

L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

■ Consultation sur le projet de transfert de la gestion des pylônes de la Direction de l'Immobilier Groupe aux Unités de Pilotage Réseau de la Direction Technique Réseaux et Services d'Orange France

Jean Alleaume – J.M Masson

Notre déclaration préalable

La CFE-CGC alerte une nouvelle fois sur la situation de la DIG, une direction clairement en crise.

Le CHSCT de la DIG, consulté dans le cadre du transfert de la gestion des pylônes de la DIG aux UPR de la Direction Technique Réseaux et Services d'Orange France a rendu un avis défavorable, et au travers de cet avis, la CFE-CGC entend les craintes de nos collègues.

En effet comment avoir confiance dans cette désorganisation organisée ?

Comment avoir confiance lorsque l'on sait que nos collègues auront à mener de front une montée en compétence sur un nouveau métier et la poursuite de l'activité jusqu'à la fin de l'année.

Comment avoir confiance lorsque les Instances Représentatives du Personnel ne sont pas respectées notamment quand, pour un projet qui concerne plusieurs CE, le CCUES n'est pas informé ?

La Direction ne saurait nous répondre que cela ne concerne qu'une grosse dizaine de personnes, ce qui ne vaut donc pas un passage en CCUES. Elle ne saurait nous faire ce type de réponse qui flirterait avec l'indécence.

Même si donc la Direction ne saurait s'abaisser à ce genre de propos, la CFE-CGC rappelle que s'agissant d'un, de dix, cent, mille ou cent mille salarié (s) les devoirs et obligations de la Direction restent les mêmes aussi bien en matière de préservation des RPS qu'en terme de garantie de l'emploi.

Aussi la CFE-CGC demande le respect des différentes instances représentatives du personnel et notamment sur les prérogatives qui leur sont dues, sans en faire des bureaux d'enregistrements, et souhaite une consultation du CCUES pour le transfert de la gestion des pylônes.

Le contexte

Lors d'un précédent [CE en février](#), (nous vous invitons à vous référer au compte rendu de ce dernier sur notre site www.cfecgc-orange.org pour un rappel du contexte), vos élus avaient demandé à la DIG de mettre en œuvre plusieurs actions pour

pallier les risques psycho sociaux liés à ce transfert et souligné l'importance de porter à la connaissance des intéressés la définition précise des postes proposés en UPR.

Nous en sommes aujourd'hui à la phase de consultation avec notre avis à rendre sur le dossier amendé des réponses ci-dessous.

Recensement des risques psycho-sociaux

À l'issue du CE FSF du 26 fév 2015, des communications ont été faites dans les DIT, sur la base du dossier présenté et mis à disposition des salariés

- DIT IdF : Information personnelle par entretien individuel avec le DIT
- DIT NE : Information personnelle des 2 chargés de l'activité pylônes par le DIT en entretiens individuels
- DIT SE : plusieurs communications individuelles et collectives
- DIT O : présentation du dossier CE à l'ensemble des pôles en conférence téléphonique et entretien individuel avec le DIT
- DIT SO : présentation du dossier CE et des postes à combler DITSO en conférence téléphonique avec les salariés pylônes, leurs managers et les N-1 du DIT ; idem en CODIR élargi

Des plans de mise à niveau des compétences pour les nouveaux postes seront mis en place.

- pour les salariés qui souhaiteront rester à la DIG, des plans de formation seront élaborés avec les managers à l'aide des plans de formation type par poste, inspirés des outils développés dans Mouv'imm
- les plans de formation individuels seront adaptés à partir des plans types et des besoins spécifiques de chaque salarié, fonction de sa formation, de son expérience professionnelle et de ses souhaits
- les plans individuels seront mis en œuvre progressivement à compter du S2 2015 en fonction de la disponibilité du salarié

La charge de travail 2015 restera sous maîtrise.

- la prise en charge opérationnelle des nouvelles activités n'intervient qu'au 1er janvier 2016
- les formations d'adaptation des compétences seront suivies en fonction des disponibilités des salariés concernés
- la charge 2015 des salariés DIG sera limitée du fait de la demande spécifique de Free Mobile pour une prise en charge clés en main de l'accueil de ses antennes sur nos sites (1500 sites concernés), et l'intervention des chargés

de points hauts DIG pour Free sera limitée à l'accueil sur les toitures terrasses.

