



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

■ Bilans 2014 des heures supplémentaires et complémentaire des ex périmètres Finances et Fonctions Support

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)

Plus d'info sur :

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/temps-de-travailconges/temps-de-travail/heures-supplementaires>

Bilan 2014 des heures supplémentaires, et complémentaires fonctions Support

155 salariés du périmètre des Fonctions Support ont effectué au moins 1 heure supplémentaire, i.e. 3,9% de l'effectif actif au 31 décembre 2014. 80,6% sont dans le domaine Gestion Support. Le taux de féminisation est de 69%.

Répartition :

- 69% à DSPF
- 13,5% au niveau d'Orange France
- 7,8% au Secrétariat Général
- 6,5% à GSSC
- 2,6% concernent les salariés mis à disposition Globecast
- 0,6% à la DRH

Le nombre le plus important de salariés qui ont effectué au moins une heure supplémentaire se situe au niveau de la bande D, représentant 41,3%. La bande C représente 35,5%

71% des salariés concernés ont effectué moins de 20 heures supplémentaires au cours de l'année 2014.

En nombre d'heures, sur les 4 251 heures supplémentaires effectuées sur le périmètre des Fonctions Support, 86,5% de ces heures concernent le domaine d'emploi Gestion Support et 45,5% des heures supplémentaires ont été effectuées par des femmes

La répartition de ces heures supplémentaires se présente de la manière suivante :

- 48% à DSPF
- 39,8% au Secrétariat Général (DIG EM inclus)
- 6,8% ont été effectuées à Orange France
- 2% se situent à GSSC
- 1,7% ont été effectuées par les salariés mis à disposition de Globecast
- 1,7% à la DRH

53,7% des heures supplémentaires ont été effectuées par des salariés de niveau C, 34,2% par des salariés de niveau D.

Les heures complémentaires concernent 27 salariés

Dans le domaine Client, les salariés qui ont effectué des heures complémentaires se situent à Orange France (Obligations Légales), les femmes représentent 92,6% des salariés ayant effectué au moins 1 heure complémentaire. 74,1% des salariés concernés se situent à DSPF, 14 % à Orange France, 11,1% à GSSC

Dans les 874 heures complémentaires, 63% ont été effectuées par des salariés de niveau D, 92,4% des heures ont été effectuées par des femmes

58% de ces heures concernent DSPF, 38% Orange France (Obligations légales) et 4% GSSC,

Sur le périmètre finances

11 salariés ont effectué au moins 1 heure supplémentaire, représentant 0,8% de l'effectif actif au 31 décembre 2014.

73% des salariés sont dans le domaine Gestion Support et le taux de féminisation est de 27%.

Répartition :

- 9% à l'Etat-major
- 27% au Contentieux
- 64% au CSPCF

45% se situent au niveau des bandes Dbis, 27,5% en bande D et 27,5% en bande C

Sur les 74 heures supplémentaires, 81% concernent le domaine d'emploi Gestion Support. 24% des heures supplémentaires ont été effectuées par des femmes

Répartition :

- 11% à l'Etat-major
- 19% au Contentieux
- 70% au CSPCF

40,2% des heures supplémentaires sont effectuées par des salariés de niveau Dbis, 35,81% par des salariés de niveau C et 23,98% par des salariés de niveau D.

Nos commentaires

On constate plus de 4 200 HS essentiellement sur les niveaux de classification C et D. Cela correspond à $4\ 200/1\ 604 = 2,6$ ETP. Les effectifs diminuent, la charge de l'activité se maintient voire s'accroît dans certains secteurs (effet départs et TPS notamment), pourquoi ne pas recruter 2,6 ETP en CDI pour rééquilibrer la ressource avec l'activité ?

