



Nouvel Environnement de travail Orange...

Demain tous « sans bureau fixes » ? On exagère à peine !

Alors... apprêtez-vous à partager !

...retrouvez nos analyses et tous les autres sujets dans...

l'essentiel du CCUES

Ordre du jour
29 et 30 août
2017

Orientations Stratégiques et résultats du S1 2017 de l'entreprise.....	1
Démarche NEO.....	2
Orientations formation 2018	2
Stratégie d'OBS	2
Politique sociale de l'entreprise : Handicap, égalité pro. femmes / hommes, « 1% » Logement	3

Orientations Stratégiques et résultats du S1 2017 de l'entreprise

✓ 2ème partie de la présentation par le cabinet Sécafi des Orientations Stratégiques d'Orange

L'expertise porte sur les piliers d'essentiels2020 :

- offrir une connectivité enrichie : couverture réseau dans zones urbaines et rurales vs. risque potentiel du souhait du régulateur et les nouveaux modes de connexion ; RIP et mutualisation du réseau ; sécurité du réseau dont objets connectés et banque mobile ; investissements réseaux (4 G, Fibre et 5 G) ; évolutions de la position du régulateur, menaces à court terme et opportunités...
- accompagner la transformation du client Entreprise : « griefs » du régulateur à l'endroit d'ORANGE sur le marché Entreprises ; analyse du marché Entreprises et de la politique d'ORANGE ; pistes d'action pour réduire les coûts qui provoquent les écarts tarifaires entre FTTE et FTTH ; stratégie de montée en valeur des services...
- se diversifier en capitalisant sur les actifs : dynamique d'investissements et de gestion de trésorerie de grands acteurs ; Big Data ; vers une accélération ou une évolution de la stratégie contenus d'ORANGE ? Orange Bank ; l'IoT...
- réinventer la relation-client : SmartStores, évolution du maillage des boutiques et conséquences ; qualité de la Relation Client, évolution et impact sur les conditions de travail des salariés en boutiques et en centres d'appels ; focus sur la sous-traitance SAV et commerciale...
- agilité : une diffusion au fil de l'eau, des risques à mieux cerner...

- ✓ information sur les résultats du S1 2017 de l'entreprise « Croissance solide du chiffre d'affaires et de l'EBITDA ajusté au 1er semestre 2017, avec une accélération sensible au 2ème trimestre et une progression de la marge d'EBITDA ajusté »...cf. [Communiqué de Presse Orange](#).

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC se réjouissent de voir Orange, pour la première fois depuis 2009, renouer avec la croissance sur le territoire national en ce 1er semestre 2017. Même si cette croissance de 0,2% reste très modeste elle a été suffisamment attendue pour être soulignée, d'autant qu'elle est le fruit des efforts consentis par nos collègues que nous saluons, effort dont nous continuons de regretter qu'il ne soit pas remercié à sa juste valeur par la politique de rétribution de notre entreprise...

Par ailleurs, la bonne tenue des résultats sur notre footprint Européen ajoutée au rebond sur les marchés Afrique et Moyen-Orient ont permis d'afficher une progression de 1% du chiffre d'affaire du S1, et ceci a donc également été salué par les marchés financiers lors de l'annonce de ces résultats.

La CFE-CGC pour sa part, reste dubitative sur la décision confirmée du versement d'un dividende de 0,65 euro par action pour l'exercice en cours, contre 0,60 euro par action en 2016. L'embellie ne faisant pas le printemps, nous continuons a contrario, au vu des incertitudes qui pèsent à la fois sur les mouvements de consolidation des marchés télécom comme sur la structure capitalistique de notre groupe, de réclamer plutôt de faire preuve de sagesse s'agissant de cette distribution de dividende pour permettre à Orange de retrouver des marges de manœuvre afin d'accélérer notre politique d'investissement et consolider l'avenir.

► voir aussi [essentiels stratégie](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [Expertise SECAFI](#)
- [Résultats du premier semestre](#)

Démarche NEO

✓ Information / consultation (cf. notre CR de juin)

Rappel : les 4 composantes clés retenues en termes d'évolution de l'environnement de travail :

- 1 contribuer à la performance du Groupe ;
- 2 s'inscrire dans la promesse Orange, au bénéfice de l'expérience salarié unique, digitale et humaine ;
- 3 favoriser l'évolution des modes de travail ;
- 4 incarner « l'Orange Touch » : proche, simple, positif, audacieux...

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate que la démarche NEO introduit, voire généralise, la notion de Flex Desk ou SBF (sans bureau fixe) ou le nomadisme pour tous.

