



Au sommaire

| | |
|---|---|
| Bilan des heures supplémentaires et complémentaires | 1 |
| Suivi du projet Score | 2 |
| Projet immobilier Lyon 2020 | 3 |
| En bref, les autres points du CE..... | 4 |

Bilan des heures supplémentaires et complémentaires

✓ information

Définitions

Est considérée comme heure supplémentaire :

L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée, au cours d'une semaine civile (du lundi à 0 h au dimanche 24 h), au-delà de la durée légale hebdomadaire (35h) ou au-delà de la durée légale annuelle de 1.607 heures, y compris la journée de solidarité.

Est considérée comme heure complémentaire :

L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée par les salariés à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire prévue à leur contrat de travail (dans la limite du tiers de la durée contractuelle pour les salariés de droit privé)

Au cours de l'année 2015, 104 salariés du périmètre des Fonctions Support ont effectué au moins 1 heure supplémentaire, cela représente 2,1% de l'effectif ETP au 31 décembre de l'année considérée.

89,4% des salariés sont dans le domaine d'emploi Fonctions Support.

Le taux de féminisation est de 72,1%.

Ces salariés se répartissent de la manière suivante :

- 74% se situent à DSPF
- 10,6% se situent au Secrétariat Général
- 5,8% à GSSC
- 3,8% MAD GlobeCast et 3,8% à Finances Contentieux
- 1,9% au CSPCF

Le nombre le plus important de salariés qui ont effectué au moins une heure supplémentaire se situe au niveau de la bande D, il représente 49,03%, la bande C représente 32,69%.

57,7% des salariés concernés ont effectué moins de 20 heures supplémentaires au cours de l'année 2015, et donc en conséquence **plus de 42 % ont exécuté plus de 20 heures supplémentaires**

Nombre d'heures supplémentaires : 3 885

93,44% de ces heures concernent le domaine d'emploi Fonctions Support.

41,76% des heures supplémentaires ont été effectuées par des femmes

Répartition de ces heures supplémentaires :

- 51,7% à DSPF (dont 95,4% dans les CSRH)
- 43,7% au Secrétariat Général (DIG inclus)
- 2,4% MAD GlobeCast
- 1,3% se situent à Finances Contentieux
- 0,7% Achats et Supply Chain
- 0,2% au CSCP

57,42% des heures supplémentaires ont été effectuées par des salariés de niveau C, 34% par des salariés de niveau D.

Nombre d'heures complémentaires : 729

- 45% des heures complémentaires ont été effectuées par des salariés de niveau D.
- 84,4% des heures ont été effectuées par des femmes.
- 74,9% de ces heures concernent DSPF, 11% le SG et 13,8% GSSC

L'analyse de la CFE-CGC

L'analyse du document montre que ces HS sont essentiellement exécutées par la population des CSRH et dans une moindre mesure par la population Secrétariat Général.

Plusieurs questions :

- Y-a-t-il des pics dans l'année ? Si oui à quelle période ?
- concernant le statut salariés de droit privé, quelle est la part des HS exécutées par les contrats précaires (CDD, apprentis) ?

Documents présentés (voir Alfresco)

CE octobre 2016 : [bilan 2015 des heures supplémentaires et complémentaires](#)

Suivi du projet Score

✓ Information

Suivi du projet SCORE 2020, évolution de l'organisation de la Supply Chain France

Commission de suivi

Depuis la fin d'année dernière, une commission de suivi a été mise en place à la demande des membres du CHSCT de Gentilly et du CHSCT d'Eysines. Cette instance a pour objectif de partager le suivi des effectifs, les gains apportés par les évolutions SI, les axes d'amélioration préconisés dans le cadre des Groupes Pluridisciplinaires de Prévention...

Un document de référence présentant la stratégie et la feuille de route globale SCF a été réalisé.

Une synthèse de ce document a été partagée auprès de l'ensemble des salariés. Les supports partagés sont mis à disposition dans Plaza Supply Chain France.

Des points d'étape sont organisés semestriellement afin de partager l'avancement de ces feuilles de route. Un premier avancement à fin juillet est mis en ligne depuis septembre sur Plaza Supply Chain France avant l'organisation de nouvelles plénières.

Accompagnement de la transformation de l'organisation SCF

La mise en place de la nouvelle organisation se décline en plusieurs chantiers ayant pour objectif de maintenir, en termes d'outils, les mêmes conditions de travail tout en tenant compte des changements liés à la création des nouvelles directions.

