune date de CE n'a été placée durant les périodes de vacances scolaires.

4. INFORMATION/CONSULTATION SUR LA CONCEPTION DETAILLEE DES AMENAGEMENTS ET L'IMPACT DU PROJET AGORA

Intervenants : Cécile BAZZINI, OAB/HR ; Bénédicte CHAUDOT NAVELLOU – OAB/HR ; Frédéric BESSE – OAB/Agora ; Charles GEORGHIOU – OBS/SCE ; Sophie LUNOT – Cabinet Projective ; Carole DE CROZET – Cabinet Projective ; Michaël ZLOTNIK – Cabinet Parella.

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Monsieur CHATELIER souhaiterait revenir sur point 2 avant de passer à cette information / consultation et demande des précisions sur la lettre de mission de Monsieur AUFILS. Il semblerait que les financiers pilotent maintenant la transformation, de sorte que la dimension humaine risque d'être laissée de côté.

Monsieur EYMARD répond que la transformation reste une activité transversale incluant une dimension humaine. Il s'engage à fournir au CE la lettre de mission de Monsieur AUFILS.

Madame BAZZINI passe au projet Agora et indique que le CHSCT d'Orange SA a déjà commencé son processus d'information / consultation le 13 novembre 2018. Les CHSCT et CE des filiales ont également reçu une première information.

Le projet Agora vise à rassembler la majorité des équipes OAB d'Île-de-France sur un site unique, à la Défense, à proximité d'autres sites majeurs d'Orange (Cyberdefense et Cœur Défense).

Le CE est consulté conformément à l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers.

Les enjeux du projet consistent à :

- regrouper les équipes ;
- améliorer les conditions de travail ;
- favoriser la croissance d'OAB en Île-de-France ;
- profiter des échéances des baux actuels pour rationaliser les coûts immobiliers.

Ce projet concerne 633 salariés d'Orange SA et de ses filiales, ainsi que 145 salariés externes, pour une cible de 900 postes de travail à l'horizon 2021.

Il convient de noter que les 26 salariés de Courbevoie et les 2 salariés de Bellini ont rejoint le site de Médéric en juin 2018, de sorte qu'ils ne sont plus concernés par le projet.

Les baux concernent la totalité des 12 étages de l'immeuble V4, 6 étages de l'immeuble V6 et 181 places de parking, au sein des Villages de l'Arche, à la Défense.

Le document présente le réseau des transports en commun et précise que la ligne 1 du métro et le RER A se trouvent à dix minutes à pied du site.

Actuellement, les salariés des filiales ont le choix entre les titres restaurant et la restauration d'entreprise lorsqu'une restauration collective s'avère disponible. Ce choix perdurera dans le cadre d'Agora.

Concernant les salariés d'Orange SA, le sujet de la restauration relève du CE SCE.

Avec le concours du cabinet Projective, la démarche d'accompagnement et de conception s'est appuyée sur une participation importante des équipes, lors d'étapes successives d'identification des besoins détaillées dans le document support.

Chaque Direction a notamment pu exprimer ses besoins et tous les salariés concernés ont été invités à créer des maquettes de leurs futurs espaces de travail lors d'ateliers de co-création.

Un des objectifs consiste à faire en sorte qu'aucun bâtiment du site ne soit privilégié, par rapport aux autres.

Le comité de direction a établi les ambitions suivantes, pour le projet :

- innovation et modernité, des tendances auxquelles les salariés pourront s'identifier et dont ils pourront être fiers ;
- efficacité individuelle et collective, en favorisant les échanges coopératifs et les modes projet ;
- bien-être et valorisation humaine, dans un lieu où il fait bon vivre et travailler.

Les bâtiments ne contiendront pas de bureaux individuels fermés. Pour autant, l'option de « *flesk desk* » (où chacun peut s'installer où il y a de la place) n'a pas été retenue, hormis pour les équipes en ayant fait la demande.

Le « *desk sharing* », (des espaces de travail avec des positions partagées) sera mis en place pour certains métiers ne requérant que peu de présence sur site. Cela s'adressera au maximum à 15% des équipes concernées par Agora, soit, principalement, les équipes d'assistance technique chez le client et les équipes commerciales nomades.

Monsieur BENYAHIA regrette qu'aucun glossaire ne figure dans le document, notamment pour les termes anglophones tels que *stacking* ou *staging*.

Monsieur GEORGHIOU répond que le *stacking* correspond au macro-zoning, c'est-à-dire à la répartition des équipes dans les étages. Le *staging*, quant à lui, désigne des espaces au sein desquels il s'avère possible de procéder à des démonstrations.

Monsieur RESILLOT ajoute que des désaccords apparaissent régulièrement, au sein du CE, sur la signification de certains termes, y compris des termes français.

Monsieur DOREY demande si les sites actuels vont fermer. Par ailleurs, il souhaite savoir si ce projet va générer des gains financiers.

Monsieur GEORGHIOU répond qu'OAB occupe principalement les sites de Médéric et d'OAB. Une fois que les équipes auront déménagé, le site de Médéric sera divisé en deux, la partie tertiaire étant rendue au propriétaire et une autre partie, plus petite et acquise par le groupe, sera conservée. Le site de Temple, quant à lui, sera mis en vente, un protocole d'accord ayant déjà été signé.

Madame CHAUDOT NAVELLOU explique que le *stacking* a été établi en prenant en compte les remontées des entretiens de recueil des besoins, des ateliers *« pâte à modeler »* et des ateliers *stacking* réunissant tous les SPOC.

Les espaces ont été organisés en fonction d'un principe d'effervescence décroissante. Ainsi, plus les lieux sont éloignés de l'entrée du bâtiment et du centre des espaces, plus ils se révèlent adaptés à la concentration.

Les besoins de proximité entre les équipes et les projections des effectifs à fin 2021 ont été pris en compte pour le *stacking*.

Les bâtiments seront complémentaires, de sorte que l'un ne se révélera pas le parent pauvre de l'autre.

Le document illustre le concept d'aménagement appelé Firework, centré sur la diversité des espaces, en fonction de la typologie suivante :

- espaces de convivialité ;
- *coworking* dynamique ;
- *coworking* calme.

En fonction de ses besoins du moment, chaque salarié pourra se rendre sur l'un ou l'autre de ces espaces.

Des *space rooms* sont également prévues. Il s'agit d'espaces modulables destinés à recevoir des visiteurs.

Monsieur RESILLOT demande si les visiteurs pourront accéder à un WiFi non sécurisé dans ces bâtiments.

Monsieur GEORGHIOU répond par l'affirmative, expliquant qu'il y aura deux couvertures WiFi : une sécurisée pour les salariés et une pour les invités.

Monsieur RESILLOT en déduit que l'entreprise peut mettre en place une double couverture. Cela semble impossible au sein de Stadium.

Monsieur RAMDANI demande si des locaux pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sont prévus.

Madame CHAUDOT NAVELLOU répond que deux bureaux fermés sont prévus, au sein du bâtiment V4. Un sera destiné aux IRP d'Orange SA et un à celles des filiales.

Cette disposition prend en compte les évolutions prochaines relatives aux IRP, avec la mise en place du CSE.

Madame DURANT indique que même une fois le CSE en place, il restera des délégués syndicaux. Il s'avère inacceptable de regrouper les élus et les organisations syndicales dans le même local.

Madame CHAUDOT NAVELLOU rappelle qu'il ne s'agira pas d'un siège d'établissement.

Monsieur RESILLOT estime que cela n'a rien à voir avec la question. Dans le cadre des grands projets immobiliers, il faut prévoir un local séparé par organisation syndicale représentative, en plus des locaux pour les élus, que le bâtiment constitue un siège d'établissement ou non.

Madame BAZZINI répète qu'il y aura un local fermé pour les IRP d'Orange SA et un pour les IRP des filiales.

Madame CHAUDOT NAVELLOU revient à la présentation en expliquant que les bâtiments contiendront des espaces de convivialité. Chacun de ces espaces remplira un rôle différent, de façon à favoriser la mobilité entre les étages.

Les plans précisent l'emplacement des 900 postes de travail individuels.

La méthodologie adoptée pour la conception des aménagements a consisté à permettre à chacune des directions de réaliser des maquettes de leurs espaces de travail lors de quinze ateliers maquettes qui se sont déroulés fin août et début septembre 2018.

Ensuite, les SPOC ont pu formuler des remarques.

Enfin, le cabinet d'architecture Projective a retravaillé ces maquettes pour intégrer les contraintes des bâtiments et assurer une cohérence d'ensemble, par exemple avec des repères visuels communs aux étages.

Le document présente successivement les sols, les séparations, les menuiseries et les aménagements.

Monsieur BENYAHIA demande si les postes en hybridation sont comptabilisés parmi les postes de travail.

Madame CHAUDOT NAVELLOU répond que ce n'est pas le cas. Le nombre de 900 postes correspond uniquement aux postes individuels. Viennent notamment s'ajouter les espaces de convivialités, les salles de réunion et les postes en hybridation.

La communication destinée aux équipes est en cours de conception.

Le cabinet Projective choisira le mobilier des différents espaces. Les fauteuils et le mobilier de bureau Epure, de la marque Haworth, ont d'ores et déjà été retenus.

Monsieur GEORGHIOU précise que l'entreprise dispose d'un contrat-cadre très avantageux avec Haworth. Le mobilier en question a été customisé en fonction des besoins identifiés.

Madame CHAUDOT NAVELLOU ajoute qu'un espace de travail témoin sera rendu disponible durant le premier semestre 2019. Par ailleurs, les éventuels aménagements de poste préconisés par la médecine du travail seront maintenus sur le futur site.

Madame QUINSAT demande confirmation qu'un poste de travail individuel implique bien un bureau et une chaise.

Madame CHAUDOT NAVELLOU le confirme.

Le mobilier des espaces partagés sera varié.

Chaque bâtiment contiendra un grand espace de convivialité. Par ailleurs, un espace tisanerie se trouvera tous les trois étages, pour un total de cinq espaces de ce type sur les deux bâtiments.

Le document présente la proportion des espaces de travail individuel, des espaces de travail partagé, des espaces partagés fermés ou semi-fermés et des espaces spécifiques.

Deux systèmes d'infogérance seront maintenus, pour s'adapter aux besoins des deux populations spécifiques. Par ailleurs, une solution de soft-phonie sera mise en place pour les activités qui le permettent. Pour les autres, des téléphones fixes seront conservés.

Monsieur GEORGHIOU rappelle que le budget de développement du projet se porte à 11,4 millions d'euros, la moitié de ce montant étant destinée aux travaux d'aménagement. La digitalisation des espaces de travail et l'équipement, dont le mobilier, constituent deux autres axes de dépense majeurs.

Madame CHAUDOT NAVELLOU indique que le document présente les effectifs actuels concernés, par direction, ainsi que les projections pour 2021.

Certaines directions regrouperont à la fois des salariés présents en permanence qui disposeront tous d'un poste de travail individuel et des salariés souvent absents du bâtiment (pour des missions commerciales ou de l'assistance technique, par exemple). Ces derniers se verront attribuer des postes en *desk sharing* selon un ratio de deux salariés pour un poste.

L'étude d'impacts sur les conditions de travail est menée selon une méthodologie présentée au sein des CHSCT concernés. Les salariés sont impliqués dans la conduite de cette étude.

Elle inclut notamment un volet relatif aux changements de temps de trajet des salariés. Cette analyse a été conduite en partant du principe que les salariés conserveront le même moyen de transport qu'actuellement, que ce soit les transports en commun, la voiture ou le vélo.

Madame BAZZINI ajoute qu'une deuxième itération de l'étude sera réalisée, cette fois en envisageant des changements de moyen de transport qui permettraient de réduire les temps de trajet.

Monsieur RESILLOT regrette que les études menées pour les projets Orange SA ne bénéficient pas de ce niveau de détail.

Madame CHAUDOT NAVELLOU explique que les enjeux du projet consistent, pour le CODIR OAB, à impulser la dynamique, pour les managers, à incarner et porter le projet et, pour les salariés, à vivre Agora en s'impliquant dans une logique de co-construction.

Des ateliers sont actuellement organisés pour que les salariés se projettent dans leurs espaces de travail.

Un plan de communication digitale et en présentiel accompagne régulièrement le projet, tout au long de son avancement.

Le document support inclut un calendrier social, avec les différentes étapes relatives au CE SCE, au CHSTC OAB OSA et aux groupes de travail CHSCT. Un calendrier similaire est prévu pour les instances des filiales.

Les travaux devraient débuter dès janvier 2019, pour une installation en septembre 2019.

Monsieur RESILLOT rappelle que Madame FELDER avait évoqué, en séance du CE, deux cents recrutements d'ici 2021. Il souhaite savoir comment cette hausse des effectifs a été anticipée.

Les effectifs SCE de Cœur Défense vont diminuer d'ici 2021. Existe-t-il un lien entre ces deux évolutions ?

Enfin, Monsieur RESILLOT estime qu'en province, *« plus on avance, plus on recule. »* Ce projet semble très bon, avec des espaces de travail et de nombreuses salles de réunion. Parallèlement, le site de Rennes compte six salles de réunion pour mille trois cents salariés. La stratégie d'OBS consiste-t-elle à investir uniquement à Paris, éventuellement en relocalisant progressivement les salariés de province sur la capitale ? Les salariés d'OBS attendent une vraie politique immobilière, en province.

Monsieur EYMARD juge cette troisième question, relative à la stratégie immobilière, importante, mais hors sujet. Dès lors, il faudrait lui consacrer un point de l'ordre du jour de la séance du CE de décembre 2018. La GPEC a montré qu'il n'y avait aucune politique de centralisation sur Paris. De très gros projets immobiliers sont en cours, en province.

Monsieur CHATELIER estime que Monsieur RESILLOT a raison de s'interroger sur la politique d'OAB. Pour autant, la stratégie immobilière ne constitue pas un sujet pertinent, car elle relève d'une vision passéiste. Le cœur du sujet concerne la stratégie business d'OAB et ce qu'OAB fait pour ses salariés, notamment à Rennes.

Monsieur EYMARD répond qu'il s'avérera possible de traiter ces différents sujets lors de la séance du CE de décembre 2018.

Madame BAZZINI explique que le document répond clairement à la question relative à la hausse des effectifs. En effet, il indique que les effectifs internes et externes se portaient à 778 salariés fin août 2018 et que les prévisions tablent sur 975 salariés en 2021. 150 de ces 975 salariés travailleront en *desk sharing*, car ils ne seront que rarement présents sur le site, avec un ratio de deux salariés par poste. Dès lors, les 900 postes prévus permettront d'absorber une hausse des effectifs de 200 salariés.

Si un besoin supplémentaire apparaît, en fonction des besoins de l'entreprise et des réalités du marché du travail, rien n'empêchera de développer des synergies avec Cœur Défense, mais, pour le moment, rien de tel n'est prévu.

Monsieur GEORGHIOU confirme que, comme l'a indiqué Monsieur CHATELIER, l'entreprise répond à des enjeux business et non à des enjeux immobiliers. Elle entretient de très bonnes relations avec Unibail, le propriétaire de la majorité des locaux des Villages de l'Arche. Dès lors, si les besoins business le requièrent, s'étendre sur le site s'avérera possible, à l'avenir.

Madame BAZZINI explique qu'il ne d'agit pas de faire de ce projet un coup de projecteur sur Paris au détriment de la province, mais simplement de permettre aux équipes de se regrouper.

Beaucoup d'équipes provinciales sont en croissance. Des opportunités de déplacement doivent être étudiées sur certaines métropoles telles que Lille et Toulouse.

Le site de Rennes s'avère très important et, oui, il convient de rester très attentif aux conditions d'installation.

Monsieur RESILLOT ajoute qu'à Bordeaux, il s'avérerait enfin possible de regrouper tous les salariés d'OBS sur un même site. Pourtant, ce dossier ne semble pas avancer.

Par ailleurs, à la Défense, s'avérera-t-il possible d'obtenir davantage de places de parking ? Cela semblait envisageable au niveau de Cœur Défense.

Monsieur GEORGHIOU répond qu'alors que certaines places de parking de Cœur Défense sont liées au bâtiment lui-même, toutes les places des Villages de l'Arche se trouvent sur un parking public. L'entreprise les loue indépendamment du bail des bâtiments. Rien n'empêcherait de louer davantage de places.

Le nombre de places de parking a augmenté à Cœur Défense, suite à des demandes de salariés, mais, au final, de nombreuses places restent inutilisées. Une place de parking coûte 1.600 euros par an.

Monsieur RESILLOT souhaite savoir si les visiteurs auront accès à ces places de parking.

Monsieur GEORGHIOU répond que, pour des raisons de sécurité, seuls les résidents des bâtiments pourront y accéder.

Monsieur BENYAHIA fait remarquer au Président du CE que les dossiers immobiliers présentés à l'instance n'incluent jamais de comparaison des charges avant et après le projet.

Monsieur GEORGHIOU répond que les *business cases* incluent toujours des éléments économiques, avec une présentation des charges liées aux bâtiments d'arrivée et avec une comparaison des coûts avant et après les projets.

Monsieur BENYAHIA ne pense pas que le dossier relatif à Cœur Défense incluait une comparaison des charges avant et après le déménagement.

Monsieur GEORGHIOU affirme que tous les éléments pertinents avaient été présentés à la commission économique.

Monsieur BENAZIZI souhaiterait connaître le coût moyen d'une position de travail avant et après le projet.

Monsieur GEORGHIOU répond que l'entreprise connaît le coût d'une position de travail, mais que le taux d'occupation d'un bâtiment constitue le critère le plus pertinent. Ainsi, le fait que Stadium ne soit pas totalement occupé augmente mécaniquement le coût effectif par salarié.

