



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

#CCUES

L'information de vos représentants **CFDT** au CCUES d'Orange

N° 3



Bonjour à tous,

Ce mois-ci en séance du CCUES ont été étudiés : le **plan schéma directeur immobilier** soit les grands projets de déménagements à horizon 2020, avec un focus sur Lille Grand Stade, et le **plan de formation 2016**.

Par ailleurs, ce sont **4 projets d'accord** qui ont été soumis à l'avis des élus **CFDT**. Ce passage au CCUES était jusqu'alors une obligation légale en amont de la mise à signature de ces accords.

À partir de janvier 2016 l'entreprise ne sera plus obligée de présenter les projets d'accords aux élus avant de les soumettre à signature, un des changements apportés par la **loi Rebsamen**... nous en reparlerons dans un prochain numéro.

Bonne lecture. La **CFDT** vous souhaite de joyeuses fêtes ainsi qu'à vos proches

Sonia Banderne
Représentante Syndicale CFDT au CCUES, Déléguée Syndicale Centrale adjointe de l'UES Orange

Plan de formation 2016

Le plan de formation 2016 est un volumineux document de plus de 160 pages qui demande une approche méthodique tant il est riche en informations.

On y note en premier lieu qu'après la baisse très significative enregistrée en 2014 par rapport aux années précédentes, le nombre d'heures par salarié est encore en légère diminution autour de 30,7 heures par salarié.

Il reste que ce plan 2016 semble, pour la **CFDT**, contenir un paradoxe dans sa conception même.

En effet, deux nouveaux paramètres sont à prendre en compte **pour 2016** :

- d'une part, Stéphane Richard a annoncé 2 300 embauches, pour l'année prochaine.
- d'autre part, la fluidité, voulue par l'entreprise, s'accélère avec le programme **Futur'o** et le nombre de salariés changeant de métier ira croissant.

On peut ainsi lire dans le plan que la proportion des heures de formation des salariés en poste sera de 47% en 2016. Par ailleurs, le plan prévoit fort logiquement une augmentation de 57% de la part des heures consacrées aux nouveaux arrivants.

Malgré les besoins très nettement en hausse de ces deux populations, le nombre global d'heures de formation par salarié diminue légèrement.

Il n'y a donc **pas d'effort de formation supplémentaire** pour prendre en compte un plus grand nombre de personnes à former, sur des cursus généralement plus longs.

Autant dire qu'en 2016, ceux qui ne seront, ni nouveaux dans l'entreprise, ni nouveaux sur leur métier, auront peu accès à la formation alors que, malgré tout, **les compétences nécessaires évoluent** sans cesse, et demandent des mises à jour, même si on reste sur le même métier.

Par ailleurs, il ne paraît plus possible, compte tenu de l'évolution de ce type d'enseignement, de ne pas mesurer précisément le volume des formations dites "digitales" ou la partie "digitale" des formations multimodales.

La suite en page 2...

La commission Emploi Formation du CCUES a demandé et obtenu d'avoir au moins pour cette année, une évaluation des heures de e-learning qui ne sont pas comptabilisées dans le plan de formation, pas plus que dans les bilans annuels de la formation d'ailleurs.

Ainsi avons-nous appris que les formations "e-learning" représenteraient autour de **330 000 heures** en 2016, soit l'équivalent de plus de 11,5 % des heures d'enseignement "classiques".

Comme nous avons eu l'occasion de le dire dans d'autres interventions, le suivi de ces formations pose problème. L'entreprise est en effet en difficulté pour donner un inventaire exhaustif des modules suivis et le nombre de stagiaires concernés. Plus encore la difficulté semble être de vérifier que les compétences sont bien acquises, ce qui est pourtant in fine l'intérêt convergent de l'entreprise et du salarié.

C'est encore un autre paradoxe que la **CFDT** a déjà pointé : l'incohérence entre la volonté affichée par l'entreprise de développer massivement la formation numérique, ce à quoi la **CFDT** ne s'oppose aucunement, et les moyens qu'elle se donne pour en effectuer correctement le suivi.

