



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

11 points à l'ordre du jour de ce Comité d'Entreprise FSF. L'érosion des effectifs s'accélère, les réorganisations se poursuivent avec leurs trains de mesures qui affectent parfois très durement les salariés lorsque leur activité est purement et simplement supprimée...

■ Point d'information sur l'avancement d'ALOE

La CFE-CGC fait le constat d'un projet plutôt bien mené sur les aspects communication et formation. L'école des comptables est particulièrement appréciée. Des efforts notables ont été faits pour ce qui concerne la vie des sites avec la création d'espaces de détente. Quelques points cependant préoccupent, voire inquiètent, les salariés.

L'augmentation de la charge de travail

La Direction compte sur des gains de productivité pour compenser la baisse des effectifs notamment par l'évolution/simplification du SI et des processus.

Notre crainte : la coordination et l'équilibre des moyens. Les départs progressent plus rapidement que l'arrivée et l'appropriation par les salariés des outils SI. De ce déséquilibre résultera une augmentation importante de la charge de travail sur une période relativement longue.

Sur ce point, la direction du CSPCF étudiera désormais l'éventuel recours à l'intérim.

La performance du SI

Le pôle Revenus soulève de **véritables inquiétudes sur le SI** : Les effectifs diminuant, la Direction explique la nécessité de simplifier – 5 outils sur la partie Entreprises coexistent – **sans qu'il existe une vision claire** du projet de simplification du SI.

Nous soulignons une absence de « management global de ce projet » qui empêche de définir une ligne directrice vers un objectif commun.

Le télétravail

Pour la CFE-CGC, la Direction pervertit l'accord de télétravail en ayant recours à ce dispositif par lancement de « campagnes saisonnières », ce qui est contraire à l'accord. La CFE-CGC exige que toute demande de télétravail d'un salarié soit étudiée dès sa réception.

■ Consultation sur les impacts de l'intégration d'Orange Réunion à Orange SA.

Suite à la demande des OS locales, les directions Orange SA et Orange Réunion SA se sont engagées à lancer durant la mandature 2014/2017, un projet d'intégration de la filiale Orange Réunion SA dans Orange SA : le Projet FAHAM.

L'étude préalable montre qu'une **fusion simplifiée optimisera notamment la gestion RH**, qui aujourd'hui tient compte de statuts, droits sociaux et outils de gestion différents.

La date prévisionnelle de fusion est le **31 octobre 2015 avec effet comptable au 1er janvier 2015**.

Ce projet de fusion n'impacte que très peu les métiers du CSRH, mais **plus sensiblement ceux du pôle filiales CSPCF** : les travaux comptables d'Orange Réunion seront transférés du pôle filiales vers 3 autres pôles du CSPCF : OPEX/CAPEX ; REVENUS ; PRODUCTION DES COMPTES. A noter que la comptabilité d'OR a migré vers le SI comptable NOVAE en 2013, facilitant les opérations de reprise.

Côté pôle filiales CSPCF, **11 salariés au total sont impactés, dont 4 de la comptabilité générale sur la totalité de leur activité**. Ces derniers seront redéployés sur **des postes créés sur leurs sites de Vanves et de Noisy-le-Grand**. D'autres postes seront ouverts sur d'autres sites du CSPCF.

La CFE-CGC rappelle le respect de l'accompagnement financier prévu par accord en cas de choix – volontaire – du salarié d'une mobilité d'un site à l'autre.

Vote :

CFE-CGC : pour

SUD : contre

CFDT, CFTC, CGT, FO : abstention

■ Consultation sur l'évolution de l'activité référentiel au CSPCF

Le contexte

Le référentiel des données du domaine finance (structure d'organisations de gestion dans le SI d'Orange) est désormais l'outil Alcor en remplacement de l'outil Ariane qui contient l'ensemble des référentiels des autres domaines (RH, commercial, opérateurs tiers). L'outil Ariane sera abandonné fin 2016. En conséquence, l'équipe de soutien Flux de Lille verra disparaître fin 2016 son activité de gestion du référentiel des données finances dans Ariane mais aussi dans Alcor dont la gestion est décentralisée dans les pôles. Les salariés impactés par cette perte d'activité sont invités à retrouver un poste sur le bassin d'emploi de Lille.