Le *desk sharing* permet notamment d'améliorer ce taux d'occupation.

Monsieur BENYAHIA demande à Monsieur GEORGHIOU si les élus recevront dans la journée une comparaison des charges avant et après le projet.

Monsieur GEORGHIOU répond qu'il s'avérera impossible de transmettre ces informations aussi rapidement.

Monsieur EYMARD ajoute que les élus auront des informations relatives aux coûts du projet comparés aux coûts des sites précédents.

Madame QUINSAT s'inquiète de l'isolation phonique du site, assurée notamment par des rideaux isolants. Celle de Stadium s'est révélée catastrophique.

Monsieur GEORGHIOU affirme qu'en la matière, les résultats, sur Cœur Défense, se sont révélés à la hauteur des engagements de la Direction. Les mêmes systèmes isolants seront mis en place dans le cadre d'Agora. Des éléments complémentaires pourront être ajoutés *a posteriori* en fonction des retours des salariés et des recommandations des professionnels.

Madame QUINSAT estime qu'il faudrait également installer ces systèmes à Stadium.

Monsieur GEORGHIOU répond qu'il reste impossible de tout faire en même temps.

Monsieur GEORGHIOU quitte la séance.

Monsieur BENYAHIA demande pourquoi le document ne précise pas où les salariés d'Orange SA seront localisés.

Madame BAZZINI répond que le projet concerne les équipes OAB, que les salariés les constituant soient issus d'Orange SA ou de ses filiales. La localisation des directions est connue, mais celle des salariés d'Orange SA ne pourra être isolée qu'après le déménagement.

Monsieur BENYAHIA en déduit que la Direction s'engage à communiquer à l'instance un document précisant la localisation des salariés d'Orange SA une fois le déménagement réalisé.

Monsieur EYMARD le confirme.

Sophie LUNOT, Carole DE CROZET et Michaël ZLOTNIK quittent la séance.

Monsieur BENYAHIA note qu'un emplacement est prévu pour un infirmier, mais regrette que la présence, même à temps partiel, d'un médecin ne semble pas prévue.

Monsieur MAUTRET répond que les ordonnances MACRON prévoient un ratio de 2.500 salariés par médecin.

Monsieur DANA rappelle que, dans le cadre du projet Cœur Défense, un deuxième cabinet médical était prévu pour accueillir les salariés d'OAB susceptibles de venir à la Défense.

Madame BAZZINI confirme que le projet Agora ne prévoit pas l'installation d'un médecin. Actuellement, les salariés des filiales sont affectés à un cabinet externe. Travailler avec le cabinet médical de Cœur Défense constitue une piste à étudier.

Madame DURANT explique que des salariés d'OAB ont vu leur médecin changer, pour passer d'un cabinet localisé à Cœur Défense à un cabinet localisé à Bagnolet, alors même que dans quelques mois, ils vont emménager, dans le cadre du projet Agora, à dix minutes du cabinet de leur ancien médecin.

La stratégie de l'entreprise, en matière de services de santé, semble totalement délaisser les aspects humains.

Madame BAZZINI convient qu'il aurait été préférable de s'inscrire dans la continuité, sur ce point. À l'occasion du déménagement, cet aspect sera réétudié.

Madame DURANT se demande pourquoi la Direction a changé le médecin de ces salariés pour réétudier la question un an plus tard.

Monsieur MAUTRET espère que la réflexion sur la mutualisation de la médecine du travail sur l'Île-de-France sera achevée d'ici le déménagement, de façon à aborder la question sous un angle plus opérationnel.

Monsieur RESILLOT souhaite des détails sur les conditions de mutualisation de l'infirmière présente dans les bâtiments des Villages de l'Arche.

Madame BAZZINI répond que les plages de présence de l'infirmière ont été définies, mais que la répartition du coût induit entre les filiales et Orange SA n'a pas été arrêtée.

Madame CHALVET demande des précisions sur la restauration.

Madame BAZZINI répond que, pour les salariés des filiales, dans la mesure où une délégation est en vigueur, la situation s'avère claire. Actuellement, ces salariés ont le choix entre les titres restaurants ou la restauration d'entreprise, lorsqu'une telle restauration est disponible. Ce choix sera maintenu dans le cadre d'Agora.

Concernant les salariés d'Orange SA, il faudra travailler sur le sujet avec le CE SCE.

Les échanges avec le RIE se sont révélés rassurants, la capacité d'accueil s'avérant importante.

Monsieur CHATELIER demande comment l'animation de la communauté sera assurée. Aucun *feel good manager* ne semble prévu.

Madame BAZZINI confirme qu'il n'est pas prévu de désigner de *feel good manager*.

OAB dispose d'un responsable de la communication localisé à Grenoble. Il faudrait qu'un salarié d'Agora soit désigné pour l'épauler.

Monsieur CHATELIER regrette que l'entreprise se révèle assez frileuse, face aux initiatives et aux propositions des salariés, en matière d'animations. Il faudrait revoir l'organisation pyramidale qui fait fuir de nombreux talents, surtout parmi les jeunes.

En réalités, trois projets cohabiteront à la Défense. Il n'y a pas besoins des ordonnances MACRON ou de l'autorisation du groupe pour regrouper les salariés dans les mêmes bâtiments.

Les équipes resteront éloignées et les échanges, par essence restreints en raison de la distance, impliqueront des pertes de temps. Les *feel good managers* pourraient créer des liens et des échanges que l'entreprise n'a pas été capable de générer parce que, pour des raisons psychologiques, sans doute, et structurelles, probablement, elle a mis en place une organisation qui sépare les salariés.

Donner la possibilité aux salariés d'organiser des événements communs semblerait souhaitable. Au final, OBS constitue le seul tampon face aux clients.

Monsieur EYMARD affirme être d'accord avec cette approche, mais rappelle que ces trois projets restent un moyen de concentrer les salariés d'OBS bien plus que par le passé, même se ces derniers restent répartis dans plusieurs bâtiments. Cette concentration permet de mener des projets communs plus facilement et facilite l'organisation d'animations communes.

Monsieur CHATELIER répond qu'un salarié ne changera pas de bâtiment pour prendre une pause.

Par ailleurs, il souhaite savoir si la position de Monsieur EYMARD implique que les salariés de chacun des pôles pourront accéder aux autres pôles sans être considérés comme des visiteurs, un statut assez humiliant.

Madame BAZZINI répond que, pour des raisons de sécurité, les salariés d'un pôle resteront considérés comme des visiteurs dans les autres pôles.

La Direction d'OAB se félicite que la proximité avec Cœur Défense permette un repositionnement dans l'environnement OBS. Il reste nécessaire de disposer d'un coordinateur pour superviser les animations, qu'elles soient communes à plusieurs bâtiments ou non.

Monsieur CHATELIER estime qu'en réalité, derrière les enjeux de sécurité, se cache une question de confiance. Empêcher des salariés SCE d'ouvrir les portes d'un autre bâtiment ne constitue ni plus ni moins qu'une peur. Il faut prendre conscience des murs pour les faire tomber.

Monsieur MAUTRET admet ne pas connaître précisément les mesures de sécurité à l'origine de ces règles.

Monsieur CHATELIER estime qu'en réalité, ces mesures n'existent pas. Les responsables qui décident de ces règles se cachent au sous-sol de la tour principale et ne rendent aucun compte. La Direction devrait arrêter d'invoquer des mesures de sécurité qu'elle reste incapable de préciser.

Monsieur MAUTRET s'engage à se renseigner pour exposer ces mesures lors d'une prochaine séance du CE.

Monsieur BESSE indique que le bailleur des bâtiments, dont un est multioccupant, exige, pour des raisons de sécurité, que l'entreprise soit en mesure de lui rendre compte presque en temps réel des effectifs présents. Dès lors, il faut que les personnes qui entrent s'identifient.

Monsieur CHATELIER répond que les badges permettent de répondre à ces exigences.

Monsieur EYMARD estime qu'il convient de trouver un équilibre entre les exigences de sécurité et la liberté de circulation.

Monsieur CHATELIER ajoute que ces restrictions de circulation entrent en contradiction avec les demandes de Madame POUPONNEAU, cette dernière souhaitant l'ouverture du restaurant de Cœur Défense à tous les salariés d'OBS.

Pour conclure, Monsieur CHATELIER souhaite féliciter les porteurs du projet pour l'excellente qualité de leur travail.

Cécile BAZZINI, Bénédicte CHAUDOT NAVELLOU et Frédéric BESSE quittent la séance.

La séance est suspendue de 12 heures 11 à 13 heures 36.

5. INFORMATION/CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEMENAGEMENT D'UNE PARTIE DES EQUIPES PRIVATE CLOUD OPERATION ET SALES VERS PATTON

Intervenants : Patrick BARREAUX, SCE/OCB ; Emmanuelle BEDOUET, OCB/HR

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Monsieur BARREAUX indique être responsable de l'entité Private Cloud Operation et Sales.

Monsieur CHATELIER demande pourquoi aucun représentant des services généraux de la Direction financière ne participe à la présentation de ce dossier.

Monsieur EYMARD estime naturel que le service en charge du dossier le présente. Les deux intervenants seront en mesure de répondre à toutes les questions relatives au projet.

Monsieur BARREAUX précise être en contact avec les services généraux.

Monsieur RESILLOT souhaite savoir qui gère la plaque rennaise, au sein des services généraux.

Monsieur BARREAUX répond que son contact est Léon DUBOIS.

Monsieur CHATELIER demande confirmation à Monsieur EYMARD que Monsieur DUBOIS prend les décisions, au sein des services généraux, pour les dossiers relatifs à la plaque rennaise.

Monsieur EYMARD répond que le même service s'occupe de tous les dossiers de SCE.

Madame BEDOUET explique qu'un comité se réunit régulièrement pour faire le point sur l'utilisation et les taux d'occupation des bâtiments du site. Monsieur DUBOIS est le représentant des services généraux au sein de ce comité.

Monsieur CHATELIER rappelle que ce point a été inscrit à l'ordre du jour suite à une alerte du CE SCE. Il semble maintenant apparaître qu'il n'y a pas, au sein des services généraux, de porteur du projet identifié.

Madame BEDOUET explique que ce projet a été présenté au sein de la DUP d'Orange Cloud For Business et, à la demande du manager, au sein du CHSCT de Cesson. Le CHSCT a rendu un avis positif et formulé diverses remarques.

Il est vrai que certaines organisations, en fonction de l'ampleur des déménagements, n'ont pas le réflexe, à tort ou à raison, de consulter le CE. En l'espèce, il n'y avait aucune intention de flouer le CE.

Monsieur MAUTRET rappelle que le projet a bien été inscrit à l'ordre du jour, conformément aux textes.

Monsieur EYMARD ajoute que, comme les élus l'expliquaient plus tôt, la stratégie immobilière ne doit qu'accompagner la stratégie business. Le vrai porteur d'un projet est le manager.

Monsieur CHATELIER répond que le fonctionnement de la compliance et des comités d'investissement est bien connu. C'est la Direction financière qui propose les projets à ces comités auxquels Monsieur DUBOIS ne participe pas. Ce dernier quittera l'entreprise à la fin de l'année. Qui le remplacera ?

Monsieur EYMARD indique ne pas connaître la réponse à cette question.

Monsieur RESILLOT rappelle que ce projet concerne d'anciens salariés d'Equant qui travaillaient à OCB. Il semble que toutes les informations n'ont pas été transmises d'Equant vers le CHSCT SCE de Cesson. Est-ce Monsieur DUBOIS qui prend le bail du bâtiment PATTON au nom de SCE ? Qui paiera le loyer ?

Le site de Rennes regroupe deux mille salariés. Monsieur DUBOIS supervise-t-il tous les projets qui les concernent ?

Monsieur EYMARD répond que le service immobilier d'OBS s'occupe des différents dossiers. Il n'y pas lieu de pointer du doigt spécifiquement un de ses collaborateurs.

Monsieur RESILLOT rappelle que, pour le traitement du point 4 de l'ordre du jour, un représentant du service immobilier était présent. Il aurait dû en être de même pour ce point.

Monsieur EYMARD répond que les deux experts présents pourront répondre à toutes les questions.

Monsieur BARREAUX explique que ce projet constitue une conséquence du gain, par OBS, d'un très gros projet EDF d'outsourcing. La mise en place de ce projet implique des adaptations rapides, avec de nombreux recrutements et des contraintes imposées par le client, dont l'obligation de regrouper l'équipe sur un site unique sécurisé.

Un tel site a été identifié au sein du troisième étage du bâtiment 7 (Bréhat). Les équipes Private Cloud Operation et Sales font partie des occupants actuels de cet étage. Le projet consiste à les déménager vers le site de Patton.

Le document support détaille les équipes des 27 positions de travail concernées par ce déménagement, au sein des équipes Private Cloud Operation et Sales.

La surface utile nette disponible du lieu d'arrivée se portera à 1.380 m² et la surface utile brute à 1.940 m².

Le bâtiment dispose d'accès à un parking commun à tout le site, situé au niveau inférieur, à un parking au niveau supérieur, à 57 places extérieures, dont deux places pour personnes à mobilité réduite, et de places de parking pour vélos.

Le bâtiment dispose de beaucoup plus de salles de réunion que le site actuel. Un deuxième véhicule de service et des vélos seront mis à disposition pour les déplacements vers Orange Islands.

Madame DURANT demande ce qu'est une boquette, une installation évoquée dans le document support.

Monsieur BARREAUX répond qu'il s'agit d'une petite salle de réunion destinée à une ou deux personnes.

Le document détaille les éléments de sécurité du bâtiment et des personnes. Le lieu pourra accueillir jusqu'à 200 salariés, mais toute cette capacité ne sera pas utilisée. Au moins deux équipiers d'évacuation se trouveront sur place.

La définition du micro-zoning a intégré des demandes des salariés et des remarques du CHSCT. 43 positions libres ont été identifiées au rez-de-chaussée et 32 au second étage.

Monsieur BENAZIZI demande confirmation que les salariés souhaitent travailler en *open space*.

Monsieur BARREAUX le confirme.

Le plan de communication inclut les actions suivantes :

- des réunions « *sites sûrs* » avec les services généraux depuis le premier trimestre 2018 ;
- une communication auprès des managers Private Could le 2 octobre 2018 ;
- une visite des espaces par les managers le 3 octobre 2018 ;
- une présentation du projet aux salariés, par les managers, après le passage devant les instances, des salariés ayant déjà pu visiter le site après la présentation en CHSCT ;
- la construction, en cours, d'une FAQ.

Une étude de déplacement a été réalisée pour chaque salarié afin d'évaluer les variations de temps de trajet. Le nombre de salariés dont le temps de trajet diminue dépasse celui dont le temps de trajet augmente, mais le site se situant à 3,7 kilomètres du précédent, les variations restent faibles.

Monsieur RESILLOT demande pourquoi le *flesk desk* n'a pas été envisagé, dans le cadre de ce projet. Il souhaite également savoir pourquoi aucun responsable de l'immobilier ne vient expliquer au CE SCE la politique immobilière sur Rennes et Cesson.

Le bâtiment 12 s'avère petit, certes, mais cela ne constitue pas une surprise. Le document ne précise toutefois pas qu'il était, par le passé, déjà utilisé par des entités d'Orange. Il ne précise pas, non plus, que le bailleur a un projet pour le site de PATTON et qu'il n'est prêt à le louer à Orange que pour 18 mois, de sorte que ce déménagement n'a rien de pérenne. Qu'adviendra-t-il des salariés, ensuite ?

Une étude a-t-elle été menée sur les bâtiments 6, 7 et 8 pour trouver une cinquantaine de places, éventuellement en déplaçant les prestataires de service ?

Le nombre de places de parking s'avérera insuffisant. Le métro arrive jusqu'au site de Cesson, mais pas jusqu'à celui de PATTON.

Un bus des TSI transporte les salariés pour qu'ils se restaurent sur le site d'IMTW. Ce bus passera-t-il par PATTON ?

Est-ce que quelqu'un pilote Cesson ? Pourquoi l'entreprise ne prend-elle pas aussi le premier étage du bâtiment ?

À Rennes, celui qui crie le moins fort est sacrifié. Les équipes Private Cloud Operation et Sales semblent ne pas avoir crié assez fort.

Le CHSCT a rendu un avis positif compte tenu de l'aménagement, certes de qualité, du bâtiment. Le CE, de son côté, doit prendre en compte des éléments économiques et s'interroger sur le coût d'un projet de 18 mois.

Le nombre de salles de réunion constitue le seul réel point réellement positif du projet. Cela fait peu.

Monsieur EYMARD rappelle que les questions relatives à la politique immobilière s'avérant hors sujet, aujourd'hui, il a proposé de porter un point consacré à ce thème à l'ordre du jour de la prochaine séance du CE SCE.

Madame BEDOUET admet que les salariés subissent ce déménagement qui a été décidé, car aucune autre solution n'a été identifiée, malgré des discussions avec les services généraux. Il s'avère indispensable pour permettre l'exécution du contrat EDF.

Monsieur CHATELIER explique que les services généraux de Rennes n'ont pas de délégation de signature. Les décideurs se trouvent à Paris.

Madame BEDOUET ajoute que le dossier a été remonté à Laurent MARTIN.

Monsieur CHATELIER estime qu'il faudrait dépasser la vision pyramidale, avec des décideurs isolés à Paris qui, en réalité, ne consultent personne.

Si tout le monde avait été associé à ce projet, le niveau d'engagement aurait été bien supérieur et il n'y aurait pas de tension sur ce sujet. Cette remarque s'adresse à Monsieur EYMARD, en charge de la représentation de l'entreprise, et non aux intervenants venus présenter le projet.