Les différents chantiers font l'objet d'un planning détaillé suivi bimensuellement par le CODIR SCF :

- **chantier répertoire bureautique** ; objectifs :
 - créer de nouveaux répertoires bureautiques pour les directions SCE, SCR, SCT et PP
 - définir une arborescence commune quel que soit le répertoire
 - définir une méthodologie de transfert des documents des anciens vers les nouveaux répertoires
 - supprimer les anciens répertoires
- **chantier aménagements des bureaux** ; quel que soit le site, la méthodologie est identique :
 - proposition d'un macro zoning (1 ou plusieurs scénarios) de la part de DSG
 - partage du macro zoning auprès des instances (commission de suivi, CHSCT, préventeurs, médecin du travail et ergonomes s'il y a lieu) et des salariés
 - validation du macro zoning (localisation des directions selon les plots /étage pour Gentilly ou aile pour Eysines)
 - nomination d'un responsable par direction et par site pour travailler sur le micro zoning (localisation des équipes, identification et nomination des positions de travail, validation des surfaces)

- présentation du dossier en CHSCT pour avis
- organisation et préparation des travaux et des phases de déménagements – aménagements des bureaux avec la contribution de la Direction des Services Généraux, de la Direction Immobilière Territoriale Ile De France et Sud-Ouest (selon le site) et d'un architecte
- préparation d'un kit de communication (dès connaissance de la date des travaux) à l'attention de l'ensemble des salariés.

▪ **chantier compétences clés / compétences remarquables** ; objectifs :

- identifier au sein de la SCF deux types de compétences (clés et remarquables).
- évaluer le risque sur ces compétences et définir un plan de sécurisation

Ces différentes notions de compétences sont issues du référentiel RH en examinant deux axes :

- la performance : cet axe est lié au résultat et mesure le niveau d'atteinte des objectifs fixés
- le potentiel : cet axe est lié à l'avenir et à la capacité à acquérir et développer des compétences.

▪ **chantier gestion documentaire** ; objectifs :

- valider le choix de l'outil retenu pour la gestion documentaire (actuellement Livedoc)
- valider les types de documents mis à disposition dans cet outil
- valider le processus de gestion documentaire, les rôles et responsabilités

Cet outil a pour objectif d'héberger tous les documents dits « supports » tels que les cahiers des charges logistiques, les procédures, modes opératoires, etc.

Communication

Plaza Supply Chain France est créé depuis le mois d'avril. Il constitue l'espace privilégié pour partager les événements et les faits marquants de la SCF.

L'analyse de la CFE-CGC

Lors du CE extraordinaire du 3 septembre 2015, les élus ont demandé la mise en œuvre d'un plan d'action prévisionnel qui intègre l'ensemble des préconisations du GPP et un passage en CE d'ici à 6 mois pour suivre la mise en œuvre effective de ce projet.

Il s'agit du deuxième passage, objet de cette présentation.

Documents présentés (voir Alfresco)

CE octobre 2016 : [SCORE 2020](#)

Projet immobilier Lyon 2020

✓ Information

Rappel sur les enjeux du projet

- créer sur le site de Lacassagne un ensemble porteur de l'identité du Groupe et des entités concernées, et qui apporte de la fierté à ses occupants
- offrir un cadre de travail amélioré aux salariés (conditions de travail, services, transports)
- regrouper le plus possible les services d'une même direction (par exemple DO, entités du domaine SI, Fonctions Supports...) pour faciliter les relations de travail et les coopérations
- s'accorder sur un délai suffisant pour réaliser l'opération en y associant tous les acteurs dans une large concertation
- s'appuyer sur un calendrier compatible avec les contraintes immobilières
- optimiser les charges immobilières aux bornes du groupe
- un projet fédérateur pour l'ensemble des entités implantées à Lyon

Nouvelle cible du projet Lyon 2020

De nouvelles réflexions et de nouvelles opportunités ont conduit à revoir la cible du projet, concernant l'étape 2021.

L'opportunité de disposer de surfaces dans un immeuble neuf, à proximité dans le quartier de la Part Dieu, et ce dès l'année 2019, a conduit à abandonner le retour envisagé sur le site de Gambetta qui dans le schéma initial, devait être totalement rénové (2 ans de travaux) avant d'être réutilisé.

Il est maintenant proposé de retenir des surfaces neuves dans un immeuble situé à proximité de Lacassagne, dans le but de permettre à l'ensemble Lacassagne et « nouvel immeuble » d'offrir de la place pour environ 3 200 personnes, et de regrouper les mondes IT et réseaux/services dans ce futur campus moderne ainsi que libérer Dauphiné et Sévigné (partie louée). Cette option porterait à une douzaine le nombre de bâtiments libérés dans Lyon à la cible.

L'équation économique du projet n'est pas modifiée.

Les implantations actuelles des entités dans Lyon et sa périphérie

Le périmètre du projet Lyon 2020 concerne 16 bâtiments de Lyon et sa proche banlieue.

Pour les salariés de Lacassagne une période de repli est prévue de novembre 2016 jusqu'à la livraison des sites cibles.

Les salariés de DIF Lacassagne seront installés à Villeurbanne Tonkin. Les salariés de DISU et DR seront installés à Anthémis.

Fonctions Support & Finances :

- Direction Juridique à Gambetta et Bachut.
- Finances et direction de l'immobilier sur Gailleton,
- RH sur Barbusse,
- Achats à la Tour du Crédit Lyonnais.

Les implantations futures des entités dans Lyon

Les 3 bâtiments de Lacassagne et le futur bâtiment constitueraient le pôle principal d'implantation d'Orange sur la ville de Lyon.

