



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

#CCUES

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

N° 7



Déclaration préalable CCUES Orange des 10 et 11 mai 2016

Alors que les **transformations liées au numérique** impactent aussi fortement et rapidement nos environnements personnels comme professionnels, il était nécessaire de commencer à **encadrer nos pratiques** métiers et nos usages au sein du Groupe Orange. Cela ne peut se faire que si l'entreprise est en mesure d'**accompagner ses salariés** dans la meilleure utilisation des outils du numérique.

Le Groupe Orange, premier employeur du numérique dans notre pays, qui ambitionne d'être l'opérateur qui accompagne ses clients dans la transformation numérique, va donc embarquer ses salariés dans cette évolution qui est déjà bien présente. Il n'a pas attendu la négociation engagée l'an passé, et qui impacte déjà nos organisations internes et nos métiers.

Il n'est jamais bon pour les salariés qu'une entreprise conduise seule, et **sans dispositifs d'accompagnement**, des transformations. Plus encore, quand ces transformations sont partout, presque « transparentes », parce que nous sommes dans un Groupe où la question du numérique par les outils ne date pas d'aujourd'hui.

Ce qui est d'actualité, et le sera **plus encore demain**, c'est que ces outils du numérique impactent dorénavant les conditions de travail, par les usages que nous en faisons tous !

Pour la **CFDT**, il était donc évident de saisir l'opportunité d'une **négociation** sur ce sujet dans **l'intérêt des salariés**, à condition qu'elle débouche sur deux engagements de l'entreprise :

- 1) Travailler sur l'existant.
- 2) Permettre de travailler sur l'avenir, de façon contradictoire, car nous savons que sur cette question du numérique tout est encore devant nous, et nous devons **plus que jamais** travailler en anticipation dans l'intérêt de tous les salariés du Groupe Orange.

La **CFDT** a investi le champ de cette négociation durant près d'une année, y compris avec des temps intersyndicaux qui ont été productifs, pour permettre d'**obtenir de premières dispositions** d'encadrement des évolutions du numérique et d'accompagnement des salariés dans les usages des outils du numérique.

Des dispositions étaient également prévues dans le texte pour anticiper les évolutions à venir liées au numérique par l'engagement de l'entreprise de travailler dans un « Conseil National des transformations numériques » paritaire durant toute la durée de l'accord.

Chacun a pris (ou pas) ses engagements à ne pas laisser les salariés **sans accompagnement** dans des organisations de travail qui évoluent, tout comme les conditions de travail.

3 Organisations Syndicales, représentant plus de 50% de la représentativité du Groupe, ont exercé leur droit d'opposition à l'accord signé par la **CFDT** et FO.

Un **droit d'opposition** est exercé, dont acte.

Sans accord jusqu'à présent, **RIEN** n'encadrerait les usages du numérique dans notre Groupe.

Avec l'opposition de TROIS Organisations Syndicales à cet accord, ce qu'il en reste pour les salariés, c'est **TROIS fois RIEN !**

Pour finir, sur un autre sujet, la **CFDT** s'étonne de l'**annulation de la présentation** de PLAZZA et le déplore.

En effet, cet outil prend une place de plus en plus importante parmi les outils indispensables à la réalisation des missions confiées au salarié.

Il est donc primordial de faire un **point sur son usage**, d'autant plus que les garde-fous mis en place dans le premier accord portant sur le numérique ne pourront s'appliquer. C'est un exemple criant de choses existantes dans l'entreprise et qui n'ont, désormais toujours, aucun cadre.

Nous nous interrogeons d'ailleurs sur la concomitance entre l'annulation de la présentation de l'accord et l'annulation de la présentation de Plazza qui ne saurait être que fortuite car elle **prive les élus**, tous les élus, de ce point nécessaire.

Rappelons que ce point était « enfin » inscrit à l'ordre du jour du CCUES alors qu'il est demandé de longue date par les élus **CFDT**.

Il donc impératif que les raisons de cette annulation soient explicitées, comme pour toute bonne punition !

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

Stratégie d'Orange France, Orange Bank.



Un an après le lancement d'Essentiels2020, la Direction Orange France présente les **bons résultats** commerciaux et financiers, la **tenue des objectifs**, la croissance, la performance, les investissements, la maîtrise des coûts, les grands projets, SmartStores, Delivery, les nouveaux territoires... et, pour finir, **un rapide point social**, consacré pour l'essentiel aux très nombreux départs, et aux recrutements, très **insuffisant** du point de vue de la **CFDT**.

Sans oublier les références à la proposition digitale d'Orange, à destination de ses clients, mais aussi de ses salariés, censée répondre à une demande, mais se faisant, comme le fait remarquer la **CFDT**, parfois à **marche forcée**.