La campagne 2015 du Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (au PAPRIACT 2014/2015 du CHSCT DIG) intègre la thématique des pylônes.

- dans l'attente de la définition des modalités d'intervention du GPP sur Mouv'imm, l'évolution de la gestion des pylônes sera suivie spécifiquement dès le début juin
- l'équipe d'intervention du GPP sera constituée au plus près de la configuration habituelle : 1 membre de l'équipe Environnement du travail (préventeur), médecin, AS, 1 ou 2 élus CHSCT volontaires

Résolution des élus :

Les élus du CE Fonctions Support et Finances réunis ce jour constatent que la direction de l'immobilier groupe présente des projets spécifiques sans donner d'éléments sur la « Vision à échéance 2020 » évoquée par M. Alleaume en séance le 27 mai. Ils dénoncent cette stratégie de découpage et demandent à la direction l'examen d'un dossier d'information-consultation sur sa vision dans le plan Essentiels2020 de la Direction de l'Immobilier lors d'une séance extraordinaire du CE et en présence des personnes responsables (MM. Jasson, Lequesne...)

Vote : contre à l'unanimité

■ Information sur la stratégie Groupe

Ramon Fernandez

Communiqués de presse, shows, mini site, VIF et autres interventions... vous avez été largement informés sur *essentiels2020*. En voici un rapide rappel, si besoin.

L'ambition stratégique Essentiels2020 centrée sur l'Expérience Client s'appuie sur 5 leviers :

Offrir une connectivité enrichie : Orange investira plus de 15 milliards d'euros dans ses réseaux entre 2015 et 2018, se donne comme objectif de tripler le débit moyen data de ses clients sur ses réseaux fixes et mobiles d'ici à fin 2018 par rapport à 2014 et priorisera les investissements selon l'impact sur l'expérience client :

Réinventer la relation client : Orange vise un taux de digitalisation de 50% des interactions avec ses clients d'ici à 2018, contre un peu plus de 30% aujourd'hui.

Construire un modèle d'employeur digital et humain : Orange a choisi un indicateur symétrique de celui retenu pour ses clients, fondé sur la recommandation, et vise à ce que 9 salariés sur 10 recommandent Orange comme employeur d'ici à 2018.

Accompagner la transformation du client entreprise : En complément de la connectivité, Orange se concentrera sur 4 domaines principaux :

- les outils de travail des salariés, mobiles, collaboratifs et flexibles
- l'amélioration des processus métiers, en particulier grâce aux applications et aux objets connectés
- le Cloud privé et hybride pour les multinationales
- la cyberdéfense

Orange vise une augmentation de 10 points de la part des services IT dans le mix de revenus d'Orange Business Services d'ici à 2020.

Se diversifier en capitalisant sur ses actifs en se concentrant sur deux domaines de légitimité, les objets connectés et les services financiers sur mobile.

Pour ces nouveaux métiers, le Groupe se fixe l'objectif de dépasser un milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2018 et continue de miser sur l'innovation, en s'appuyant sur ses propres ressources et sur l'open innovation.

La politique de la « terre brûlée » se poursuit !

La CFE-CGC a souhaité apporter au préalable à M. Fernandez un éclaircissement concernant le dividende. Depuis le début de la mandature de M. Stéphane Richard, Orange a distribué 13 milliards d'euros de dividendes pour 12,4 milliards d'euros de résultat net consolidé.

La CFE-CGC souhaite revenir sur quelques-uns des points d'ancrage « d'essentiels2020 » qui viennent d'être présentés :

- L'offre d'une connectivité enrichie (peu ou prou tout ce qui tourne autour du THD), sera possible grâce un plan d'investissement de 15 milliards d'euros qualifié d'ambitieux mais qui semble à nos yeux bien faible et aurait sans doute pu être augmenté n'eût été la politique de distribution de dividendes que nous subissons depuis trop longtemps.
- Réinventer la relation client. Il nous paraît relever du strict minimum d'avoir une relation clients irréprochable et justifier au moins pour partie le différentiel de prix d'avec nos concurrents.
- Construire un modèle d'employeur digital et humain. Nous saluons l'oxymore, mais les explications fournies ne nous aident pas à comprendre véritablement comment Orange passera de la figure de style à la réalité terrain.
- Et enfin, le mobile banking et les objets connectés comme pistes d'avenir – alors que l'e-santé par exemple n'a pas été mentionnée.

