

L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

Cette séance ordinaire est précédée d'un CE extraordinaire d'une demi-heure concernant l'avenir de la Direction de l'Immobilier Groupe dans *Essentiels2020* et que nous avons eu quelques difficultés à obtenir, comme spécifié dans la déclaration ci-dessous :

Madame la Présidente, Monsieur le secrétaire, la CFE-CGC regrette d'avoir eu à se battre, seule, pour obtenir la tenue de ce CE extraordinaire, et de ce fait estime devoir vous rappeler l'obligation de l'employeur en terme de CE de tel type :

L'employeur n'est pas juge de l'opportunité ou de l'utilité de la réunion extraordinaire (Il n'a pas à apprécier le bien-fondé de la demande, à refuser sous prétexte que ce n'est pas le moment ou pas urgent, ou juger que cela peut attendre la prochaine réunion... (Cass. crim. 22 oct. 1975, n° 74-90.174). Il n'est pas en effet « juge de l'opportunité de la requête qui lui est adressée » (Cass. crim. 14 sept. 1988, no 87-91.416). Un refus ou un atermoiement serait constitutif du délit d'entrave. L'employeur doit respecter le délai de trois jours comme les réunions ordinaires.

Ainsi, suite à la résolution demandant la tenue d'un CE extraordinaire, votée à l'unanimité des élus, en séance de CE ordinaire du 28/05/2015, il vous revenait de convoquer ce CE extraordinaire avant la tenue du prochain CE ordinaire, à savoir, avant le 24 juin 14h00. Afin de tenir compte du délai de 3 jours pleins, les élus du CE FSF auraient dû recevoir la convocation, au plus tard le 18/06/2015. Néanmoins, et malgré ce retard, nous nous félicitons que ce CE puisse finalement se tenir et soit suivi d'une session de réponse à nos questions plus longue et aboutie.

■ Consultation sur l'évolution de la Supply Chain France

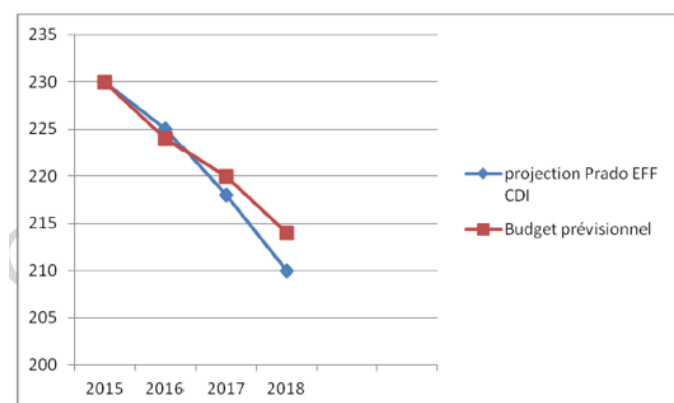
A. Hirsch – C. Schiavi

Le contexte

Merci de vous reporter au [CR CE des 23 et 24 mars 2015](#) pour un rappel des éléments de contexte.

Les équipes concernées par le projet

- Au 30 juin 2015, direction Supply Chain France = 225 « EFFCDI » soit 201,7 « ETP ».
- Répartition par Genre : 110 femmes et 115 hommes
- Répartition par localisation géographique : 120 à Eysines, 102 Gentilly et 3 à Lyon
- Personnels reconnus en situations de Handicap : 9
- Personnels à moins de 5 ans de l'âge légal de départ à la retraite: 62 (1 à Lyon, 16 à Gentilly et 45 à Eysines)
- Personnels en TPS/TPA : Sur Gentilly, 7 sur des régimes horaires allant de 50 à 80% (6 hommes et 1 femme) ; Sur Eysines, 10 en TPS/TPA sur des régimes horaires allant de 50 à 80% (2 hommes /8 femmes)



Les effectifs CDI prévus aux budgets 2017 (220), et 2018 (214) nécessiteront des recrutements si tous les départs prévus se réalisent

Entre fin 2015 et fin 2018, il sera fait face aux 8,7 % de décroissance démographique prévisionnelle, et à l'évolution des activités, par les recrutements et grâce aux gains liés à l'amélioration des outils (SI) et la simplification des modes de fonctionnement

