

Plan Schéma Directeur Immobilier

Les Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) consistent pour Orange à prendre en compte le parc immobilier, les évolutions de l'activité, les modes de travail et les besoins des salariés pour identifier et définir les sites géographiques des prochaines années. Ce dossier n'inclut pas les boutiques et les petits sites.

En Ile-de-France : 115 immeubles tertiaires ou mixtes occupés soit plus de 33 000 occupants (dont 4 000 collaborateurs externes). Les projets en cours concernent principalement Bridge, Cœur de défense, Tour Egée, Guyancourt, Villejuif, Gentilly, Orange Gardens, Temple Dabout, Bagnolet Eastview, et une réflexion pour regrouper les magasins des Pôles intervention ...

Au Nord-Est : Les faits marquants 2018 et projets en cours concernent les sites de Mulhouse (vers Europe), Amiens, Charleville (livraison SDIT), Nancy (nouvelle prise de bail), Vandoeuvre (libération), Colmar (libération Saint-Joseph), Villeneuve d'Ascq (projet Lille 2020), Belfort (échéance bail 30/06/2020), Troyes (restitution Cern), Besançon Russel (optimisation), Chaumont (mise en vente Beugnot et Chagal), Saint-Quentin (regroupement d'équipes), Béthune (restitution Lamartine), ...

Au Sud-Est : Les faits marquants 2018 et projets en cours concernent les sites de Lyon (projet Lyon 2020), Grenoble / Meylan (immeuble à construire pour DTSI/TGI), l'Isle d'Abeau (libération SH1), Valence (libération Hugo), Toulon (libération St Musse), Draguignan (libération Ferry non réalisée en 2018), Nice (libération Nice Nord), Chambéry (libération Verney), Ajaccio (étude en cours), Marseille (étude regroupement effectifs), Sophia Antipolis (étude création d'un campus pour regrouper TGI / SCE / DTSI), ...

Au Sud-Ouest : Les faits marquants 2018 et projets en cours concernent les sites de Bordeaux (relocalisation JJ Bosc), Eysines (étude regroupements), Limoges (regroupement), Pau (regroupement), Toulouse (projet de regroupements sur 4 sites : Blagnac, Colomiers, Portet-sur-Garonne, et Toulouse-Est), ...

A l'Ouest : Les faits marquants 2018 et projets en cours concernent les sites de Caen (résiliation Gambetta), Le Havre (travaux amélioration), Dieppe (étude regroupement), Evreux (étude regroupement), Alençon (regroupement), Saint-Lô (étude regroupement), Tours (projet regroupement), Orléans / Fleury (projet nouveau campus en 2021), Blois (projet transfert Franciade vers Europe), Bourges (projet regroupement), Rennes (réaménagement Patton, C3 cible 2019), Quimper (étude utilisation des espaces), Brest (étude regroupement), Morlaix (regroupement équipes), Guingamp (résiliation St-Agathon), St-Brieuc (travaux pour regroupement), Lannion (projet STER en cours, cible 2023), Vannes (projet regroupement à horizon 2023/2025), Lorient/Lanester (projet regroupement), Donges (réaménagement UPR), St-Nazaire (libération totale ZI de Brais), Le Mans (projet libération Pasteur-Courboulay), Nantes (New Nantes 2020, réaménagement Beaulieu), Angers (regroupement équipes)...

Pour FOCOM, il est regrettable de constater que ce dossier n'est pas exhaustif (oubli de certains projets, pas d'information sur les DOM/TOM) et qu'il ne prévoit aucune visibilité sur les petits et moyens sites, dont la pérennité est pourtant une question récurrente et anxiogène pour les salariés qui y travaillent. FOCOM est pour le maintien de l'emploi sur les petits sites, et contre la politique qui mène à une centralisation de l'emploi. Nous alertons d'ailleurs sur les aménagements dynamiques dans les nouveaux sites qui seront, sans nul doute, sources de RPS pour les salariés « sans bureau fixe » !

Création de la société Orange Digital Venture

ORANGE DU PAS,
IL FAUT TOUJOURS
DE LA MATIÈRE GRÈSE.