Le bilan à fin septembre du DIF/CPF a également été analysé par la commission. Il va de soi que quelles que soient les réformes de ces dispositifs, la chute vertigineuse de demandes que l'on a pu constater en 2015 révèle une incompréhension des salariés. La **CFDT** a eu l'occasion de le dire à plusieurs reprises, il y a eu pour nous un déficit de communication de la part de l'entreprise et aujourd'hui encore, nombre de salariés n'ont pas compris ces changements ni ce qu'ils devaient faire pour utiliser ces heures.

Les modifications opérées dans les pages d'@noo traitant de ce sujet, même si elles ont été tardives, vont dans le bon sens, mais ne suffiront pas. Nous pensons qu'une communication massive auprès des managers est essentielle. En les dotant d'un kit de communication, ils pourront efficacement démultiplier vers les équipes. Le développement des compétences des collaborateurs étant au cœur des missions du manager, c'est là le bon niveau de communication et d'information.

Les certifications ont fait l'objet d'échanges intéressants et constructifs. C'est clairement un enjeu majeur pour Orange que de développer ces démarches dont le succès, pour la **CFDT**, repose sur deux conditions :

- qu'un travail de fond soit réalisé pour que les certifications proposées aux salariés volontaires soient dans leur grande majorité reconnues par la branche et plus largement le marché du travail,
- que la reconnaissance de l'investissement personnel, souvent très lourd, des salariés s'engageant dans cette démarche soit au rendez-vous.

Le premier requiert une démarche volontariste de l'entreprise qui permettra la sécurisation des parcours professionnels et garantira l'employabilité de ses salariés.

Le second est en partie évoqué dans l'accord GPEC du 9 septembre 2014 qui a fait l'objet de négociations nationales auxquelles la **CFDT** a apporté sa contribution vigilante et constructive.



Pascal Thiéry,
Élu au CE de la DO Sud,
Membre de la commission
Emploi Formation du CCUES



Gisèle Blandinières,
Élue au CE de la DO Centre Est
Présidente de la commission
Emploi et Formation du CCUES

Plan Schéma Directeur Immobilier

Le PSDI ou les grands mouvements de personnel à horizon 2020

Une fois n'est pas coutume, la **CFDT** a remercié la direction pour la qualité de ce dossier, source d'informations et de confirmations pour le futur proche. Établi en lien avec le plan Essentiels 2020, il se veut résolument orienté vers la digitalisation et les nouveaux modes de travail. Là où tout un chacun peut approuver la rationalisation des m² inutilisés dans les locaux techniques après la miniaturisation des équipements, comme dans les bureaux avec la diminution des effectifs dans certaines équipes ; il faut cependant se garder de tout enthousiasme.

Il nous semble que les tendances affichées dans ce dossier sont à prendre avec des précautions :

- nous aurions préféré que l'entreprise mette l'accent sur les 4 générations de salariés plutôt que sur le pourcentage d'étudiants ne souhaitant plus avoir un bureau classique. Les étudiants ne seront pas encore dans l'entreprise que les salariés plus âgés seront toujours présents
- une grande majorité de salariés déclare travailler en équipe. Nous disons « heureusement qu'ils le font », mais cela ne veut pas dire qu'ils souhaitent travailler les uns sur les autres.

Nous pourrions ajouter d'autres exemples !! Il n'y a pas de retour de l'adéquation des « nouvelles formes de travail » par rapport aux « nouveaux espaces de travail ».

Les données chiffrées sont intéressantes mais il y manque la valorisation budgétaire de ces évolutions. Les gains obtenus font partie de l'habillage habituel de communication. Le coût des dossiers immobiliers doit aussi faire partie des informations à transmettre aux salariés.

Les attentes des occupants, si souvent transmises à la direction par les élus des CHSCT et inter-CHSCT, devraient être prises en compte plus souvent...

La **CFDT** a aussi rappelé que les SDIT, pilotés par les DO, doivent prendre en compte les salariés des Divisions Nationales présents sur leur territoire, ce qui n'est pas toujours le cas et cause des « rattrapages » de dernière minute. Des correspondants locaux nous ont signalé que des projets de modification d'implantation, parfois déjà avancés, ne figurent pas dans le dossier comme par exemple Grenoble ou Brest.