Quelle vision industrielle, alors pour ces 5 prochaines années ? L'endettement de notre entreprise est plus important que ce qu'on peut lire dans les comptes, trop élevé donc, et en hausse depuis 2 ans, alors qu'il est présenté comme étant en baisse.

Depuis 2012, le CA étant en recul, tous les postes de charges sont mis à contribution pour enrayer la baisse des indicateurs de performance, et en particulier les charges de personnel qui, tant en France que pour l'ensemble du Groupe, diminuent plus fortement que le CA. Ce qui sous-tend inévitablement notre crainte récurrente d'une dégradation des conditions de travail et le risque du retour à la situation que l'Entreprise avait connue à la fin des années 2000.

Peu, dans la présentation Essentiels2020 ni dans les réponses de la Direction aux questions de vos représentants, ne nous éclaire ni rassure vraiment... Sommes-nous trop exigeants, méfiants... voire pessimistes ? Manquons-nous d'engagement et d'esprit constructif vis-à-vis de ce projet ? Faisons-nous preuve de tant de partialité que nos remarques puissent être réduites à une simple posture « politicienne » ? L'avenir nous le dira !

Retrouvez l'intégralité de notre position dans notre dernière lettre de l'épargne et de l'actionariat : [Essentiels2020, un nouveau plan vain vain ?](#)

■ Information sur le PSDI 2015

H. Mounier

Qu'est-ce que c'est ?

Le Schéma Directeur Immobilier présente un état des lieux du patrimoine existant, les orientations d'évolution stratégiques de l'organisation ainsi que les besoins en travaux, site par site, sous la forme d'un plan pluriannuel.

Projets secteur DIT Sud-Ouest

- **Bordeaux** : Site de Château d'Eau pérenne et stratégique
- **Eysines** : Bail renégocié jusqu'en 2022
- **Pessac multipôle des Graves** : Bail prolongé jusqu'en 2023 avec des travaux importants financés par le propriétaire
- **Pessac Thomas Edison** : Etude à l'horizon 2018 – 2020 pour intégrer le Multipôle des Graves
- **Montpellier** : Schéma Directeur Immobilier en cours d'élaboration portant sur les sites de Galera dont le bail a une échéance en mars 2017 et Rabelais dont l'expiration est fin 2019 : La réflexion actuelle porte sur le redéploiement de Rabelais sur Appolo qui est un site pérenne et la prolongation de Galéra jusqu'en 2020
- **Blagnac** : site consolidé avec la signature d'un bail jusqu'en 2025
- **Toulouse** : Une réflexion est en cours pour le Schéma Directeur Immobilier de Toulouse Est avec la création d'un Campus neuf qui constituera un site de référence pour Orange sur l'agglomération. Ce SDIT prévu à l'horizon 2019 concernera les sites de Jaurès et Canichel

Projets secteur DIT Nord Est

- **Dijon** : Schéma Directeur finalisé en 2014 avec la livraison de Joliet, Le site d'Albert 1er est pérenne
- **Nancy** : le bâtiment stratégique de Vandoeuvre-Les-Nancy fera l'objet de travaux importants sur les façades visant à améliorer le confort des salariés
- **Metz** : conformément à la précédente présentation, le SDIT de Metz se poursuit avec la libération prévue du bâtiment de 150 Malraux début 2016 et le redéploiement des équipes sur les sites de Sablon, Arsenal et Porte des Allemands : Economie OPEX :=700 k€ / an
- **Strasbourg** : le SDIT de Strasbourg prévoit la libération du site historique de Kiener mi 2016 avec transfert des équipes sur les sites de l'agglomération et notamment celui de Crystal Park qui fera l'objet d'une prise à bail complémentaire : Economie OPEX = 2,2 M€ / an
- **Lille** : le Schéma Directeur Immobilier de Lille est toujours à l'étude, Il intègre la libération des sites historiques de Villeneuve d'Ascq (Trémière, MAC, Valmy) avec un transfert des équipes sur un site neuf à développer (horizon 2018)
- **Amiens** : le site d'Amiens St Maurice sera libéré à l'horizon 2018 avec réoccupation des bâtiments de la ZAC Claudel
- **Saint Omer et Arras** : sites pérennes à moyen terme

