



l'essentiel du CE FS&F

Ordre du jour
du 21 avril
2016

Le projet concordance, volet 2.....	1
Bilan social 2015 et rapport annuel emploi 2015, prévisions 2016	2
Le projet Jobbé 2020.....	3
En bref, les autres points du CE.....	3

Le projet concordance, volet 2

✓ information en vue d'une consultation

Concordance, projet lancé en 2014 pour faire face au nombre de départs naturels prévus dans les années à venir, permet de mettre en cohérence les besoins et ressources à l'horizon 2018, en maintenant la qualité de service et de vie au travail.

évolution de l'écart entre besoins et ressources		fin 2015	fin 2016	fin 2017	fin 2018
pôles nationaux (hors accueil et pôle opérations)	Besoin	153,9	153,8	144,6	128,2
	Effectif	153,9	149,8	134,9	125,2
	Écart	0,0	-4,0	-9,7	-3,0
pôles portefeuille	Besoin	113,3	102,2	97,7	93,6
	Effectif	113,3	101,3	93,7	83,7
	Écart	0,0	-0,9	-3,9	-9,9
support	Besoin	82,0	77,1	73,2	69,6
	Effectif	82,0	76,7	73,0	68,4
	Écart	0,0	-0,4	-0,2	-1,2
accueil et pôle opérations	Besoin	54,4	52,2	50,7	49,1
	Effectif	54,4	50,4	47,2	43,6
	Écart	0,0	-1,8	-3,4	-5,6
management	Besoin	41,3	38,8	36,9	35,0
	Effectif	41,3	39,9	39,2	38,1
	Écart	0,0	1,1	2,3	3,0
TOTAL	Besoin	444,9	424,2	403,0	375,6
	Effectif	444,9	418,1	388,0	359,0
	Écart	0,0	-6,1	-15,0	-16,6

Afin de maintenir un niveau d'effectifs nécessaire à l'activité pour chaque catégorie, le projet prévoit **d'externaliser certains processus**, d'adapter l'allocation des ressources aux processus restants, de continuer à faire traiter des processus nationaux par des ressources en portefeuille, de recruter en priorité sur les sites et les processus qui manquent de ressources.

Le renforcement de la sous-traitance :

L'étude de l'évolution des besoins et des effectifs en 2016 montre un écart de 6,1 ETP entre les besoins et les ressources : pour combler cet écart, le projet prévoit l'externalisation de l'intégralité du processus Aravis auprès de la société Gestform dès 2016 avec à la clef un gain de 11,7 ETP.

Après prise en compte de l'impact de l'externalisation Aravis, l'évolution des besoins et des effectifs pour fin 2017 montre un manque en ressources de 3,3 ETP : pour combler cet écart, le projet prévoit l'externalisation du processus Paiement Transport vers Gestform (gain de 3,5 ETP selon le processus actuel).

Une fois Aravis et Paiement Transport externalisés, l'évolution des ressources et des besoins montre un écart de 1,4 ETP à fin 2018. Le projet prévoit d'externaliser le processus Fin de contrats mais cette recommandation devra être confirmée en fonction de l'évolution réelle de l'écart besoins/ressources d'ici là. Cette externalisation permettrait un gain de 6 ETP.

Analyse de la CFE-CGC

Puisqu'il est question entre autre de l'externalisation du processus Aravis, la CFE-CGC rappelle qu'elle souhaite l'abandon d'un système de quotient familial (QF), qui s'avère aujourd'hui :

- très coûteux à gérer (à telle enseigne que la Direction va donc en sous-traiter la prestation) ;
- inadapté à la structuration contemporaine des familles (il ne semble pas juste de ne prendre en compte que les enfants fiscalement à charge) ;
- beaucoup moins égalitaire qu'on ne le pense généralement (les ménages les plus favorisés sont statistiquement ceux qui défiscalisent le plus) ;
- une source de fraude importante.

Enfin, la Cour de Cassation a également rappelé que la demande de fournir sa déclaration de revenus pour bénéficier d'une prestation CE constitue, au sens de l'article 9 du Code Civil, une atteinte au secret de la vie privée des personnels... Pourquoi s'entêter ?

Bilan social 2015 et rapport annuel emploi 2015, prévisions 2016

✓ consultation

Bilan Social 2015

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Niveaux	2013	2014	2015								
	total effectif social	total effectif social	total effectif social	âge moyen	femmes	hommes	Tx féminin.	CDI		CDD	ETP
								actifs	non actif		
B	40	37	26	55,19	12	14	46,15%	4	22	0	4
C	1 097	792	605	54,10	408	197	67,44%	438	156	11	390
D	957	1 037	1 056	54,08	735	321	69,60%	901	146	8	677
Dbis	1 182	1 129	1 100	52,97	572	528	52,00%	907	187	6	764
E	1 720	1 735	1 743	47,15	839	904	48,14%	1 343	346	54	1 254
F	1 178	1 180	1 166	49,01	489	677	41,94%	1 072	92	2	1 008
G	220	209	221	53,77	52	169	23,53%	179	42	0	163
Total	6 394	6 119	5 917	50,8	3 107	2 810	52,51%	4 844	991	81	4 258

- Effectif total autres catégories au 31 décembre 2015 : 316, dont 95 contrats pro. 184 apprentis et 37 étudiants stagiaires
- 73 embauches en CDI principalement en E (48) et D (13) et 177 en CDD, principalement en E (108), C (34) et D (22)
- 413 départs principalement pour fin de CDD (192) et retraite (185)

