



l'essentiel du CCUES

Ordre du jour
20 et 21
septembre
2016

Déclaration préalable	1
Rapport trimestriel sur l'évolution de l'emploi et des qualifications à fin juin 2016	1
Bilan du test du bulletin de paie électronique et sur le bulletin de paie clarifié	2
Participation et Intéressement	3
Bilan 2015 des Activités Sociales et Culturelles déléguées auprès d'Orange SA	3
Bilan formation du S1 2016	4

En marge de l'ordre du jour, la CFE-CGC, 3^e organisation syndicale au niveau du groupe, à l'occasion de son entrée au Conseil d'Administration d'Orange, a proposé d'élargir la représentativité syndicale de cette instance afin que la 5^e organisation syndicale du Groupe y bénéficie également d'une représentation. Proposition malheureusement non retenue. Dont acte !

Déclaration préalable

S'agissant des dernières annonces de notre Président de reprise des négociations autour de la consolidation des opérateurs Télécoms en France, la CFE-CGC a hésité à chanter sa déclaration sur l'air de « Ça s'en va et ça revient, c'est fait de tout petits riens... » En l'occurrence, d'ailleurs, pas si petits que ça, les riens.

En effet, si la CFE-CGC, devant le risque majeur de destruction de valeur comme d'emplois, a de longue date appelé à un retour à trois opérateurs en France, ce retour ne saurait se faire sans le respect de (i) l'engagement pris il n'y a pas si longtemps d'une opération socialement irréprochable, (ii) l'attention toute particulière sur la dégradation de notre endettement, (iii) la plus grande vigilance sur la cession de nos actifs, et in fine (iv) le renforcement de l'actionariat salarié.

Rapport trimestriel sur l'évolution de l'emploi et des qualifications à fin juin 2016

✓ information

Chiffres clés à fin juin 2016

■ effectifs et flux

- 89 183 EFF (CDI + CDD) : -1 768 EFF vs. 12/2015
- 88 072 CDI : -1 867 CDI vs. 12/2015 (-2,1%)
- 4 740 salarié(e)s en position hors activité
- + 642 recrutements externes en CDI à fin juin 2016 vs +1 687 en année pleine 2015 et +456 au S1 2015
- 2 654 départs de CDI (dont 2 391 retraites) vs 4 172 en année pleine 2015 et 2 004 au S1 2015
- 22 142 salarié(e)s à temps partiel : soit + 2,1% vs fin 12/2015 (y compris dispositifs seniors)
- TPS = 15 209 salarié(e)s et TPA = 1 365 salarié(e)s, représentant 18,8% des effectifs CDI de l'UES en activité fin juin 2016 versus 17,6% à fin 2015.

■ force au travail

- 77 554 ETP internes : -4,5% vs moyenne annuelle 2015 (81 233 ETP)
- 503 ETP en intérim : -20,3% vs moyenne annuelle 2015 (630 ETP)
- 27 424 ETP en sous-traitance : +6,1% vs moyenne annuelle 2015 (25 846 ETP)

■ absentéisme

- absentéisme total : 386 384 jours d'absence soit - 11,4% vs fin juin 2015 (436 340 jours)
- 4,31 jours en moyenne par salarié soit -9,2% vs fin juin 2015 (4,75 jours)

■ contrats d'alternance

- 5 448 contrats d'alternance (3 860 apprentis + 1 588 contrats de professionnalisation) soit +2,0% vs 12/2015 (5 340)
- 142 ex alternants recrutés en CDI soit 22% du total des recrutements en CDI
- 203 ex alternants recrutés en CDD (rappel 152 recrutés à fin 06/2015).

Analyse de la CFE-CGC

Ce bilan semestriel traduit une hémorragie continue des effectifs, un recours massif à la sous-traitance, à l'origine, pour partie, de résultats financiers en amélioration au S1, puisque même si dans ce bilan n'apparaissent pas de données financières, les charges de personnel en décroissance d'au moins 67 M€ sont un des éléments de l'embellie de la situation économique de notre Entreprise.

► [notre déclaration intégrale](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 : [rapport trimestriel emploi](#)

Bilan du test du bulletin de paie électronique et sur le bulletin de paie clarifié

✓ information

Bulletin de paie électronique (BPE)

Description du service proposé

Orange souhaite offrir à ses salariés la possibilité de recevoir leurs bulletins de paie sous forme électronique à la place de la version papier.

L'adhésion au service, sur volontariat, permet de bénéficier dans un coffre-fort électronique d'un bulletin de paie PDF, à valeur de document original, et scellé avec une signature électronique d'Orange garantissant sa valeur probante.

