



l'essentiel du CE de SCE

**Ordre du jour
octobre 2016**

Plan schéma directeur immobilier	1
Projet Lyon 2020	1
Restitution expertise cabinet Ethix : volet social	2

Plan schéma directeur immobilier : pas de projection à moyen terme

✓ information

Un plan peu anticipatif...

En dehors des implantations à juin 2016, la Direction n'a donné que des orientations cibles encore en réflexion. Pas d'information précise donc sur les prochains déménagements.

- La région Paris Ile-de-France détient le plus grand nombre d'implantations (sites et nombre de salarié(e)s), suivie de près par la Bretagne. Une présence moindre sur les autres régions du territoire montre que la politique immobilière de la Division SCE ne se saisit pas des opportunités offertes par la transformation digitale afin de mieux répartir ses activités sur l'ensemble du territoire.
- Un volet économique très insuffisant n'a pas permis d'avoir une ventilation précise des coûts supportés par la Division sur chacun des sites et sur le périmètre Orange SA / SCE

- La pérennité des activités et de certains petits sites ne figure pas dans ce schéma directeur, ce qui le rend très incomplet. Les perspectives de regroupement des personnels sur certains sites n'ont même pas été évoquées.

Analyse de la CFE-CGC

Nous regrettons que la question de la transformation numérique, axe stratégique pour Orange et ses parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs...) ne soit pas mieux traitée, alors qu'elle induit de facto de nouvelles organisations et la mise en place de nouvelles méthodes de travail.

De plus l'objectif de développement du business est trop peu pris en compte dans les réflexions de la Direction qui oublie que l'immobilier doit être au service de la croissance de l'entreprise, et favoriser le travail entre les salariés « regroupés » et non une variable d'ajustement à la main des financiers et des « agents immobilier » internes.

Projet Lyon 2020

✓ Information

Le budget dérape

- Le projet vise à regrouper les salariés sur le site de Lacassagne pour optimiser les implantations. 6 sites sont concernés (Lacassagne, Gambetta, Saint-Priest Millénaire, Gailleton, Dauphiné et Sévigné, dont 2 sites neufs ou rénovés). Deux étapes principales liées à la livraison des sites neufs ou rénovés : New Lacassagne en 2017 et New Gambetta en 2019.
- Les difficultés liées aux travaux techniques sur le site de Lacassagne, ont conduit à revoir le calendrier initial (2019 et 2021) et à déménager les salariés du bâtiment de

Lacassagne actuel vers deux sites temporaires (Anthémis et Tonkin) jusqu'à la fin des travaux techniques et de construction.

Analyse de la CFE-CGC

Sur le volet économique : la direction annonce un glissement budgétaire de 7 M€ sur ce projet immobilier dont on ne sait pas très bien s'il sera supporté par SCE. Si l'on compare cette somme aux 5 M€ supplémentaires dévolus aux rémunérations annuelles fixes théoriques (voir article suivant) on peut légitimement s'interroger sur la politique de la Division qui laisse filer certains dérapages budgétaires au détriment des salaires.

L'analyse sociale du cabinet Ethix

✓ Information

Un constat alarmant

- Le CE a mandaté le cabinet Ethix pour analyser la situation économique 2015 et les perspectives 2016. En 2015, SCE a perdu 4% de son effectif en CDI (soit 235 CDI actifs). **L'embauche** en 2015 est quasi inexistante en 2015 à SCE avec 17 embauches, soit 3 pour 1000 salariés !
- Les **recrutements en filiales d'OBS** seront portées à 7% annuellement alors que prévus initialement à 4%. En parallèle, la **sous-traitance** interne groupe (l'équivalent de 1643 ETP ou Equivalent Temps Plein) et externe (431 ETP) représente plus d'un tiers de la « Force au Travail ». Le coût de la sous-traitance externe a augmenté en 2015 de 2%, pour un budget supérieur à 50m€.
- Les effectifs de SCE sont **vieillissants** : un salarié sur 6 a plus de 57 ans et la moitié des départs de SCE (120 sur 258 sur l'année) se fait via un départ en retraite. Les salariés en TPS ont augmenté de 15% (6,5% de l'effectif CDI en temps libéré).
- Les alternants constituent 4% de l'effectif CDI de SCE. Ils ont 6% de chance d'être embauchés par SCE !
- Les écarts de rémunération grandissent notamment pour les bandes D, Dbis, E et G. Les femmes gagnent 2 % de plus que les hommes en bande C mais 9% de moins en bande D. Les écarts les plus importants en défaveur des femmes sont observés dans les bandes D et Dbis.