Orange, employeur digital donc, et humain, mais sur l'humain la **CFDT** a notamment appelé l'attention de la Direction sur les **fermetures brutales** des boutiques franchisées, et la situation de nos 1000 collègues salariés de ces boutiques. Orange rompt tous ses contrats de franchise, ce qui conduit à la **fermeture sèche** de très nombreuses boutiques, et au licenciement des salariés, après de nombreuses années à vendre les produits et services Orange.

La **CFDT** n'intervient pas ici sur la stratégie de la distribution, mais sur **l'humain** et sur **l'image publique** d'Orange.

Au-delà du traumatisme que représente un licenciement, ce sont **les méthodes employées** par Orange que la **CFDT** dénonce avec force.

Après avoir déclaré un bénéfice net de 2,65 Md d'euros en 2015, le Groupe use des avantages offerts par la gestion en franchise pour **se défaire** de ses responsabilités.

La rapidité des échéances de fermetures, quelques semaines, et les conditions de départ et d'indemnisation des salariés ne sont **pas dignes** d'un Employeur humain, tel qu'Orange prétend être.

Orange doit répondre au **sentiment d'injustice** vécu par ces salariés, au nom du principe de loyauté, des enjeux humains, de la défense d'une économie réelle au service des femmes et des hommes, et de nos territoires, et donc de sa **Responsabilité Sociale, et Sociétale**, d'Entreprise !

Voilà une occasion incontournable de **recruter des personnels** formés et géographiquement stables, alors que dans tous les dossiers de fermetures de boutiques, l'Entreprise argumente qu'il est difficile de recruter sur des petites villes.

La **CFDT**, désapprouvant la fermeture de très nombreuses boutiques, dans un large périmètre autour de chaque nouveau SmartStore, attend d'Orange la **transparence** sur ses choix concernant la distribution.

Dans les UI, malgré le chiffre de 700 recrutements, et au total près de 1000 au titre du plan Très Haut Débit, la **CFDT** dénonce un **taux très élevé de sous-traitance** sur nos réseaux, allant jusqu'à 98%, notamment sur la FTTH !

Quant à l'alternance, 3700 alternants environ seront présents à Orange France fin 2016, afin de « se former et de préparer les recrutements des années futures ». La **CFDT** interroge : Combien seront recrutés à terme ?

Orange dispense une **formation de qualité** qui bien souvent profite à la concurrence.



Concernant le développement de **nouveaux modes d'organisation de l'activité**, le télétravail se démocratise, mais la **CFDT** constate qu'il reste des freins dans certaines unités ou certains services, qu'il convient de lever.

Sur le marché Entreprises, la **CFDT** regrette que les ambitions évoquées ne rendent pas compte des transformations **stratégiques et structurantes** auxquelles les salariés auront à faire face en 2016.

Delivery est tout juste mentionné. Rien sur la monétisation de la relation client Pro Pme, **rien sur COME**, rien sur la Part Variable Commerciale Pro Pme, rien sur la **réinternalisation** des flux du 706 vers le 1016, etc.

Autant de défis concrets concernant au premier plan les salariés, impactant leurs **conditions de travail**.

La **CFDT** alerte sur le **décalage ressenti** par les salariés, entre les ambitions affichées, « accompagner les clients dans leur transformation digitale », et les moyens mis en œuvre pour délivrer une « expérience incomparable », tout en travaillant pour beaucoup sur un SI ou des CRM **vieillissants voire obsolètes** à l'ère du numérique.

A propos d'Orange Bank, la **CFDT** se félicite de cette **diversification**, banque au quotidien (compte courant), épargne, crédit conso, assurance.

Le dossier étant couvert par l'**obligation de discrétion** prévue par l'article L. 2325-5 du Code du travail en raison des informations confidentielles qu'il contient, nous ne pouvons pas en détailler aujourd'hui tous les éléments.

Formations, habilitations, appel à volontaires, principes de commercialisation, PVC, ont été évoqués et seront suivis avec toute l'attention requise par la **CFDT**.

Philippe Schultz, élu au CE DO Est, Président de la commission Orange France du CCUES

Formation, évolution de l'emploi et des qualifications, perspectives emploi et compétences



Pour l'année 2015, le nombre d'heures de formation est **globalement stable**, et le ratio de la masse salariale consacré à la formation reste au-dessus de 6%. Il y a un accès assez large de toutes les catégories de personnel à la formation.

La satisfaction, via les sondages, reste élevée mais seulement 53% des salariés estiment que les formations proposées permettent de **préparer l'avenir professionnel** dans l'entreprise.