■ Bilans alternance 2014 des ex périmètres Finances et Fonctions Support

Fonctions Support

type de contrat	déc. 13	déc. 14	évolution en nombre
apprentissage	155	152	- 3
professionnalisation	50	74	24
total insertion pro	205	226	21
effectif actif (CDI+CDD)	3 881	3 798	- 83

Taux d'insertion professionnelle : 5,95 % (vs. 5,28% en 2013)

ORANGE F : 10,93%, SG : 10,12%, STRATEGIE 0,40%, AMEA : 4,45%, COM : 10,93%, DIG : 10,12%, DRH G : 13,36%, DRHG : 2,43%, DSPF : 25,91%, GSSC : 11,34%

- Apprentis : 96 femmes et 56 hommes
- Contrats pro: 53 femmes et 21 hommes
- Total alternants : 149 femmes et 77 hommes
- 90,7% de ces alternants sont dans le domaine gestion et support
- Sur les 157 conventions de stages conclues en 2014 (vs.164 en 2013), 149 concernent le domaine Gestion et Supports

Transformation des contrats d'alternance, en recrutements CDI et CDD

3 apprentis en CDI (niveau E) dans le domaine gestion support, et 27 en CDD dans le même domaine (1 en niveau C, 5 en D, 4 en Dbis et 18 en niveau E)

1 contrat de professionnalisation en CDI (niveau E) dans le domaine gestion support et 7 en CDD (4 C et 3 E).

Finances

type de contrat	déc. 13	déc. 14	évolution en nombre
apprentissage	62	54	- 8
professionnalisation	14	17	3
total insertion pro	76	71	- 5
effectif actif (CDI+CDD)	1 372	1 325	- 47

Taux d'insertion professionnelle : 5,35 % (vs. 5,54% en 2013)

Group Deputy CFO : 19,72%, CG : 11,27%, Contentieux : 15,49%, CSPCF : 49,30%, Dir. comptable : 42,30%

- Apprentis : 39 femmes et 15 hommes
- Contrats pro: 14 femmes et 3 hommes
- Total alternants : 53 femmes et 18 hommes

- 86% de ces alternants sont dans le domaine Gestion et Supports
- Les 45 conventions de stages conclues en 2014 (vs.59 en 2013), concernent le domaine Gestion et Supports

Transformation des contrats d'alternance, en recrutements CDI et CDD

1 apprenti en CDI (niveau D) dans le domaine gestion support, et 4 en CDD dans le même domaine (1 en niveau D et 3 en niveau Dbis)

Nos commentaires

4 recrutements en CDI ! Nous sommes bien loin de l'objectif de recrutements des alternants sur le périmètre FSF. Lors du dernier CE, il nous a été dit qu'il y avait de grandes difficultés à trouver les profils recherchés parmi nos alternants. Mais alors... pourquoi ne recrute-t-on pas nos alternants en tenant compte des profils recherchés voire des métiers futurs du périmètre FSF ? L'effort doit être plus marqué ! Il n'en sera que plus profitable à l'image de l'entreprise en général et des FSF en particulier pour nos jeunes. A ce titre, il a été évoqué l'activité « étableurs » et sa grande utilité en termes d'accompagnement des personnels moins au fait des nouvelles technologies. A l'heure du déploiement mobile « tous en 4 G », nous avons suggéré que cette activité essentiellement réalisée par des alternants soit rendue pérenne et proposons la création d'une équipe de permanents « étableurs » (CDI), intervenant en brigade sur plusieurs sites et services pour accompagner les personnels en « détresse digitale ».

■ Information sur le rattachement d'Orange Horizons à Marc Renard

L'appellation « Orange Horizons » recouvre à la fois une Unité d'Affaires d'Orange SA, une holding financière de droit français sans salariés, un ensemble de filiales opérant pour et à l'étranger sans salariés