Une gestion RH au relent des années ACT !

Cette situation est la conséquence d'une décision unilatérale prise il y a plusieurs années par la gouvernance du SI Domaine Finances d'abandonner, pour des raisons économiques, le

référentiel de données « Ariane » au profit d'un nouveau référentiel « Alcor ».

Depuis la mise en œuvre d' « Alcor » par le domaine Finances, il a fallu maintenir l'activité de gestion d' « Ariane » par l'équipe soutien flux de Lille afin que les SI des autres domaines, notamment le domaine RH, puissent fonctionner, et ce jusqu'à ce que ces derniers aient trouvé et mis en œuvre une solution de remplacement (fin 2016).

Voilà donc **une activité qui va progressivement disparaître sur un an**. Pour les personnes concernées s'ouvre **une perspective au relent des années « ACT »** : « *cherchez-vous un autre poste au sein de la DO !* », « *on vous maintiendra une activité en attendant que vous ayez trouvé ce poste mais sans garantie que ce soit une activité actuellement réalisée par les équipes* ».

Nous mesurons ici les effets d'une GPEC pour le moins désinvolte.

Pourquoi ne pas s'être préoccupé de l'avenir des salariés de cette équipe dès la prise de décision par la gouvernance du SI Finances d'abandonner « Ariane » au profit d' « Alcor » ?

N'est-il pas trop tard pour que la mise en œuvre de ce projet se déroule convenablement sur le plan humain ?

La CFE-CGC déclare :

Madame la Présidente, Monsieur Eouzan, Monsieur Pauliac, Madame Bertrand, la CFE-CGC souhaite vous interpeller sur la gestion des ressources humaines pour le sujet qui vient de nous être présenté : évolution de l'activité référentiel au CSPCF, plus particulièrement sur le registre du dialogue social impulsé et souhaité par Monsieur Bruno Mettling, et de façon très précise, sur les six salariés impactés par ce projet. En effet, la CFE-CGC ne retrouve pas dans cette consultation une volonté manifeste d'accompagnement des salariés qui seront touchés par cette transformation. La CFE-CGC déplore le manque de visibilité d'une GPEC sur le pôle production des comptes qui éviterait toute suspicion de gestion à la petite semaine.

En conséquence et en attendant une meilleure appréciation de la gestion des ressources humaines pour ce dossier, la CFE-CGC ne rendra pas d'avis.

■ Information sur le déploiement de la version 9.2 de Harp.

Le contexte

Des évolutions du socle technique qui permettent le fonctionnement du moteur de paie HARP, sont régulièrement effectuées par l'éditeur ORACLE. Ces évolutions impliquent des changements de version. Le projet présenté vise à basculer en janvier 2016 la version actuelle 8.9 de HARP sur la version 9.2.

Il s'agit d'un **changement majeur de version** où la partie technique est la plus importante. Les utilisateurs (ARH, Soutiens, Experts RH, Spécialistes RH) y verront l'arrivée de **quelques améliorations ergonomiques attendues**.

Dès le mois d'août et jusqu'à la bascule, les experts RH, quelques ARH et soutiens, seront fortement sollicités pour effectuer les tests de non régression. Ces tests consistent à vérifier la justesse des résultats de la très grande partie des opérations de paie possiblement effectuées. Dans le temps du projet, **il est prévu, en renfort, l'embauche de CDD.**

Le nombre de CDD pourra être augmenté si la situation en termes de charge de travail l'exige.