Ces nouveaux concepts d'environnement de travail modifient profondément les organisations et impactent la conduite des activités, comme l'exercice des métiers ; ils transforment également les relations sociales, voire la conception même du collectif de travail.

Aussi, pour faire face à ces nouveaux défis d'organisation du travail, prévenir et limiter les risques auxquels peuvent être soumis les personnels, donner un cadre de référence à ces projets très structurants, enfin, lever les inquiétudes et susciter motivation et adhésion, la CFE-CGC réitère sa demande d'ouverture d'une négociation loyale sur toutes ces notions : Flex desk, mobilité, télétravail... les organisations qui en découlent, les nouveaux outils et/ou technologies en lien, tant dans les domaines de compétences des CHSCT, CE, du

CCUES, ou de filiales, que vis-à-vis de prestataires de services qui utiliseraient nos locaux et qui auraient à s'adapter à nos modes de fonctionnement.

La CFE-CGC demande en outre que les projets en cours soient repris sous la forme d'expérimentations conformément à l'accord éponyme en vigueur dans le Groupe et cela dans le but d'alimenter les débats et la négociation.

C'est en fonction de l'humain et de ses besoins qu'un espace est à penser... L'entreprise, surtout lorsqu'elle s'autoproclame digitale et humaine, ne doit pas persister à faire le contraire, d'autant que, comme tout le monde le sait, quand l'immobilier va tout va, mais quand ça va pas, ça va pas !!

- ▶ retrouvez nos analyses : [essentiels sans bureau fixe](#), [CR CCUES de juin](#), [NEO](#)

Les élus du CCUES réunis le 30 août 2017 constatent, après le rapport réalisé par la commission NET, que NEO induit une nouvelle organisation du travail.

Ils demandent l'ouverture rapide de négociations avec les organisations syndicales.

Vote des élus

- **résolution** : pour à l'unanimité
- **NEO** : contre à l'unanimité (CGT ne participe pas au vote)

Documents présentés (voir Alfresco)

- présentation [NEO](#)
- [commission NET](#)

Orientations formation 2018

✓ Information en vue d'une consultation

Chiffres clés pour le plan de formation 2018, périmètre UES

- Stabilité du nombre moyen d'heures de formation / an et / salarié compris entre 31 et 33 heures,
- taux d'accès à la formation maintenu à 84% (engagement accord GPEC du 09/09/2014),
- taux de formation incluant une modalité digitale de 50% en 2018 (engagement accord sur la l'accompagnement de la transformation numérique du 27/09/2016),
- taux de formation digitale à distance de 20% en 2020,
- investissement financier d'environ 6% de la masse salariale (engagement accord GPEC du 09/09/2014).

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite alerter sur le retard pris par la DRH d'Orange dans l'application des droits à la formation des fonctionnaires.

En effet, par ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le Gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics, leur ouvrant le bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA), qui s'articule notamment autour du Compte Personnel de Formation (CPF), et fixe les règles de nature à garantir que ce dispositif concoure effectivement au développement des compétences des agents publics et favorise les transitions professionnelles.

L'absence de mise en œuvre par la DRH d'Orange au bénéfice des fonctionnaires d'Orange du CPF est peu acceptable alors que la DRH de la Poste a, elle, déjà lancé le processus.

Quand les actions au bénéfice de ses agents publics seront-elles mises en œuvre par la DRH d'Orange, afin :

- d'engager le dialogue social sur le sujet de la formation professionnelle, et plus spécifiquement du CPF ;
- d'informer et de communiquer sur le CPF, afin que les agents publics d'Orange s'approprient ces nouveaux droits à formation dans les meilleures conditions
- que le portail [moncompteactivite.gouv.fr](#) soit opérationnel dans les meilleurs délais ;
- d'assurer le suivi de ce dispositif ;

À ce jour, l'intranet d'Orange indique toujours que « seuls les salariés de droit privé sont concernés par le CPF. Les personnels fonctionnaires continuent de bénéficier du DIF. » Ce qui est inexact et ne respecte pas la législation en vigueur alors que les instructions gouvernementales sont très claires.