Le fonds Orange Digital Ventures (ODV) a été créé en 2015, dans l'objectif d'investir dans les startups du groupe Orange, avec une enveloppe initiale de 20 M€, passé à 100 M€ dès 2016. En 4 ans, 19 investissements ont été lancés. L'objectif de ce projet est de changer d'échelle en portant la dotation du fonds à 500 M€ couvert par Orange à hauteur de 70 % (soit 350 M€) pour accéder à un flux d'affaires plus large sur le plan financier et renforcer la création de valeur stratégique aux bornes d'Orange, dans une logique d'Open Innovation complémentaire aux équipes internes de R&D d'Orange. Concrètement, il s'agira de transférer les fonds d'ODV (détenus à 100% par Orange depuis sa création) à une nouvelle structure juridique. En parallèle, le personnel et la gestion du fonds seront embarqués dans la société de gestion « Orange Digital Venture SAS » agréée par l'Autorité des Marchés Financiers, dont le capital serait partagé entre Orange (49%) et une holding des partenaires (51%). Les 13 CDI actifs d'ODV pourront être transférés à cette société de gestion, sur la base du volontariat. Ça signifie pour eux changement de contrat de travail (Orange SA vers ODV SAS), de convention collective (CCNT vers SYNTEC), de lieu de travail (tout en restant dans Paris). Un droit de réintégration au sein du groupe Orange est prévu dans les 36 mois qui suivent le transfert. Un 2nd passage en CCUES est prévu le 17/12/2018, pour une création avant 2019.

FOCOM soutient l'idée de regarder de très près ce qui se fait dans ces startups afin de ne pas passer à côté de ruptures technologiques, et d'apporter une part non négligeable d'innovation dans les réseaux et services. Cependant, nous nous interrogeons sur les choix de financement de ce projet, les 350 M€ prévus représentant tout de même près de 4 ans de budget pour toute la recherche interne du Groupe. De plus, FOCOM rappelle qu'il faut également investir dans le capital Humain, car la richesse d'une entreprise ne provient pas que de ses seuls produits ou services novateurs commercialisés, mais bien des Femmes et des Hommes qui y travaillent.

RELOCALISATION À OUBLIANCE



Recueil d'avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Sur ce sujet le rapport d'expertise met en exergue :

- La digitalisation du parcours client, en phase avec la trajectoire Explore 2020
- La FAT (Force Au Travail) interne relation client, qui prévoit de baisser de 24%, plus vite que la baisse des volumes d'appel, d'où un recours renforcé à la sous-traitance.
- L'organisation et la charge de travail, repensée dans la relation à distance : nouveaux outils, nouvelles compétences, nouvelle organisation du travail.
- Une vision GPEC « compétences », qui reste à articuler avec la GPEC « métiers »
- Un plan de formation qui doit lui aussi être mis en cohérence avec cette GPEC.

Dans le domaine de l'intervention, l'agilité et le recours à la sous-traitance (30 % de l'activité en 2017) devrait s'intensifier. Les bassins d'emploi Est (-6 %), Nord (-6 %) et Normandie centre (-7 %) sont les plus touchés par la baisse des effectifs. Les prévisions laissent craindre que la province continuera d'être plus impactée, avec 70 % des départs prévus en province entre 2018 et 2020.

Pour FOCOM, ces orientations et la GPEC nous paraissent plus que jamais construits dans un seul but, celui de la réduction des coûts et des effectifs, avec en corollaire, pour les salariés, une hausse de la charge de travail, ainsi qu'un recours accru à la sous-traitance.

Par ailleurs, nous nous inquiétons pour les actuels petits sites de province, ainsi que pour les sites moyens (de 30 à 100 salariés) qui ont tendance à devenir à leur tour de petits sites. Cela se faisant au bénéfice exclusif des grandes métropoles.

FOCOM rappelle que l'expression « Entreprise digitale et humaine » doit, à notre égard, se focaliser bien plus sur l'aspect humain que sur le seul item du digital, ce dernier nous paraissant bien trop prédominant dans ce volet social.