Madame BEDOUET précise que ce déménagement ne sera que temporaire. Si tout se passe comme prévu, toutes les équipes d'OCB devraient être réunies sur Orange Islands dès le printemps 2020.

Monsieur RESILLOT explique que le nombre d'îles, sur Orange Islands, a varié au fur et à mesure du temps, pour devenir, aujourd'hui, insuffisant. Il faut informer les salariés qu'ils reviendront et s'assurer qu'entre temps, personne ne prendra la place destinée à ces équipes. Monsieur RESILLOT attend un engagement de la Direction.

Monsieur EYMARD s'engage à ce que le site de PATTON soit temporaire et à ce que les salariés reviennent sur le site précédent dans environ 18 mois.

Madame BEDOUET indique avoir conscience que le nombre de places de parking peut sembler problématique. La situation ne s'avère toutefois pas pire que celle d'Orange Islands. Aucune solution complémentaire n'a été trouvée avec les bailleurs privés. En dernier recours, il reste possible de se garer sur le parking de la grande surface qui se trouve à proximité.

Par ailleurs, neuf restaurants et une grande surface se trouvent à proximité de PATTON. Les salariés pourront toujours accéder au RIE actuel, même si des difficultés de parking risquent d'apparaître. Dans ce cadre, le covoiturage pourrait constituer un plus.

La question du bus a été étudiée. Concrètement, il apparaît que personne ne l'utilise, les horaires fixes s'avérant trop contraignants.

La Direction est disposée à distribuer des titres restaurants aux salariés.

Monsieur RESILLOT souhaite connaître le coût du déménagement, de la location et du retour dans 18 mois.

Madame BEDOUET répond qu'Orange SA prend en charge ce coût, pour les salariés Orange SA.

Monsieur RESILLOT précise que SCE paie pour les bâtiments numérotés.

Madame BEDOUET ajoute que ces coûts font partie des budgets des services généraux. Par ailleurs, les filiales paient une quote-part pour leurs salariés.

Monsieur RESILLOT répète qu'il souhaiterait savoir à combien ces coûts s'élèvent. Il aurait fallu qu'un membre des services immobiliers soit présent pour apporter ces informations.

Madame BEDOUET explique que les bons interlocuteurs pourront apporter des réponses à cette question en temps et en heure.

Monsieur CHATELIER rappelle que Monsieur EYMARD a affirmé que les deux intervenants experts pourraient répondre à toutes les questions. Monsieur MARTIN aurait dû participer à la séance.

Monsieur EYMARD indique que des réponses seront apportées à ces questions.

Monsieur RESILLOT souhaite savoir pourquoi la demande des salariés de travailler en *open space* n'a pas été prise en compte.

Madame BEDOUET répond que cette demande a bien été prise en compte, des cloisons allant être supprimées. Globalement, les travaux de rénovation s'avèrent excellents, avec du mobilier et des espaces de détente de très haute qualité.

Monsieur BENYAHIA demande si une salle de jeux vidéo est prévue.

Madame BEDOUET répond négativement, mais ajoute qu'un baby-foot sera installé.

Monsieur RESILLOT convient que les installations intérieures semblent de qualité.

Monsieur BENAZIZI s'étonne que le CHSCT ait rendu un avis positif, compte tenu du nombre de points de vigilance identifiés par l'instance.

Il faut une vraie stratégie immobilière, sur Cesson. Qu'adviendra-t-il des équipes, dans 18 mois ?

Madame BEDOUET explique que, d'ici là, de la place sera libérée au sein des bâtiments 6, 7 et 8, afin de regrouper toutes les équipes OCB.

Monsieur DANA constate que ce projet constitue une conséquence collatérale du projet EDF. Ce type de conséquences a-t-il été pris en compte dans le calcul de rentabilité du projet EDF ?

Monsieur BARREAUX répond que le déménagement vers PATTON a été pris en compte dans le P&L du contrat EDF, mais qu'il ne sait pas dans quelle mesure exacte il en impacte la rentabilité.

Monsieur DANA estime que la Direction devrait présenter le projet EDF en commission économique.

Madame BEDOUET répond que ce projet pourra faire l'objet d'une présentation et un d'un suivi en commission économique.

Monsieur OBERTELLI trouve surprenant que le bâtiment ne contienne des toilettes handicapées qu'au sous-sol. La loi impose un accès pour handicapés à chaque groupe de lavabos.

Madame BEDOUET indique que ce point n'a pas été évoqué en CHSCT. À l'heure actuelle, les équipes n'incluent aucun salarié handicapé.

Monsieur BENYAHIA s'étonne que le document n'évoque aucune mesure d'accompagnement. Des négociations se sont-elles déroulées au niveau local ?

Par ailleurs, il n'y a aucune information sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Madame BEDOUET répond qu'il n'y a pas eu de négociation sur un accompagnement et qu'il n'y en aura pas.

Aucun des salariés concernés ne dispose d'un mandat d'IRP.

Monsieur BENYAHIA souhaite davantage de détails sur l'étude d'impacts sur les temps de trajet.

Madame BEDOUET répond qu'une étude a été menée pour chaque salarié. L'étude a été réalisée avec la STAR (la compagnie de transport public de Rennes) pour ceux disposant d'un abonnement de transport en commun, avec Google maps pour ceux ayant déclaré utiliser un vélo, ainsi que pour les autres, considérés par défaut comme utilisant une voiture.

Selon ces études, 12 salariés verront leur temps de trajet diminuer de 2 à 12 minutes, 10 salariés le verront augmenter de 1 à 6 minutes et le temps de trajet de 3 salariés ne sera pas impacté.

Monsieur BENYAHIA considère qu'il faudrait demander aux salariés s'ils comptent changer de mode de transport, pour avoir des estimations fiables.

Madame BEDOUET répond que les salariés ne changeront que pour réduire leur temps de trajet, de sorte que les résultats actuels ne pourraient que s'améliorer.

Monsieur BENYAHIA ajoute qu'il faut poser cette question au minimum pour évaluer le nombre de places de parking à prévoir.

Madame BEDOUET indique que le ratio de places de parking par salarié se porte à 0,67 pour le bâtiment 7 d'Orange Islands et à 0,27 pour le bâtiment 3. Il atteindra 0,45 pour le bâtiment A de PATTON. Il reste donc comparable.

Monsieur BENYAHIA estime que cela ne change rien au fait qu'un projet de ce type devrait systématiquement inclure une étude sur les modes de transport prévus par les salariés pour évaluer le nombre de places de parking, pour les voitures comme pour les vélos.

Madame BEDOUET répond qu'un sondage *a priori* ne permet pas d'avoir une image exacte des modes de transport finalement utilisés, dans la mesure où chaque salarié pourra en expérimenter plusieurs et faire son choix une fois sur site.

Monsieur BARREAUX précise que, dans la mesure où il travaille chaque jour avec les salariés concernés, il sait que des solutions de covoiturage, favorisées par la Direction, ont été envisagées.

Madame BEDOUET affirme que le maximum sera fait pour les questions du parking et de la restauration. Le projet reste transitoire.

Monsieur RESILLOT note que cent places resteront inoccupées, sur le site de PATTON.

Madame BEDOUET répond que des équipes d'OBS IT se trouvent déjà sur le site.

Monsieur RESILLOT note que le projet de déménagement de ces équipes n'a pas été présenté en CE SCE.

Des problématiques supplémentaires peuvent apparaître, sur les places de parking, si d'autres entités arrivent sur PATTON.

Monsieur BARREAUX répond qu'il n'y aura pas assez de place pour accueillir d'autres équipes.

Monsieur DOREY confirme que des équipes d'OBS IT sont parties sur ce site à contrecœur.

Monsieur RESILLOT estime que fournir un seul véhicule des services généraux semble peu. Peut-être faudrait-il utiliser certaines des six voitures électriques présentes sur le site pour que les salariés puissent se rendre sur le RIE.

Il convient de rappeler que toutes les assurances ne couvrent pas l'utilisation de la voiture personnelle pour se rendre, le midi, sur un site autre que son site de rattachement.

Madame BEDOUET s'engage à informer les salariés, sur ce point.

Madame CHALVET estime que de nombreux points devraient être revus ou précisés, notamment relativement à cette question d'assurance, à la restauration, aux places de parking, aux moyens mis à la disposition des salariés pour accéder au nouveau site.

Aucune étude ne semble avoir été menée pour recueillir l'avis des salariés. Ont-ils pu formellement s'exprimer ?

Monsieur BARREAUX répond que de nombreuses réunions d'information ont été organisées et que toutes les questions des salariés ont fait l'objet de réponses écrites.

Les salariés préféreraient rester où ils sont. De façon naturelle, ils cristallisent leur attention sur les points qui pourraient poser problème, comme la restauration ou les places de parking.

Ce projet reste une étape transitoire de 18 mois.

Madame CHALVET estime que la durée de cette étape transitoire pourrait s'allonger.

Monsieur BARREAUX répond que les services généraux se sont engagés sur un retour sous 18 mois.

Monsieur CHATELIER demande qui, personnellement, s'est engagé.

Monsieur BARREAUX répond que le service dans son ensemble s'est engagé et qu'ensuite, les responsables des équipes se sont engagés vis-à-vis des salariés.

Madame CHALVET estime qu'il faudrait approfondir la question des impacts sur les salariés. Certains vont peut-être devoir arrêter des activités auxquelles ils participaient sur Orange Islands. Ils risquent de se retrouver isolés.

Monsieur BARREAUX explique qu'il connaît la situation de chaque salarié. Une question s'est posée sur le badminton. Il apparaît que ce déménagement les rapprochera d'une salle de ce sport.

Monsieur RESILLOT estime l'engagement des 18 mois incertain, dans la mesure où il dépend de la construction d'un nouveau bâtiment.

Il s'avère regrettable de ne pas savoir qui a personnellement pris s'est engagement.

Monsieur EYMARD s'engage à ce que les salariés des équipes Private Cloud Operation et Sales reviennent sous 18 mois à Orange Islands.

Ce déménagement a été décidé pour prendre rapidement en compte des contraintes liées à un nouveau contrat. Monsieur EYMARD indique avoir bien compris que le projet n'enchante pas les équipes impactées, mais le maximum a été fait pour l'aménagement des locaux. Il conviendra d'approfondir la question des places de parking.

Madame BEDOUET indique que le loyer du bâtiment se portera à 180.000 euros par an et que le déménagement coûtera 200 euros par salarié.

Monsieur RESILLOT souhaite savoir si les salariés présents sur Orange Islands pourront faire du télétravail.

Madame BEDOUET répond que les salariés d'Orange Cloud for Business pratiquent déjà largement le télétravail.

Monsieur BARREAUX ajoute que de nouvelles demandes serait vues avec un œil bienveillant.

Monsieur RESILLOT estime que le télétravail permettrait de libérer de la place au sein du bâtiment 6 et, ainsi, éviter de déménager des équipes.

Monsieur BARREAUX répond qu'il y a des équipes OCB dans ce bâtiment, mais pas celles dont il a la charge. Il faudrait discuter de ce point avec Stéphane KANIS.

Monsieur RESILLOT regrette que Monsieur KANIS ne participe pas à cette séance.

Madame BEDOUET répond qu'il semblait plus pertinent de faire venir Monsieur BARREAUX, dans la mesure où ce dernier connaît très bien les salariés et le dossier.

Monsieur CHATELIER note que, plus tôt, OAB a présenté son dossier avec huit intervenants.

Monsieur EYMARD répond que le dossier d'OAB concernait 800 salariés. Le dossier actuellement discuté en concerne 27. Le manager reste le mieux placé pour discuter du sujet principal, c'est-à-dire du bien-être du salarié.

Monsieur CHATELIER regrette que les divisions ne jouent pas toutes de la même façon le jeu du dialogue social.

Madame BEDOUET indique que 500.000 euros de CAPEX ont été investis pour les aménagements du nouveau site.

La séance est suspendue de 14 heures 59 à 15 heures 08.

Monsieur EYMARD invite les élus à passer au vote relatif à ce projet.

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

Le projet de déménagement d'une partie des équipes Private Cloud Operation et Sales vers PATTON est désapprouvé à l'unanimité des votants (15 voix défavorables).

Madame BEDOUET remercie les élus d'avoir rendu un avis. Ce projet s'avère important pour l'exécution du contrat EDF.

Lors des discussions qui se sont déroulées ces derniers jours, la Direction a indiqué envisager de soutenir le covoiturage en remboursant un ou deux pleins d'essence par mois, pendant la période de 18 mois, pour les voitures utilisées à cette fin.

Emmanuelle BEDOUET et Patrick BARREAUX quittent la séance.

La séance est suspendue de 15 heures 12 à 15 heures 21.

7. PRESENTATION DE LA DIRECTION CUSTOMER MARKETING & INNOVATION

Intervenante : Anne-Sophie LOTGERING, SCE/CMI ; Marion DUBOS, CMI OGSB/HR

Un document relatif à ce point est projeté en séance.

Madame LOTGERING indique avoir rejoint OBS le 5 septembre 2018 et être responsable de Customer Marketing & Innovation (CMI). Cette entité nouvellement créée regroupe les équipes de communication

interne, communication externe, marketing et IT. L'objectif de cette intervention consiste, dans la continuité de la présentation d'Helmut RESINGER d'août 2018, à faire connaissance avec les membres du CE SCE et à leur présenter CMI.

Les entreprises se transforment, s'intéressant davantage aux impacts des services qu'à leur acquisition, demandant plus d'agilité et s'inscrivant dans un écosystème cohésif orienté autour du client.

Les clients et analystes attendent que les propositions de valeur autour du voyage de la donnée soient formulées de façon concrète et précise. Pour s'adapter à l'évolution rapide des usages de ses équipes et de ses clients et pour faire face à la concurrence accrue, OBS doit accélérer sa propre transformation digitale et encore davantage placer le client au cœur de cette transformation.

Les équipes ont été étroitement impliquées dans un processus de co-construction de l'entité jusque dans le choix de son nom.

La vision d'OBS consiste à développer l'internet des entreprises, un nouvel écosystème digital alimenté par les données.

La mission de CMI, définie avec les équipes, est la suivante : *« Passionné par l'innovation, CMI se veut toujours plus agile et plus simple, catalyseur d'une croissance ambitieuse pour notre entreprise et pour nos clients au centre de nos activités »*.

CMI a pour but de développer :

- un marketing plus transversal ;
- une communication plus intégrée et donc plus claire ;
- un dispositif d'innovation plus lisible ;
- une accélération de la transformation digitale d'OBS.

Madame QUINSAT estime que de nombreuses formes de marketing coexistent au sein d'Orange.

Madame LOTGERING répond que le marketing de CMI se veut stratégique et opérationnel.

CMI a développé des interfaces avec les équipes de marketing produits de chaque *business unit*. Chacun connaît sa responsabilité en termes d'apport de contenu et la transversalité du marketing permet d'assurer une cohérence globale.

Monsieur RAMDANI estime que la communication interne s'adresse aux canaux de vente de l'entreprise alors que le marketing externe s'adresse aux clients. Il s'agit de deux spécialités différentes.

Madame LOTGERING répond que les contenus diffèrent, mais que les méthodologies restent similaires.

Madame RIEUX considère que la communication interne devrait avoir pour but de renforcer le bien au travail et de développer un esprit de cohésion.

Madame LOTGERING confirme qu'il s'agit là d'objectifs de la communication interne. Pour les atteindre, il convient de s'organiser et de faire appel à des partenaires pour bien cerner les enjeux des salariés, y répondre, et s'adresser à eux.

La communication interne inclut également la diffusion de contenus, la création d'outils en mesure de véhiculer l'information et l'organisation d'événements.

Les principes de CMI, alignés sur ceux d'OBS, consistent à :

- être centré sur l'expérience et les attentes des clients internes comme externes ;
- simplifier le discours ;
- développer l'agilité ;
- faire de l'innovation une priorité ;
- engager les salariés de CMI dans la digitalisation ;
- veiller à ce que l'entité joue un rôle déterminant dans le soutien des canaux de vente.

Le document support présente la stratégie de digitalisation ambitieuse de CMI. Cette stratégie vise à digitaliser et améliorer les processus et les offres pour augmenter la satisfaction des clients internes et externes.

De façon générale, CMI participe à l'amélioration de la qualité de service en France en accélérant la transformation digitale et en consolidant les diverses initiatives existantes au sein d'OBS et d'Orange, comme le Crash Program.

CMI a mis en place une équipe projet ayant pour objectif d'étudier les options organisationnelles nécessaires à une meilleure transversalité du marketing et de l'IT au sein d'OBS. Les éventuels projets de transformation définis à l'issue du travail de cette équipe feront l'objet d'informations ou de consultations des IRP, selon leur nature.

Le principe de co-construction, avec les managers et les salariés de CMI, perdurera.

Madame RIEUX juge la communication interne très importante. Des salariés ne se sentent pas bien et ont l'impression de ne pas être écoutés. La communication interne ne doit pas se limiter à des outils. Il faut un véritable engagement de la ligne managériale pour que les réalités du terrain reflètent les messages optimistes de la communication externe.

Monsieur CHATELIER rappelle que l'équipe de la communication interne a été fortement déstabilisée. Son manager a été mis à l'écart.

Madame LOTGERING confirme l'importance d'écouter les salariés et de prendre en compte leurs besoins. Cela s'avère indispensable pour orienter toute communication. Madame LOTGERING a été mise au courant de la fragilité de l'équipe de communication interne. Elle s'emploie à mettre en place un management de proximité pour redonner à cette équipe un sens à son travail et un sentiment de fierté.

Monsieur DOREY affirme que, malgré un budget de l'IT de 120 millions et en constante hausse, les salariés sont dépités. L'IT externalise des services qui pourraient rester en interne. Des projets pharaoniques, tels que le Big Data, ne semblent pas aboutir. CMI a-t-il identifié des trames d'action pour OBS IT ?