La **CFDT** y voit une source d'inquiétude sur la compréhension qu'ont les salariés de la stratégie de l'entreprise. Cette année encore, la direction n'est pas en possibilité de donner des **informations précises** sur la répartition et le nombre des heures dites "digitales". Pour la **CFDT**, il est urgent de lister ces dispositifs innovants, d'en mesurer l'impact en matière de formation et de mener une **réflexion approfondie** sur ce qui constitue l'acte de formation.

Le CPF (compte personnel de formation) a été mis en place en 2015 pour les salariés de droit privé en remplacement du DIF. Il semble que certains cadres aient été "fortement incités", à préparer une **certification** de "managers de service", avec prise en compte sur leur CPF... La **CFDT** s'étonne que de nombreuses certifications en langues aient été demandées en 2015 dans le cadre du CPF.

Enfin, la baisse du nombre de demandes de DIF de 73% en 2015 par rapport à 2014 nous inquiète. Il y a pour la **CFDT** un **problème de compréhension** de la part de nombreux salariés, peut-être même d'**autocensure**. La **CFDT** demande à présent qu'une campagne de communication soit menée sur ce sujet.



Le rapport sur l'emploi nous informe que le nombre de **recrutements** en 2015 est en hausse de 75% et que le nombre de départs est à peu près équivalent à celui de l'année précédente. Mais en réalité l'évaluation de la "force au travail réelle", qui doit tenir compte du nombre croissant de TPS et particulièrement des personnels en temps libéré, montre que les équivalents temps plein diminuent fortement. On est donc bien sur une **période difficile** et un **gros effort** est, encore, demandé aux salariés.

La question que se pose aujourd'hui la **CFDT** et donc la suivante : jusqu'où peut-on aller ainsi sans **dégrader très fortement** les conditions de travail et la santé des salariés ?

Dans le même temps, le recours aux CDD et à l'intérim augmentent et la sous-traitance diminue beaucoup moins vite que les ETP (Equivalents Temps Plein) internes.

Ce rapport confirme également les inquiétudes émises par la **CFDT** sur le taux de féminisation d'autant que les recrutements se font, de plus, majoritairement sur les métiers techniques.

Cette année encore, il y a une **progression sensible** des mobilités internes. Les changements de métiers notamment augmentent de près d'1/4.

Le bilan PEC est quant à lui le bilan intermédiaire de la **prospective** 2015/2017, un état du réalisé à fin 2015 avec des éléments quantitatifs d'écart entre le réalisé et le prévisionnel par structure d'activités.

Chaque unité d'affaire doit s'interroger sur les métiers qu'elle proposera demain, les recrutements à réaliser pour satisfaire ses besoins au regard des **compétences** présentes dans et hors l'entreprise, et construire les plans d'action pour y parvenir. C'est ainsi que l'on pourra passer au véritable Management Prospectif des Métiers, une démarche d'anticipation des futurs possibles en termes de compétences, d'activités, de **responsabilités d'un métier**.

Mais les bilans fournis dans ce rapport et rédigés par les entités de l'organisation sont très inégaux et encore assez flous dans l'ensemble. Plus généralement, le lien n'apparaît **pas clairement** entre ce qui relève des orientations stratégiques de l'entreprise, (ce qui est du domaine de la vision d'avenir) et les besoins immédiats ou prévisibles à court terme.

La **CFDT** a également interrogé l'entreprise sur **l'avenir des petits et moyens sites**.

Le rapport sur la sous-traitance de la commission emploi-formation avait mis en lumière les préconisations auxquelles s'associe la **CFDT**, pour la présentation des exercices GPEC. Elle réitère ces demandes pour les prochains exercices.

Enfin, la **CFDT** a signalé avec force que certains chiffres concernant la sous-traitance n'étaient pas fournis de façon transparente par la direction, notamment dans le domaine du SI.

La direction a pris l'engagement, en séance de partager ces chiffres de la sous-traitance prochainement.

Gisèle Blandinières, Présidente de la commission Emploi Formation du CCUES.

Pascal Thiéry, membre de la commission Emploi Formation du CCUES.

Brève Activités Sociales et Culturelles.

Les Organisations Syndicales **CFDT**, CFTC, CGT, FO et SUD rappellent leur attachement à l'accord ASC de 2005 et plus particulièrement à la répartition de la contribution patronale dans les CE en fonction des effectifs, ceci garantissant un **traitement égalitaire de l'ensemble des salariés** dont le CE a signé une convention avec le CCUES.

Nos 5 organisations syndicales estiment que la rétrocession de la part ASC au CCUES doit continuer à se faire sur la base de répartition de la contribution patronale selon les effectifs de chaque CE et non selon sa masse salariale (tel que procédé désormais par l'entreprise suite à l'action en justice de la CFE-CGC) ce afin de ne pas créer des **CE riches** et des **CE pauvres** chez Orange.