Aussi, nous demandons une politique de l'emploi plus ambitieuse et reconnaissante vis-à-vis des salariés



Ce point est la suite des orientations formation 2019 présentées le mois dernier (voir l'InFOccues d'octobre), et développe, entre autres, les différents plans de formation avec leur nombre d'heures prévu, pour répondre aux 3 enjeux identifiés par l'Entreprise.

Ci-dessous quelques indicateurs clés pour 2019 :

Les heures de formation (2 541 646) baissent de -4 % par rapport au plan 2018, en lien avec la baisse des effectifs. Les dépenses atteindront 217 M€ (-3,6 %).

La répartition des formations par axe reste globalement stable :

- Métier : 73,5 % (-1,5 pt vs 2018) avec 952 766h pour le domaine Clients, 773 938h pour réseaux & SI, 119 437h pour fonctions support, 192 66h pour innovation, 1 806 h pour contenus & multimédia.

- Transverses : 15,8 % (-0,2) avec 44 926h pour les compétences clés, 16 695h pour les engagements du groupe, 340 248h pour les compétences complémentaires.

- Management : 10,7 % (+1,7) avec 137 212h pour orange Campus, 135 352h pour les autres formations managériales.

Pour FOCOM, ce plan de formation, cohérent avec les orientations 2019, nous laisse sur notre faim quant aux attentes et besoins en matière d'évolution professionnelle et de maintien dans l'emploi. Ainsi le lien et la complémentarité avec la GPEC ne sont pas clairement établis, pas plus qu'un panorama exhaustif des métiers n'y est associé. Pour FOCOM, Orange doit faire preuve d'une ambition exemplaire en matière de formation professionnelle !

Consultation sur la Politique Sociale

Il s'agit pour les élus du CCUES de donner un avis global sur les dossiers (Bilan emploi-formation, Rapport Perspectives Emploi & Compétences, Politique diversité : rapport Egalité professionnelle / rapport Handicap, Bilan social, Plan de formation, Heures supplémentaires, Bilan Aides au logement) présentés précédemment au CCUES.

Pour FOCOM, nous regrettons que depuis la mise en œuvre de la loi Rebsamen, l'ensemble du bilan social ne fasse plus l'objet de questions et de débats. L'examen de ce dernier, permet en effet de constater qu'il y a eu 20 024 départs de 2015 à 2017 pour seulement 5 322 recrutements sur la même période et que la sous-traitance est passée de 25 600 à 30 500 ETP. Nous relevons également l'augmentation du nombre de congés maladie, qui constitue un bon indice de la santé sociale de l'entreprise, et la très forte baisse des heures de formation s'agissant de la sécurité, tant en nombre de personnes formées (- 5 659) qu'en nombre d'heures (-8 000). Pour terminer, nous nous interrogeons sur la hausse de + 171 % de télétravailleurs en 3 ans, passant de 6 981 en 2015 à 18 966 en 2017. Pour FOCOM, cet accroissement considérable ne peut s'expliquer que par les choix de l'entreprise en matière de projets immobiliers qui privilégient l'optimisation financière au détriment des conditions de travail des salariés : trajet domicile-travail augmenté, lieux de travail concentrés dans les grandes métropoles, difficultés de stationnement, ambiance au travail détestable, conditions de travail dégradées...

Vote : Contre, à l'unanimité des 25 voix !

Fonctionnement

La résolution présentée au vote des élus du CCUES consiste à proposer aux organisations syndicales un consensus pour mettre un terme aux litiges existants entre le CCUES et les CE, en particulier le CE OFS qui ne s'est pas acquitté de ses reversements au CCUES au titre des prestations ASC mutualisées.

Pour FOCOM, enterrer les dettes du CE OFS envers le CCUES, c'est mettre en péril les prestations mutualisées à destination, entre autres, des enfants, des personnes handicapées et des retraités. Nous pensons que le principe de solidarité doit rester la règle, et nous avons en conséquence, voté Contre cette résolution, rejoints par la CFDT.

Pour autant, la décision étant adoptée avec 15 voix Pour. FOCOM participera aux échanges et négociations engagées entre les parties prenantes.