- Orange Horizons a été activée fin 2012 et lancée au 1er semestre 2013
- Le volume d'activité attendu pour 2015 est d'environ 12 M€
- Le but d'Orange Horizons est d'explorer de nouvelles opportunités commerciales dans les pays dans lesquels le Groupe n'est pas encore présent en tant qu'opérateur grand public. Ces projets visent à constituer une nouvelle source de revenu pour le Groupe, tout en lui permettant de renforcer la fidélité de ses clients en dehors de son périmètre, sans qu'il soit nécessaire de réaliser des investissements importants.
- **Parmi les activités d'Orange Horizons :**
 - des sites de e-commerce, et des boutiques physiques, afin de commercialiser des terminaux, des accessoires et des équipements électroniques des services d'assistance sur place dédiés aux clients Orange en provenance d'autres pays ;
 - des sites locaux dans chaque pays, permettant d'exploiter des activités existantes, tels que les portails Internet StarAfrica (Afrique) et starMedia (Amérique du Sud), ou bien les fournisseurs de contenus comme Deezer et DailyMotion ;
 - des solutions adaptées aux voyageurs internationaux – offres data en WiFi ou VoIP – visant plus particulièrement les professionnels et les touristes venant de pays dans lesquels Orange est déjà présent ;
 - enfin, une activité d'opérateur de réseau mobile virtuel (MVNO).

- Les activités rentables et pérennes ont pour vocation à intégrer des entités opérationnelles du groupe
- Depuis le 1er septembre Orange Horizons a été rattachée à AMEA (en lieu et place du Secrétariat Général) en raison des proximités fortes au niveau opérationnel sur la zone Afrique

Les organes de décision d'Orange Horizons :

- le Conseil d'administration composé au 1er octobre 2015 d'un Président et administrateur, P. Louette et de 5 autres administrateurs, M. Rennard, M-Ch. Lambert, G. Pelissier, Th. Bonhomme, Th. Marigny .
- le Conseil de Direction de Orange Horizons, composé d'un Directeur des activités OH, un Directeur administratif et Financier, un Directeur des services digitaux, un Directeur de la distribution physique, un Directeur de la distribution on-line, un Directeur MVNO, un Directeur data, un Directeur IT et Business Data

Effectifs (30/09/2015) = **33** dont 21 personnes en France, 4 au Mexique, 5 en Espagne, 2 en Afrique du Sud et 1 au Portugal.

Nos commentaires

Le changement de rattachement à Marc Renard qui est l'objet de cette information, ne change rien à la vie des salariés d'Orange Horizons dans le cadre de leur activité professionnelle.

■ Consultation sur le projet de PDE de la DO Sud-Ouest

La présentation de ce projet de Plan de Déplacements d'Entreprise se heurtait à un problème d'ordonnement dans la consultation des CE concernés. En effet, le CE de la DOSO n'a pas encore rendu son avis. En quoi le CE Fonctions Support Finances aurait-il donc pu rendre le sien. Il s'agit d'une simple question de bon sens. La Direction a accepté le report du sujet à un CE ultérieur.

Nos commentaires

Depuis la loi de 2008, le calcul de la représentativité est un vrai casse-tête pour une entreprise comme la nôtre (car nous distinguons la représentativité par CE).

Les Plans de Déplacement Entreprise sont liés à la notion de Territoire, et non de Périmètre CE. C'est pourquoi, la question se pose systématiquement, pour chaque PdE ou presque :

- quelles Organisations Syndicales sont représentatives sur le Territoire concerné ?
- quelles Organisations Syndicales peuvent négocier ?
- et surtout, quelles Organisations Syndicales peuvent signer ?

Voilà le pourquoi de notre déclaration :

[...] tout au long de nos échanges, au travers des dossiers qui sont présentés dans cette instance il est rappelé que les conditions de réussite passent aussi et désormais par l'agilité, la transversalité et l'intelligence collective.

[Notre Direction Fonctions Support Finances fait sienne] les propos tenus par Bruno Mettling dans son rapport remis tout récemment à la Ministre du Travail et de l'Emploi, lorsqu'il aborde la transition numérique et évoque « le blocage du dialogue social sur des postures qui nous éloignent des préoccupations des salariés ».

Pourquoi donc, alors que notre Président implique autant Orange dans la COP 21, le simple sujet de la recherche d'un accord sur un Plan de Déplacement d'Entreprise, ou comment se déplacer pour aller travailler en diminuant notre empreinte carbone, ferait-il débat ?

Ce que la CFE-CGC pointe ici du doigt ce n'est pas tant le sujet vertueux du Plan de Déplacement d'Entreprise lui même, que la question de « qui peut signer cet accord ? ».

