



# l'essentiel du CE

## Orange France Siège

Ordre du jour  
Juillet 2016

|  |   |
|--|---|
| Déclaration Préalable.....   | 1 |
| Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) .....                  | 2 |
| Site Grand Stade (Villeneuve d'Ascq) : modalités de pilotage ..... | 3 |
| Rapport Perspectives Emploi Compétences 2016 - 2018 .....          | 3 |
| Bilans obligatoires – Chiffres Clés.....                           | 4 |

### Déclaration Préalable

---

En cette période de résultats de brevet des collèges, baccalauréat, et autres concours, peut-on accorder aujourd'hui à Orange son diplôme d'employeur humain? Au vu des preuves aujourd'hui constatées, nous ne le pensons pas.

Tout d'abord, après presque sept ans d'enquête, le parquet de Paris vient de rendre son réquisitoire dans le cadre de la procédure initiée par SUD et la CFE CGC en décembre 2009 à l'encontre des principaux dirigeants de France Télécom. Le procureur de la république demande le renvoi, de France Télécom, de Didier Lombard, et de 6 autres prévenus, en correctionnelle

pour harcèlement. L'inspection du travail, l'observatoire du stress mis en place par SUD et CFE CGC, les médecins du travail, les CHSCT, avaient à l'époque souligné la brutalité et le cynisme des méthodes managériales.

[...]

Limiter toute référence à l'identité religieuse au sein de l'entreprise contribue à la diminution des tensions sur cette question, qui devient malheureusement de plus en plus sensible et qu'il convient de désamorcer.

Si la diversité peut de prime abord sembler difficile à gérer, lorsque l'équité est respectée, elle devient au contraire un facteur d'apaisement, d'enrichissement des équipes... et une facilité pour organiser les tableaux de service.

La proposition de la CFE-CGC Orange vise à créer une catégorie particulière de RTT, sous la dénomination « **Jours de Liberté** », au sein des JTL existants : 3 jours par an que chacun pourrait choisir sans autre justification que la « convenance personnelle » et sans que le manager puisse s'y opposer. Les ASA religieuses pourraient de ce fait être remplacées par des « **Jours de Liberté** », tous ayant la possibilité de bénéficier chaque année de 3 dates choisies librement.

Orange, qui met régulièrement en avant sa volonté d'être un employeur humain et socialement responsable, peut à cet égard montrer l'exemple par sa capacité à favoriser une diversité harmonieuse au sein de l'entreprise.

LA CFE-CGC attend maintenant des preuves concrètes, positives et rapides de la qualité d'employeur Humain d'Orange.

Retrouvez [l'intégralité de la déclaration préalable](#)

# Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)

✓ Information sur les ASC déléguées auprès d'Orange SA

Aujourd'hui, une partie des ASC est en délégation de gestion auprès de la direction : la restauration, les associations, les aides pécuniaires d'urgence. Auxquelles s'y greffent d'autres non répertoriées comme : chorales, salles de sport, Machines à café (sujet sur lequel nous avons déjà acté le reversement de la subvention).

Cela représente une enveloppe financière globale de 100,82 M€, dont 93% pour la restauration.

Cette délégation de gestion s'appuie sur l'accord du 13 Janvier 2005, accord dénoncé par le CE OFS.

## Position de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC s'étonnent du fonctionnement de cette délégation de gestion, qui rappelons-le n'est pas légale pour OFS. Conformément à la loi, chaque Comité d'Etablissement est destinataire exclusif de la totalité de sa quote-part de la contribution patronale aux Activités Sociales et Culturelles.

De nombreuses interrogations qui restent sans réponses.

- Aides d'urgences : les assistantes sociales qui réalisent un travail indispensable mais ne viennent jamais en CE présenter un bilan des aides pécuniaires versées aux salariés ! Les élus de la CFE-CGC notent que ce budget est global pour tous les CE et que les reversements des remboursements salariés se fait au prorata des effectifs de chaque CE. C'est illégal et non équitable : un CE perçoit peut être des remboursements pour des aides jamais versées à ses salariés !
- Gestion des associations : Pour quelles raisons l'entreprise ne respecte pas le droit en reversant les reliquats de gestion directement au CCUES alors qu'il devrait être reversé au comité d'Etablissement au prorata de sa masse salariale? En 2014 cet excédent de gestion représentait 222 K€. Les élus CFE-CGC s'interrogent aussi sur le choix de certaines associations qui ont bénéficié de subventions.
- Restauration : Elle se présente à la fois sous le mode de la restauration collective mais également sous la restauration individuelle avec des Titres Restaurant. La restauration collective avec subvention (majorée ou non) est normalement uniquement réservée aux salariés appartenant à l'UES Orange. La gestion de ces budgets manque aujourd'hui totalement de transparence : des frais de gestion opaques, des salariés non éligibles bénéficieraient de la subvention, .... La question se pose également pour les salariés en télétravail, de plus en plus nombreux, qui ne bénéficient d'aucun mode de restauration.