La CFE-CGC souhaite que soit précisées les raisons de l'absence d'échange de la DRH d'Orange avec les services de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, ces derniers indiquant à la CFE-CGC Orange ne pas avoir été sollicités jusqu'à présent.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [projet orientations formation](#)

Stratégie d'OBS

✓ Information

Mission : être le partenaire de confiance de la transformation digitale de nos clients ; objectif : +10 pts de revenu IT dans la composition des recettes d'ici 2020

Évolution de l'emploi – périmètre OBS en France

Légère augmentation des effectifs prévue en France entre 2017 et 2019 (poursuite de la transformation du modèle économique de l'entreprise avec décroissance des activités traditionnelles au profit d'une croissance progressive des activités de services) :

- Diminution des effectifs ETP (équivalents temps plein) pour les entités SCE Orange SA (de l'ordre de -3,5% à -4,5% par an) et pour Equant France (de l'ordre de -2,5% à -3,5% par an)
- A contrario, augmentation constante des effectifs ETP au sein des filiales services en France en lien avec la croissance des activités de services IT et de l'équation économique de filiales (de l'ordre de +7% à +8% par an)

Analyse de la CFE-CGC

Le CA d'OBS est en baisse chronique depuis 2009. Les fameux relais de croissance (voix IP, Cloud, big data, IoT, Services...) peinent à décoller tandis que leurs marges diminuent sensiblement.

Les ruptures technologiques, telle l'apparition du SDN qui menace un tiers du CA d'OBS, ne sont pas traitées !

Quant aux effectifs, si croissance il y a, elle se concentrera sur les filiales (augmentation de 8%/an) au détriment de SCE et EQUANT (déclin des effectifs entériné à raison de 4%/an).

Rien qui rassure vraiment, donc, sur la pérennité de l'activité ...

► Voir aussi [essentiels stratégie OBS](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [orientations stratégiques OBS](#)

Politique sociale de l'entreprise

Projet de rapport 2016 sur le Handicap

✓ Information / consultation

- Évolution du taux d'emploi sur UES : 7,075%
- effectifs salariés en situation de handicap : 5 768
- 49,5% salariés en situation de handicap travaillent dans le domaine client (45,4% en 2015)
- 80,5% des salariés en situation de handicap sont âgés de 46 ans et + et le taux de féminisation des TH est stable (42,8%)
- 37,9% salariés en situation de handicap sont en bande C en diminution versus 2015 (42%) au profit de la bande D (36,3% versus 34% en 2015)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate avec satisfaction le dépassement du taux d'emploi imposé par la loi. Elle note que la Mission Insertion Handicap (M.I.H.) a pris en compte sa proposition concernant les échanges de bonnes pratiques entre entités et a œuvré pour débloquer les situations individuelles suite à ses sollicitations. Il est d'autant plus regrettable que son effectif soit en baisse par rapport au début de l'accord.

L'entreprise peut se démarquer en instaurant une politique du handicap plus incisive en mettant en place des passerelles avec la Fondation Orange, reconnue pour son engagement dans le domaine de l'autisme.

Côté innovation, Orange peut se mettre en valeur et faire connaître davantage ses innovations en interne comme en externe.

Ces deux derniers points doivent permettre à l'entreprise de se démarquer.

Enfin, la CFE-CGC souhaite que soit réaffirmé le rôle des correspondants handicap et notamment que les 80% de leur temps de mission dans les établissements principaux soit effectivement affecté à la mission handicap...

► Voir aussi [essentiels handicap](#) et [notre tract sur le nouvel accord](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [rapport annuel handicap](#)

Projet de rapport 2016 de situation comparée égalité professionnelle femmes/ hommes

✓ Information/consultation

- taux de féminisation de l'entreprise : 36,3%, stable depuis plusieurs années ;
- Le taux de féminisation des recrutements externes (28,31%) a progressé de plus de 4 points depuis 2014. Le taux de recrutement des femmes en CDI progresse de 2.95 points en un an, soit une évolution de 11.6%.
- Évolution positive du taux de féminisation des métiers techniques : Réseaux (+4,7 points) et Systèmes d'informations (+0,49 point).
- Le taux de féminisation des promotions (39,87%) est supérieur au taux de féminisation de l'effectif en CDI sur 2014, 2015 et 2016. En 2016, il est supérieur de 3,7 points au taux de féminisation de l'effectif en CDI. Concernant les promotions vers la bande DBIS, le taux de féminisation des promotions est inférieur au taux de féminisation de la bande source D.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC s'associe pleinement aux avis négatifs que la commission égalité professionnelle du CCUES a pu rendre, tant sur les taux de féminisation, les recrutements, les salaires que sur la promotion des femmes dans notre entreprise.

Lors de la présentation du bilan 2015, la CFE CGC demandait, qu'une année « 0 » permette à Orange de mettre un terme définitif à toutes les inégalités salariales entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Il ne s'agit là « que » d'y mettre des moyens financiers, un choix que l'entreprise peut décider de budgétiser une fois pour toute.