Madame la Présidente, Madame Le Goff, nous ne saurions nous satisfaire de la méthode employée par les Directions territoriales qui invitent la CFE-CGC à mandater des Délégués Syndicaux pour négocier les PDE sans permettre à notre organisation de le signer, au prétexte de la non-représentativité. Pire les modes de calcul de cette représentativité, jamais communiqués, semblent être frappés du sceau du secret !

La CGE CGC [...] pose donc la question, [à la Direction] ainsi qu'à ses pairs réunis dans cette assemblée :

« S'arc-bouter sur des critères de représentativité pour des considérations technocratiques doit-il prendre le pas sur l'objectif de se mettre tous d'accord, Directions et Instances Représentatives du Personnel autour d'un Plan de Déplacement d'Entreprise qui réponde aux préoccupations des salariés ? »

Dans cette affaire, où est la priorité, construire ensemble un Plan de Déplacement d'Entreprise, paraphé par la Direction territoriale Orange et toutes les organisations syndicales, ou satisfaire des quotas de représentativité ?

C'est pourquoi [...] la CFE CGC estime déloyale la posture prise par la Direction, et attend un autre engagement de sa part.

En bref, les autres points du CE

- **ASC** : L'envoi des chèques cadeaux se fera pour le 15 novembre, les chéquiers des Ouvrants-Droit et Ayants-Droit sont dans la même enveloppe. Pour les apprentis et les stagiaires, les chèques cadeaux seront livrés au CE, 78 rue Olivier de Serres et seront remis en main propre contre une attestation signée de la personne.

Vos correspondants CFE-CGC

Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD - Jacques BERTHELIER –
 Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Hervé CHEVAL – Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT –
 Jean-Marc DARTAGNAN – Philippe DELEU – Thierry DENYS – Désirée DE ROSE – José DIAS – Jean François ETIENNE –
 Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN – Jacques FUMAGALI – Muriel GAULIN - Patricia GARCIA –
 Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL –
 Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN – Nicole MERI
 – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER –
 Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jean Michel POIZEAU – Brigitte POUPARD –
 Jacquelin RANANJASON – Pierre REGNIER – Zahra SAYAD – Safira SOW – Snezana STEVOVIC – Philippe SUDRE –
 Vivek TAYAL – Louise TORELLI – Catherine TOURET – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC



Tout ce que la Direction vous tait
est sur le web CFE-CGC !
www.cfecgc-orange.org



■ Emportez-nous sur votre mobile ou tablette !



application iPhone



application Android



accès via navigateur

■ Abonnez-vous gratuitement !

La CFE-CGC vous informe sur l'actualité du Groupe Orange, décryptée par notre organisation. Parmi les thèmes que nous abordons régulièrement : emploi, rémunération, conditions de travail, stratégie d'entreprise, analyse des résultats, actualité sociale.

Pour recevoir nos publications par mail, compléter le coupon ci-dessous et (au choix) :

- le faxer au 01 40 45 51 57
- le scanner et l'envoyer par mail à info@cfecgc-orange.org
- le remettre à un représentant CFE-CGC Orange

Et aussi :

- vous abonner en ligne : <http://bit.ly/abtCFE-CGC>
- télécharger notre livret d'engagement : <http://bit.ly/livretCFE-CGC>
- adhérer : <http://bit.ly/adhererCFE-CGC>

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique exclusivement destiné à la gestion de vos abonnements, et sont traitées de manière confidentielle. Conformément à la loi «informatique et libertés» du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification des informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en écrivant à la CFE-CGC Orange.



Je choisis mes publications

- lettre

**COMPRENDRE
& AGIR**

(actualité sociale du Groupe, 3 n° / an)
 + revue de presse mensuelle

- lettre

**EPARGNE
& ACTIONNARIAT
SALARIES**

(analyse de la stratégie,
 décryptage de l'épargne salariés, 3 n° / an)
 + mails pratiques épargne salariale
 + revue de presse mensuelle

Je complète mes coordonnées

- Madame Monsieur

Prénom / Nom

Établissement (CE)

*Vous pouvez recevoir nos informations sur une ou deux adresses mail.
 Complétez selon votre choix :*

mail pro

mail perso

téléphone mobile