



l'essentiel du CE

Orange France Siège

Ordre du jour
Mars 2016

Déclaration préalable	1
Réorganisations au sein de DSG	1
Bilan du plan de formation 2015 OFS	2
Projet d'évolution de la DMGP	2
Décompte du temps de travail	3
Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)	3

Déclaration préalable

Nous accueillons aujourd'hui un nouveau président et nous lui souhaitons la bienvenue.

Monsieur le président, vous allez assister ici à des débats riches, parfois houleux, mais toujours avec pour seul objectif : nos Salariés.

La justice a rendu récemment 2 décisions, importantes pour les salariés et structurantes pour notre fonctionnement.

L'arrêt de la cour de cassation du 12 Novembre 2015 et le jugement de la cour d'appel du 18 Février 2016 donnent raison aux positions de la CFE-CGC Orange. [...]



[Lire la suite](#)

Réorganisations au sein de DSG

✓ information / consultation des éléments du projet

Le contexte

Compte tenu de l'évolution croissante du nombre de sites transférés en gestion à DSG, il devenait indispensable de rééquilibrer les périmètres des équipes chargées de la GSO (gestion services aux occupants).

Le périmètre

Au sein de la Gestion du Service aux occupants, le pôle « Service aux occupants / autres sites » est scindé en deux pôles : Sites Ile de France (hors Orange Village) et Sites de province.

Analyse de la CFE-CGC

Une fois de plus, nous constatons que le changement de rattachement hiérarchique présenté ce jour en vue d'une consultation est déjà opérationnel. Ce qui constitue en soit une entrave.

Le CE OFS comme l'avait fait le CHSCT DRH-COM demande qu'une vigilance particulière soit portée sur les managers en charge des deux pôles : nombre de déplacements, charge de travail, ...

Vote des élus : **AVIS DEFAVORABLE**

- Défavorable : 7 [CFE-CGC : 6, CGT : 1]
- Abstention : 6 [CFDT : 3, SUD : 2, CFTC : 1]

Bilan du plan de formation 2015 OFS

✓ Bilan obligatoire

Le rapport de la commission

En préambule, la commission déplore que les objectifs de formation pour 2015 aux bornes du périmètre OFS n'aient pas été fournis, ce qui ne facilite pas l'analyse des résultats présentés.

La commission n'a donc pu rendre un avis éclairé sur l'atteinte du plan de formation à OFS en 2015.

Les chiffres clés

- Un déséquilibre sur les 3 axes de formation (métier / général/ management) au profit des formations au management (objectif dépassé de 236%)
- Un taux d'accès à la formation en baisse par rapport à 2014 (68% vs 73%).
- Un taux d'accès à la formation proportionnel au grade : 53% pour bande C contre 76% pour bande F.
- Les salariés de plus de 45 ans bénéficient de moins de formation (taux d'accès de 63% vs 75% pour les plus jeunes, alors qu'ils sont à accompagner dans la montée en compétence sur l'évolution des technologies).
- Aucune VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) sur l'année 2015 qui tend à prouver que ces dispositifs sont mal connus.
- Les femmes accèdent plus facilement à la formation que les hommes (taux d'accès 70% vs 65%)

Au global, 4,6% de la masse salariale investis en formation soit près de 10 M€.

Analyse de la CFE-CGC

Compte tenu que les éléments de plan de formation 2015 aux bornes du périmètre OFS n'ont pu être fournis, les élus de la CFE-CGC ont suivi l'avis de la commission et n'ont pas souhaité rendre un avis éclairé sur le bilan. Ils n'ont donc pas pris part au vote.

Néanmoins, nous avons proposé par une résolution (votée à 10 voix pour) la mise en place d'un observatoire des refus de formation qui permettra à la commission d'avoir un éclairage sur ce point précis du processus de formation.

En effet, nous faisons le constat que de très nombreux refus de formation ne sont pas tracés.

La direction a indiqué ne pas être en capacité d'organiser ce suivi, ce que nous déplorons et nous surprend.



[Lire les résolutions](#)

A noter cependant les premières actions mises en œuvre au S1 2016, conformément aux préconisations de la commission :

- Envoi d'un leaflet aux salariés en Janvier pour préciser les dispositifs de formations, les conditions d'accès et les interlocuteurs.
- La mise en visibilité (pour la première fois) de l'évaluation à froid (78% de satisfaits)

Vote des élus : **AVIS DEFAVORABLE**

- Défavorable : 9 [CFDT : 4, SUD : 2, CGT : 1, CFTC : 1, FO : 1]
- La CFE-CGC ne prend pas part au vote

Projet d'évolution de la DMGP

✓ information / consultation sur le projet

Le contexte

Pour répondre aux priorités d'essentiel 2020 et répondre aux attentes des salariés DMGP, l'entreprise propose une réorganisation globale de la direction.

C'est une nouvelle proposition tenant compte des échanges avec la commission ad hoc DMGP présidée par notre élue Anne LEFRANS et apportant de nombreux éléments de réponses.

Les nouveautés

- Rattachement de l'équipe Homelive à la DNU
- Réorganisation de l'équipe Anticipation et connaissance client en cohérence avec l'organisation.

Le projet

Le dossier présenté est en ligne avec les attentes des salariés, exprimées par sondage en octobre dernier et répond à toutes les questions posées par la commission ad hoc DMGP.

Analyse de la CFE-CGC

C'est la première fois qu'un dossier se construit bien en amont avec les salariés et les instances et que la direction intègre des éléments économiques dans le dossier.

Cependant les mesures de prévention nous paraissent encore insuffisantes à ce stade et la communication est à renforcer, notamment en dehors de la DMGP.