La CFE-CGC souligne que malgré la grande compétence et la forte implication des testeurs, le projet présente des **risques importants de dysfonctionnements post-bascule** compromettant la production de la paie de février 2016.

La Direction affirme que dans ce cas, un retour sous deux jours à la version HARP 8.9 précédente pourra être effectué.

Les OS ont souhaité connaître le coût du projet. La Direction n'étant pas en possession immédiate de cette information, elle sera fournie à l'occasion d'un prochain comité.

■ Information / consultation sur le projet d'évolution de la direction juridique d'OBS.

Le contexte

OBS a fait notablement évoluer son organisation en 2014 pour atteindre les objectifs de sa stratégie : « être le partenaire de confiance de la transformation digitale de nos clients » et, dans le cadre du plan Essentiels2020 : « offrir à nos clients une expérience incomparable ».

L'objectif du projet d'évolution de l'organisation de la Direction Juridique est l'adaptation à la nouvelle organisation d'OBS. Il prévoit :

- **Un département France** par fusion des 3 départements : « OBS France » ; « Information Technology Solutions & Services Cloud et filiales » ; « Marketing », organisés en 4 domaines :
 - Industries (Industries, automobile, chimie, agroalimentaire) ;
 - Utilities (Energie, BTP, Secteur public, Services B2B) ;
 - MIT (Média, Informatique et Télécoms) ;
 - Services (banques, Grande distribution, B2C et Autres/divers).

La création d'une fonction « Business partner » comme référent « conseil juridique » privilégié et permanent des entités opérationnelles. Cette nouvelle fonction permettra aux juristes les plus expérimentés de bénéficier d'un élargissement de leurs responsabilités.

D'autres évolutions :

- **Un département droit social transverse** pour coordonner la fonction juridique droit social au sein d'OBS et réduire le conseil juridique externe ;
- Regroupement des départements Orange Mobile Entreprise et Globecast en un seul : **Département Europe et Russie** ;
- Rattachement du département « Import/Export » à un département « Conformité et réglementation ».

Un entretien individuel avec le directeur juridique OBS sera réalisé.

3 personnes supplémentaires sont prévues avec une création de poste en août 2015 (directeur juridique France) et 2 retours de congés non rémunérés avant la fin 2015.

La répartition des juristes est prévue au sein des nouvelles équipes, sur la base des compétences détenues.

Des formations personnalisées seront réalisées en interne (DJ OBS) par des salariés experts. Des formations Orange Campus et anglais sont également prévues.

Un séminaire sera organisé au S2 2015

Nos commentaires

La CFE-CGE considère que la réorganisation de cette direction est de toute évidence une nécessité au regard des enjeux d'OBS dans le cadre d'Essentiels 2020. L'emploi n'est pas impacté sinon à la hausse. La création de la fonction de « business partner » donne de réelles et intéressantes perspectives à certains salariés.

La CFE-CGC souhaite souligner la qualité du dossier présenté au CE par la Direction Juridique. Son objectivité, sa clarté et sa précision nous ont permis d'appréhender dans les meilleures conditions le sujet et sa problématique. Nous regrettons que certains dossiers, présentés récemment, n'aient eu cette qualité, indispensable à ce Comité pour les avis qu'il est amené à donner.

Vote :

CFE-CGC : pour

SUD : contre

CFDT, CFTC, CGT, FO : abstention

■ Consultation sur le renouvellement des CHSCT du périmètre Fonctions Support et Finances.

L'élection des membres des CHSCT 2015 se déroulera le **mardi 15 septembre 2015** sur la base d'implantation et de nombre de sièges décrite en annexe de ce compte rendu.

En tout, **18 CHSCT pour 107 sièges** : 83 pour le collège cadre ou maîtrise ; 24 pour le collège non-cadre.