Rémunération mensuelle moyenne brute									
Niveaux	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
B	2 224	2 430	2 383	2 286	2 441	2 397	2 150	2 308	2 265
C	2 648	2 590	2 634	2 627	2 687	2 643	2 680	2 691	2 683
D	2 765	2 781	2 770	2 840	2 844	2 841	2 920	2 928	2 922
Dbis	3 533	3 658	3 594	3 591	3 668	3 627	3 685	3 784	3 730
E	4 505	4 719	4 610	4 586	4 797	4 690	4 687	4 935	4 808
F	6 929	7 270	7 130	6 942	7 387	7 202	7 204	7 607	7 436
G	11 501	12 778	12 471	11 732	13 701	13 197	12 153	13 354	13 050
Ensemble	4 011	5 249	4 562	4 129	5 419	4 703	4 324	5 617	4 897

Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi en 2015

- L'effectif social baisse au global de 3,3%
- A fin décembre, 1 274 salariés sont en temps partiel, soit 26,4 % des salariés actifs (contre 21,7% en 2014).
- 69,4 % des effectifs à temps partiel sont des femmes (contre 74,2% en 2014).
- Fin décembre 2015, le nombre d'alternants atteint 279, (184 apprentis et 95 contrats pro.) et le taux d'insertion professionnelle est porté à 5,78 %, vs 5,95% en 2014.

Prévisions d'évolution de l'emploi pour 2016

Remplacement partiel des départs en retraite en 2016 : 250 départs à la retraite prévus vs 185 départs réalisés en 2015 qui devraient concerner comme 2015 essentiellement les métiers RH (direction des CSRH), Finance (CSPCF, Contentieux), et Immobilier, et feront en grande partie suite à un passage en TPS.

Poursuite des dispositifs en faveur des seniors : prévision de 311 entrées en TPS sur 2016 vs 338 en 2015 (7% des CDI actifs).

Poursuite des projets de transformation et comblement des besoins par des mobilités internes, une trentaine de recrutements externes dédiés aux postes d'expertise, des CDD, de l'intérim et de la sous-traitance...

Maintien des efforts en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes : le nombre de 279 alternants à décembre 2015 sera maintenu en 2016 (un peu plus de 5% des effectifs CDI actifs).

L'analyse de la CFE-CGC

Effectif en baisse continue et remplacements partiels... Dont acte. Quant aux indications sur l'évolution du taux d'absentéisme (somme des jours - ou heures - d'absence pendant la période / n^{bre} de jours - ou heures - disponibles pendant la même période), elles continuent de manquer. Comme nous l'avons déjà signalé, l'évolution de ce taux constitue un réel indicateur d'alerte sur des situations telles que problème de management, mauvaise communication, surcharge de travail... A l'heure des bouleversements organisationnels que nous connaissons, l'absence de signes concrets de transparence qu'exige le « modèle d'employeur digital et humain » ne laisse pas d'interroger.

Vote des élus sur le rapport annuel

Contre à l'unanimité

Le projet Jobbé 2020

✓ information

« La DRH se doit de relayer et contribuer à insuffler la transformation numérique d'Orange et ses équipes se doivent d'être emblématiques en matière de digitalisation, de mise en place de nouveaux modes de fonctionnement, intégrant les nouvelles technologies et la flexibilité qu'elles permettent » (sic).

C'est pour répondre à cet enjeu que le projet Jobbé 2020 a vu le jour.

- au-delà du réaménagement des locaux, Jobbé Duval 2020 est d'abord un projet d'innovation organisationnelle de la fonction RH pour répondre aux enjeux à venir.
- il s'agit d'amener les équipes à repenser leurs modes de travail et de management, à adopter de nouveaux outils et modes de fonctionnement (rompre les silos et gagner en collaboration).
- et repenser le lieu de travail pour en faire un « lieu de ressources » dynamique, incarnant le bien-vivre et le bien-être au travail.

Calendrier

- 21 avril : information CE ;
- 24 mai : lancement Jobbé2020 avec l'ensemble des occupants du site ;
- juin-septembre : première information des CHSCT DRH Com, Formation, Secrétariat Général et DSPF État-Major ;
- novembre (en fonction de l'avancé des productions) retours devant le CE et les CHSCT.

L'analyse de la CFE-CGC

Les maîtres mots de ce projet qui s'intègre dans la feuille de route RH seront « compétences, pour favoriser l'intelligence collective et l'émergence d'idées novatrices issues du terrain, agilité, pour créer des réseaux de fonctionnement internes plus efficaces, et engagement pour embarquer les équipes dans un espace de travail conforme aux besoins, source de performance et de motivation et faire vivre à chacun une expérience fondée sur ce qui est essentiel pour lui ». Une présentation communicante, en somme, et quelque peu incantatoire... À suivre.

En bref, les autres points du CE

L'agrément du Service de Santé au Travail : Un dossier et 21 annexes, près de 380 pages... Les avis des médecins du travail sont globalement favorables à l'agrément avec des réserves notamment sur la « pluridisciplinarité » qui est demandée aux différents acteurs du service et la nécessaire préservation de leur indépendance. Mais ces avis favorables, volonté, peut-être, de ne pas scier la branche sur laquelle ils sont assis, cachent un dysfonctionnement du SST que les médecins qui partent ne taisent plus. Nous nous sommes abstenus.

Retrouvez les dossiers traités en CE sur notre [sharepoint](#)

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CE

Élus

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

Représentant syndical

- José Dias

Commissions

- ASC : Patricia Garcia, 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 : Jean-François Etienne
- ECO. ET EVOLUTION DES MARCHES : Safira Sow
- EGALITE PROFESSIONNELLE : Désirée De Roze

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Evelyne CHRETIEN
– Serge CLEMENT – Philippe DELEU – Thierry DENYS – Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN
– Jacques FUMAGALI – 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 – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU
– Michèle PETEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL
– Louise TORELLI – Catherine TOURRET – 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