Une première approche du dossier pourrait être de regrouper sur le campus Lacassagne le monde Réseaux/Services et le monde de la relation client Entreprise, le nouvel immeuble ayant plutôt vocation à héberger le monde SI et le monde de la relation client Grand Public

Un travail sur le macro zoning de l'ensemble sera initié sur la base des trajectoires GPEC avec les hypothèses suivantes ;

- prise en compte de la GPEC 2016-2018 : (CDI internes et autres).
- prise en compte des futurs exercices GPEC 2017-2019 et 2018-2020 afin de réactualiser les besoins d'allocation de positions de travail

Quelques immeubles dont Orange est propriétaire et offrant des capacités d'accueil tertiaires pourront également être utilisés

L'analyse de la CFE-CGC

A ce stade du projet, un ressenti terrain plutôt positif. Cependant quelques interrogations :

- Nous n'avons rien vu/lu dans le Document présenté, en ce qui concerne l'accompagnement des salariés dans le cas d'un déménagement vers un nouveau site Orange et de nouvelles contraintes.

Bien qu'une étude d'impact sur les temps de trajet domicile travail soit prévue, des primes compensatoires sont-elles envisagées ?

- De la même manière, les fonctionnaires et contractuels non cadres, seront-ils en droit d'attendre une compensation relative à une mobilité (site A vers site B) quand celle-ci n'était pas prévue dans leur contrat ?

Documents présentés (voir Alfresco)

CE octobre 2016 : [projet Lyon 2020](#)

En bref, les autres points du CE

Bilan Action Logement 2015 : prêt accession = 52%, (nombre : 15, montant 246 000 €) ; **prêts travaux** = 34%, (nombre : 26, montant 164 996 €), **aides Loca-Pass** = 10% (avances Loca-Pass, nombre 8, montant 3 842 € ; garanties Loca-Pass, nombre 8, montant 42 322 €), **aides mobili-jeune** = 3,9% (nombre 23, montant 18 664 €)

La CFE-CGC a déclaré :

Les partenaires sociaux, responsables d'Action Logement dans le cadre du paritarisme, ont décidé, d'engager une réforme en profondeur visant à constituer un groupe qui sera le premier financeur du logement et le premier opérateur du logement social en France...

Le logement, et notamment à Paris, et plus encore chez les jeunes est au cœur des préoccupations des salariés.

Si nous partageons les préoccupations de la Direction, s'agissant du risque de dilution du « poids » d'Orange au sein d'un seul et unique grand groupe Action logement, nous continuons d'appeler au renforcement de notre politique Logement visant à compenser ce risque, s'il était avéré, pour nos personnels. Cela commence peut-être par une meilleure visibilité sur l'Intranet Groupe du lien vers leur site.

Les élus CFE-CGC considèrent qu'une entreprise comme Orange doit pouvoir, comme déjà évoqué à maintes reprises, « faire plus pour loger plus et mieux ! » ses personnels.

Documents présentés (voir Alfresco)

CE octobre 2016 : [BILAN ACTION LOGEMENT 2015](#)

Contrats Alternance et Stage : 184 apprentis, **95** contrats professionnalisation, total **279** : 1 en catégorie A, 58 en B, 51 en C et 169 en D.

En 2015, 38 ex alternants ont été recrutés en CDI sur le périmètre social : 29 sont issus de l'apprentissage et 9 de la professionnalisation.

L'analyse de la CFE-CGC

Un nombre de contrats en baisse : 31/12/2014 = **285** ; 31/12/2015 = **279**

DSPF constitue le plus grand « recruteur » avec 25 % (un alternant/4), la DIG parent pauvre avec 8,6 %

38 recrutements d'alternants en CDI pour l'année 2015 contre 9 en 2014. Une très nette hausse en relation avec la politique de recrutement du groupe (1 500 recrutements sur les années 2013, 2014, 2015).

Bien qu'il faille saluer ce résultat, les FS sont défavorisés par rapport aux métiers dits « face aux clients ». **Pourtant, une « expérience salarié réussie », clé de voute de la promesse Orange, passe par des Fonctions supports confortées dans leurs missions.**

Enfin, quelle évaluation individuelle est faite entre l'alternant et son tuteur sur la qualité de l'apprentissage suivi ?

Documents présentés (voir Alfresco)

CE octobre 2016 : [BILAN 2015 CONTRATS ALTERNANCE ET STAGE](#)

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Jean-Claude Minet

Représentant syndical

- Alain Canovas

Commissions

- ASC : Martine Baccini
- EMPLOIS ET METIERS : Jean-Michel Poizeau
Jean-Luc Christophe
- COMMUNICATION : Frédérique Limido-Milesi
- FORMATION : Jacques Berthelier
- LOGEMENT : Ali Ben M'Bareck
- HANDICAP : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Evelyne Chrétien
- ECO. ET EVOLUTION DES MARCHES : Safira Sow
- EGALITE PROFESSIONNELLE : Catherine Turret

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS

– Alain CANOVAS – Evelyne CHRETIEN – Serge CLEMENT – Christine DUBOIS PAPILLON – Patrick EONO – Laure FALEMPIN

– Muriel GAULIN – Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI

– Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN

– Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU

– Michèle PETEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL

– Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

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



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/fonctions-support-et-finances/>

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