Madame LOTGERING explique qu'OBS cherche à réinternaliser les compétences, mais que, dans ce domaine, Orange France a pris une certaine avance. Ce processus implique notamment des recrutements, pour replacer en interne certaines compétences perdues.

Une présentation, à Rennes, a permis à Madame LOTGERING de comprendre les bénéfices que le Big Data peut apporter à l'entreprise. Probablement la communication s'avère-t-elle insuffisante, sur ce dossier, comme sur d'autres projets IT.

Madame QUINSAT demande des détails sur les indicateurs qui permettront d'évaluer le succès de la nouvelle organisation.

Par ailleurs, elle souhaite savoir qui fait partie de l'équipe projet.

Enfin, elle voudrait connaître le planning de l'évolution à venir de l'organisation.

Madame LOTGERING répond avoir présenté les missions et les objectifs de CMI, mais qu'elle n'a pas défini d'indicateurs de suivi.

Quatre projets ont été lancés. Ils consistent à développer :

- un plan de communication unique ;
- une stratégie IT unique ;
- une stratégie digitale unique ;
- la simplification de la communication.

Quatre chantiers transverses nourrissent ces projets. Il s'agit de :

- l'expérience client ;
- l'innovation ;
- le digital ;
- l'agilité.

Pour les quatre projets en question, les managers de chaque entité ont désigné un porteur de projet. Chaque porteur a ensuite fait appel au volontariat, notamment auprès des spécialistes de ces sujets, pour étoffer l'équipe projet.

Pour les quatre chantiers, il y a à la fois un portage IT et un portage marketing.

Par ailleurs, certains sujets sont discutés sur Plazza.

Enfin, des réunions sont régulièrement organisées avec les salariés de CMI pour expliquer la méthodologie utilisée et vérifier qu'aucun sujet n'est oublié et des relais externes apportent un regard extérieur.

Monsieur BENAZIZI affirme que 70% des projets IT échouent. Le digital est plus une question d'organisation que de technique.

Madame LOTGERING est d'accord avec ce constat. Les trois points suivants conditionnent l'issue d'un projet IT :

- au travers de la communication, il faut s'assurer que chacun comprend pourquoi le projet est mené ;
- il faut aider l'utilisateur à s'approprier le nouvel outil dans le contexte de son poste de travail ;
- l'utilisateur doit être impliqué dans le processus de développement.

Monsieur BENAZIZI demande si CMI se préoccupera de la qualité de service de *My tools*.

Madame LOTGERING répond ne pas savoir qui se charge de *My tools*, mais elle s'engage à se renseigner et à contacter les responsables pour analyser les éventuelles pistes d'amélioration.

Monsieur BENAZIZI note que Madame LOTGERING n'a pas évoqué son parcours professionnel.

Madame LOTGERING répond qu'elle ne pensait pas que cela intéresserait l'instance. Elle indique être franco-néerlandaise et avoir toujours vécu à l'étranger. Après avoir travaillé pour un groupe de consulting américain, elle a rejoint le groupe Orange en 2002, au sein du B2B d'Orange UK. Elle est ensuite devenue responsable des équipes de communication, en France. Par la suite, elle a intégré l'UA Data, puis le technocentre, puis OBS en devenant Directrice de cabinet de Barbara DALIBARD en 2009. Ensuite, elle a dirigé la région Europe et Russie pendant plusieurs années, avant de quitter le groupe pour rejoindre Microsoft et de, finalement, revenir au sein d'OBS il y a deux mois.

Il restait une question sur le planning. Madame LOTGERING reviendra devant l'instance présenter davantage d'éléments, sur ce sujet, lorsque les travaux de l'équipe projet auront suffisamment avancé.

Monsieur CHATELIER juge la présentation de CMI plutôt sensée, notamment par sa volonté de remettre le client au centre de l'entreprise et par sa vision non fragmentée de l'expérience des utilisateurs.

Dans une entreprise habituée aux projets industriels plutôt que digitaux, la marche à franchir s'avère ambitieuse.

La question de comment intégrer le digital avec excellence va se poser. Le CE SCE est client d'Orange, pour une flotte de téléphones mobiles. En tant que client, Monsieur CHATELIER déplore l'absence de groupe pour partager son expérience et formuler des propositions à OBS, malgré les demandes répétées. Les clients ne sont pas suffisamment associés à la résolution des problèmes.

L'expérience cliente ne se révèle pas satisfaisante. Ne pas disposer d'une application pour relier le téléphone à OBS est un vrai problème. Recevoir quinze SMS le jour de l'activation du téléphone, avec certains liens morts, constitue un autre exemple de l'absence d'excellence de service.

Actuellement, les investissements dans l'informatique s'avèrent colossaux, mais il reste difficile d'identifier ceux à visée digitale. Beaucoup de salariés se trouvent en souffrance, car les systèmes informatiques mis à leur disposition sont obsolètes. Le CMI va-t-il privilégier certains métiers, c'est-à-dire certains clients internes, dans le processus de transformation de l'expérience ?

Enfin, il faudra changer les postures. En effet, alors que le digital sans excellence ne peut pas fonctionner, des projets sont mis en service alors qu'ils restent inaboutis et que les taux d'échec s'avèrent très élevés.

Des salariés de SCE se trouvent en souffrance, car ils ne peuvent faire coïncider leur culture personnelle de l'excellence vis-à-vis du client et l'absence de leviers suffisants pour délivrer cette excellence.

La vitesse d'exécution des projets est trop longue. Il y a trois ans, un projet de décomissionnement d'E-force a été présenté au sein du CE SCE. Ce système odieux constituait une réelle souffrance pour les commerciaux qui l'utilisaient. Malgré les engagements de l'époque de Thierry BONHOMME, ce système est toujours en place, avec des coûts de fonctionnement d'environ 30 millions d'euros.

Il faut aller au bout de ses choix, identifier les priorités et déterminer comment le changement doit être engagé.

Madame LOTGERING s'engage à approfondir la question relative à E-force.

Par ailleurs, Madame LOTGERING confirme l'importance de l'excellence. Parfois, livrer des outils imparfaits peut se révéler plus dommageable que repousser des dates de livraison.

De façon générale, un important travail de simplification des interfaces doit être mené. Dans ce cadre, travailler sur les postes de travail des équipes Delivery, notamment pour les chefs de projet et les Rack 2, doit constituer une priorité.

Monsieur MOREAU estime qu'il faut aussi recruter, sur ces deux métiers.

Monsieur OBERTELLI note que la dernière page du document support, relative aux prochaines étapes, constitue une copie d'une présentation DGC.

Par ailleurs, il convient de garder à l'esprit que les échéances électorales de 2019 vont imposer des contraintes de planning.

Monsieur MAUTRET répond que les projets seront présentés lorsqu'ils seront arrivés à maturité et que les contraintes liées à la mise en place du CSE ont été prises en considération.

Monsieur RESILLOT indique que des salariés d'Equant ayant rejoint SCE en juin 2018 et faisant partie de CMI ont déménagé vers le site de PATTON en août 2018. Un responsable non identifié se serait engagé sur leur retour en 2019. Monsieur RESILLOT souhaite savoir si Monsieur EYMARD s'engage à ce que ces salariés en souffrance reviennent mi 2019 sur Orange Islands, comme il s'est engagé plus tôt pour les salariés d'OCB.

Monsieur EYMARD rappelle s'être engagé pour un retour des équipes OCB sous 18 mois, mais il ne sait pas ce qu'il en est des équipes évoquées par Monsieur RESILLOT. Il approfondira la question.

Monsieur RESILLOT demande à Monsieur EYMARD s'il sait que des équipes CMI se trouvent sur le site de PATTON.

Monsieur EYMARD répond qu'il est au courant.

Madame RIEUX se félicite qu'une étude soit enfin menée sur les Rack 2 et les chefs de projet de Delivery. Toutes ces équipes s'avèrent surchargées.

Madame LOTGERING déclare avoir conscience des efforts demandés à ces salariés. Elle espère que les travaux de CMI pourront leur permettre de travailler plus sereinement.

Monsieur BENYAHIA note que le document fait référence au Crash Program, une initiative à laquelle les élus n'ont pas été associés, alors que les salariés de Delivery se trouvent dans une souffrance extrême, avec de multiples arrêts maladie.

Après avoir été sanctionnée par une amende, l'entreprise a mis deux ans à mettre en place une organisation de Delivery qui, finalement, ne fonctionne pas correctement. Il faudrait procéder à de véritables recrutements internes ou externes, sur ce service.

Certes, il n'y a pas de concurrent, en France, mais la qualité est si dégradée que les clients risquent de finir par se décourager.

Enfin, la valeur des produits Microsoft vendus aux clients a diminué de 80%. Il ne faudrait pas que les produits digitaux suivent cette même tendance.

Madame LOTGERING répond que Crash Program constitue une initiative DEF à laquelle les élus DEF ont été associés.

Chacun a conscience de la grande souffrance de certaines équipes, sur le terrain. Ces sujets n'étant pas simples, il faut prendre le temps de les traiter correctement.

Par ailleurs, Madame LOTGERING voudrait savoir à quels produits Microsoft Monsieur BENYAHIA fait référence.

Monsieur BENYAHIA répond qu'il parle de la messagerie, facturée 2 euros aujourd'hui, contre 10 euros il y a 10 ans.

Madame LOTGERING répond qu'un partenariat avec Microsoft ne porte pas que sur une application.

OBS est un des premiers à avoir proposé une offre SDX qui a du sens, sur le marché français. Ayant pris position tôt, OBS reste l'opérateur de référence sur le sujet.

Anne-Sophie LOTGERING et Marion DUBOS quittent la séance.

6. INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BLOC 1 - VOLET 2

- Rapport PEC 2017-2020 - Bilan 2017 et Prospective 2018-2020 (présenté lors des CE du 24 mai 2018 et du 25 octobre 2018)

- Orientations Formation 2019 (présenté lors du CE du 25 octobre 2018)

Monsieur EYMARD rappelle que cette consultation conclut un long processus d'information. La Direction a adressé aux élus un document récapitulant les réponses qui ont été apportées aux questions qui n'avaient pas trouvé réponse lors de la séance durant laquelle elles avaient été posées.

La séance suspendue de 16 heures 40 à 16 heures 47.

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

Le bloc 1 – Volet 2 est désapprouvé à l'unanimité des votants (15 voix défavorables).

Monsieur EYMARD remercie les élus d'avoir rendu un avis et s'engage à ce que, dans la mesure du possible, les dossiers soient mieux préparés à l'avenir.

11. RESOLUTION SUR L'AUDIT DES POLITIQUES RH

Point inscrit à l'ordre du jour à la demande du Secrétaire auquel la Direction ne s'associe pas.

Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« La présentation des indicateurs retraçant la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi contribue à mettre en évidence les carences importantes de l'accompagnement RH au sein de notre entreprise et établissement.

Le retard pris dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en atteste.

Et sur le terrain les élus ne cessent d'être confrontés aux multiples illustrations de ces défaillances :

- *Entretiens d'évaluation et suivi de la charge de travail des cadres au forfait en jours qui ne sont pas menés, mettant en danger des collaborateurs surmenés ;*
- *Managers laissant leurs équipes sans réel suivi, et changeant de services sans aucune information de leurs collaborateurs ;*
- *Postes non publiés et absence totale de transparence sur les processus d'embauches qui sont totalement dévoyés vers des pratiques de cooptation qui interrogent à bien des égards, notamment en raison des risques avérés de discrimination et de violation de nos accords mobilités et de nos règles d'éthique ;*
- *Processus d'évaluations professionnelles mal gérés et fixation des objectifs souvent imposée ou inappropriée ;*

- *Salariés laissés sans fonctions, devant se reclasser sans aide, devant se constituer seuls un « réseau » pour espérer se retrouver une place, avec tous les risques de placardisation de ces personnels ;*
- *À l'ère de la digitalisation et du RGPD, gestion anarchique des données personnelles avec de nombreux blocages et dysfonctionnements à la clé, et des risques majeurs, qu'il s'agisse du matériel utilisé par les salariés pour travailler, ou de l'incapacité des services RH à répondre aux demandes du CE pour mener sa politique d'activités sociales et de restauration (ex : RH n'ayant pas accès aux données de la carte multiservices et opposant de manière aléatoire et injustifiée une confidentialité non pertinente à Cœur Défense).*

Les accords collectifs ne sont pas correctement mis en œuvre et leur application n'est objectivement ni pas assez suivie ni évaluée.

La politique RH est en échec et nous pénalise dans nos activités de manière récurrente, quotidienne, structurelle. Cette politique ; construit sur les terreaux des dernières décennies, ne fonctionne que sur le contrôle et la sanction.

Elle conduit à sacrifier des talents, à fragiliser des salariés, à générer des arrêts maladies, à décrédibiliser l'entreprise, à fissurer la cohésion de groupe et la motivation indispensable aux résultats et au développement...

C'est une situation alarmante sur laquelle le CE ne veut plus se taire ni fermer les yeux.

Le CE réclame un sursaut, une prise de conscience, une mise à plat, une refonte, un renouveau, comme d'ailleurs les propos du Président de Orange en attestent, devant les fameux « leaders » à Marseille ou il dénonçait une RH des années 70.

Et souhaitant y contribuer, le CE désignera les cabinets d'expertises lors du CE de décembre. Ils devront accompagner les élus pour auditer ces différents dysfonctionnements, en comprendre les causes, et aider à la formulation de préconisations afin d'y remédier.

Le CE demande notamment à ses experts de vérifier et auditer :

- *Les procédures d'embauche et de mobilité interne ;*
- *Les processus d'évaluation, de fixation des objectifs, et de suivi des charges de travail ;*
- *Les écarts de salaire pénalisant les titulaires de mandats de représentation du personnel, en parallèle et complément de la mission confiée sur le terrain de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;*
- *La gestion des données personnelles concernant les salariés ;*
- *L'absentéisme des salariés pour cause de maladie ou accident, reconnus professionnels ou issus du contexte professionnel.*

Les experts examineront l'organisation de notre département RH d'une manière globale et formuleront des propositions d'évolution et de structuration.

Le CE espère que la Direction et le département RH saisiront l'opportunité de cette expertise pour nourrir le dialogue avec les élus et leur expert autour des dysfonctionnements constatés et avec la volonté de les résoudre.

Le CE tient à souligner qu'il n'ignore pas que les salariés du département RH sont confrontés à des missions exigeantes et difficiles et la démarche du comité n'est pas de l'ordre de la mise en cause individuelle ni de la critique personnelle.

Il s'agit de faire face collectivement à des problématiques réelles et persistantes constatées sur le terrain par les représentants du personnel qui sont à l'écoute des salariés et se doivent de relayer les plaintes et difficultés et de contribuer à la recherche de solutions.

La dégradation constatée d'année en année va trop loin. Il faut agir.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote. »

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

Monsieur MAUTRET indique que la Direction découvre cette résolution en séance. L'expertise du cabinet Ethix comporte un volet social. Dès lors, la Direction s'étonne que les élus demandent une expertise supplémentaire. La Direction considérera cette expertise comme une expertise libre.

12. RESOLUTION SUR LES POLITIQUES D'EGALITES HOMMES - FEMMES

Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« Dans le cadre de l'avis qu'il rend sur la politique sociale et le bloc 3, le CE tient à alerter très fermement la Direction sur la situation d'inégalité salariale qui pénalise les femmes au détriment des hommes au sein de notre établissement et sur l'insuffisance manifeste des mesures prises jusqu'à ce jour pour y remédier et se mettre en conformité avec les obligations légales.

L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas une noble cause à soutenir et valoriser comme un projet louable, mais accessoire qu'on encouragerait avec philanthropie... NON ! C'est un impératif incontestable et une règle de base à mettre en œuvre.

Or que nous révèlent une fois encore cette année les indicateurs de suivi que la loi oblige notre entreprise à communiquer au CE :

- *Le taux de féminisation dans les CODIR, déjà sensiblement plus bas qu'un tiers, est en baisse en 2017 ; la féminisation concerne avant tout les bandes les moins élevées dans la hiérarchie... plus on s'élève vers les bandes F et G, moins il y a de femmes en postes, et moins il y a de promotions de femmes...*

- *Les femmes continuent à être les plus largement concernées par le temps partiel ;*
- *Les écarts de rémunération sont toujours bien là, à chaque niveau, et se creuse de plus en plus en montant les échelons.*
- *Le nombre de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale en 2017 est tout simplement dérisoire à l'échelle de notre établissement. Le budget alloué pour les mesures de correction salariale n'était que de 20 K€...*

Il existe de réelles situations de décalage salarial entre les hommes et les femmes, particulièrement sensibles sur certaines fonctions et dans certains services, notamment pour les salariés ACO en bandes D et Dbis, ainsi que pour les femmes âgées de 40 à 44 ans.

Les salariés issus d'Equant et arrivés au sein de notre établissement depuis le 1er juillet connaissent aussi une situation particulièrement dégradée, comme en attestent les indicateurs de leur périmètre.

Cette situation doit changer de manière prioritaire, réaliste, mais effective, en se donnant les moyens de parvenir à court terme à l'égalité.

Depuis le temps que cet objectif est assigné aux entreprises, un groupe comme Orange se devait d'agir et de montrer l'exemple. Il ne peut chercher d'excuses face à l'ampleur des corrections à apporter, car il est seul responsable du retard pris, malgré les négociations et accords qui sont intervenus.

Les mesures se sont la plupart du temps limitées à des actions plus symboliques qu'efficaces : soutenir une initiative ponctuelle pour se donner bonne conscience ou former les managers et sensibiliser les hommes sur la base de préceptes lénifiants, tout cela ne peut suffire.