Tant il est insupportable qu'année après année nous soient présentés des bilans qui montrent que des salariés, à compétences égales, mais parce que ce sont des femmes, continuent de recevoir une rémunération inférieure à celle de leurs collègues masculins.

► Voir aussi [essentiels égalité pro](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [égalité pro](#)

Bilan Annuel 2016 Action Logement (1% logement)

- ✓ Information/consultation
- Orange a versé 18,85 M€ en 2016 au collecteur unique ASTRIA. Les services rendus ont été valorisés à hauteur de 20,11 M€ et ont concerné 2 281 prestations soit un taux de rendu de 106% par rapport à la collecte

Bilan 2016

Prêts Accession et Travaux

- 341 prêts accession accordés pour un montant de 6,0 M€ sur une enveloppe globale prêts accession et travaux de 8 M€. Montant moyen : 17 732 €
- 265 prêts travaux accordés pour un montant de plus de 1,3 M€. Montant moyen : 5 100 €

Aides Loca-Pass

- 281 avances pour un montant de 130 K€, (montant moyen 462 €) et 230 garanties pour un montant de 1 251 K€, (montant moyen 5 440 €)

Aides Mobili-Pass

- 123 subventions versées pour un montant de 257,5 K€ (Montant moyen : 2 093 €) et 3 prêts accordés pour un montant de 5,42 K€ (Montant moyen : 1 806€)
- 93 % des subventions et 100 % des prêts concernent des mobilités d'Ile-de-France vers la province ou de province à province

Aides Mobili-Pass

38 salariés logés par ce dispositif, dont 23 cadres supérieurs, 34 en province, 4 à Paris

Aides Mobili-Jeunes

- 432 bénéficiaires pour un montant de 335 879 €
- 81 % des aides Mobili-Jeunes concernent la province
- 93% des aides sont octroyées pour des logements du parc privé

Logement Locatif

532 familles logées (632 en 2015) pour un objectif de 750 et taux de satisfaction de 37,5 % pour un objectif de 40 %

- 390 en IDF, 142 en province ;
- 20 désistements après attribution par la commission d'attribution du bailleur
- 532 familles logées sur 1 423 demandes

Perspectives 2017

- Montant de la PEEC versée à ASTRIA : 18 617 170 €
- Enveloppe des prêts Accession et Travaux = 8 M€
- Aides : maintien de tous les dispositifs.

Locatif

Enveloppe de 5,5 M€ pour les nouveaux droits de réservation ; Objectifs de 620 familles logées, avec un taux de placement d'au moins 40 % ; Retour à un poids dans le global Action Logement au moins égal au niveau de collecte ; Poursuite des partenariats avec Crédit Agricole Immobilier et LocService.

Analyse de la CFE-CGC

Le rapport d'activité Logement 2016 confirme une tendance baissière observée depuis plusieurs années, avec un nombre moindre de services rendus aux personnels d'Orange, en particulier pour les jeunes salariés, et alors que les services logement sont une priorité pour ce qui concerne la mobilité et l'emploi des salariés, particulièrement, les alternants ou apprentis.

À cet égard, il serait souhaitable que le délai impératif actuel de 6 mois pour effectuer une demande Mobili-Jeunes soit étendu à une année minimum, ce qui permettrait à un plus grand nombre de jeunes d'en bénéficier et éviterait de leur voir l'accès à ce service refusé.

Nous nous devons de constater un déficit d'information accentué vraisemblablement par une difficile lisibilité du catalogue de services. Une information et une pédagogie sont plus que nécessaires, comme les élus CFE-CGC l'avaient souligné l'an passé. Une plus grande perméabilité entre Orange et Action Logement est aussi indispensable pour anticiper les besoins en logements liés aux grands projets immobiliers et répondre aux demandes des salariés devant déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

En cette période charnière de mise en place d'une nouvelle structure à travers Action Logement, nous ne pouvons que souhaiter de meilleurs résultats pour 2017, puisque, rappelons-le, cette réforme structurelle a pour objectif de renforcer le lien emploi - logement en développant l'offre de services et de produits au bénéfice des salariés.

Documents présentés (voir Alfresco)

- [bilan action logement](#)

Vos représentants CFE-CGC Orange au CCUES



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
- Je souhaite ouvrir un site de partage : helene.marcy@orange.com

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 Bradesi (DTSI)

Représentant syndical

Philippe Vidal

Commissions CCUES

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