Contenu de la prestation

Docapost, filiale du groupe La Poste a été choisie

- Service gratuit pour le salarié avec 5 Go d'espace personnel
- Attribution du coffre-fort à vie, qui constitue un espace privé, uniquement accessible par son propriétaire, Orange n'y a pas accès. La Poste joue un rôle de tiers de confiance
- Facturation vers l'employeur à chaque dépôt d'un fichier : Prix par fichier déposé, en fonction du délai de conservation, de 0,35 € pour 50 ans, 0,08 € pour 1 an

Composition du panel des testeurs

Direction du système d'information Groupe : 400 personnes,
Territoire Auvergne de la DO Centre-Est : 1100 personnes,
soit un panel de 1500 personnes

Résultats obtenus

- 245 adhérents sur 1 500 et forte disparité entre les deux populations du panel (tx DIG, 35%, tx Auvergne, 9%)
- Trois principales raisons de refus d'adhésion : pour 75% : pas d'intérêt pour le numérique ; 10% : doute sur la pérennité des données ; 6% : doute sur la sécurité réelle du BPE

Depuis décembre 2015, tous les bulletins de paie électroniques ont été déposés sur Digiposte (y compris les encarts), plusieurs jours avant la version papier. Pas de dysfonctionnement du service, très bonne écoute et réactivité du prestataire.

Enquête de satisfaction

- 108 réponses pour 245 adhérents : taux de réponse, 44%, taux de satisfaction, 94,4 %
- Pour près de 75% des adhérents, le service BPE permet essentiellement de sécuriser et faciliter le stockage du bulletin de paie.
- Près d'un tiers des adhérents apprécient Digiposte pour stocker et ranger tout type de documents et pour les consulter n'importe où, n'importe quand et 45% des déclarent recevoir directement dans leur Digiposte différents documents numériques officiels (factures, etc.)
- 96% des adhérents recommanderaient le BPE à leurs collègues.

Plan prévisionnel de généralisation

À partir de début octobre 2016, campagne de communication interne, avec en parallèle, campagne de publicité TV de La Poste sur Digiposte

À partir de dernière semaine d'octobre, ouverture des inscriptions pour les salariés volontaires souhaitant bénéficier du service. **21 novembre 2016** : livraison sur Digiposte du bulletin de paie électronique de novembre des adhérents

Bulletin de paie clarifié (BPC)

Contexte légal

- Décret et arrêté du 26 février 2016, et Code du travail applicable aux salariés de droit privé
- Affichage du « super brut » = salaire brut + cotisations employeur – allègements
- Mention du lien concernant le bulletin de paie sur www.service-public.fr
- Répartition des lignes de cotisations par thématique selon un modèle fixé par l'arrêté et standardisation des libellés des cotisations
- Mesures applicables à compter de janvier 2017 pour entreprises > 300 salariés

Déclinaison à Orange

Effets de la clarification pour les salariés :

- Regroupement des cotisations par thème : retraite, famille, maladie, chômage
- Standardisation des libellés des cotisations à toutes les entreprises
- Réduction du nombre de lignes sur le bulletin

Choix de l'entreprise d'appliquer le dispositif à tout son personnel, et de déployer le bulletin clarifié en février 2017 afin d'éviter les questionnements liés aux changements de taux et barèmes habituels de janvier

Adaptation du SI Paie démarrée depuis avril 2016 en mode Agile

Prochaines étapes

Focus group avec des gestionnaires RH pour évaluer les besoins en accompagnement en CSRH, et campagne de formation des gestionnaires RH en CSRH

Focus group salariés pour évaluer leurs besoins en accompagnement, élaboration d'un didacticiel « bulletin de paie » accessible depuis anoo, campagne de communication en janvier 2017, encart avec le 1er bulletin clarifié en février 2017.

Analyse de la CFE-CGC

Malgré les efforts de communication & d'accompagnement avant la campagne de test sur le **BPE**, on ne peut que s'interroger quant au taux moyen d'adhésion à ce dispositif de 16%, comme sur la raison invoquée par 75% des 1 255 salariés ayant refusé catégoriquement d'opter pour le BPE : « aucun intérêt pour le numérique », un peu comme si des salariés d'Airbus ne voyaient pas l'intérêt des transports en avion !!

Ces éléments semblent être un désaveu cinglant de la marche du Groupe vers le Digital Inside ! Nos collègues d'Orange consulting rappelleront que la conduite du changement est déterminante à l'adhésion de tout projet de transformation digitale. Il est donc permis de douter de la prise en compte de ce point, ou de la méthode utilisée.