Il faut un plan d'action concret, d'envergure, et les moyens associés.

En outre l'article R. 2312-9 enjoint à l'entreprise, dans le §III consacrée à la rubrique 2° sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, de présenter une stratégie d'action qui :

« À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

- *Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;*
- *Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues. »*

Or le document qui a été remis à notre CE se contente, après les indicateurs, de recenser sur deux pages un plan d'actions composées de quelques actions nouvelles et de la reconduction d'actions existantes, sans jamais livrer la moindre démarche de bilan et d'évaluations, ni d'indication d'objectifs de progression.

Le dossier fourni par la Direction est donc incomplet et non conforme au Code du travail, et cette carence incontestable traduit bien le manque de réflexion et de moyens mis en œuvre pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le CE rappelle que le gouvernement a indiqué qu'il était impératif d'en finir avec les écarts de salaires.

Selon le gouvernement, il faut pour cela :

- *Élaborer des critères objectifs de calcul des écarts de salaire et mettre en place un logiciel de calcul selon une méthodologie commune aux entreprises. Cela sera applicable au 1er janvier 2019.*
- *Fixer une obligation de transparence sur les résultats en matière d'égalité salariale.*

Le résultat global des entreprises en matière d'écart de salaires inexpliqué devra être publié sur leur site internet. La publication d'un écart brut de salaire femmes-hommes devra être mise en place. Les élus et les délégués syndicaux auront accès aux données, catégorie de poste par catégorie de poste. Applicable également en 2019.

- *Obliger les entreprises non conformes à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les contraindre à consacrer une part significative de l'enveloppe d'augmentation salariale à la résorption des écarts d'ici trois ans (projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre dernier)*

En cas de non-conformité persistante en 2022, la sanction décidée par l'inspection du travail ne sera plus seulement sur l'obligation de moyens comme aujourd'hui, mais aussi sur l'obligation de résultat. Les contrôles de l'inspection du travail seront multipliés par 4.

Les cinq critères annoncés par la ministre du Travail aux partenaires sociaux pour évaluer les entreprises à compter du 1er janvier 2019 sont les suivants :

- *Le critère portant sur l'écart de rémunération sera calculé selon les âges et catégories socioprofessionnelles, pour tous les échantillons représentatifs (comportant au moins trois hommes ou trois femmes). Il faudra que 60% de l'effectif appartienne à des échantillons représentatifs pour que le critère s'applique. Le score maximum (40 points) ne sera atteint que si l'écart est de moins de 5%.*
- *Pour le critère portant sur le pourcentage de femmes augmentées après un retour de congé de maternité, il suffira qu'une seule femme ne soit pas augmentée (avec une augmentation au moins équivalente aux augmentations générales des salariés de la même catégorie) pour qu'aucun point ne soit attribué.*
- *Concernant le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés dans l'année, l'entreprise aura quinze points si cet écart est inférieur à 4%, dix points s'il est compris entre 6 et 8%, pas de point s'il est supérieur à 8%.*
- *Pour le critère portant sur la promotion, si l'écart est inférieur à 2%, l'entreprise aura quinze points, s'il est compris entre 2 et 4%, elle aura dix points, s'il est compris entre 4 et 5%, cinq points, s'il est supérieur à 5%, pas de point.*

- *Concernant les dix plus hauts salaires, l'entreprise se verra attribuer dix points si au moins trois femmes figurent parmi les salariés concernés.*

Une entreprise obtenant moins de 75 points sur 100 sera pénalisée.

Notre Direction doit commencer sans tarder à s'évaluer et à agir.

Le CE rappelle en outre que des sanctions pénales existent, et que ne peuvent soumissionner aux marchés publics pendant trois ans les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du Code pénal, ou pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 du Code du travail.

Alors qu'attend la Direction pour mobiliser de réels moyens et mesures ? Le plan d'action 2018/2019 n'a aucune ambition réelle et ne s'inscrit que dans le prolongement des mesures insuffisantes mises en place pour la forme depuis des années, sans se donner enfin l'objectif et la capacité de renverser la situation.

Le CE SCE a rendu un avis défavorable sur ce plan et conjure la Direction d'en revoir en urgence le contenu en associant la commission égalité professionnelle à ce travail.

Le CE SCE demande que lui soit produit d'ici la prochaine réunion ordinaire de décembre les informations manquantes au regard du § III de la rubrique 2° égalité professionnelle entre hommes et femmes de l'article R. 2312-9.

Et sans attendre, le CE décide de missionner un expert pour l'assister dans l'analyse des situations de discrimination salariale entre hommes et femmes afin de mieux cerner les populations les plus concernées (par niveau de qualification, catégories et services), de mesurer les écarts, et de l'aider dans la proposition de mesures correctrices.

Le CE donne mandat au secrétaire pour sélectionner un cabinet d'expertise.

Le CE demande aux équipes de la DRH et à la Direction de réserver le meilleur accueil aux membres de ce cabinet afin de contribuer à un travail d'analyse et de réflexion positif, transparent, et performant.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote. »

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

13. FONCTIONNEMENT DU CE

- Résolution sur l'effacement de la dette de Mme XXX

Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« Le CE rappelle que dans le cadre de vacances à l'étranger en juillet-août 2016, Madame XXX a utilisé sans précaution le téléphone mis à sa disposition par le CE, générant une facturation hors norme, essentiellement en raison de connections data.

Madame XXX avait indiqué à l'époque ne pas avoir réalisé qu'elle et ses enfants utilisaient le forfait de son portable et non le WiFi de ses hôtels, et elle n'avait reçu aucun avertissement d'Orange sur le dépassement de forfait.

Orange avait reconnu le dysfonctionnement et consenti à une remise de l'essentiel de cette facture, soit 64.515,05 euros sur les 82.437,05 euros facturés sur la période.

Madame XXX a ensuite remboursé 1.970 €, puis 100 € par mois entre mai 2017 et juillet 2018.

Il reste dû à ce jour la somme de 14.35 euros.

Le CE souhaite cependant tenir compte de la bonne foi de Madame XXX et ne souhaite pas la pénaliser plus.

Le CE approuve donc l'effacement de la dette et indique à Madame XXX qu'elle n'est plus astreinte à la poursuite des remboursements.

Le CE espère que cet épisode très regrettable aura servi à chacun d'alerte sur la bonne utilisation des outils mis à disposition des élus.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote. »

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

Monsieur CHATELIER propose de poursuivre le traitement de l'ordre du jour.

Monsieur EYMARD répond que l'ordre du jour étant épuisé, pour cette première journée, et dans la mesure où il doit se rendre à un rendez-vous, la séance est suspendue et reprendra le lendemain matin.

Monsieur EYMARD quitte la séance.

Monsieur CHATELIER indique que les élus vont écrire à Monsieur RESINGER sur le champ pour lui indiquer que le président du CE SCE a quitté la séance alors que les élus souhaitaient poursuivre les travaux. Monsieur CHATELIER invite Monsieur MAUTRET à reprendre la présidence de séance.

Monsieur RESILLOT estime cette situation inadmissible, puisqu'il n'est que 17 heures.

Monsieur MAUTRET quitte la séance.

La séance est suspendue le jeudi 22 novembre 2018 à 17 heures 09 et reprend le vendredi 23 novembre 2018 à 9 heures 04.

En préambule, Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« Hier, 22 novembre, pour la première partie de notre séance mensuelle ordinaire de novembre, le Président a, par son attitude personnelle, imposé aux élus, contre leur volonté, une réduction du temps de réunion et d'échanges :

- *Au moment de la pause méridienne, Monsieur EYMARD a imposé 1h30 pour le déjeuner alors que les élus étaient d'accord pour ne prendre qu'une heure de pause, qui suffisait largement.*
- *À 17 heures 09, Monsieur EYMARD a brusquement indiqué qu'il suspendait la séance, prétextant d'un rendez-vous, se levant et quittant la salle en laissant les élus déconcertés et privés de pouvoir poursuivre l'ordre du jour et les points de fonctionnement qui y étaient inscrits et nécessitaient des votes qui ont dû être reportés à ce jour.*

Ce comportement n'est pas admissible. Il dénote d'un réel manque de considération pour l'instance et pour la mission de Président de notre CE.

La courtoisie aurait été a minima d'annoncer en début de journée la difficulté d'agenda qui n'a été alléguée que brusquement au moment de partir.

La conscience et le respect exigeaient de déléguer à un autre représentant de l'entreprise le soin de poursuivre la présidence pour permettre au CE de traiter les points de fonctionnement et ainsi se conformer à l'ordre du jour.

Malgré la demande insistance des élus, cette délégation, pourtant possible, a été écartée par Monsieur EYMARD qui, sans se justifier, a unilatéralement clos la réunion et les échanges par son départ.

Cette situation perdure depuis plusieurs mandatures au sein de l'instance. En refusant de siéger personnellement, le Directeur Général de OBS a délégué encore une fois à un manager sans moyens et sans marge de manœuvre.

Devant une telle attitude, le CE demande que Monsieur EYMARD ne préside plus notre instance puisque cette mission lui est manifestement soit un fardeau qui l'encombre, soit une responsabilité trop accessoire pour qu'il s'en acquitte pleinement.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote ainsi qu'au Président d'Orange et au DRH de l'entreprise. »

Monsieur EYMARD indique entendre cette résolution et affirme adopter une attitude aussi respectueuse que possible et faire en sorte que les débats soient nourris. L'ordre du jour était épuisé, pour la première journée de la séance du CE SCE, l'instance ayant même anticipé le traitement de certains points prévus pour la seconde journée. Monsieur EYMARD n'estime pas que clôturer la séance constituait une indélicatesse de sa part.

La séance est suspendue de 9 heures 09 à 9 heures 31.

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

8. EXPERTISE ETHIX - VOLET SOCIAL

Intervenants : Frédéric EDEL, Cabinet Ethix ; Philippe NOU, Cabinet Ethix ; Delphine POUPONNEAU, SCE/HR

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Madame POUPONNEAU précise en préambule qu'en raison d'une contrainte d'agenda, elle devra probablement quitter la séance en cours.

Elle déclare avoir pris connaissance des recommandations de l'expertise relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, un sujet qui lui tient à cœur. Sur la fin de l'année 2018, la Direction fera un effort particulier, sur ce sujet, avec un budget dédié.

Monsieur DANAT demande des précisions sur ce budget.

Madame POUPONNEAU répond ne pas pouvoir en dire plus, pour le moment. Elle explique que chaque situation sera étudiée et que personne ne sera exclu a priori.

Monsieur RESILLOT estime très ambitieux de mettre en place une mesure d'ici fin 2018 alors même que les détails du budget ne semblent pas connus. Il souhaite savoir comment et par qui cette mesure sera définie, les augmentations ayant déjà été attribuées pour le second semestre 2018.

Le CE SCE bénéficiera-t-il d'un suivi, sur ce sujet ?

Madame POUPONNEAU répond que ce dossier fera l'objet d'un suivi, au sein de l'instance, notamment dans le cadre du bilan de l'accord salarial.

Monsieur RESILLOT demande d'où viendra ce budget. Certes, il reste 300.000 euros sur le budget ARCQ, mais ce dernier n'a pas vocation à être redirigé sur un autre enjeu.

Madame POUPONNEAU explique qu'une partie de reliquat du budget ARCQ sera redirigée, l'idée consistant à privilégier un sujet prioritaire qui reste dans le domaine de la reconnaissance.

Monsieur RESILLOT demande confirmation que, donc, la Direction ne dispose pas de budget supplémentaire pour mettre en place cette mesure.

Madame POUPONNEAU le confirme et ajoute que la question d'un budget supplémentaire sera réétudiée pour les prochaines années.

Monsieur RESILLOT rappelle qu'Orange se présente comme un employeur modèle. Toutefois, le futur modèle de notation des employeurs risque de fortement écorcher cette image. Pour l'éviter, il faudra débloquer un budget colossal. Les élus peuvent indiquer à la Direction des pistes d'économies.

Madame POUPONNEAU se déclare intéressée par ces propositions.

Madame LHYGONAUD demande si la commission égalité professionnelle sera associée à la mise en place de cette mesure.

Monsieur CHATELIER estime que la commission doit, au minimum, contribuer à la méthodologie de répartition du budget en question.

Madame POUPONNEAU répond que, compte tenu des délais contraints, impliquer la commission égalité professionnelle sera impossible.

Monsieur CHATELIER indique que, pourtant, les membres de la commission sont prêts à rencontrer la Direction dès lundi 26 novembre 2018 à 8 heures. Il semble très important que la commission ait son mot à dire dans la répartition du budget.

Monsieur BENAZIZI demande confirmation que 300.000 euros du budget ARCQ seront utilisés pour financer la mesure en question.

Madame POUPONNEAU répond qu'elle n'a pas dit ça. Elle a indiqué que la Direction allait faire un effort pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes. Si les élus ne jugent pas cette proposition bonne, il reste possible de faire marche arrière.

Réaffecter une partie du budget ARCQ restant semblait une bonne idée.

Monsieur OBERTELLI répond que les demandes du CE CSE ne consistent pas à prélever un budget déjà voté pour le réaffecter ailleurs.

Madame POUPONNEAU estime que, dans la mesure où il reste une partie des budgets ARCQ alloués suite à un accord national, la question de l'utilisation de ce reliquat se pose.

Monsieur RESILLOT souhaite revenir sur les propositions d'économies que le CS SCE peut formuler. La veille, les élus ont proposé une alternative au déménagement vers PATTON avec des aménagements différents sur Orange Islands. Cette proposition alternative permettrait d'économiser 180.000 euros de loyer par an et 200 euros par salarié déplacé.

À Bordeaux, regrouper tous les salariés OBS engendrerait d'importantes économies.

Le CE SCE formulera d'autres propositions.

Monsieur EYMARD propose de passer à la présentation du rapport du cabinet Ethix.

Monsieur EDEL explique que la présentation se concentrera sur une sélection de tableaux contenus dans le rapport. Par ailleurs, il souligne les très bonnes relations avec la Direction des Ressources Humaines et la qualité des réponses fournies aux questions posées. Il déplore toutefois la difficulté rencontrée pour obtenir des données relatives à Equant, la comparaison des deux corps se révélant, en conséquence, moins aboutie que le cabinet l'aurait souhaité.

Monsieur NOU indique que la baisse des effectifs CDI actifs de SCE s'est ralentie, ces derniers ayant diminué de 86 salariés entre 2016 et 2017, contre 198 entre 2015 et 2016. Les effectifs se portaient à 5.524 salariés fin 2017.

Parallèlement, le nombre de CDI non actifs a diminué de 12% entre 2016 et 2017, se portant à 247 salariés fin 2017.

Le taux d'emploi, quant à lui, a poursuivi son recul, s'établissant à 91,6% fin 2017, contre 92,9% fin 2016. Cette évolution reflète l'effet conjugué des départs en retraite et des différents dispositifs d'accompagnement de fin de carrière. Ainsi, le nombre de salariés en Temps Partiel Senior a progressé de 14% en 2017, se portant à 468.

Le recours à la sous-traitance a diminué de 2% entre 2016 et 2017, mais l'interim a progressé de 37% sur la même période. Les forces externes représentaient 9,6% de l'effectif total fin 2017, un niveau comparable au plus haut de 2012.

L'effectif propre à SCE, fin 2017, correspondait à 101% de celui envisagé dans les fourchettes hautes des prévisions PEC, alors que l'effectif externe correspond à 119% de celui figurant dans ces mêmes prévisions.

Madame POUPONNEAU et Monsieur MAUTRET quittent la séance.

Monsieur NOU indique que les recrutements externes (51 salariés) ne représentaient que 11% des entrées de 2017 de SCE, les autres entrées ayant pour origine des mobilités intragroupes.

Le nombre d'arrivées en provenance du groupe a été nettement plus important que les mobilités à partir de SCE. 40 de ces dernières correspondaient à des mobilités sortantes à destination des filiales. Cela représentait 12% des mobilités intragroupes.

Au final, les recrutements effectués et les mobilités entrantes ne compensent que les sorties définitives et les départs vers des entités du groupe situées hors SCE. Le nombre de suspensions d'activité et de mobilités sortantes à destination des filiales correspond à peu près à la baisse des effectifs de l'année.

Par ailleurs, la Direction reconnaît l'existence de postes non pourvus, mais elle ne semble pas en mesure de les quantifier.

La révision des hypothèses de la GPEC table sur une hausse des effectifs des filiales et sur la poursuite de la baisse des effectifs de SCE et Equant, pour, en cumul, une hausse de ceux d'OBS. Selon la fourchette haute des prévisions PEC 2018, en 2020, les filiales représenteraient 50% des effectifs d'OBS, contre 36% en 2015.

Le document inclut un zoom sur les entrants. Les 51 salariés recrutés en 2017 et présents à la fin de l'exercice affichaient un âge moyen de 33 ans et une ancienneté moyenne de 1,4 an, certains ayant déjà travaillé au sein de SCE avant d'être recrutés en CDI en 2017.

Les recrutements ont principalement concerné FBO, mais ils constituent aussi un renforcement particulièrement marqué des effectifs au sein de MSC France, du secteur Banques et Assurances de la DGC et de l'unité RH & Communication interne.

Les emplois TSC (production et SAV) regroupent 73% des recrutements. Par ailleurs, une part non négligeable de ces recrutements concerne les fonctions de soutien (fiscalistes, contrôleurs de gestion, médecins du travail et infirmières).

Le document inclut également un tableau relatif aux mouvements entre entités. Il convient notamment de noter qu'Orange Cyber-Défense a fait son apparition dans l'organisation de SCE et a reçu 8 salariés du marketing d'OGSB.