Pour chacun de ces trois sujets, les élus CFE-CGC ont demandé le transfert de la gestion de ces budgets au CE par trois résolutions :

### Vote des élus : Aide d'urgence - **VOTE POUR**

- Pour : 9 [CFE-CGC : 7, SUD : 2]
- Contre : 4 [CFDT : 3, CFTC : 1]

### Vote des élus : Gestion des associations - **VOTE POUR**

- Pour : 8 [CFE-CGC : 7, 1 CFTC]
- Contre : 3 [CFDT : 3]
- Abstention : 2 [SUD : 2]

### Vote des élus : Restauration - **VOTE POUR**

- Pour : 7 [CFE-CGC : 7]
- Contre : 6 [SUD : 2, CFTC : 1, CFDT : 3]

La direction a pris acte des résolutions et se réserve le droit de les contester, mais va engager des discussions, dans une volonté d'échange avec les élus du CE.

## Site Grand Stade (Villeneuve d'Ascq) : modalités de pilotage

---

✓ Ouverture du cycle d'information en vue d'une consultation ultérieure

Suite à la présentation du projet en CE lors de la séance de Février 2016, le [document](#) présenté a pour objet de présenter les modalités de pilotage et d'accompagnement du projet.

### Les éléments clefs

- 30 salariés du périmètre OFS, actuellement répartis sur 3 sites
- 19 000 m<sup>2</sup>, 600 places de parking, pour un total de 1200 salariés actuellement sur 5 sites
- un bâtiment certifié NF HQE, 100% digital, livré en Aout 2019 pour un déménagement fin 2019

### Les grandes étapes de l'accompagnement du projet

- |              |        |  |
|--------------|--------|--|
| 1) Préparer  | } POUR | ➤ Améliorer l'environnement de travail           |
| 2) Organiser |        | ➤ Favoriser la communication et la collaboration |
| 3) Déployer  |        | ➤ Fédérer les équipes autour d'un projet commun  |

## Analyse de la CFE-CGC

Nous notons que malgré nos remarques lors de la première présentation, il manque des éléments d'analyse de la pollution compte tenu de la proximité avec le périphérique. Concernant les aménagements des locaux les élus alertent sur les modifications induites dans l'organisation du travail par le numérique, alors que les salariés (moyenne d'âge 50 ans) ont besoin de calme pour travailler. Pour rappel, l'étude SECAFI montre qu'à OFS les salariés se plaignent de l'environnement du travail et de l'ambiance sonore en open space, sur Orange village notamment.

Les élus CFE-CGC resteront vigilants sur les propositions d'implantation des nouveaux espaces: les salariés OFS concernés doivent y trouver leur place dans une véritable logique d'amélioration des conditions de travail.

La direction nous indique que le CODIR de la DO sera présent dans les espaces collaboratifs.

L'analyse de l'incidence sur les trajets n'a été faite qu'en km, mais une étude approfondie sur les impacts en temps devra être réalisée pour que nous puissions rendre un avis éclairé dans le temps.

Le recueil d'avis se fera sur le projet déménagement et le prochain point d'avancement aura lieu à Mi 2017.

## Rapport Perspectives Emploi Compétences 2016 - 2018

---

✓ Information / consultation

### Les 3 enjeux majeurs

- Garantir les compétences utiles pour demain
- Développer notre agilité collective
- Favoriser l'engagement de chacun

### Les chiffres clés

- OFS devrait passer de 3316 ETP CDI à fin 2015 à 2916 ETP CDI à fin 2018, soit une baisse de 12% en trois ans
- L'impact se fait pour l'essentiel sur les bassins de province, avec des baisses prévisionnelles plus importantes que sur l'Île de France.

### 3 typologies de métiers identifiées

- Métiers en décroissance : les départs naturels, les mobilités vers d'autres métiers et la montée en compétence vers les métiers à développer
- Métiers à développer : identification en interne et en externe des compétences existantes et nécessaires, mise en place de plans d'actions transverses pour recruter les bonnes compétences
- Métiers Zoom

## Analyse de la CFE-CGC

Pour cette deuxième année de l'exercice, nous regrettons que toutes les demandes et remarques formulées lors du premier exercice n'aient été intégrées.