La présidente de la commission ad hoc DMGP avait initialement proposé la pérennisation de cette commission spécifique DMGP pour assurer un suivi régulier et au plus près du terrain des impacts des réorganisations sur ce périmètre. Cela aurait permis une bonne anticipation sur les projets à venir et une bonne détection en amont des RPS.

Cette proposition a été rejetée par toutes les autres organisations

Nous avons donc proposé par une [résolution](#) (votée à 12 voix pour) la mise en place d'un suivi et un bilan en Septembre 2016 puis en Janvier 2017, tant sur le suivi managérial que les enjeux humains et économiques.

Vote des élus : **AVIS FAVORABLE**

- Favorable : 12 [CFE-CGC : 6, CFTC : 1, SUD : 2, CFDT : 3]
- Abstention : 1 [CGT]

Décompte du temps de travail

- ✓ information sur l'outil

Le contexte

Depuis 2011 l'entreprise a fait l'objet de différentes interpellations de la part de l'inspection du travail, lui demandant de répondre à ses obligations d'employeur :

- Assurer le suivi journalier du temps travaillé
- Produire un décompte annuel du temps de travail.

C'est dans ce but que l'outil « Décompte du temps de Travail » a été déployé.

Le périmètre

Les salariés, cadres ou non cadres, soumis à un régime horaire sont concernés par ce déclaratif. Les CEA, stagiaires et intérimaires ne sont pas concernés.

L'outil

Ce qu'il fait :

- Permet au salarié de déclarer et de valider sa durée de travail effective quotidienne
- Comptabilise le temps de travail effectif et s'assure que les heures qui dépassent la durée annuelle de référence ont bien été compensées

Ce qu'il ne fait pas :

- Ne se substitue pas aux pratiques managériales et n'a pas vocation à contrôler les horaires d'arrivée et de départ, ni à enregistrer les durées d'absences
- Ne remplace pas l'outil de saisie des heures supplémentaires et est sans aucune conséquence si le décompte annuel est inférieur à la durée annuelle de référence

Analyse de la CFE-CGC

Nous remercions tout d'abord Mme HUET pour sa présentation claire, sa disponibilité et sa transparence sur tous les points évoqués en séance.

Nous considérons aujourd'hui que le déploiement, même si il est déjà effectif depuis le 1^{er} Janvier 2016, n'a pas été fait dans le respect de la réglementation en vigueur.

De plus, comme indiqué dans le [courrier](#) de l'inspection du Travail de Normandie Centre, l'outil déployé n'est pas conforme au code du travail.

Nous avons donc demandé, dans une résolution votée à la majorité des élus, la requalification du point en information / consultation, et la modification de l'outil.

La direction a refusé de recueillir l'avis formel du CE, il n'y aura pas de requalification du point en information / consultation.

Cependant, ils ont pris note d'un certain nombre de points et questions abordés et s'engage à en réaliser un suivi de mise en œuvre.

Le CE demandera l'avis de l'inspection du travail sur les arguments avancés par la direction pour refuser la demande de consultation.



[Lire la résolution](#)

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)

- ✓ **Après plus de 10 ans à ne pas appliquer les règles de droit, la Direction a enfin décidé de se mettre en règle.**

Le contexte

Après 6 années de procédures judiciaires, le 12 novembre dernier, la cour de cassation a réaffirmé les points suivants :

- Le calcul des montants de la subvention ASC doit se faire sur la base de la masse salariale
- D'autres modalités sont possibles, mais elles doivent être décidées par les seuls élus CE et non via un accord entre organisations syndicales et la direction (comme c'est le cas actuellement au sein d'Orange)

Jusqu'à présent, Orange appliquait une règle de calcul au prorata des effectifs, décidée avec des organisations syndicales sans aucune consultation des CE concernés.

Suite à cet arrêt de la cour de cassation, la direction, pour une fois, a décidé de respecter le droit.

Conformément à ces règles de calculs des montants de subvention à la masse salariale, la Direction va donc verser au CE OFS près d'un million d'euros de supplément de budget ASC pour l'année 2016.

Le CE étant fondé à réclamer le reliquat 2015 sur la base de cette nouvelle règle de calcul, il a intégré dans le budget ASC le montant correspondant évalué à 700K€. La Direction a refusé d'appliquer cette règle sur 2015.

Aujourd'hui, pour vous

C'est près de 1 M€ de budget ASC supplémentaire qui vous revient soit 250€ par salarié.

Les élus de la CFTC, la CFDT, la CGT et SUD ont refusé que cet argent soit mis au budget ! Ils ont voté unanimement contre notre proposition en séance.

Ils ont refusé également que cet argent soit placé sur un compte rémunéré et qu'il rapporte au moins des intérêts que nous aurions pu vous redistribuer également.

Pour le moment, cet argent dormira sur un compte bancaire, vous n'en profiterez pas.

Analyse de la CFE-CGC

Tous nos élus ont voté pour cette révision à la hausse qui respecte le droit et les nouvelles règles appliquées par la direction, et qui surtout ne lèse en rien nos salariés.

+250 euros d'ASC pour chaque salarié d'OFS en 2016?

La CFTC, la CFDT, la CGT et SUD répondent : NON MERCI !

Nous n'avons obtenu aucunes explications de la part des autres élus quant à leur motivation de vote contre ces budgets supplémentaires...

Retrouvez tous les documents présentés en séance



Prochaine Réunion du CE Orange France Siège : 21 & 22 Avril 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 : Laurence DALBOUSSIÈRE
- 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