L'effectif d'OGSB a progressé de 3% entre 2016 et 2017, alors que celui de CS&O a diminué de 9%, celui d'EM de 12% et celui d'OCB de 19%.

Le taux de promotion, au regard de la grille CCNT, a sensiblement augmenté par rapport à 2016, passant de 9% (92 salariés) à 12% (110 salariés) pour les non-cadres et de 2% (73 salariés) à 3% (125 salariés) pour les cadres. La Direction a indiqué qu'en matière de promotions, il n'existait aucune règle en dehors des limites fixées par le montant de l'enveloppe dédiée.

Les effectifs de SCE situés en région Île-de-France diminuent particulièrement rapidement, de sorte que la région ne représente plus que 64% des effectifs totaux en 2017, contre 66% en 2014.

SCE reste présent dans cinquante villes.

Monsieur EDEL indique que le salaire annuel moyen au sein de SCE a progressé de 1% par rapport à 2016, se portant à 52.885 euros. Cette évolution découle des augmentations dont les salariés ont bénéficié en 2017 (pour une hausse moyenne de 2,1%), mais elle est minorée par le fait que les entrants perçoivent, en moyenne, un salaire inférieur à la moyenne de l'effectif global, soit 49.864 euros.

80% des salariés ont perçu une rémunération variable en 2017, contre 79% en 2016. Son montant moyen a diminué de 3%, se portant à 8.916 euros.

Les salaires perçus au début de l'échelle de classification (premier décile, pour les bandes C et D) ont diminué de 2% par rapport à 2016. À l'autre extrémité de la grille de classification (bande G), les salaires ont aussi diminué (-11% pour le premier décile). La dispersion des salaires entre les déciles de la bande G s'est accrue, s'établissant à 2,1 entre le premier et le neuvième décile.

Ces évolutions laissent supposer une baisse du salaire d'entrée au sein de SCE.

Se portant à 2,1%, l'augmentation du salaire moyen des salariés restants présente une relative homogénéité et suggère qu'un effort particulier, supérieur aux montants prévus dans l'accord salarial 2016, a été consenti en matière d'égalité professionnelle. En effet, le salaire moyen des femmes a progressé de 2,4% lorsque celui des hommes progressait de 2%.

L'accord salarial ayant prévu des mesures et des enveloppes stables, les augmentations par bandes ont gardé une structure similaire entre 2016 et 2017.

La commission économique avait posé une question relative à l'augmentation moyenne des salariés passés de la bande F à la bande G en 2017. Certains de ces salariés sont des fonctionnaires ayant bénéficié d'une augmentation pour leur départ à la retraite. Cette augmentation étant attribuée juste avant le départ, elle n'impacte pas les rémunérations versées au cours de l'année.

La masse salariale reste stable, la hausse des salaires étant compensée par la baisse des effectifs et l'effet de Noria, c'est-à-dire le fait que les salaires des entrants sont, en moyenne, inférieurs à ceux des sortants.

La masse salariale des femmes a légèrement augmenté, alors que celle des hommes a légèrement diminué, des écarts perdurant toutefois.

Croiser le niveau de classification, d'une part, avec l'âge puis l'ancienneté, d'autre part, a permis de quantifier les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes. En appliquant le salaire moyen par genre, classification et classe d'âge ou ancienneté le plus élevé à chaque effectif concerné par un écart défavorable, il apparaît possible de déterminer l'effort à fournir pour résorber cet écart, sur l'effectif en question.

L'addition des efforts ainsi calculés pour chaque effectif donne une estimation de l'effort global à fournir pour résorber tous les écarts.

Les directives gouvernementales proposent un système d'estimation proche de celui-ci.

Résorber les écarts estimés par tranches d'âge impliquerait un effort de l'ordre de 4,5 millions d'euros, soit 1,53% de la masse salariale de 2017. Résorber ces mêmes écarts, cette fois estimés en fonction de l'ancienneté, impliquerait un effort de l'ordre de 4,8 millions d'euros, soit 1,66% de la masse salariale de 2017.

Compte tenu des montants alloués aux mesures individuelles de correction salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accord salarial Orange SA au titre des exercices 2016 et 2017, l'effort se portant à 0,05% de la masse salariale des effectifs cadres et non cadres, résorber les écarts prendrait plus de 15 ans, voire 30 ans si le calcul porte sur la masse salariale totale et 80 ans s'il porte uniquement sur la masse salariale des femmes.

D'un montant total de 40,4 millions d'euros, les enveloppes des rémunérations variables individuelles ont diminué de 3% en 2017. Alors que la PVV a connu un rebond après le recul de 2016 (+10%), le PVM a diminué, suite à la baisse des composantes collectives.

La nature des éléments qui composent le poste *Autres primes* en rend l'évolution très irrégulière d'une année sur l'autre.

Monsieur OBERTELLI donne lecture du paragraphe suivant du rapport :

« Il nous a été précisé que chaque année, l'enveloppe dédiée à la composante individuelle de la PVM était intégralement versée. »

Il me semble que la Direction a affirmé qu'une telle enveloppe n'existait pas. Dès lors, il semble surprenant d'indiquer à l'expert qu'elle a été intégralement versée.

Monsieur EYMARD répond qu'il y a une enveloppe pour la part individuelle de la PVM, mais pas pour la part collective.

Monsieur PERRUT demande si les experts ont intégré le *High Value Bonus* dans les primes.

Monsieur EDEL répond qu'il apparaît probablement dans les *Autres primes*.

Monsieur PERRUT précise qu'il ne doit pas figurer dans les PVV.

Monsieur EDEL explique que le cabinet devait vérifier si de gros montants apparaissaient dans les primes, mais qu'il a oublié de le faire.

Depuis 2015, l'effectif d'Equant s'est réduit à un rythme encore plus rapide que celui de SCE, s'établissant à 1.403 salariés fin 2017, soit une baisse de 5% par rapport à 2016.

Fin 2017, l'effectif CDI actif d'Equant équivalait à 25% de celui de SCE. Comme au sein de SCE, le principal domaine d'activité est le domaine Client (45% de l'effectif), mais, plus que SCE, Equant comporte un domaine Technique Informatique très représenté, avec 26% des effectifs totaux.

La représentation par âge d'Equant s'avère similaire à celle de SCE, mais l'ancienneté moyenne un peu inférieure, Equant étant une entreprise moins ancienne. La tranche des salariés avec 16 à 20 ans d'ancienneté est la plus représentée au sein d'Equant. C'est également le cas au sein de SCE, mais dans une proportion moindre, les tranches correspondant à une ancienneté supérieure s'avérant plus représentées.

Les femmes ne constituent que 23% des effectifs d'Equant, alors qu'elles représentent 39% de ceux de SCE.

69% des salariés d'Equant appartiennent à la bande de classification E, contre 42% de ceux de SCE.

Le salaire moyen d'Equant s'avère supérieur de 26% à celui de SCE. Cet écart ne se portait qu'à 13% en 2015.

La moyenne des rémunérations variables apparaît cependant supérieure au sein de SCE sur toutes les bandes de classification, sauf la G. Au global, la part des primes à périodicité non mensuelle se porte à 15% au sein de SCE et à 14% au sein d'Equant. Toutefois, au sein d'Equant, cette part globale est fortement tirée à la hausse par la bande de classification G pour laquelle la part des primes non mensuelles atteint 29%, contre 15% au sein de SCE.

Cette différence importante s'explique par le fait que les cadres dirigeants d'Equant font partie de ses effectifs alors que ceux de SCE ne font pas partie du périmètre de cette entité.

Monsieur CHATELIER note que les représentants de la DRH ont quitté la salle et n'assistent donc pas à la discussion sur l'expertise sociale.

Monsieur BENYAHIA demande pourquoi le panorama des rémunérations ne s'intéresse qu'à l'écart entre le premier et le neuvième décile et non entre le premier et le dixième.

Monsieur EDEL répond que, par construction, il ne peut y avoir que neuf déciles, puisqu'il y a dix tranches et qu'un décile correspond à la valeur qui sépare deux tranches.

Monsieur NOU ajoute que le neuvième décile correspond au salaire le plus bas de la tranche la plus haute, c'est-à-dire la dixième.

Madame QUINSAT estime qu'il faudrait distinguer les rémunérations des fonctionnaires et celles des contractuels.

Monsieur BENAZIZI rappelle avoir formulé cette même demande au sein de la commission économique.

Monsieur EDEL indique avoir bien noté cette demande en vue de la prochaine expertise. Il faudra toutefois préciser avec certitude le périmètre de la rémunération des fonctionnaires extraite de la base.

Madame QUINSAT répond que la base SGB contient tous les éléments.

Monsieur EDEL précise que la base SGB indique les salaires nets des fonctionnaires.

Madame QUINSAT pense qu'au contraire, cette base indique les salaires bruts.

Monsieur EDEL indique que la BDES SCE est intégrée au dispositif transitoire d'Orange SA, de sorte que les marges de manœuvre, en la matière, s'avèrent restreintes. En termes de contenu et de fonctionnalités, ce dispositif ne s'avère pas au niveau de ce qui devait être mis en place au plus tard en 2015.

L'entreprise a continué de produire les documents de synthèse et à les transmettre aux élus de la même façon que par le passé. Les élus ont pu accéder aux documents relatifs à SCE et au CCUES grâce au Sharepoint, mais ce système ne peut pas s'avérer pérenne. Des négociations en lien avec la mise en place du CSE au sein d'Orange SA pourraient notamment le remettre en cause.

Les rapports relatifs aux sujets sociaux sont bien transmis, mais les données économiques et financières disponibles sur le Sharepoint n'incluent pas d'indicateurs permettant de construire des séries longues. Les élus devraient rester vigilants, sur ce point, et profiter des négociations relatives au CSE pour demander des données économiques et financières affinées.

Monsieur EYMARD précise que les salaires des fonctionnaires figurant dans la base SGB sont des salaires bruts. Cela peut impacter d'éventuelles comparaisons.

Monsieur DANA procède à la lecture d'une déclaration :

« Rapport de la commission économique sur le volet social 2018

Plutôt que de reprendre les points présentés par nos experts dans leur rapport, la commission a choisi de focaliser son rapport autour d'un petit nombre de questions qui méritent un débat de fond et dont le comité attend de la Direction qu'elle lui apporte des réponses claires et précises

1. *rapport force au travail / sous-traitance*

Chaque année, notre CE s'interroge sur la force au travail et l'usage de plus en plus massif à la sous-traitance. Cette année Paul JOYCE nous explique qu'il va ré internaliser la sous-traitance en la transférant dans les MSC, notamment à Maurice.

Nous nous posons la question du bien-fondé de ce modèle économique, justifié à l'époque par la nécessite de flexibiliser la masse salariale en fonction de l'activité économique, mais en réalité basée sur la volonté de baisser drastiquement les coûts de la main-d'œuvre (un ETP à Maurice coûte 1/6 du même en France), alors qu'il conviendrait plutôt de calculer le coût réel de la sous-traitance (on évoque un équivalent de 9 K€/ETP). Les évolutions récentes du Code du travail permettent aux employeurs d'embaucher en CDI avec des risques limités en cas de nécessité de licenciement, et nous constatons que de nombreuses positions de travail sous-traitées sont, en fait, des activités pérennes qui ne répondent pas aux conditions imposées par le Code du

travail par le recours à la sous-traitance. Le comité pose donc la question à la RH : Avez-vous fait une évaluation des possibilités ouvertes par les lois MACRON / EL KHOMRI pour notre politique d'emploi et de sous-traitance

2. *effectif social / effectif actif*

L'évolution du rapport entre l'effectif théorique et l'effectif réellement actif continue de nous inquiéter. Sur certains sites de province, plus de 30% des salariés sont absents pour une raison ou pour une autre (TPS temps libéré, maladie de longue durée), ce qui, dans des conditions normales d'activité, ferait peser une charge de travail insupportable sur leurs collègues présents et pose des questions sur la pérennité de ces sites. Nous demandons à la direction, pour les sites dans ce cas, d'indiquer clairement ses intentions, soit pour les maintenir, soit pour les fermer, et en tous cas de nous fournir des indicateurs représentatifs de la charge des salariés qui y sont affectés.

3. *attractivité de SCE*

Malgré un solde positif en termes de mouvements en 2017, des postes n'ont pas été pourvus. Ce comité a souvent alerté la direction sur la non-attractivité de la division due à une organisation du travail inutilement compliquée et des ambitions incompréhensibles vues de l'extérieur de la division. Cette non-attractivité était jusqu'à présent ressentie par les élus de manière qualitative, nous commençons à en avoir des preuves quantitatives.

4. *égalité professionnelle*

Agacés de voir les faibles résultats quantitatifs de la politique de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, nous avons essayé de mesurer la sincérité des mesures annoncées par l'entreprise en calculant le temps nécessaire au rattrapage salarial des femmes dépositionnées avec les moyens qui y sont actuellement consacrés. Nous n'avons pas été déçus. Certes, nos hypothèses sont peut-être simplificatrices et nous proposons à la direction de refaire ce calcul en explicitant ses propres hypothèses, mais 15 ans... ce chiffre montre bien le cynisme de l'entreprise par rapport à ce problème... Dans 15 ans, les femmes concernées auront quitté l'entreprise, atteintes par la limite d'âge, et devront se contenter de retraites insuffisantes parce que certains RH n'auront pas jugé utile de remplir correctement les missions qui leur incombaient. Sachant que de nombreux RH sont des femmes, on peut se demander s'il n'y a pas là une forme de syndrome de Stockholm... Ceci est d'autant plus scandaleux que la somme nécessaire pour remettre toutes les femmes de notre périmètre concernées à niveau ne représente que 1.5% de la masse salariale soit environ 4 millions d'euros, à comparer aux nombreuses amendes infligées par les autorités de concurrence à OBS depuis des années.

5. *l'impact de l'intégration d'Equant sur le modèle social de SCE*

L'arrivée des salariés d'Equant dans notre périmètre va déplacer un certain nombre d'équilibres sociaux. Dès à présent, nous pouvons identifier l'égalité homme femme, puisque le taux de féminisation de la division va baisser mécaniquement d'environ 4 points. Par ailleurs les écarts salariaux entre les salariés issus d'Equant et ceux originaires de SCE pourraient créer des tensions au sein des équipes. Le comité demande à

la Direction si elle compte prendre des mesures en anticipation pour désamorcer les problèmes que cela va poser sans semer les germes de nouveaux problèmes à moyen terme ?

6. *évolution des rémunérations variables*

La commission s'interroge sur le fait que les sommes consacrées aux PVV soient en croissance, alors que le CA ne l'est pas vraiment, et que les sommes consacrées aux PVM diminuent, d'une part dans leurs composantes individuelles, mais aussi dans leurs parts collective, ce qui pose un problème d'équité entre les salariés que l'on a bien connu il y a quelques années. Par ailleurs, la Direction ne peut pas nous annoncer en préambule de sa future réorganisation de DGC qu'elle veut favoriser les mobilités sortant de DGC sans traiter correctement ce sujet.

7. *baisse des rémunérations du 1er décile en C et D ? À quoi cela correspond-il ?*

La commission s'interroge sur la baisse des rémunérations dans le premier décile des bandes C et D, et demande à la Direction les situations individuelles que cela recouvre. Aurait-on subrepticement diminué les salaires des jeunes embauchés ?

8. *Indicateurs de suivi d'activité*

Suite aux débats avec JM THIBAUT en juillet, la commission propose à l'instance de démarrer un travail sur la définition pour 2019 d'indicateurs de suivi des activités pertinents adaptés à nos nouveaux marchés.

En conclusion, la commission propose au comité d'ouvrir un débat avec la Direction sur la pertinence de notre modèle d'organisation de la production. Nous avons face à nous une Direction qui réorganise perpétuellement ses usines sans vraiment en changer les fondamentaux, en cherchant simplement à limiter ses coûts. Pourtant, nous avons face à nous un paysage technologique qui se complexifie sans cesse, des enjeux réglementaires toujours plus difficiles, des clients qui exigent de la qualité que nous sommes souvent incapables de leur donner (on parle de délais de plus de 100 jours pour la production de certains produits). Nous estimons qu'il serait pertinent de tester réellement d'autres manières de faire fonctionner les usines, en prenant des personnels mieux formés, donc plus adaptables, au fait des nouvelles technologies et capables de les mixer pour réaliser les services complexes et agiles que nos clients demandent, sans le support d'outils SI surspecifiés parce que mis en œuvre par des gens qui ne les maitrisent pas complètement. La convergence de l'IP tant dans les domaines fixes et mobiles ouvre une fenêtre d'opportunité certaine. Il serait temps de préparer sérieusement l'opérateur du 21e siècle, en envisageant une totale refonte de notre modèle industriel. »

Monsieur EYMARD s'engage à revenir vers les élus pour apporter des réponses aux questions posées dans cette déclaration.

Monsieur RESILLOT indique que, lors des négociations de transfert des salariés d'Equant, les négociateurs avaient demandé qu'une grande partie des primes des salariés de la bande de classification G ne soit pas intégrée. Pourtant, la Direction les a intégralement transférées au sein de SCE. Des économies auraient pu être réalisées.

Monsieur CHATELIER estime ces échanges inutiles, puisque les représentants de la DRH ont quitté la salle.

Monsieur BENAZIZI affirme que, contrairement à ce qui est régulièrement avancé, l'entreprise n'a pas recours à la sous-traitance parce que cette dernière coûte moins cher, mais parce qu'elle n'a pas réussi à trouver le bon modèle de production.

Alors que l'entreprise a besoin d'experts pour le réseau SDN, elle multiplie, pour ce projet, les recrutements d'alternants moins qualifiés que les salariés en CDI.

Monsieur NOU confirme que les alternants sont de plus en plus recrutés à un niveau bac +4 et non plus bac +5. Les renforts sont de moins en moins destinés à des tâches très techniques.