Les élus CFE-CGC ont fait le constat que les documents présentés en CCUES étaient soit plus complets soit différents de ceux présentés en séance. La direction explique ces écarts par des règles d'arrondis qui ne seraient pas homogènes !

Le manque de transparence dans les méthodologies de calcul, comme par exemple le re-calcul des données de sous-traitance du périmètre AGPro, renforce notre souhait de clarification des méthodes de calcul utilisées.

Les éléments présentés ne nous permettent pas d'identifier clairement les besoins de nouvelles compétences ni d'avoir de visibilité sur les prévisions de mobilité en isolant les hypothèses de TPS.

Deux résolutions ont été mises au vote, toutes deux émettant un avis défavorable mais avec des éléments divergents sur les attendus.

La [résolution](#) proposée par les élus CFE CGC a été finalement adoptée, la deuxième résolution ayant été rejetée.

### Vote des élus : **ADOPTÉE**

- Pour : 7 [CFE-CGC : 7]
- Contre : 6 [CFDT : 3, CFTC : 1, SUD : 2]

## Bilans obligatoires – Chiffres Clés

- ✓ Heures supplémentaires et heures complémentaires – Bilan 2015
  - 43 salariés ont déclaré des heures supplémentaires.
  - Au total, 762h déclarées sur le périmètre OFS, soit une moyenne de 18h par salarié pour l'année 2015.
  - 6 salariés ont déclaré des heures complémentaires pour 313h déclarées.

## Analyse de la CFE-CGC

Le rapport est très complet et respecte les obligations légales de l'entreprise. Cependant, il est difficile sur le périmètre OFS de se contenter de ce rapport : une grande majorité de CEA sont non éligibles aux heures supplémentaires (91% de CEA à OFS). Une analyse complémentaire, avec les JTS auraient été la bienvenue pour enrichir ce rapport et faire un lien avec la charge de travail.

- ✓ Travail à Temps partiel – Bilan 2015

525 salariés (soit 14,7% de l'effectif) du périmètre à temps partiel : augmentation de 11,7% principalement liés aux dispositifs TPS.

55% des salariés à temps partiel, le sont hors TPS, soit 288 salariés.

114 nouvelles demandes de temps partiels sur 2015, 3 salariés sur 100 font une demande de travail à temps partiel sur notre périmètre, et près de la moitié des demandes concernent le TPS.

- ✓ Congés sabbatiques – Bilan S1 2016

4 demandes de congés sabbatiques et 3 demandes pour création d'entreprise, toutes acceptées

## Analyse de la CFE-CGC

La notion de liste, indiquée dans le code du travail, n'est pas comprise par la direction comme par nos élus. Cela fera l'objet d'une question auprès de l'inspecteur du travail pour clarification.

## Prochaine Réunion du CE Orange France Siège : 25 Aout 2016

Vos  
représentants  
CFE-CGC  
Orange  
au CE  
Orange  
France Siège

### Élus CFE-CGC

- Laurence CLOIX – 06 42 30 19 46
- André LECOUBLE – 06 32 95 87 13
- Franca LOSTYS – 06 70 40 82 24
- Xavier PODEVIN – 06 87 60 86 75
- Christophe RABIER – 06 72 95 72 57
- Laurence DALBOUSSIÈRE – 06 30 55 59 97
- Marie-Annick PITALLIER – 06 74 00 70 42
- Philippe BESSINE – 06 72 08 04 31
- Anne LEFRANS – 06 07 95 00 09
- Fatima HAMADI – 06 73 71 94 33
- Catherine REYDY – 06 76 41 01 20

### Représentant syndical

- Kathleen BEAUDE – 06 72 91 50 54

### Commissions

- Formation Professionnelle : Christophe RABIER
- Activités Sociales et Culturelles : Laurence CLOIX
- Economie & Evolutions des marchés : Christophe RABIER
- Aide au logement : Anne LEFRANS
- Risques Psycho Sociaux : Marie-Annick PITALLIER
- Restauration : André LECOUBLE

### Membres du bureau

- Secrétaire : Xavier PODEVIN
- Trésorier : André LECOUBLE
- Secrétaire Adjointe : Laurence DALBOUSSIÈRE

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



Retrouvez nous sur <http://www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege>  
CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15