Une résolution a été soumise au vote à cet effet.

Adoptée avec 20 voix pour (**CFDT**, CGT, SUD, FO, CFTC). L' élu STC est absent. La CFE-CGC ne prend pas part au vote...



Le mot du Secrétaire

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale comporte des dispositions concernant les comités d'entreprise. Ces dispositions concernent le **référentiel comptable** applicable, les états financiers, le contrôle des comptes ainsi que le fonctionnement de certaines instances.

L'une des dispositions relatives au contrôle des comptes porte sur l'instauration du **commissariat aux comptes**.

Le CCUES est concerné par cette obligation puisque ses comptes 2016 devront être certifiés par un commissaire aux comptes en 2017. Le CCUES a décidé d'**anticiper** cette obligation en travaillant sur deux axes :

D'un côté, le CCUES a renforcé son service comptable avec la création notamment d'une fonction Audit au sein du CCUES dont le but est d'**améliorer les procédures** et de garantir la fiabilité des opérations du CCUES.

De l'autre, le CCUES a procédé à la désignation par anticipation d'un commissaire aux comptes, sélectionné sur des critères de compétence et d'expérience, à la suite d'un **appel d'offres** engagé à l'été 2015.

Le commissaire aux comptes a commencé ses diligences il y a quelques semaines, en s'appuyant sur les travaux de l'expert-comptable du CCUES.

Le commissaire aux comptes **contrôlera les méthodes** comptables afin de s'assurer du respect par le CCUES des règles et obligations comptables. Ainsi, le bilan d'ouverture de l'exercice 2016 donnera une **image fidèle** de la situation et du patrimoine du CCUES.

Dans le cadre de sa mission, le commissaire aux comptes s'assurera de la **qualité du contrôle interne** au sein du CCUES. Le contrôle interne comprend notamment les procédures, l'organisation comptable, le suivi des activités sociales et culturelles, les règles d'engagement ainsi que la répartition des tâches au sein du CCUES.

Grâce au sérieux des élus **CFDT** et des salariés, le bureau du CCUES est confiant sur la qualité de gestion du CCUES, par la **CFDT**, et sa transparence, au service des salariés et ayants droit d'Orange. Le processus de certification des comptes représente, du point de vue de la **CFDT**, une avancée majeure.

Francis Dieulois, élu au CE IMTW, Secrétaire du CCUES

Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise

Sur la base de plusieurs benchmarks internationaux des « entreprises innovantes », Orange n'est pas identifiée comme une entreprise innovante au niveau mondial. 229 nouvelles inventions ont été brevetées et le Groupe Orange est classé 11^{ème} comme l'année dernière.

Dans le palmarès des principaux déposants français à l'international, Orange passe de la 17^{ème} position en 2014 à la 18^{ème} position en 2015.

La répartition entre Recherche et Anticipation **ne simplifie pas l'affichage de la stratégie**. Les risques financiers ou techniques sont différents, le chiffre d'affaires attendu pour l'Anticipation est souvent éloigné des prévisions de départ.

La **CFDT** soutient la demande de mettre en place un **véritable cadrage stratégique** qui permettrait d'adapter l'organisation aux besoins. Pour la **CFDT**. Il faut dépasser la règle unique d'un budget de l'Innovation simple, fonction du ratio du CA, pour garder la **capacité d'innover**, en partie à cause de la grande variabilité non maîtrisée du CA.

La **CFDT** estime qu'il faut travailler la réponse de l'Innovation plusieurs années en amont.

La volonté de faire une **politique baissière** permanente en arrive à montrer une dégradation de la capacité de la Recherche à remplir les missions qui lui ont été assignées : baisse du nombre de brevets, et de leurs revenus, ainsi que de la participation aux projets collaboratifs.

Comme dans de nombreux domaines, Orange met fin à des contrats avec des prestataires en France pour **délocaliser** à l'étranger, au prétexte de réinternaliser par ses filiales, comme par exemple la suppression d'un marché chez Accenture en France pour le transférer dans une de nos filiale en Inde. La **CFDT** pense que pour notre beau pays cette politique est **destructive et négative** pour l'emploi.

Les élus du CCUES ont **mandaté** la commission Recherche et Développement pour examiner au plus vite la liste des projets pris en compte pour le Crédit Impôts Recherche, **les moyens humains** internes et externes et les lieux de développement.

Laurence Morel, élue au CE de la DO Nord
Michel Saldou, élu au CE de la DO Ile de France

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://www.f3c-cfdt.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