Monsieur EYMARD répond que cette évolution ne correspond en rien à une stratégie intentionnelle.

Madame AGIS rappelle qu'en vertu des accords de branche de 2015, l'accueil des alternants doit se faire sur la base du diplôme accueilli, c'est-à-dire en bande E et non en bande D.

Monsieur RESILLOT estime que l'entreprise arrive au bout du système centré sur l'Île Maurice. La production de SCE ne suit pas et impacte le business. Les temps de production s'allongent continuellement, faisant perdre de plus en plus d'argent à l'entreprise.

Le salaire ne forme pas la seule motivation des alternants. Les débouchés en constituent une autre très importante. L'entreprise doit redevenir attractive pour attirer les talents.

Le document officiel de la Direction fait état d'environ 300 sous-traitants en ETP, au sein de SCE. En réalité, le nombre réel serait beaucoup plus élevé. Qu'en pensent les experts ?

Monsieur NOU répond que des calculs effectués à partir des éléments financiers relatifs aux dépenses, en fonction du taux horaire moyen, permettent d'estimer le nombre de sous-traitants en ETP à 443.

Monsieur RESILLOT note que le document du cabinet d'expertise parle de 443 ETP de sous-traitants et 103 ETP d'intérimaires.

Monsieur EYMARD s'engage à vérifier ces chiffres.

Monsieur RESILLOT demande aux représentants du cabinet d'expertise s'ils estiment que les mouvements entre SCE et les filiales et entre SCE et Orange SA permettent une bonne rotation des métiers. La Direction a indiqué que 18 salariés de SCE étaient partis au sein des filiales et 20 salariés des filiales avaient rejoint SCE. Ces nombres semblent très faibles.

Lorsqu'il envisage de rejoindre une filiale, un salarié de SCE doit obtenir l'accord d'un comité avant même de pouvoir commencer à chercher un emploi au sein des filiales.

Monsieur EDEL indique que le rapport précise l'ensemble des mouvements, à l'exception des entrées dans SCE en provenance des filiales. Les mouvements s'avèrent significatifs, 273 salariés de SCE ayant rejoint Orange SA en 2017 et 378 salariés d'Orange SA ou des filiales ayant rejoint SCE.

Monsieur NOU considère que les filiales portent l'innovation et qu'il faudrait disposer d'éléments qualitatifs sur ces mouvements, pour déterminer qui passe d'une entité à une autre et dans quel cadre.

Monsieur EYMARD estime que les flux entre SCE et le reste du groupe atteignent des niveaux importants. Ils proviennent généralement d'évolutions professionnelles.

Par ailleurs, les filiales d'OBS ne portent pas seules l'innovation, SCE y contribuant également.

Monsieur RESILLOT estime que le groupe pousse les salariés des filiales à rejoindre les concurrents plutôt qu'à intégrer SCE.

Monsieur EYMARD considère qu'il existe nécessairement des mouvements naturels.

Monsieur CHATELIER estime que le groupe pâtit d'accords minables qui détruisent son attractivité.

Il faudrait davantage discuter avec les salariés qui partent. Beaucoup pourraient expliquer les douleurs d'être salarié chez Orange.

Monsieur OBERTELLI souhaiterait savoir quand la Direction répondra aux questions de la commission économique exposées dans la déclaration lue par Monsieur DANA.

Par ailleurs, Monsieur OBERTELLI semble avoir compris que Madame POUPONNEAU demandait l'autorisation du CE SCE pour mettre en place une mesure exceptionnelle décidée unilatéralement, proposant ainsi une forme de cogestion. Cela semble difficilement compréhensible.

Monsieur PERRIN convient que les échanges relatifs à cette mesure ont pu sembler un peu confus. Une partie de budgets établis dans le cadre de la décision unilatérale semble ne pas avoir été utilisée. L'idée consiste à réorienter une partie ces reliquats vers l'égalité professionnelle.

Il n'est pas question de mettre en place une cogestion. La proposition de Madame POUPONNEAU n'ayant pas reçu un accueil enthousiaste, cette dernière a simplement dit que ce projet de mesure pouvait être annulé.

Monsieur OBERTELLI estime que, dans la mesure où il s'agit d'une décision unilatérale de l'entreprise, le CE n'a rien à décider.

Il ne faudrait pas laisser sous-entendre que le CE SCE s'opposerait à des mesures visant à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Très clairement, le CE veut que ces écarts soient comblés.

Monsieur EYMARD indique que la Direction répondra aux questions de la commission économique sous trois mois. La Direction s'adressera d'abord directement à la commission avant de porter les points importants à l'ordre du jour de séances du CE.

Madame AGIS indique qu'au sein de CSO, une trentaine de sous-traitants ont été recrutés pour soulager les chefs de projet. Toutefois, les effectifs des équipes restent insuffisants, de sorte que la production ne pourra pas suivre. Il faudrait mener une réflexion d'ensemble, sur toute la chaîne et non se contenter de réagir à posteriori lorsque les crises clients surviennent.

Monsieur EYMARD indique qu'un point générique, sur ce sujet, sera porté à l'ordre du jour de la séance du CE SCE de décembre 2018 ou de janvier 2019.

Monsieur EDEL et Monsieur NOU quittent la séance.

La séance est suspendue de 11 heures 11 à 11 heures 26.

9. INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BLOC 3 - PLAN DE FORMATION 2019

Intervenante : Mylène RENOUX, SCE/HR

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Madame RENOUX indique que la présentation ne constitue qu'une synthèse du plan de développement des compétences, ce dernier ayant déjà fait l'objet de multiples échanges, y compris au sein de la commission emploi formation.

L'ensemble des données inclut les chiffres relatifs aux salariés d'Equant.

Le plan 2019 prévoit 167.419 heures de formation. Cela représente un peu plus de 24 heures par salarié. Le taux d'accès se portera à 75%.

Le nombre total d'heures connaît une légère baisse liée à celle des effectifs.

L'effort de formation s'avérait un peu plus réduit au sein d'Equant. Le plan 2019 s'avère ambitieux, avec des chiffres supérieurs à ce qu'une simple moyenne des indicateurs de SCE et d'Equant aurait donné.

Madame QUINSAT estime que la baisse des effectifs ne suffit pas à expliquer la baisse du nombre total d'heures, puisque le nombre d'heures par salarié diminue également.

Madame RENOUX indique que la formation cœur de métier reste la priorité, puisqu'elle se voit affecter 64% des heures de formation. Il convient de noter que les formations transverses, qui concernent 27% des heures, incluent maintenant les formations de management de projet.

L'évolution prochaine du cadre réglementaire du CPF impactera notamment les formations d'anglais, dans la mesure où les financements externes diminueront très probablement. Le CPF permettait, en concertation avec les managers, d'adopter une approche ouverte vis-à-vis de l'anglais, y compris pour les salariés qui n'en avaient pas d'usage immédiat. Des décrets d'application restent toutefois en attente.

Monsieur OBERTELLI explique que le CPF est déclenché à l'initiative du salarié et ne regarde en rien l'entreprise.

Les salariés se voient de plus en plus souvent répondre qu'ils doivent passer par le CPF pour leurs formations en anglais alors qu'elles devraient relever de la formation professionnelle. L'entreprise ne peut pas dire que les formations en anglais dépendent du CPF.

Madame RENOUX répond que, dans la mesure où le CPF est le plus souvent réalisé sur le temps de travail, il concerne l'entreprise. Le CPF est comptabilisé dans les heures réalisées. Dès lors, la baisse d'attractivité du CPF induira une diminution du nombre d'heures réalisées, notamment pour l'anglais, le CPF étant souvent utilisé pour des formations de ce type.

Monsieur OBERTELLI demande si le budget de la formation professionnelle dédié à l'anglais augmentera, pour compenser cette baisse du CPF.

Madame RENOUX répond qu'en fonction des priorités, certains dispositifs actuellement à financement externe pourront être internalisés.

Monsieur OBERTELLI souhaite savoir comment un salarié qui n'a plus de CPF peut se former en anglais.

Madame RENOUX explique que l'issue des demandes de formation dépend de l'arbitrage du manager, en fonction des besoins professionnels

Le budget inclut des formations en anglais, ne serait-ce que parce que le budget CPF des fonctionnaires n'est pas externalisé.

Monsieur OBERTELLI estime qu'obliger les contractuels à passer par leur CPF pour se former en anglais s'avère scandaleux.

Madame RENOUX répète que le plan de formation professionnelle inclut des formations en anglais. Pour ces formations, les mêmes principes d'arbitrage seront appliqués qu'actuellement.

Parallèlement, le changement de cadre réglementaire du CPF impactera les formations réalisées dans le cadre du CPF.

Madame AGIS explique que l'esprit de la loi ne prévoit pas que les salariés mobilisent leur CPF selon les suggestions de leur manager. Les élus craignent qu'avec les changements relatifs au CPF, les salariés ne soient plus suffisamment formés.

Madame RENOUX affirme que l'entreprise n'abandonnera pas ses salariés.

Le document indique la répartition des heures dans chacun des grands projets majeurs de formations, ces derniers étant affectés aux quatre domaines stratégiques de compétences suivants :

- Empathie client ;
- Leadership technologique ;
- Confiance numérique ;
- Entreprise ouverte et agile.

Certains aspects techniques tels que la virtualisation des réseaux font l'objet d'un effort de formation croissant.

Suite à l'intégration d'Equant, une entité au sein de laquelle les formations techniques s'avéraient particulièrement importantes, le domaine Réseaux et SI ressort maintenant en tête, devant le domaine Clients et les Compétences complémentaires.

Par ailleurs, les formations du domaine Compétences managériales restent un axe de formation fort.

Madame AGIS indique que la commission emploi formation s'est réunie le 14 novembre 2018. Les échanges nourris et instructifs ont permis de comprendre les interactions avec les différentes entités.

Le plan de développement des compétences est censé décliner des orientations très généralistes, mais le compte n'y est pas. Alors même qu'une résolution avait été votée à l'unanimité lors de la séance du CE d'octobre 2018 pour demander davantage d'informations, les données présentées dans le plan se révèlent trop sommaires et moins nombreuses que les années précédentes.

Il ne figure notamment plus aucun élément relatif au coût des formations ni aucune information sur les modalités présentielles ou digitales des formations.

Compte tenu de la transformation en cours de l'entreprise et des exigences qui pèsent sur les salariés, les moyens apparaissent insuffisants. Le plan de formation 2018 prévoyait 190.000 heures. En 2016, le nombre moyen d'heures de formation par salarié se portait à 31, contre 24,3 heures dans le plan 2019.

Le plan présente les six compétences prioritaires liées au digital. À chacune de ces compétences ne correspondent que 500 heures de formation. Cela semble extrêmement réduit. Par ailleurs une de ces compétences est *« l'esprit entrepreneurial »*. Les élus ne comprennent pas à quoi une telle compétence peut servir, pour des salariés.

Orange a annoncé faire des certifications une priorité. Comment le groupe pourra-t-il maintenir cette priorité avec la baisse du financement du CPF ?

Lors de la séance du mois dernier, un programme certifiant d'HEC avait été mis en avant à l'occasion de la présentation des enjeux et des perspectives. Il s'agissait d'une promesse de la Direction formulée dans le cadre du projet Momentum. Il s'avère qu'en réalité, le parcours HEC est attestant et non certifiant.

Cette déconvenue constitue un premier exemple des problèmes de financements induits par le changement du cadre réglementaire.

Monsieur EYMARD déclare apprendre cette information. Il s'engage à en discuter avec la DGC.

Madame AGIS poursuit en expliquant que les données relatives aux modes de formation digitale s'avèrent trop maigres. Comme demandé le mois dernier, il aurait fallu joindre au plan une cartographie des formations en précisant les contenus, les modalités et les coûts.

Orange se présente comme un employeur digital et humain. Pourtant, de nombreux salariés peinent à s'approprier le digital et manquent d'accompagnement.

Une alerte relative à une formation pour Plazza est arrivée sur Plazza. Cela s'avère ubuesque, puisque, par définition, les salariés qui ont besoin d'une telle formation ne peuvent pas voir l'alerte en question.

De nouvelles fonctionnalités sont ajoutées à Orange Learning, alors que les fonctionnalités de base ne s'avèrent pas satisfaisantes. Il faudrait commencer par clarifier le catalogue ~~et les formations~~ et sécuriser les fonctions principales comme par exemple les notifications alertant de la disponibilité d'une session de formation.

Parce qu'ils ne savent pas qu'ils doivent s'inscrire par Orange Learning, beaucoup de salariés ne se forment simplement pas du tout. En matière de formation, il existe une grande disparité entre les différentes catégories, par exemple entre les femmes et les hommes.

Une entreprise a l'obligation légale de former ses salariés sur les postes qu'ils occupent. Le plan de développement des compétences 2019 ne permet d'apprécier l'efficacité-du dispositif.

Alors même que le changement réglementaire s'inscrit dans une logique d'individualisation de la formation, le plan de développement des compétences n'aborde pas la question de l'accompagnement individuel.

Les élus notent qu'un effort a été consenti pour répondre aux demandes exprimées dans la résolution de la séance du CE d'octobre, notamment en fournissant des éléments complémentaires en annexe du plan, mais cet effort reste insuffisant. En revanche, si nous partageons un constat, c'est que le capital compétences des salariés est l'essentiel de la valeur d'Orange. Et que donc le développement des compétences, l'employabilité des salariés doivent être au cœur de la stratégie du groupe.

Aussi les élus seront vigilants à ce que ne s'installe pas une fracture entre les salariés. En ce sens, le plan 2019 tel qu'il est présenté ne nous apparaît pas à la hauteur des ambitions d'Orange en tant qu'opérateur digital et humain et ne nous permet pas de dire si les salariés bénéficient d'un égal accès à la formation.

Madame RENOUX répond que les modalités pédagogiques seront détaillées dans le bilan. De façon générale, l'entreprise souhaite développer les modes digitaux.

Le cursus HEC était certifiant lorsqu'il a été présenté en CE le mois dernier. L'OPCALIA a changé les règles de financement soudainement.

Monsieur CHATELIER demande avec quel représentant d'OPCALIA le service de formation est en relation.

Madame RENOUX répond ne pas être personnellement en charge des échanges avec OPCALIA, sur ce sujet, mais de tels échanges ont bien eu lieu et il n'y a pas de risque de s'être mal compris. Le cursus a été retravaillé pour rester intéressant.

Monsieur CHATELIER propose qu'une réunion soit prévue avec l'OPCALIA et la commission formation pour clarifier la situation.

Madame AGIS indique qu'elle prendra contact avec Marie Russo. La loi ne s'appliquant qu'au 1er janvier 2019, il faut s'employer à sauver un maximum de dossiers rapidement.

Par ailleurs, Madame AGIS souhaite savoir si des négociations sont prévues au niveau de la branche au sujet du CPF.

Madame RENOUX indique ne pas être la spécialiste du dossier. Le cadre réglementaire va changer, mais de nombreux éléments doivent encore être précisés.

Le statut même des OPCA est remis en question, dans la mesure où ils vont probablement devoir fusionner.

Ces évolutions demanderont un temps d'adaptation similaire à celui que la mise en place du CPF avait demandé.

Monsieur PERRIN précise que Monsieur CHOLLET, de la Direction RH du groupe, s'implique beaucoup dans les échanges avec OPCALIA. Ces évolutions prennent du temps. Lors de la mise en place du CPF, Orange avait très bien négocié la prise en charge de ses salariés.

Madame RENOUX continue de répondre aux questions de Madame AGIS en indiquant que diverses formations sont proposées sur le digital, notamment via Digital Academy. Trois modules de formation sont dédiés à Plazza.

Les équipes travaillent sur Orange Learning pour rendre l'outil plus ergonomique et en clarifier le catalogue. Elles prennent en compte les retours des salariés.

Madame AGIS affirme que beaucoup de salariés n'utilisent pas cet outil et, donc, ne sont pas formés.

Madame RENOUX répond qu'il faut inviter ces salariés à contacter les conseillers formation.

Monsieur BENAZIZI note qu'un taux d'accès aux formations de 75% signifie que 25% des salariés ne sont pas formés du tout. Un plan d'action est-il prévu pour régler ce problème ? Certains salariés, par exemple proches de la retraite, sont-ils victimes de discrimination, en matière de formation ?

Madame RENOUX répond que le plan de formation ne s'intéresse qu'aux formations en e-learning assisté et en présentiel, occultant toutes les autres modalités. Les formations e-learning d'Orange Learning sont accessibles directement sans validation managériale. Dès lors, il s'avère tout à fait possible que les salariés en question se soient formés en dehors des formations prévues dans le plan de développement des compétences.

Par ailleurs, il n'existe aucune forme de discrimination, en matière de formation. Les arbitrages sont faits uniquement en fonction des priorités liées à l'activité.

Monsieur BENAZIZI demande si les salariés devront devenir acteurs seuls de leur formation.

Madame RENOUX répond qu'il n'est pas question de laisser les salariés seuls, pour la formation. Pour autant, il reste impossible de former un salarié contre sa volonté.

Un salarié peut choisir de se former seul, en dehors du cadre de l'entreprise, ou dans ce cadre, après des échanges avec son manager, les conseillers formation, voire ses collègues.

Monsieur BENAZIZI souhaite connaître les moyens affectés à chaque filière. Une filière sécurité va voir le jour et aucun moyen ne semble lui avoir été attribué.

Madame RENOUX répond qu'il n'y a pas d'affectation budgétaire par filière. La logique d'arbitrage se construit au long de l'année. Le budget de formation s'avère très vivant, autour d'une ligne directrice qui a été présentée aux élus au cours de cette séance du CE SCE et de celle d'octobre 2018.