« Les évolutions SI permettant des gains de productivité qui ont été priorisées, la baisse de volume sur certaines activités et le rapprochement dans une même équipe de salariés ayant une activité parfois redondante nous permettent d'envisager une baisse des ETP en cohérence avec l'activité. Les actions d'amélioration de processus métiers permettront aussi de suppléer à la baisse des effectifs constatée sur les années à venir » :

- **amélioration de la maîtrise des postes** par le développement des méthodes de travail et de l'utilisation des outils mis à disposition
- **amélioration des processus** : formation à l'analyse des processus et à leur amélioration, formation à la description des procédures et des modes opératoires
- **développement de l'analyse des dysfonctionnements** : formation aux différentes méthodes d'analyse
- **pilotage des projets liés aux métiers ou transverses** : formation à la gestion de projet
- évolution vers plus de collaboration avec les donneurs d'ordre et les fournisseurs pour les pilotes supply chain

Les dispositifs de formation mis en œuvre par la Supply Chain Business School permettront d'accompagner l'évolution à venir des missions de la Supply Chain. Les métiers de la Supply Chain évolueront de manière significative sur les domaines suivants :

- ouverture vers les fournisseurs et mise en œuvre de modèles avancés de collaboration
- intégration accrue avec les prescripteurs en remontant dans la chaîne de valeur dès la conception des offres
- intégration plus forte des parcours clients de demain dans les modes de fonctionnement

« La nouvelle organisation va faciliter cette évolution de missions »

Matrice de passage :

Propositions d'affectation d'effectifs concernés par le projet, sur la base des effectifs au 01/07/2015

Directions cibles	Effectifs (directions actuelles)	Total
DML	23(DML) 12(DPVR)	35
DSSC	28(DSSC) 1(DSL)	29
ENT	12(DSM) 1(DSL)	13
PP	10(DSM) 1(DSL) 4(DPVR) 2(DIR)	17
RX	32(DSM) 22 (DPA) 2 (DSL) 2 (DPVR)	58
TX	31 (DSM), 17 (DPA), 2 (DSL), 17 (DPVR)	67
DIR	1 (DPA) 1(DML) 1 (DPVR) 3(DIR)	6
Total		225

Recensement des impacts

Ce projet a été pensé pour limiter les risques psychosociaux pour les personnels :

- maintien des sites existants,
- pas de mobilité géographique,
- orientation des salariés en fonction de leur profil de compétences.
- transferts d'activités induits temporisés et cadencés en tenant compte des situations de travail, notamment de charge d'activité, réelles, pas de changement d'horaires de travail.

Impacts éventuels sur le rattachement hiérarchique

- Compte tenu de la création de nouvelles directions, certains salariés auront éventuellement un nouveau responsable : environ 25%

La résolution de l'ensemble des élus

Le projet de réorganisation de la Supply-Chain France inscrit dans la stratégie d'Essentiels 2020 d'Orange, est présenté par la direction comme une réponse aux fortes attentes des salariés en termes d'organisation du travail.

Sur le plan économique entre autres, le dossier présenté est inconsistant. Par exemple les gains de productivité annoncés qui sont fondamentaux pour la réussite de ce projet, ne sont pas quantifiés et justifiés.

Par ailleurs, les membres des CHSCT d'Eysines et de Gentilly ont constaté que le déroulement des ateliers, groupes de travail dédiés à cette évolution, a généré des premières réactions d'incompréhension, d'incertitude et de fortes inquiétudes sur le bienfondé du projet.

La prise en compte des remarques et suggestions des participants à ces ateliers reste accessoire voire inexistante. L'absence de transparence est évidente sur des points essentiels qui engagent l'avenir de la Supply Chain.

Ce constat fait par les deux CHSCT concernés et par l'ensemble des Organisations Syndicales présentes sur le terrain, ne va pas dans le sens des ambitions affichées du plan Essentiels 2020 qui s'appuie foncièrement sur « l'expérience salarié réussie ». De nombreuses alertes, dont certaines critiques, sont remontées des salariés.

L'alerte « risques psychosociaux » déclarée oblige à la plus grande prudence, afin que ce projet se déploie dans des conditions plus favorables aux intérêts de l'Entreprise et ne mette pas en danger la santé des personnels.

Un GPP mis en place par la direction travaille actuellement au contact des salariés. Il n'a pas encore rendu compte de son travail. Son avis est incontournable.