Projets secteur DIT Ouest

- **Orléans** : Réflexions à mener sur le devenir du site de Turbat à l'horizon 2018. Evolution prévue fin 2015
- **Nantes** : une réflexion est en cours sur le Schéma Directeur Immobilier de Nantes qui comprend l'analyse technique des bâtiments tertiaires existants (Gaudinière, Daubenton, Fulton). La conclusion de ces études déterminera la stratégie à mener : Statu quo ou nouvelle implantation
- **Rouen Jeanne d'Arc** : étude en cours pour un mouvement d'optimisation intra site en 2015 de l'équipe DIT Ouest (14 p) pour abandonner un bail
- **Rennes** : l'enjeu principal du SDIT de l'agglomération rennaise consiste à regrouper sur un site unique à développer, les équipes IMT réparties sur 4 immeubles. Incidemment le site d'Orange Parc sera partiellement libéré et les baux des bâtiments annexes B et C résiliés à l'horizon 2017 avec redéploiement des effectifs sur les sites Orange Avenue ou le bâtiment principal d'Orange Parc (bâtiment H)
- **Lannion** : projet de réorganisation intra site
- **Brest Botrel** : projet en cours pour déplacer les équipes du Contentieux vers Brest Duquesne en 2016 / 2017

Projets secteur DIT Sud Est (DT Centre Est et DT Sud Est)

- **Valence** : Consolidation du site de Valence Cécile et abandon de Valence Hugo
- **Marseille** : Le Schéma Directeur Immobilier de Marseille est toujours en cours d'élaboration. A noter que le site Saint-Mauront constituera un pôle important de regroupement
- **Lyon** : Le projet de Plan Schéma Directeur « Lyon 2020 » prévoit la construction sur le site historique de Lacassagne d'un ensemble immobilier de 24 500 m² environ qui accueillera notamment les effectifs de Vivier Merle et Gambetta. Le site de Gambetta sera également réhabilité et prévoit d'accueillir les effectifs de la Tour Crédit Lyonnais
- **Clermont** : le Schéma Directeur de l'agglomération n'est pas encore finalisé. L'abandon du site de Bughes à l'horizon juillet 2017 est à l'étude, avec transfert sur le site de Lavoisier

Projets secteur DIT Ile de France

- **Paris** : fin de la réhabilitation du pôle Allera avec la libération des sites de Losserand, Saxe et Brune. Pas de mouvements significatifs prévus à court terme sur les implantations parisiennes du périmètre Fonctions Support à l'exception toutefois de Médéric qui s'inscrit dans une réflexion de la création d'un nouveau pôle de regroupement pour les effectifs OBS
- **Ile de France** :
 - Montrouge Campus : le bail a été renouvelé en 2014
 - Issy les Moulineaux : les sites s'inscrivent dans le projet C5 et seront libérés au S1 2016
 - Montigny le Bretonneux : étude en cours pour la création d'un Campus sur le secteur, horizon fin 2018.

En bref, les autres points du CE

- Le PV du CE du 22 – 23 avril 2015 est approuvé (16 voix pour et 3 abstentions de la CFE-CGC).
- Les comptes 2014 du CE Fonctions Support sont approuvés (16 voix pour et 3 abstentions de la CFE-CGC).

- ASC Rentrée Scolaire et Allocation scolarité 2015 :

Rentrée scolaire : Cette prestation concerne les enfants des salariés Fonctions Support et Finances âgés de 0 à 18 ans inclus. Maintien du principe d'attribution d'office de cette prestation et du principe des tranches d'âges 0/2 ans pour l'éveil, 3/10 pour période scolaire de la maternelle et du primaire, 11/18 ans pour période scolaire du collège et du lycée.