Monsieur PERRIN ajoute que de multiples formations restent accessibles, même pour une filière métier ne disposant pas d'une école dédiée.

Monsieur DOREY demande si Orange mesure le retour sur investissement des formations les plus coûteuses.

Parfois, des salariés de retour de formation attendent une augmentation et finissent par quitter l'entreprise, cette augmentation n'arrivant pas.

Dans d'autres cas, des salariés partis en formation pour une longue durée reviennent simplement sur leur poste d'origine, car aucun poste disponible ne leur permet d'utiliser les compétences nouvellement développées.

Madame RENOUX répond que différentes modalités d'évaluation peuvent être appliquées, selon les cas.

Dans certains cas, un retour sur investissement peut être estimé.

De façon générale, les évaluations à froid comportent des questions relatives à la mise en pratique des nouvelles compétences.

Monsieur BENYAHIA indique que le projet de décret prévoit une valorisation des heures de formation du CPF à hauteur de 15 euros par heure.

Pour les salariés de SCE, combien coûte, en moyenne, une heure de formation CPF ?

Madame RENOUX répond que le coût des heures de formation dépend de l'OPCA.

Monsieur PERRIN ajoute qu'OPCALIA s'était engagé sur un financement de chaque heure de formation à hauteur de 50 euros maximum pour les coûts pédagogiques.

Monsieur BENYAHIA affirme que les salariés parlent plus souvent du CPF que de la formation professionnelle. Une problématique de communication se pose peut-être sur cette dernière.

Si les changements réglementaires impactent fortement l'attractivité du CPF, la Direction devra changer son discours et mettre davantage en avant la formation professionnelle.

Madame RENOUX juge ce point de vue intéressant, car, dans la pratique, elle a le sentiment que les salariés connaissent plutôt mal le CPF.

Monsieur BENYAHIA explique que beaucoup de salariés sont résignés, face à la formation, et ne cherchent pas à se tenir informés. Ceux qui continuent de s'y intéresser ont l'impression que les managers centrent les formations sur le CPF.

Monsieur EYMARD indique que le CPF représente 10% à 15% du volume total d'heures de formation.

Madame RENOUX rappelle que le CPF ne peut concerner que des formations certifiantes. Il reste beaucoup d'incertitudes, sur les changements réglementaires à venir, mais il est certain qu'une valorisation de l'heure à hauteur de 15 euros ne permettra pas d'engager les mêmes formations que par le passé. Probablement faudra-t-il davantage passer par des formations digitales.

Par ailleurs, une question se pose sur la rentabilité des efforts déployés dans le cadre de ces changements, tant l'énergie à dépenser pour suivre et cofinancer le CPF s'avère importante.

Monsieur BENYAHIA indique qu'en tant que délégué syndical, il est prêt à négocier un accord prévoyant un abondement du CPF financé par le budget de formation pour combler les écarts à venir.

Madame AGIS explique que, selon les dispositions des décrets d'application encore en attente, il s'avère possible que les heures accumulées soient perdues. La Direction devrait communiquer auprès des salariés pour les inciter à créer un compte et, ainsi, déclarer et sécuriser leurs heures non utilisées.

Madame RENOUX explique attendre que le cadre réglementaire soit précisé pour communiquer davantage.

Madame AGIS ajoute que si les salariés perdent leurs heures DIF et CPF, la Direction ne pourra plus demander de cofinancement.

Madame RENOUX s'engage à approfondir ce point.

Monsieur EYMARD affirme que chacun ressort gagnant de la formation, l'entreprise comme les salariés profitant du développement des compétences. Il s'engage à étudier de près les remarques des élus et à revenir vers eux lorsque le cadre réglementaire sera précisé.

Les managers et les équipes de Madame RENOUX font de leur mieux pour accompagner les salariés qui ne sentent pas à l'aise avec l'e-learning.

10. INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BLOC 3

- Bilan social 2017 (envoyé le 17 avril 2018)

- Rapport annuel à l'emploi 2017 (présenté lors du CE du 24 mai 2018)

- Bilan GPEC 2017 (présenté lors du CE du 24 mai 2018)

- Bilan des actions de formation 2017 (présenté lors du CE du 21 juin 2018)

- Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2017 (présenté lors du CE du 30 août 2018)

- Bilan alternance 2017 (présenté lors du CE du 30 août 2018)

- Rapport annuel 2017 sur le handicap (présenté lors du CE du 27 septembre 2018)

- Plan de formation 2019 (présenté lors du CE du 22 novembre 2018)

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

Le bloc 3 est désapprouvé à l'unanimité des votants (15 voix défavorables).

Madame RENOUX quitte la séance.

13. FONCTIONNEMENT DU CE

- Résolution sur la distribution des Titres Restaurants pour les salariés en télétravail

Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« Dans le cadre des négociations nationales en cours sur la restauration, il est envisagé de distribuer aux salariés en télétravail des tickets restaurant de manière à compenser le fait que ces collaborateurs n'ont pas accès à la restauration collective pendant leurs journées de travail à domicile.

Le CE SCE souscrit pleinement à ce raisonnement, qui correspond d'ailleurs à l'un des objectifs qu'il s'était fixé dans le cadre de la reprise de la gestion directe de la restauration au périmètre de notre établissement.

Le CE SCE estime cependant qu'il n'est pas logique d'exclure de cette mesure les salariés en situation de télétravail occasionnel et, dans notre établissement, la distribution des tickets restaurant ne sera donc pas réservée seulement aux collaborateurs ayant signé un avenant pour la mise en place d'un télétravail régulier.

En revanche, le CE entend pouvoir s'assurer que les tickets restaurant ne seront alloués que pour des journées de véritable télétravail au domicile ou sur site distant ne bénéficiant pas d'offre de restauration collective, et non pour des journées travaillées sur un autre site, ou en déplacement ou formation.

Dès lors, pour les besoins de la mise en place et de la gestion de cette activité sociale, le CE SCE a besoin d'accéder aux bases de données suivantes :

- *Base des notes de frais gérée par les services généraux*
- *Base télétravail occasionnel gérée par le service RH*
- *Base télétravail régulier avec avenants signés, gérée par le service RH*
- *Base de télétravail à partir des pays limitrophes gérée par le service RH*

Le CE SCE demande donc à la Direction de prendre rapidement les dispositions nécessaires pour que le bureau et les élus en charge de la restauration puissent disposer d'un accès à ces bases de données.

Bien évidemment, le CE rappelle que les élus sont soumis à une obligation de discrétion dans le cadre de leurs mandats et qu'ils respecteront donc la confidentialité des données.

Ils ne réclament pas d'en être gestionnaire, mais simplement de disposer d'un accès libre pour consultation afin de mettre en place les droits au bénéfice des salariés, en respectant les règles fixées par le CE pour l'attribution des titres restaurant et les règles de l'URSSAF.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote. »

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

Monsieur EYMARD s'engage à étudier dans quelle mesure il s'avère possible de répondre à la demande des élus sans alourdir le travail de gestion RH.

- Résolution sur l'usage des cabines de télémédecines

Monsieur CHATELIER procède à la lecture d'une résolution :

« Le CE appelle la Direction à commencer à implanter des cabines de télémédecine sur nos lieux de travail.

Depuis quelques années, ces cabines se développent dans les structures collectives et quelques grandes entreprises ont déjà franchi ce pas, pour le bien-être de leurs salariés, et pour améliorer la prévention et la prise en compte des besoins de santé des collaborateurs.

Orange ne peut rester en marge d'un tel progrès. Notre groupe se revendique comme soucieux d'être à la pointe de la digitalisation. Il doit le démontrer aussi sur le terrain de la santé des salariés et de la prévention.

Le CE de SCE préconise une installation rapide de cabines de télémédecine, au moins à titre expérimental dans un premier temps, sur les principaux lieux de travail des collaborateurs de notre établissement.

Les conditions de mise en place de cette mesure, et notamment de garantie de la confidentialité requise, devront évidemment être mises en réflexion avec les CHSCT concernés, pour identifier les lieux et modalités d'installation.

Le CE demande à être associé également à ce projet qu'il porte comme une revendication pertinente et bénéfique pour tous dans les actions de prévention médicale.

La présente délibération est mise aux voix et sera consignée dans le compte-rendu de la réunion.

Elle sera remise en copie au Président après le vote. »

La résolution est approuvée à la majorité des votants (12 voix favorables et 3 abstentions).

Monsieur MOREAU explique l'abstention des élus CFDT par le manque d'information sur les impacts de la mise en place de la télémédecine. Cette innovation doit venir compléter la médecine du travail, mais surtout pas la remplacer, même partiellement.

Monsieur EYMARD se déclare favorable au principe de mise en place de ces cabines. Ces dernières ne pourront remplacer ni les médecins ni les infirmiers et il faut évaluer dans quelle mesure les salariés adopteraient cette innovation. La Direction reviendra vers les élus, sur ce sujet.

- Résolution sur la désignation d'un candidat au poste de Président de l'association en charge de la gestion du restaurant le Calydon

Monsieur CHATELIER explique que Léon DUBOIS, d'Orange SA, préside l'association du restaurant le Calydon, à Rennes. Orange est propriétaire du restaurant, même si ce dernier est ouvert aux autres entreprises et que 40% des convives sont externes.

Dans la mesure où Monsieur DUBOIS quittera la présidence de l'association à la fin de l'année, il a proposé au CE SCE de la reprendre.

Monsieur CHATELIER propose la candidature de Mohand BELKACEM au poste d'administrateur de l'association et Claire LHYGONAUD à celui de Présidente de cette association.

Monsieur OBERTELLI croit se souvenir que le restaurant de Cesson n'avait pas été inclus dans les désignations de responsabilités signées par la CFDT et la CFE-CGC, car ces désignations ne devaient concerner que les restaurants au sein desquels SCE était majoritaire.

Dès lors, apprendre que SCE est majoritaire au sein de ce restaurant se révèle surprenant.

Monsieur RESILLOT répond qu'il s'agit d'un RIE et non d'un restaurant d'Orange.

Monsieur CHATELIER ajoute qu'à l'époque de Transpac, Orange a créé l'association de gestion de ce restaurant. Chacune des entreprises dont des salariés utilisent le RIE détient le même nombre de voix.

Le restaurant de Cesson a toujours été géré à l'extérieur du pôle restauration.

Monsieur OBERTELLI souhaiterait avoir accès au règlement et à des comptes rendus d'AG de cette association.

Monsieur CHATELIER répond qu'en devant administrateur du restaurant, le CE SCE aura facilement accès à ces informations.

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

Mohand BELKACEM et Claire LHYGONAUD sont désignés, respectivement, administrateur et Présidente de l'association en charge de la gestion du restaurant le Calydon à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

- Résolution pour l'entrave aux prérogatives du CE par la Direction des Ressources Humaines dans la gestion de l'activité restauration

Monsieur CHATELIER explique qu'en réalité, cette résolution constitue une interrogation adressée à la Direction. Représentant la Direction, mais n'agissant pas à un titre clair, Madame POUPONNEAU a envoyé un recommandé au CE SCE pour lui demander d'amender les règles de fonctionnement de la restauration.

Pourtant, les règles mises en place par le CE SCE sont les mêmes que celles en place au sein de l'entreprise.

Dans ce courrier, Madame POUPONNEAU explique que l'entreprise ne veut plus payer les notes de frais de restauration des salariés en déplacement, considérant que le budget de la restauration du CE devrait les couvrir.

Il s'agit là d'une nouveauté très originale du Code du travail.

La responsabilité est renvoyée sur les managers, sachant que ces derniers adoptent des approches variées sur la question.

Monsieur CHATELIER souhaite savoir à quel titre Madame POUPONNEAU envoie des recommandés au CE SCE, alors qu'elle n'a aucune délégation pour présider le CE.

Par ailleurs, quelle est la position de l'entreprise ? En théorie, il revient à Monsieur EYMARD et non à Madame POUPONNEAU d'exprimer cette position.

Enfin, Monsieur DUBOIS a reçu un courrier de la Direction de l'immobilier le menaçant d'une hausse inexpliquée du loyer du Calydon de 65%. Ne s'agirait-il pas d'une menace d'entrave du fonctionnement de la restauration, alors même que l'accord signé lors du premier semestre visait à éviter les manœuvres nauséabondes ?

Monsieur EYMARD indique que, dans la mesure où il s'agit d'un sujet particulièrement pointu, il devra approfondir le sujet avant de répondre à ces questions. Il s'engage toutefois à y répondre très rapidement.

L'usage du recommandé ne vise qu'à garantir la traçabilité d'un courrier.

Monsieur CHATELIER estime surprenant qu'un représentant de l'entreprise menace un autre représentant de l'entreprise. Il invite Monsieur EYMARD à apporter des réponses avant la prochaine séance du CE SCE.

- Résolution pour la désignation d'un expert en vue de vérifier le calcul de la dotation du CE par la Direction

Monsieur CHATELIER explique la certification des comptes du CE inclut une réserve sur la dotation perçue par le CE. Cette même réserve se retrouve dans toutes les certifications des CE d'Orange disposant d'un commissaire aux comptes.

Comme l'a expliqué le commissaire aux comptes en séance fin juin 2018, l'entreprise a pour posture de ne pas répondre à la circularisation des comptes. Elle refuse donc de fournir les éléments à la base du calcul de la dotation des CE.

La résolution proposée consiste à mandater le Secrétaire pour qu'il sélectionne un expert qui pourra procéder à la vérification de la dotation et apporter un peu de lumière face à cet étrange comportement de la Direction d'Orange.

Monsieur PERRIN dénombre 15 votants.

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants (15 voix favorables).

- Information du CE

Monsieur CHATELIER indique qu'il n'y a pas d'autre information à communiquer à l'instance.

La séance est levée le vendredi 23 novembre 2018 à 13 heures 11.

Questions restées sans réponses :

Les élus souhaitent savoir où Madame AURIOL sera basée.

Les élus demandent la lettre de mission de M. AUFILS.

Les élus souhaitent connaître la stratégie d'OAB relativement aux différences entre la province et Paris, notamment par rapport à la situation des salariés de Rennes.

Les élus demandent une comparaison des charges liées aux bâtiments concernés par le projet Agora avant et après la mise en place de ce projet.

Les élus souhaitent connaître le coût moyen d'une position de travail avant et après le projet Agora, pour les salariés concernés par ce projet.

Les élus demandent un document précisant la localisation des postes de travail destinés aux salariés d'Orange SA dans le cadre du projet Agora.

Les élus souhaitent connaître la répartition du coût de l'infirmière présente sur le site des Villages de l'Arche entre les filiales et Orange SA.

Les élus attendent du service RH qu'il expose les mesures de sécurité justifiant les restrictions de circulation entre les différents pôles de la Défense.

Les élus demandent qui est en charge des dossiers relatifs à la plaque rennaise, au sein des services généraux.

Les élus souhaitent savoir qui remplacera Monsieur DUBOIS à la fin de l'année.

Les élus souhaitent connaître les coûts liés au projet de déménagement vers PATTON (coût du déménagement, de la location et du retour, dans 18 mois).

Les élus demandent dans quelle mesure la nécessité de déménager des équipes vers PATTON impacte la rentabilité du contrat EDF nouvellement signé.

Les élus souhaitent que le contrat EDF nouvellement signé soit présenté en commission économique.

Les élus souhaitent savoir si des informations relatives au déménagement d'équipes OBS IT vers PATTON ont été transmises au CE SCE.

Les élus souhaitent savoir si Monsieur EYMARD s'engage à ce que les salariés CMI ex-Equant qui ont déménagé vers PATTON en août 2018 reviennent sur Orange Islands mi-2019 comme cela leur a été promis.

Les élus demandent si CMI contribuera à améliorer My tools.

Les élus souhaitent connaître le planning des actions de l'équipe projet de CMI.

Les élus demandent pourquoi l'outil E-force est toujours utilisé.

Les élus attendent de la Direction qu'elle réponde à l'ensemble des interrogations évoquées dans le rapport de la commission économique sur le volet social 2018.

Les élus demandent des détails sur la mesure exceptionnelle promise par Madame POUPONNEAU, pour la fin de l'année, relativement au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les élus souhaitent connaître les nombres exacts de sous-traitants et d'intérimaires au sein de SCE, en ETP, fin 2017.

Les élus souhaitent savoir pourquoi seulement 500 heures de formation sont prévues pour chacune des six compétences prioritaires liées au digital présentées dans le plan de développement des compétences 2019.

Les élus s'interrogent sur la pertinence d'une compétence « esprit entrepreneurial » pour des salariés.

Les élus souhaitent un complément d'information sur le cursus HEC devenu attestant et non plus certifiant.

Les élus demandent des détails sur les modalités (présentielles ou digitales) des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences 2019.

Les élus demandent des éléments relatifs aux coûts des formations prévues dans le plan de développement des compétences 2019.

Les élus souhaitent des précisions sur les évolutions réglementaires affectant le CPF.

Les élus invitent la Direction à communiquer auprès des salariés, sur le sujet des changements relatifs au CPF et au DIF, en précisant ce qu'ils devraient faire pour ne pas perdre leurs heures non utilisées.

Les élus demandent à la Direction de pouvoir accéder à certaines bases RH pour pouvoir attribuer les titres restaurants aux salariés en télétravail.

Les élus demandent un suivi du projet d'implémentation de cabines de télémédecine.

Les élus souhaitent savoir à quel titre Madame POUPONNEAU envoie des recommandés au CE SCE pour lui demander de modifier les règles relatives à la restauration, alors qu'elle n'a aucune délégation pour présider le CE.

Les élus demandent pourquoi la Direction a menacé Monsieur DUBOIS d'augmenter le loyer du restaurant le Calydon de 65%.