Nous assistons actuellement, au moins sur les grandes villes, à un rassemblement de la plupart des équipes vers un même lieu, dans un but de création de transversalité et toujours du parcours client d'Essentiels 2020. Cet objectif est louable du côté employeur, il l'est moins vu de la situation des salariés. En cette période où le sujet de la traçabilité carbone est plus qu'à l'ordre du jour, augmenter de façon quasi quotidienne les distances et les temps de trajet des salariés ne va pas dans le sens de la diminution des gaz à effet de serre. Où est la politique de RSE d'Orange dans tout ça ? Il y a contradiction entre les affichages d'entreprise éco-responsable et la concentration de salariés sur un pôle unique dans les grandes agglomérations : avoir 2, 3 ou 4 pôles autour d'une métropole réduit davantage les déplacements domicile/travail.

Bien sûr l'entreprise répond « télétravail » : ce n'est pas la panacée, surtout si dans les schémas immobiliers les espaces d'accueil des télétravailleurs ne sont pas prévus !!

La **CFDT** a fait un retour sur les dossiers en cours pour évoquer les surfaces individuelles mises à disposition des salariés et les modes d'implantation des bureaux. Même si à l'horizon de l'arrivée dans les effectifs de l'entreprise des nouveaux salariés actuellement étudiants, les bureaux ne devraient plus avoir la même configuration,

il ne faut pas s'affranchir dès maintenant des souhaits des salariés actuels. Le bureau est presque un second domicile pour eux, ils y passent environ 1/3 de leur journée. C'est donc un lieu important pour eux, certains le personnalisent beaucoup. Diminuer la surface individuelle, principalement par la généralisation des opens-spaces va à l'encontre de leur conception du lieu de travail. C'est comme si vous leur demandiez de cohabiter avec leurs voisins de palier dans leur salle de séjour.



Jean-Paul Hatterer
Élu au CE Fonctions Support et Finances



Prise à bail sur Villeneuve d'Ascq

Lille « Grand Stade » est le projet de regrouper 4 sites sur Lille et Villeneuve d'Ascq (MAC, Trémière, Flers et l'UAT de Boitelle) en 1 seul site à proximité immédiate du Grand Stade, impactant ce jour 1265 salariés sur 34 entités réparties sur 35030m² en optant pour une plus grande flexibilité des surfaces à la baisse au sein d'un immeuble unique.

Nous attendons que ce projet immobilier motive les troupes en envoyant un message aux salariés, en créant des services eux aussi innovants : crèche, salle de sport, coin lounge ou terrasses pour discuter et permettre ainsi de transformer de manière naturelle les modes de travail vers plus de collaboration et de transversalité.

Les élus **CFDT** attendent de ce regroupement sous un même toit, un aménagement bien pensé pour accroître le sentiment d'appartenance et le travail collaboratif. Les progrès en matière d'ergonomie visuelle et acoustique diminuent le niveau de stress individuel et des équipes. La **CFDT** a le regard tourné vers l'avenir et n'oublie pas l'image générée par un site nouveau sur un emplacement remarquable au sein d'un bâtiment construit en respectant les normes de Haute Qualité Environnementale.

Toutefois, la **CFDT** sera très attentive à :

- l'espace de travail accordé à chacun des salariés en évitant le free setting (les m² annoncés à hauteur de 18 965 m² ce jour, contraints par les limites de disponibilité du projet, sont très en deçà de l'existant)
- aux conditions de déplacements Domicile / Travail
- à l'inclusion d'espaces sociaux (crèches – espaces sportifs,...) permettant de répondre notamment aux meilleures conditions de l'égalité professionnelle.
- à la prise en compte de l'engagement d'Orange dans les conclusions de l'accord de la COP 21. On peut, en effet, imaginer l'utilisation d'énergie renouvelable, notamment au travers de l'utilisation de l'énergie solaire pour l'ECS et le chauffage.

La **CFDT** a émis un avis positif avant la prise de bail avec plusieurs points de vigilance qui l'amèneront à se prononcer dans les futurs avis à donner au sein des CHSCT et des consultations CE.

Laurence Morel Bertrand, élue au CE de la DO Nord

4 projets d'accord pour cette fin d'année



Tout d'abord **2 projets d'accord** sur le droit d'expression des salariés de l'Ag Pro et de l'Ag Pme. Les négociations concernant le droit d'expression des salariés au sein des Ag Pro ont commencé il y a déjà très longtemps, faisant suite à un évènement tragique. Entre temps l'accord préélectoral est venu changer les périmètres de rattachement des salariés. Dans un enjeu précis ayant débuté dans des anciens périmètres, la direction et les organisations syndicales ont malgré tout décidé de continuer ces négociations. Très récemment, le sujet du **droit d'expression des salariés** a été abordé dans la négociation sur la charge de travail et pourrait venir percuter les accords aujourd'hui présentés.