Quant au **BPC**, nous comptons que toutes les mesures seront prises pour que les CSRH puissent répondre à l'afflux inévitable de sollicitations à partir du 22 février en pleine période de congés d'hiver ?

► [voir notre déclaration intégrale](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 : [BPE et BPC](#)

Participation et Intéressement

✓ information

Participation

Paramètres du calcul 2015

Réserve Spéciale de Participation à répartir : **160 385 543 €** ;
Somme des salaires des bénéficiaires : **4 737 142 771 €** ;
Somme des présences des bénéficiaires **38 943 574 jours**
(calcul effectué sur la base de 365 jours par an)

Placement de la participation

- 91% des salariés ont exprimé un choix de versement
- 63% du montant de la participation a été placé soit :
30% dans le PEG dans le cadre d'Orange Ambition 2016 ;
19% dans le reste du PEG ; 14% dans le PERCO

Intéressement

Intéressement global au titre des résultats 2015 = 209 M€

Résultat sur les objectifs des indicateurs de l'accord :

- Indicateur financier (IPO) = 101,03%
- Indicateur de qualité de service client 101,31%
- Génèrent un intéressement égal à 4,11% de la somme des salaires soit 175 millions d'euros

Au regard des résultats globaux du Groupe, versement d'un supplément d'intéressement de 34 millions d'euros

Répartition de la masse entre les salariés

- 30% de la masse en fonction du salaire.
- 50% en fonction de la présence « active ». Les absences ou le temps partiel viennent réduire la quote-part individuelle d'intéressement.
- 20% fonction de l'appartenance à l'entreprise ce qui constitue une part égalitaire (identique à la participation)

Paramètres du calcul 2015

- Somme des salaires : 4 268 639 920 € et Tx : 4,11%
- Masse d'intéressement à répartir : 175 441 100 €
- Somme salaires bénéficiaires : 4 228 085 595 €
- Somme présences bénéficiaires : 314 11 013 jours
- Somme jours d'appartenance : 35 743 004 jours

Placement de l'intéressement et du supplément

Intéressement

- 91% des salariés ont exprimé un choix de versement
- 54% du montant de l'intéressement a été placé (contre 47% en 2015) soit 39% dans le PEG et 15% dans le PERCO

Supplément

- 89% des salariés ont exprimé un choix
- 44% du montant du supplément d'intéressement a été placé soit 32% dans le PEG et 12% dans le PERCO

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, renforcer la cohésion dans l'Entreprise et contrecarrer le découragement grandissant que le contexte malmené des Télécoms et la forte décroissance des effectifs provoque, relève d'une urgence, si ce n'est absolue, du moins prioritaire.

La CFE-CGC souhaite qu'Orange aille au-delà du côté purement technique et sans âme de ce bilan, et réalise combien plus et mieux elle pourrait faire avec les leviers que sont la Participation, l'Intéressement et plus globalement l'Épargne Salariale.

L'accord 2015-2017, pourtant, dégrade notablement la masse d'intéressement. Nous avons refusé de le signer, dénonçant également sa philosophie aventureuse qui consiste à privilégier les TPS au détriment des actifs, alors que charge de travail et stress augmentent toujours.

Les signataires, effrayés des réactions de leurs sympathisants, ont en quelque sorte rejoint notre camp, exigeant de la Direction un complément d'Intéressement, accordé très précipitamment par le P.-D.G., pour préserver la paix sociale, et qui ramène son enveloppe au niveau de l'an dernier.

Mais globalement, intéressement et participation poursuivent leur tendance baissière, déjà dénoncée par la CFE-CGC Orange les années précédentes.

- ▶ [voir notre déclaration intégrale](#)
- ▶ [notre lettre Épargne et Actionariat salarié](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 [participation](#) ; [intéressement](#)

Bilan 2015 des Activités Sociales et Culturelles déléguées auprès d'Orange SA

✓ Information / consultation sur le bilan 2015

Rappel : il s'agit de la gestion assurée par Orange SA conformément à l'accord du 13 janvier 2005 (dénoncé par la CFE-CGC) qui recouvre le lien social, le logement (hors Action Logement), et les aides pécuniaires dans le cadre d'une enveloppe financière globale de 6,7 M€.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, les années se suivent et se ressemblent. De manière quasiment mécanique, les douze associations du lien social perçoivent ce qui leur est alloué au titre du budget social délégué de 4,7 M€.

3 associations bénéficient à elles seules de plus de la moitié du budget, et 80% du budget est distribué à 6 des 12 associations. Le statut quo constaté sur ce financement interroge réellement, et il est de notre responsabilité de nous assurer qu'il soit bien dépensé au service de nos salariés.