Montant d'attribution TRANCHE D'AGE	MONTANT	Nombre AD	MONTANT
0 – 2 ANS	20 €	257	5 140 €
3 – 10 ANS	40 €	1 250	50 000 €
11 – 18 ANS	70 €	1 779	124 530 €

Condition spécifique pour les ayant-droits âgés de plus de 18 ans et étant en études secondaires, ils bénéficient de la rentrée scolaire dans le cadre d'un processus de réclamations suite à une demande de l'ouvrant-droit.

Bien qu'il s'agisse d'une prestation pour tous les enfants des ouvrants droits sans nécessité d'envoyer des pièces justificatives, pour tenir compte des attentes des salariés du périmètre FSF, les élus décident de permettre le choix du type de chèques rentrée scolaire (chèques lire ou chèques Cadhoc achat de fourniture et équipements scolaire) En conséquence, ce choix de chèques pourra s'exercer jusqu'au 5 juillet et à défaut de choix, la prestation sera envoyée sous forme de chèques Lire.

Allocation scolarité : cette prestation à la demande, est attribuée aux enfants âgés de 19 à 25 ans faisant des études supérieures ou professionnelles, elle est soumise au QF et c'est une prestation chargée. Les enfants en études supérieures ou professionnelles de moins de 19 ans, ayant reçu les chèques Lire ou Cadeaux percevront la différence (montant de l'allocation moins 70€). Prestation ouverte d'aout à décembre 2015

TRANCHES	Quotient Familial	Montant de l'aide CE 2015	Condition spécifique pour les orphelins d'un salarié FT
1	1 - 4	300 €	Pour l'enfant orphelin d'un salarié de FT au regard des règles d'éligibilité du CCUES, le montant de l'allocation est fonction uniquement du niveau des études poursuivies : Niveau d'études secondaires : 500€ (cf. déduction faite de la prestation rentrée scolaire) ; Niveau d'études supérieures : 1000€
2	5 - 8	200 €	
3	9 - 11	150 €	
4 - 5	12 - 14	100 €	

- Rapport d'activité 2014 des assistantes sociales : Nombre de salariés suivis par les assistantes sociales : 167

1582 contacts auprès des salariés avec 1020 Intervention Information – Conseil, 265 Ecoute – Soutien psychologique, 206 Aide aux démarches, 91 Suivi budgétaire

769 contacts auprès des partenaires internes (392 total DRH) avec 151 Services Adm. / Paie / formation, 80 Encadrement de proximité, 72 Médecin du travail, 28 CE, 15 Infirmière, 14 Référent handicap, 9 Autres IRP, 4 Collègue de travail, 2 Référent logement, 2 CHSCT.

294 contacts auprès des partenaires externes, les principaux partenaires externes restant les mêmes que ceux de 2013 (Action logement, Mutuelle-Prévoyance, Autres AS, CPAM).

Vos correspondants CFE-CGC

Frédéric ANDREANI – Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Ali BEN M'BAREK

– Jacques BERTHELIER – Patrick BRIVOT – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Philippe CASTANDET – Hervé CHEVAL
– Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT – Jean-Marc DARTAGNAN – Désirée DE ROSE – José DIAS – Paul FABRE – Laure FALEMPIN
– Patricia GARCIA – Catherine GASSE – Frédéric HAUTEJA – Yvon HENRY – Renée HORT – July HURY – Jocelyne JOVENIN
– Brigitte KUSCH – Catherine LACAN – Patricia LENOEL – Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT
– Karl-Stéphan LUCAS – Nicole MERI – Mathilde MESTANOGLU – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL
– Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Jean Michel POIZEAU – Pierre REGNIER – Safira SOW – Philippe SUDRE
– Vivek TAYAL – Catherine TOURRET – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

Retrouvez l'actualité du Groupe Orange et de nos partenaires sur www.cfecgc-orange.org

Vous pouvez télécharger nos applications mobiles ou flasher le code pour vous connecter au site via votre navigateur mobile :



appli iPhone



appli Android



site web