- La masse salariale a augmenté de 5m€ (de 279m€ à 284m€).
- Le budget alloué à la réduction des écarts est de 366k€, ce qui est minimal en comparaison de la masse salariale de SCE. Par exemple, l'enveloppe consacrée à la réduction des écarts de rémunération homme-femme est de 190k€. Rassurons-nous, seule la moitié du budget (95k€) a été consommée ! Seuls 70 jeunes embauchés se sont partagés 16k€ pour 2015, soit 19€ par mois !

Analyse de la CFE-CGC

Chez SCE, rien de nouveau, au fil des ans les tendances lourdes se confirment. L'âge moyen augmente et fatalement le nombre de TPS et de départs en retraite aussi sans pouvoir être compensés par les recrutements. Les pertes d'effectifs enregistrées par SCE sont compensées par l'augmentation des effectifs en filiales chez OBS. L'avenir est donc ailleurs qu'à SCE !

Le taux de féminisation baisse et peu d'alternants sont recrutés en dépit des objectifs mentionnés dans les accords Groupe (objectifs non atteints en 2015). Alors peut-on espérer une croissance des effectifs dans le futur ? La CFE-CGC attend la déclinaison sur SCE des promesses d'embauches supplémentaires chez Orange annoncées par Stéphane Richard récemment. Avec seulement 7 recrutements externes ce trimestre, c'est mal parti !

🔍 Vous souhaitez savoir qui fait quoi dans la section SCE CFE-CGC ? Vous ne savez pas qui contacter pour une question ou un problème particulier ? Retrouvez sur notre site la [présentation des différents mandats, des élus, et de nos experts par thématique](#) ! 😊

Comité éditorial et rédacteurs : Thierry CHATELIER, Michel DANA, Isabelle DURANT, Gil PROCUREUR, Anaud RESILLOT, Françoise VALLA

Contribution à ce numéro : Patrick AUGER, Georges BEAUVAIS

CFE-CGC
Orange
au CE de SCE

Élus

Titulaires

- Thierry CHATELIER (Secrétaire)
- Patrick AUGER
- Michel DANA (Trésorier)
- Lionel KUEVI BEKU
- Philippe PERRUT
- Gil PROCUREUR
- Anaud RÉSILLOT
- Patrice SEURIN
- Christelle TANGUY-MÉRIADEC

Suppléants

- Isabelle DURANT (Secrétaire adjointe)
- Georges BEAUVAIS
- Vincent COINDE
- Corinne DUMONT-FAURE
- Bertrand GIFFARD (Trésorier Adjoint)
- Claude PLÔ

Commissions

- Economique : Michel DANA, Georges BEAUVAIS
- Rémunération : Philippe PERRUT
- Emploi et Métiers : Anaud RÉSILLOT
- Formation & Handicap : Christian SAUGER
- Égalité professionnelle : Christelle TANGUY-MÉRIADEC
- ASC : Gil PROCUREUR
- Logement : Gil PROCUREUR
- Commission des Marchés : Gil PROCUREUR
- Restauration : Vincent COINDE
- Prévention des Risques psycho-Sociaux et du stress au travail : Isabelle DURANT
- Recours : Thierry CHATELIER

- Karinne REINLING
- Christian SAUGER

Représentant syndical : Karine LEVOYER

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/sce/>

CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15