NB : Conformément à l'accord de prolongation, les mandats en cours sur l'ex périmètre Finance sont prolongés jusqu'au 3 octobre 2015 à minuit

La CFE-CGC déplore une situation de régression en nombre de CHSCT notamment sur le CSPCF, réduit à 3 comités :

- pôle OPEX-CAPEX (Marseille ; Pessac ; Rouen ; Clermont Ferrand) ;
- pôle Revenus (Nantes ; Noisy) ;
- pôle production des comptes et filiales.

Vote :

CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD : pour

CFE-CGC : abstention

En bref, les autres points du CE

- Le rapport emploi du T1 2015 montre, sans surprise, une baisse de l'effectif :
 - de 4832 CDI à 4782 (-50)
 - de 104 à 88 CDD (-16)

Le recours à la sous-traitance et l'intérim est également en baisse

La pyramide des âges est déséquilibrée par une moyenne élevée de plus de 50 ans. 5 recrutements externes effectués sur la période.

- Le Bilan Temps partiel 2015 montre une hausse sensible. Plus de 20% de l'effectif au 31/12/2014. Cette hausse est essentiellement liée aux TPS et TPA

Aucune demande de travail à temps partiel n'a été refusée

Vos correspondants CFE-CGC

Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Ali BEN M'BAREK – Jacques BERTHELIER – Christian BOOG - Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Hervé CHEVAL – Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT – Jean-Marc DARTAGNAN – Philippe DELEU – Désirée DE ROSE – José DIAS – Jean François ETIENNE – Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN – Mireille FRUGIER – Jacques FUMAGALI – Patricia GARCIA – Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aicha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN – Nicole MERI – Mathilde MESTANOGLU – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jean Michel POIZEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Pierre REGNIER – Zahra SAYAD – Safira SOW – Snezana STEVOVIC – Philippe SUDRE – Vivek TAYAL – Louise TORELLI – Catherine TOURRET – Christian TRUONG NGOC – Frédéric VAN IMPE –

Tout ce que la Direction vous tait est sur le web CFE-CGC ! www.cfecgc-orange.org

- Emportez-nous sur votre mobile ou tablette !



application iPhone



application Android



accès via navigateur

ANNEXE

PROPOSITION IMPLANTATION DES CHSCT 2015 PERIMETRE SOCIAL FONCTIONS SUPPORT ET FINANCES

	CHSCT 2015	Proposition		répartition des sièges par collège	
		Total sièges proposés	Sièges supplémentaires / code du travail	Cadre ou maîtrise	Non Cadre
Achats et Supply Chain	CHSCT ACHATS	8	4	7	1
	CHSCT G2A MONTIGNY LE BRETONNEUX/METZ	5	2	3	2
	CHSCT G2A RENNES	3	0	2	1
	CHSCT SUPPLY CHAIN GENTILLY	4	1	3	1
	CHSCT SUPPLY CHAIN EYSINES	5	2	4	1
	5 CHSCT				
DRH COM	CHSCT DRH Com	9	3	8	1
	1 CHSCT				
	CHSCT Formation	5	2	4	1
	1 CHSCT				
Direction des Services Partagés France	CHSCT DSPF ETAT MAJOR	6	2	5	1
	CHSCT CSRH NORD	4	0	3	1
	CHSCT CSRH CENTRE	4	0	3	1
	CHSCT CSRH SUD	4	1	2	2
	4 CHSCT				
Secretariat Général	CHSCT SECRETARIAT GENERAL	9	3	8	1
	1 CHSCT				
Direction Immobilier Groupe	CHSCT DIG	10	4	9	1
	1 CHSCT				
Etat Major et Contentieux	CHSCT Finances EM	7	1	6	1
	CHSCT Finances Contentieux	5	2	3	2
	2 CHSCT				
CSPCF	CHSCT pôle OPEX CAPEX (Marseille, Pessac, Clermont Fd, Rouen)	9	5	6	3
	CHSCT pôle Revenus (Nantes, Noisy)	6	3	4	2
	CHSCT pôle Production des Comptes et Filiales	4	1	3	1
	3 CHSCT				