La CFE-CGC, comme elle l'avait déjà demandé l'année dernière, réclame l'ouverture rapide des négociations sur tous les éléments composant l'accord de janvier 2005, qui doivent évoluer pour mieux correspondre aux attentes actuelles de l'ensemble des salariés, demande que les délégations de gestion dévolues à la Direction soient reprises par les différents CE, et que les sommes non dépensées pour une année leur soient reversées.

- ▶ Voir aussi [déclaration ASC](#)

Vote des élus sur le bilan de la Direction

- Pour : CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD
- Contre : CFE-CGC
- Abstention : 0

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 - [bilan ASC déléguées](#)

Bilan formation du S1 2016

✓ information

Quelques indicateurs

- 1 516 071 heures (incluant les TPS/TL) réalisées, 53% du plan 2016, (47,8% au S1 2015), en ligne avec les prévisions ;
- Nombre d'heures de formation : + 6% vs S1 2015 ;
- Durée moyenne de 9 heures (8,75 heures en 2015).

Catégories de formation

Catégorie (en heures)	nombre d'heures par catégorie			
	Bilan S1 2015	Bilan 2015	Plan 2016	Bilan S1 2016
Catégorie I	932 312	1 862 658	1 531 339	1 012 380
Catégorie II	496 360	1 149 652	1 349 975	503 691
total	1 428 672	3 012 310	2 881 314	1 516 071

Catégorie I : adaptation au Poste de Travail - Évolution de l'Emploi et au maintien de l'Emploi, **Catégorie II** : développement des compétences

Répartition des formations par catégories, stable par rapport au S1 2015 et au bilan 2015 annuel. La catégorie 1 baisse de 2%, principalement à cause d'une érosion de la demande sur les formations managériales Orange France.

Certifications, VAE et bilans de compétences :

- 1 050 salariés sortis d'une formation ont été certifiés,
- 7 VAE individuelles et 13 bilans ont été réalisés.

Analyse de la CFE-CGC

Si nous continuons de regretter que le plan 2016 montre une baisse du nombre d'heures de formation prévue vs le réalisé 2015 de plus de 3%, nous saluons a contrario la progression de 6% à mi année du réalisé S1 2016 versus le S1 2015, tout comme la progression du taux d'accès à plus de 65%.

Un regret s'agissant des chiffres de formation du domaine support – Secrétariat Général qui bien qu'affichant déjà une baisse de près de 25% du prévu 2016 versus le réalisé 2015, nous indique en plus une baisse de près de 35% du réalisé au S1 2016 vs le réalisé S1 2015, avec un taux d'accès à peine 40%. Espérons qu'il ne s'agit pas là d'une régression notable des formations sur le droit social !

Au-delà de ce point particulier, si presque tous les indicateurs semblent au vert, le -3 % au plan annuel versus le + 6 % du réalisé en fin de S1 pose question quant aux conditions d'atterrissage de fin d'année. Va-t-on refuser ou raccourcir des formations, ou au contraire procéder à une modification, à la hausse, du plan ?

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 : [bilan formation](#)

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CCUES

Élus

- Georges Beauvais (SCE)
- Maxence d'Eprenesnil (IMTW)
- Noël Fayeaux (DO Centre Est)
- Franck Legras (DO Ile de France)
- Frédérique Limido - Milesi (FS&F)
- Franca Lostys (Orange France Siège)
- Eric Picot (DO Normandie Centre)
- Christian Simon (DTSI)

Représentant syndical

- Philippe Vidal

Commissions CCUES

- ASC : Nadine Barthélémy & Franca Lostys
- DOM : Jérôme Goulard
- Economique : Noël Fayeaux
- Egalité pro : Véronique Garnier
- Emploi formation : Maxence d'Eprenesnil
- Entreprise : Catherine Juncarol
- Handicap : Eric Picot
- Logement : Sébastien Méry
- Marchés : Eric Picot (Président)
- Orange France : Régis Bourdeaux & Kathleen Beaudé
- R&D : David Couchon
- RSI : Jean Pierre Testi
- Vente, Marketing & Services : Franck Legras

Les documents présentés par la Direction et mis à votre disposition dans le cadre de ce compte-rendu sont **strictement confidentiels et placés sous votre responsabilité**. Les adhérents et représentants de la CFE-CGC Orange peuvent y accéder après identification dans Alfresco.

SOS Alfresco

- J'ai perdu mon mot de passe : webmaster@cfecgc-orange.org
- J'ai besoin d'une formation : yvesalexandre.julien@orange.com
- Je souhaite ouvrir un site de partage : helene.marcy@orange.com



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



Retrouvez nous sur www.cfecgc-orange.org/ccues/

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