Compte tenu des manques patents du dossier économique et pour toutes les raisons exposées qui relèvent de la protection des salariés, les élus ne rendront pas d'avis ce jour sur le point n°6 : Consultation sur l'évolution de l'organisation de la Supply Chain France. Ils invitent la Direction à le reporter en y intégrant la restitution des préconisations du Groupe Pluridisciplinaire de Prévention et le plan d'actions associé.

La Direction accède à notre demande : l'avis sur le dossier sera rendu lors d'un CE extraordinaire le 3 septembre 2015 !

■ Point d'information sur l'avancement de Concordance

L. Goldman – J.M Coullac'h – F. Pradal

Le contexte

L'évolution démographique de l'entreprise et son impact sur les activités des CSRH ont engendré le projet Concordance :

- la pyramide des âges déséquilibrée conduit à un départ en retraite de l'ordre de 38 % des effectifs à horizon 2018 et l'entreprise ne remplacera pas tous ces départs
- une baisse d'activité est prévue du fait de la diminution des effectifs du groupe en France sur cette même période (hypothèse prise de 12 %)
- il y a une inadéquation entre les besoins et les ressources pour exercer l'activité lors des prochaines années

Le projet Concordance a pour enjeu de maintenir la qualité de service délivrée par les CSRH en garantissant la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs

La baisse des effectifs est supérieure à la baisse d'activité

- l'estimation des besoins s'inscrit dans la même tendance que présentée en septembre 2014, à savoir une décroissance prévisionnelle de 12% sur la période liée à la baisse des effectifs Orange en France
- l'évolution prévisionnelle des ressources des CSRH est estimée à partir de l'outil Prado : Elle a été réactualisée en mai 2015
- à noter : la fin 2014 a été réalisée sur la base de 461 ETP (vs 444 prévus début 2014, +17) et la prévision de fin 2015 est de 411 ETP (vs 399 prévus début 2014, +12)

Le projet Concordance doit permettre de mettre en cohérence les besoins et ressources à horizon 2018

- l'amélioration des gains de performance est principalement portée par trois leviers : l'adaptation de l'organisation du travail et la prise en compte de la baisse d'activité naturelle des CSRH, l'automatisation et l'optimisation de la performance, des processus et des outils, enfin, l'accroissement des compétences des salariés des CSRH

- Les mobilités internes notamment d'Orange France sont une opportunité pour venir compléter les équipes des CSRH
- L'externalisation de certaines activités spécifiques est aussi un levier de réussite du projet

L'amélioration de la performance s'appuie sur 3 axes principaux :

1. L'adaptation de l'organisation du travail

- Un travail d'analyse et de réallocation des portefeuilles clients a été fait en tenant compte de la réalité des ressources et des compétences de chacune des équipes :
 - gestion de 3 UPR de Grenoble reprise par Montpellier (01/14 et 03/14)
 - reprise par Grenoble de la gestion de salariés d'Orange France et Orange Distribution
 - gestion d'une partie du périmètre des fonctions support par Limoges (03/14)
 - gestion des salariés détachés de Maillot reprise par Strasbourg (06/14)
 - gestion de l'UIA Paris d'Amiens reprise par Cergy (15/11/14)
 - gestion DTRS et DERS EM de Grenoble reprise par Rouen (15/11/14)
 - gestion de la Fonction Finance de Melun reprise par Rouen (15/12/14)
 - reprise par PPR des congés bonifiés et contrôle transport (06/15)
 - reprise de la formation par Montpellier en 3 phases
 - transfert des activités retraite de Grenoble vers Lannion (T1/15)
- Un travail d'évolution de la chaîne de soutien a été entrepris, notamment, par le biais d'un rapprochement des équipes de soutien et de spécialiste (création de 3 équipes soutien-spécialiste). Par ailleurs les équipes de Responsables de processus opérationnels et l'équipe de suivi de la performance ont été rapprochées

2. L'automatisation et l'optimisation des processus et des outils

- Dématérialisation de la gestion des attestations ASSEDIC réalisée pour ce qui concerne les fins des CDD et des alternants à fin 2014 ; Ce point est en cours d'étude pour ce qui concerne la fin des CDI
- Automatisation de l'interface entre les outils GECO et HARP réalisée pour la gestion des entrées relatives aux alternants au S2 2014 ; Ce point est en cours pour la population des stagiaires de l'entreprise
- Injection automatique des Augmentations Individuelles mise en place au S2 2014 avec un effet de bénéfice plein pour 2015
- Dématérialisation de la gestion des attestations de salaires réalisée à compter de février 2015
- Injection automatique dans HARP des Congés Ordinaires de Maladies pour les ACO mise en production en juin 2015
- Automatisation des attestations à la carte mise en œuvre au T1 2015
- Optimisation du processus de gestion des lignes de service à forfait (LSF/NASA) mise en place au T1/2015 (passage par le kiosque et service commercial)
- Evolution du processus de gestion de mise à jour des données retraite, géré désormais dans contact Rh avec abandon de la base Access (T1 2015)