Autres préoccupations quelques différences existent entre ces 2 projets d'accord alors que des salariés des 2 périmètres sont sur une même unité !

Aujourd'hui la **CFDT**, favorable à ce texte, pense que le droit d'expression des salariés doit être un droit pour **tous les salariés** de notre groupe et souhaite qu'une négociation nationale s'ouvre rapidement sur ce sujet.

Michel Saldou, élu au CE de la DO Ile-de-France



Projet d'avenant à l'accord cadre du 27 février 2001 instituant des garanties collectives "décès-incapacité-invalidité" et remboursement de frais médicaux dans le groupe Orange

L'ANI (*Accord National Interprofessionnel*) de janvier 2013, a permis la transcription dans la loi de la généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés. **Cet accord, porté par la CFDT, entre en phase de mise en œuvre.** Toutes les entreprises du secteur privé ont l'obligation au 1^{er} janvier 2016 de mettre en conformité leur contrat de mutuelle complémentaire. La **CFDT** a indiqué que la loi s'appliquait à tous. Que tous les salariés devaient être couverts dès le 1^{er} jour de travail et que nous étions favorables aux contrats dits « responsables ». Orange nous a présenté ses propositions de modifications de remboursements des prestations qui sont à la baisse concernant les parcours de soins hors contrat d'accès. La **CFDT** a suggéré à l'entreprise de revoir à la hausse sa participation au coût global de la cotisation pour chaque salarié.

Retrouvez toutes les informations dans notre dernier tract sur ce sujet.

Christelle Chevalin, élue au CE Orange Caraïbes



L'intergénérationnel ou l'accord 3 en 1

Cet accord est le premier global car il regroupe 3 anciens accords : l'accord intergénérationnel, l'accord alternances et stages et l'accord seniors.

On ne parlait donc pas de rien pour construire cet accord.

Les exigences de la **CFDT** étaient finalement assez simples : conserver les acquis des 3 anciens accords, améliorer les parties de texte sujettes à l'interprétation, mieux réussir la transmission des savoirs, avoir des parties emploi en général et emploi chez les jeunes ambitieuses.

Nous regrettons la volonté de la direction d'abandonner le TPS 5 à partir de 2017 alors que celui-ci était le plus demandé par les salariés. D'un autre côté nous notons positivement la continuité dans l'esprit et dans le calcul des TPS 3 et du TPA qui donnent un vrai sens et une compréhension simple pour tous.

Le texte dans son ensemble a été quelques peu été toiletté et on espère qu'il ne sera plus, comme par le passé, sujet à interprétations sur certains points. La transmission des savoirs est un sujet bien plus complexe qu'il n'y paraît, car les textes à eux seuls ne peuvent traduire une réelle volonté de faire sur le terrain. L'ère numérique avec Piazza comme support ne peut être qu'un outil pour les utilisateurs. Nous avons donc des doutes sur une véritable réussite de la transmission des savoirs sans une véritable prise de conscience du bien fondé par la ligne managériale. Sur l'emploi : l'annonce de la baisse en volume des apprentis dans notre entreprise en proportion de la baisse des effectifs est plutôt logique, mais la proportion d'embauche de ces apprentis ainsi que le nombre d'embauches prévues nous laisse sur notre faim. Pour rappel : 4 300 alternants sur 3 ans, 1 400 alternants et stagiaires convertis en CDI hors THD, et 6 000 recrutements d'ici fin 2018. Ces chiffres sont à relativiser vu le nombre de départs très importants et le postulat que pose l'entreprise de la baisse forte et continue de nos activités...point sur lequel on pourrait avoir des doutes. Cependant nous prenons ces chiffres de l'emploi comme des planchers qu'il faudra forcément relever si la nécessité s'en faisait sentir.

Philippe Bourgeon, élu au CE Fonctions Supports et Finance

Pour plus d'informations, contactez localement vos représentants CFDT

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / Espace syndicats

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr