



Au sommaire

Santé au travail.....	1
Projet d'évolution de la Direction juridique.....	2
Nouvelle organisation du pôle Filiales au sein du CSPCF.....	2
Projet « ISBA » à la DIG.....	3
Politique sociale : bilan social, rapport annuel 2016 et prévisions 2017.....	3

Santé au travail

✓ information

Rapport annuel : conclusions communes des médecins

▪ Réorganisations :

Inquiétude au sujet des salariés impactés par des réorganisations successives.

▪ Télétravail :

Les salariés qui en bénéficient sont de plus en plus nombreux, mais si le télétravail est un outil d'organisation du travail utile et reconnu, la demande d'en bénéficier faite par certains peut parfois être le reflet de difficultés sous-jacentes (besoin de concentration et d'isolement pour gérer une charge de travail importante, problématique relationnelle, situation de souffrance au travail...). A contrario, certaines personnes préfèrent venir travailler dans l'entreprise pour éviter l'isolement.

▪ Charge de travail :

La mise en œuvre reste floue.

Une attention particulière est à porter à la population RH et managers qui sont fortement sollicités pour l'application de l'accord, au risque d'augmenter leur propre charge de travail.

Cette problématique de charge de travail ne doit pas être abordée uniquement sur le plan individuel et il est important qu'une étude de l'organisation collective du travail soit réalisée.

Par ailleurs, la charge de travail est inégalement répartie selon les entités et les salariés, et les réorganisations ont tendance à augmenter ou à réduire cette charge (jusqu'à des situations de sous-charge).

La prise en compte du droit à la déconnexion d'un point de vue collectif, favoriserait son application sur le plan individuel et pourrait contribuer à réadapter la charge de travail.

▪ Transformation des métiers :

Les métiers évoluent régulièrement (stratégie d'entreprise, évolutions techniques, sous-traitance et nombre important des TPS). Certains salariés ne pourront pas suivre ces évolutions malgré des formations adéquates, et les départs en TPS sont

parfois décidés par les personnels en difficulté face à ces transformations.

En outre, les salariés regrettent que l'automatisation progressive des tâches entraîne des manques de repères et d'interlocuteurs.

▪ Évaluation des impacts humains des projets :

Selon les entités, les médecins sont plus ou moins sollicités lors des réorganisations, parfois tardivement après élaboration du projet, voire non informés (exemple fermeture de boutiques).

Or ces changements (fermetures de sites, réorganisations...) peuvent impacter la santé des salariés et par conséquent le suivi médical individuel.

▪ Management :

Les managers de premier niveau sont des salariés dont le métier présente de forts risques psychosociaux, notamment sur le plan des exigences de travail et émotionnelles. Il est important que la hiérarchie vienne en soutien en cas de besoin. C'est aussi le cas pour la fonction RH.

▪ Mobilité et reclassement

Comme l'an dernier, les médecins regrettent qu'il n'y ait pas une réflexion sur cette problématique au niveau du bassin d'emploi IDF, les passerelles entre les différentes entités étant toujours difficiles.

Un focus particulier est fait sur les missions dites temporaires, souvent proposées aux salariés lorsqu'un reclassement est nécessaire. Quand la mission prend fin, le problème de recherche d'un poste peut se reposer.

▪ Organisation SST

En 2017, un travail important sera nécessaire afin de mettre notre système informatique médical en conformité avec ce qu'exige la réforme de santé au travail (loi El Khomri).

Santé au travail, évolutions législatives et réglementaires :

Ce qui change chez Orange suite à la mise en œuvre de la Loi « Travail », entrée en vigueur le 1er janvier 2017.

Suivi individuel des salariés chez Orange

▪ le suivi médical périodique et systématique évolue vers un suivi individualisé de l'état de santé de chaque salarié en fonction de critères déterminés par les textes ;

- les modalités de ce suivi sont déterminées par le médecin du travail et mises en œuvre par lui ou, selon les caractéristiques du poste de travail, sous son autorité par un autre professionnel de santé (PS) ;
- le cadre réglementaire large permet des scénarios très divers et l'entreprise souhaite une harmonisation des pratiques en la matière. Lorsque le médecin a déterminé les modalités de suivi, celles-ci s'imposent aux salariés et à l'entreprise.

Les préconisations :

À l'embauche : visite par le médecin du travail avec une exception possible pour le personnel n'ayant pas vocation à rester dans l'entreprise, CDD, apprentis...

Suivi individuel : suivi avec le service de santé au travail tous les 2 ans :

- postes à risques : visite de suivi intermédiaire par le Professionnel de Santé à 2 ans et examen médical par le médecin à 4 ans
- postes non à risques : visite d'information et de prévention à 2 ans par le Professionnel de Santé et à 4 ans par le médecin.

L'analyse de la CFE-CGC

Le bilan 2016 des médecins met en évidence la charge de travail des salariés d'Orange, un vrai sujet qui doit être pris en considération. Pour la CFE-CGC, dans le cadre des évolutions

Projet d'évolution de la Direction juridique

✓ information/consultation (documents confidentiels)

L'importance croissante des services financiers mobiles dans la stratégie du groupe Orange, et l'élargissement de ces services financiers au-delà du simple paiement, tant en France qu'à l'étranger, ont aujourd'hui un impact évident sur la façon de fournir un soutien juridique cohérent et efficace avec une forte demande d'expertise juridique.

En conséquence, la Direction Juridique Groupe souhaite faire évoluer son organisation en renforçant le soutien aux activités opérationnelles banque et services financiers d'Orange et en présentant une stratégie unifiée experte vis-à-vis des autorités réglementaires compétentes.

L'analyse de la CFE-CGC

Il est certain que les récents démêlés entre [Orange](#) et la [BCEAO](#), poussent l'entreprise à muscler ses compétences

Nouvelle organisation du pôle Filiales au sein du CSPCF

✓ consultation

Le pôle Filiales tient la comptabilité de plus de 70 filiales en France (dont 38 filiales opérationnelles) avec 53 personnes sur Vanves et 8 sur Pessac, 37 cadres et 24 non cadres.

Missions :

- Produire et analyser les comptes statutaires à destination des filiales
- Fournir les liasses magnitude en normes IFRS pour la consolidation du groupe
- Réaliser les déclarations fiscales et douanières

nombreuses de réorganisations en cours ou à venir, Orange doit être vigilant au transfert de charge de travail entre salariés comme entre services. Via la GPEC (gestion prévisionnelle emplois et compétences), il convient d'affiner les zones de tension et les besoins au vu des ressources recensées et renforcer les actions pour y remédier, après avoir analysé plus finement la méthode à mettre en œuvre.

Le bilan met par ailleurs en évidence une absence de lien entre le Service de Santé au Travail et la fonction RH mais aussi une distance entre le RH et les salariés, distance qui génère bien évidemment des problèmes de santé chez les personnels. Avec les départs massifs de cette année encore, comment la Direction, et le Service de Santé au Travail vont-ils remédier à cet état de fait ?

Quant au télétravail, il augmente considérablement lors des déménagements : la première cause étant les « open stress ». D'autres solutions existent comme le travail en bureau déporté.

Orange, en province notamment, est propriétaire de bâtiments peu ou non occupés. Des travaux sur ces sites, seraient sans doute plus économiques et Humains que des déménagements qui se succèdent et dont on peut questionner la rentabilité (hier Orange Garden, Bridge demain ?).

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE janvier 2017 : [rapport annuel](#) et [loi travail santé](#)

juridiques dans un environnement réglementaire particulièrement contraignant... Pour autant, la CFE-CGC considère que la réorganisation (limitée) proposée est logique quant aux activités des personnels concernés, qui tient compte la réalité de leur travail et l'évolution (internationale) de son cadre. Elle est donc favorable à ce qu'elle considère comme de l'optimisation d'organisation et une prise en considération de la montée en compétence des salariés.

Vote des élus

- pour : CFE-CGC, CFDT, FO
- contre : 0
- abstention : CFTC, CGT, SUD

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE avril 2017 : [direction juridique](#)

Caractéristiques de l'organisation actuelle

- Coexistence de modes de fonctionnement hétérogènes
 - Notion de comptable unique sur les filiales Novae
 - Organisation par cycles comptables sur Equant France.
- Organisation cloisonnée, basée historiquement sur les systèmes d'information et sur les spécificités des filiales : Novae, Property (filiales immobilières), Oracle Equant, Sage (holdings)
- Comptabilité auxiliaire scindée en 2 équipes de taille différente (Novae et Equant/Immobilier) freinant l'allocation

l'essentiel du CE Fonctions Support Finances - 28/04/2017 - 2

efficace des ressources et engendrant des problématiques de back up

- Portefeuilles de Filiales de taille hétérogène

Grands principes de l'organisation cible

- Une organisation par cycles comptables
- Un Manager Relation Filiales (MRF), point d'entrée unique des filiales de son portefeuille, avec 3 dimensions, technique, managériale et commerciale
- Un collectif pour décloisonner l'organisation et développer les compétences des équipes pour davantage de polyvalence
- Une nouvelle gouvernance pour favoriser la communication en transverse et la réactivité de l'organisation face aux aléas
- Un collectif pour mutualiser les activités Filiales et Orange SA.

L'analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC salue le travail effectué sur ce projet au sein du pôle Filiales. Pour autant, elle constate, sur nombre de dossiers, un manque d'anticipation devenu coutumier, qui dès lors fait s'apparenter le concept d'organisation agile à de la réaction après coup. Elle rappelle en outre les nombreux points de vigilance relevés par le CHSCT, en particulier «la superposition des projets qui risque de générer un surcroît d'activité et de stress chez les collaborateurs, nuisible au bon déroulement de la clôture 2017».

Vote des élus

- pour : CFDT, CFTC
- contre : 0
- abstention : CFE-CGC, CGT, FO, SUD

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE avril 2017 : [pôle filiales](#)

Projet « ISBA » à la DIG

✓ Information

Le Système d'Information TIPI (Traitement Informatique du Parc Immobilier) a été déployé par phases successives depuis 1998.

Constat : « L'utilisation de TIPI est jugée trop complexe, les informations ne sont pas disponibles dans un seul outil, les différents outils de TIPI n'ont pas la même ergonomie et logique de navigation... »

Pour répondre aux attentes des utilisateurs la DSI lance le projet de refonte du système d'information, nommé ISBA Information System for Building Administration

Besoins exprimés

- Solution intégrée couvrant tous les domaines d'un SI Immobilier, solution mobile, solution évolutive, ergonomie, simplicité...

Réalisation d'un proof of concept (ou maquette en français) avec 3 éditeurs au terme duquel, le logiciel **Archibus** a été choisi.

Conduite du projet et du changement :

- Le passage à ISBA se fera progressivement sur une durée d'environ 1 an. Il n'y aura jamais de double saisie des informations entre TIPI et ISBA.
- Les métiers et les utilisateurs sont partie prenante dans la réalisation du projet. Engagements et visibilité à court terme.
- L'ensemble des acteurs du projet sont identifiés et leurs rôles sont clairement définis
- Les utilisateurs seront accompagnés tout au long du déploiement, si besoin de façon personnalisée.

L'analyse de la CFE-CGC

De « Tipi » en « Isba », le SI DIG déménage... pour « plus de confort, sans modification de l'organisation, des métiers, ni des processus » nous dit-on ! Avec un ERP, pour la CFE-CGC, rien n'est moins sûr ! Vigilance, donc...

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE avril 2017 : [projet ISBA](#)

Politique sociale : bilan social, rapport annuel 2016 et prévisions 2017

✓ Information en vue d'une consultation

Bilan Social 2016

Niveaux	2014	2015	2016								
	total effectif social*	total effectif social*	total effectif social*	âge moyen	femmes	hommes	Tx féminin.	CDI		CDD	ETP
								actifs	non actif		
B	37	26	13	55,31	4	9	30,77%	1	12	0	1
C	792	605	498	53,77	332	166	66,67%	348	124	26	316
D	1 037	1 056	1 022	54,31	718	304	70,25%	883	127	12	616
Dbis	1 129	1 100	1 033	53,32	565	468	54,70%	843	179	11	687
E	1 735	1 743	1 705	47,35	840	865	49,27%	1 343	302	60	1 254
F	1 180	1 166	1 179	49,44	504	675	42,75%	1 090	86	3	1 023
G	209	221	212	53,68	55	157	25,94%	177	35	0	158
Total	6 119	5 917	5 662	50,95	3 107	2 810	53,30%	4 685	865	112	4 055

* 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.

- Effectif total autres catégories au 31 décembre 2016 : 288, dont 84 contrats pro. 174 apprentis et 30 étudiants stagiaires
- 54 embauches en CDI principalement en E (37) et F (11) et 200 en CDD, principalement en E (123), C (32) et Dbis (23)
- 451 départs principalement pour fin de CDD (169) et retraite (250)

Rémunération mensuelle moyenne brute									
2014				2015			2016		
Niveaux	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
C	2 627	2 687	2 643	2 680	2 691	2 683	2 699	2 727	2 707
D	2 840	2 844	2 841	2 920	2 928	2 922	3 026	3 034	3 028
Dbis	3 591	3 668	3 627	3 685	3 784	3 730	3 772	3 865	3 812
E	4 586	4 797	4 690	4 687	4 935	4 808	4 706	4 940	4 816
F	6 942	7 387	7 202	7 204	7 607	7 436	7 302	7 622	7 486
G	11 732	13 701	13 197	12 153	13 354	13 050	12 393	12 996	12 838
Ensemble	4 129	5 419	4 703	4 324	5 617	4 897	4 470	5 717	5 017

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

- L'effectif social baisse au global de 4,1%.
- 69,7 % des effectifs à temps partiel (1 266 salariés) sont des femmes (contre 69,4% en 2015).
- Fin décembre 2016, le nombre d'alternants atteint 258, soit 174 apprentis et 85 contrats de professionnalisation.
- Le taux d'insertion professionnelle est porté à 5,61 % cette année, contre 5,78% l'année précédente.

Prévisions d'évolution de l'emploi pour 2017

Remplacement partiel des départs en retraite en 2017 : 265 départs à la retraite prévus vs 227 départs réalisés en 2016 essentiellement sur les métiers RH, Finance, et Immobilier.

Poursuite des dispositifs en faveur des seniors : prévision de 182 entrées en TPS sur 2017 vs 227 en 2016 (5% des CDI actifs).

Poursuite des projets de transformation et comblement des besoins par mobilités internes, recrutements externes dédiés aux postes d'expertise (65 recrutements), CDD, intérim et sous-traitance...

Maintien des efforts en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes : le nombre de 260 alternants à décembre 2016 sera maintenu en 2017 (un peu plus de 5% des effectifs CDI actifs).

L'analyse de la CFE-CGC

Effectifs en baisse continue et remplacements partiels, inégalité salariale persistante (-22,8% de rémunération en moyenne pour les femmes)... Dont acte.

En termes de FAT en 2016, on dénombre 3 530 ETPCDI, sur un effectif social de 5 660, 38% du personnel de FSF sont donc soit non actifs soit à temps partiel.

À l'horizon 2020, avec un périmètre d'activités actuel maintenu et selon les tendances 2013-2017, il est vraisemblable que les effectifs en ETPCDI passent sous les 2 800.

Dès lors, il conviendrait que la politique de l'emploi d'Orange consiste bien en l'adaptation des ressources aux activités que l'entreprise a identifiées, contrairement au simple ajustement des besoins aux ressources restantes, pratiqué actuellement...

Documents présentés (voir Alfresco)

- CE avril 2017 : [bilan social](#), [rapport annuel](#) et rapport de la [commission emploi et métiers](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange
au CE

Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Frédérique Limido-Milesi
- Annie Martin
- Jean-Claude Minet
- Pierre Régnier
- Yves Terrail

Représentant syndical

- Martine Baccini

Commissions

- ASC : Martine Baccini, Annie Martin
- Emplois et Métiers : Safira Sow, Jérôme Coullaré
- Communication : Frédérique Limido-Milesi
- Formation : Jacques Berthelier
- Logement : Ali Ben M'Barek
- Handicap : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Evelyne Chrétien
- évolution des marchés : Safira Sow, Zahra SAYAD
- Égalité professionnelle : Catherine Tourret

Marc ARNOLD – Amelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Elodie BOURGEOIS – Karine BOYAT – Alain CANOVAS – Patrice CHETANNEAU – Anne CUDON – Evelyne CHRETIEN – Serge CLEMENT – Michel DORVAL – Christine DUBOIS PAPILLON – Patrick EONO – Laure FALEMPIN – Muñel GAULIN – Mohamed HAFED – Frédéric HAUTEJA – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI – Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Loïc MARTIN – Thibaud MARTIN – Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Michèle PETEAU – Jacquelin RANANJASON – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL – 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