- La reprise du processus de gestion des Avances, acomptes par le service Post paie national a été réalisée au mois de mai 2015
- L'évolution et la simplification du processus des congés bonifiés ; et reprise de l'activité par le pôle PPR d'Orléans au mois juin 2015

3. L'accroissement des compétences des salariés

- Sur l'année 2014, le bilan des formations suivies est :
 - 1115 stagiaires (représentant 342 assistantes) ont suivis une formation (43% de niveau C et 57% de niveau D). Cela représente 7054 heures et inclut le dispositif DIF (15%). 74% des formations sont sur les domaines métier, 7% sur le domaine de l'efficacité professionnelle et personnelle et 7% sur la santé et sécurité au travail
 - 277 stagiaires de niveaux cadres (représentant 108 salariés) ont suivis une formation (54% métier, 26% management, 7% efficacité professionnelle et personnelle) pour un total de 2 792 heures incluant le dispositif DIF (15.4%). Parmi les cadres, 150 stagiaires managers ont suivi des formations représentant 1641 heures de formations (Orange Campus).
- Réalisé T1 2015 :
 - 499 stagiaires (représentant 240 assistantes) ont suivis une formation (54% de niveau C et 46% de niveau D) : Cela représente 2200 heures ; 87% des formations sont sur les domaines métier et 8.5% sur la santé et sécurité au travail
 - 98 stagiaires de niveaux cadres (représentant 53 salariés) ont suivis une formation pour un total de 593 heures
- La fonction de « ARH Renfort National » (de niveau CCNT D) a été créée sur la base de la fonction « ARH » ; Aux missions d' « ARH de production » (de niveau CCNT C) s'ajoutent des missions permettant de renforcer le dispositif des CSRH sur les domaines qui le nécessiteraient dans des délais très courts
- Le 6 mai 2015 a été lancé un appel à candidatures qui doit permettre de recruter 7 assistantes RH Renfort National (fin des candidatures le 22 mai 15 et jurys S 23 et 24) ; Le choix a été fait, sur cette vague, d'ouvrir les candidatures sur les bassins locaux : 3 postes sont ouverts sur Cergy, 2 postes sur Grenoble, 2 postes sur Limoges.
- A l'issue de cette première vague de recrutements sur la fonction d'ARH renfort national, nous prévoyons d'ouvrir de nouveaux postes au cours du S2 2015

Les mobilités internes entrantes pour renforcer les ressources des CSRH:

- Sur l'année 2014, 18 recrutements ont été réalisés par les CSRH (dont 1 en externe et 1 réintégration)
 - Les recrutements ont été faits sur les fonctions de managers (5), ARH (5) et soutiens, RPO et spécialistes (8) : ces recrutements ont concerné les sites de Cergy (4), Montpellier (3), Paris (3), Grenoble (1), Amiens (3), Strasbourg (2), Orléans (2)
- Sur le T1 2015, 6 recrutements ont été réalisés par les CSRH (3 sur Amiens, 2 sur Cergy et 1 sur Lannion) : 5 d'entre eux ont été faits sur la fonction ARH
- Au mois de mai, 12 nouveaux recrutements ont été lancés, dont 2 recrutements externes (sites Amiens, Grenoble, Montpellier, Maillot, Cergy et Orléans)
- Un bilan sera réalisé à la fin du S1 2015 afin de valider les recrutements qui seront lancés au S2 2015

Les reconnaissances et la valorisation des salariés des CSRH: Les promotions

- Sur l'année 2014, 56 salariés des CSRH ont été promus dont : 45 promotions pour les niveaux non cadre avec 21 salariés qui ont accédés au niveau Dbis/III.2 ; 11 promotions pour les niveaux cadre avec 6 salariés qui ont accédés au niveau cadre supérieur IV.1/E
- Les promotions 2014 ont bénéficié à des salariés de la plupart des sites des CSRH (12 sites différents)
- Au mois de juin 2015, 47 promotions de salariés non cadre (31 accès au niveau D et 16 accès au niveau Dbis) ont été identifiées pour lesquelles le processus de promotion est à mettre en œuvre

Les Mesures Emplois Compétences

- Sur l'année 2014, 83 salariés de niveaux non cadre des CSRH ont bénéficié d'une Mesure Emploi Compétence : ces mesures se répartissent équitablement entre les niveaux C (45) et D (41) et les salariés bénéficiaires se répartissent sur 12 sites différents. En termes de motif d'attribution :
 - 37% sont dues à un élargissement des compétences
 - 34% à de la polyvalence sur les activités
 - 22% à des changements ou fortes évolutions de métier
- Sur le S1 2015, 34 Mesures Emplois Compétences ont été validées dont 27 pour les salariés non cadres (8 de niveau C et 19 de niveau D répartis sur 9 sites) et 7 salariés de niveau cadre (3Db, 2 E, 2 F); Une autre étape de validation aura lieu en septembre 2015.

L'amélioration des conditions de travail

- **les locaux** :
 - Le site de Limoges a fait l'objet d'un aménagement de l'espace de travail de l'équipe (environ 20 salariés concernés)
 - Les locaux de Grenoble ont été rénovés
 - Le déménagement des équipes d'Amiens à l'automne 2015 permettra de retrouver des locaux refaits à neuf
 - Strasbourg et Rouen changent de bâtiment et retrouvent des locaux fonctionnels et adaptés
- **les automatisations** : injection automatique des AI, des COM des ACO
- **les simplifications** : attestation à la carte

Les pistes d'externalisation des activités spécifiques

- Factures médicales pour les accidents et expertises payées en totalité aux différents prestataires de santé par Almérys.

- Prises de rendez-vous et suivis des expertises médicales réalisés par la société Sécurex.
- Recours contre tiers gérés en termes de recouvrement par la société Alma.

De nouveaux projets d'externalisation et d'optimisation des processus sont en cours d'étude

- études en cours sur l'externalisation possible du paiement et du contrôle des prestations de transports
- études également sur la simplification de l'automatisation de certaines données des validations Aravis ; du versement des congés et JTL dans le CET ; des travaux sur les actes de gestion liés au TPS ; du fonctionnement de la chaîne de soutien

Une nouvelle organisation des RH a été mise en place pour une plus grande proximité aux équipes des CSRH et une meilleure cohérence d'ensemble

- Chaque CSRH dispose d'un responsable RH sur son territoire (pour mémoire, 11 RRHT couvrent le territoire)
- Ce responsable RH est en proximité des salariés et constitue l'interlocuteur privilégié pour le salarié et le manager
- Un DRH métier a été recruté au sein de la DSPF

Nos commentaires :

Le projet Concordance serait-il victime du syndrome du Concorde ? Pour mémoire, ledit syndrome décrit « la capacité à produire des innovations technologiquement sophistiquées, voire spectaculaires, mais sans viabilité commerciale » ...

Sur le papier, de fait, le projet a fière allure, perfectionné, multi-dimensionné, mais les larges approximations sur le triptyque charges/effectifs/compétences conduisent la CFE-CGC à tirer la sonnette d'alarme. Neuf mois après le vote en CE, la CFE-CGC constate que ce projet ambitieux peine à décoller et à produire les effets attendus par les personnels sur le plan opérationnel.

- les effectifs des CSRH continuent de diminuer, les plateaux se vident à vive allure,
- Les déséquilibres de la charge de travail s'accroissent et pèsent lourdement sur les forces au travail
- la reconnaissance de ces mêmes forces au travail tarde.

Nous rappelons que les engagements pris par Monsieur Chenu en CE ne l'étaient pas en son nom mais en celui de l'Entreprise.

La CFE-CGC - qui était favorable au projet Concordance - demande donc à Monsieur Goldman et son CODIR de tout mettre en œuvre pour que ce projet trouve enfin son allure de croisière et produise au plus tôt des résultats mesurables auprès des personnels, dans le respect des engagements pris.

En bref, les autres points du CE

- Le PV du CE du 28 mai 2015 est approuvé (16 voix pour et 3 abstentions de la CFE-CGC).
- Consultation sur les rapports 2014 : conditions d'emploi et formation des femmes et hommes : « La Femme est un Homme comme les autres » dit-on. Nous n'y sommes pas encore tout à fait, mais des progrès sont là.

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