



# l'essentiel du CE FS&F

Ordre du jour  
du 26 mai 2016

Information / Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Juridique Groupe .....	1
Information sur la Stratégie Groupe (Essentiels2020 : Réalisations et perspectives) .....	2
Bilan du Plan de Formation 2015 .....	3
En bref, les autres points du CE .....	3

## Information / Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Juridique Groupe

✓ information / consultation

Rattachée au secrétariat général, la direction Juridique a la spécificité d'être fonctionnellement transverse sur toute l'entreprise. Elle participe à l'ensemble des structures de décision du Groupe (Comités de Direction,...). Les différents dossiers majeurs traités illustrent la diversité de ses interventions pour soutenir des activités du Groupe dans le Monde.

La Direction Juridique Groupe est composée :

- des directions juridiques «expertes» concurrence et réglementation, droit de la marque, droit social, droit des sociétés, financier, fusions et acquisitions
- des directions juridiques «métiers» pour assurer le soutien des activités spécifiques à notre secteur : réseaux, achats, contenus, entreprises, Business International.
- des directions juridiques «pays» pour assurer le support des filiales dans le monde avec un rattachement fonctionnel lorsqu'il n'est pas hiérarchique au Directeur Juridique Groupe
- des directions juridiques «transverses» données personnelles : sécurité, gestion, budget, communication, knowledge de la fonction.

Afin de répondre aux évolutions du Groupe, la direction propose de faire évoluer son organisation matricielle actuelle pour répondre efficacement aux nouveaux business et changements inhérents d'organisations. Ces évolutions touchent la Direction Juridique «pays» d'Orange France et de la Direction Juridique «métiers» Contenus et Nouveaux Médias.

Actuellement, la Direction Juridique d'Orange France est composée de **107 salariés**. Elle se compose de trois Directions Juridiques :

- la Direction Juridique Grand Public (DJ GP) ;
- la Direction Juridique Orange & Entreprises (DJ O&E), elle-même constituée, d'une part, des Pôles Juridiques (PJ) et, d'autre part, d'un Département Clients Entreprises (DCE) ;

- la Direction Juridique Partenariats, Nouveaux Usages et Wholesale Mobile (DJPNUW).

### Les changements - nouvelle organisation :

- Création d'une Direction Juridique Pro PME Entreprise (DJ PPE) à la place de l'actuel Département DCE,
- Evolution vers une organisation par marchés, en ligne avec l'évolution de DEF,
- Mise en place d'un pilotage de l'activité Pro PME Entreprise des PJ avec un lien fonctionnel entre cette nouvelle Direction Juridique et les PJ,
- Développement de l'interfaçage avec la DJ OBS de cette nouvelle DJ PPE et des Pôles Juridiques .

### Analyse de la CFE-CGC

Ce projet d'organisation repose d'une part sur la création d'une Direction Juridique Pro/PME/Entreprise (PPE) de 5 salariés à la place de l'actuel département DCE (Clients Entreprise), d'autre part sur l'évolution de l'organisation la DJ Contenus et nouveaux médias.

En ligne permanente avec l'évolution de DEF, La DJ PPE est organisée par marchés. Afin de renforcer le lien métier, elle pilote et anime fonctionnellement les juristes concernés des pôles juridiques.

L'évolution de l'organisation de la DJ Contenus et nouveaux média répond d'une part au besoin d'une offre de service complète de soutien, spécialisée dans les domaines TV, vidéo, jeux, musique etc... à l'adresse des filiales du groupe, d'autre part d'anticiper les effets créés par l'arrivée de nouveaux acteurs « nouveaux médias ».

**La CFE-CGC est convaincue de la nécessité de ce projet dont le volet RH bien que nécessitant un accompagnement réel des salariés, n'est pas significativement impacté**

Une majorité des OS présentes ont souhaité reporter le vote du CE FSF pour attendre l'avis du CHSCT SG du 9 juin 2016.

# Information sur la Stratégie Groupe (Essentiels2020 : Réalisations et perspectives)

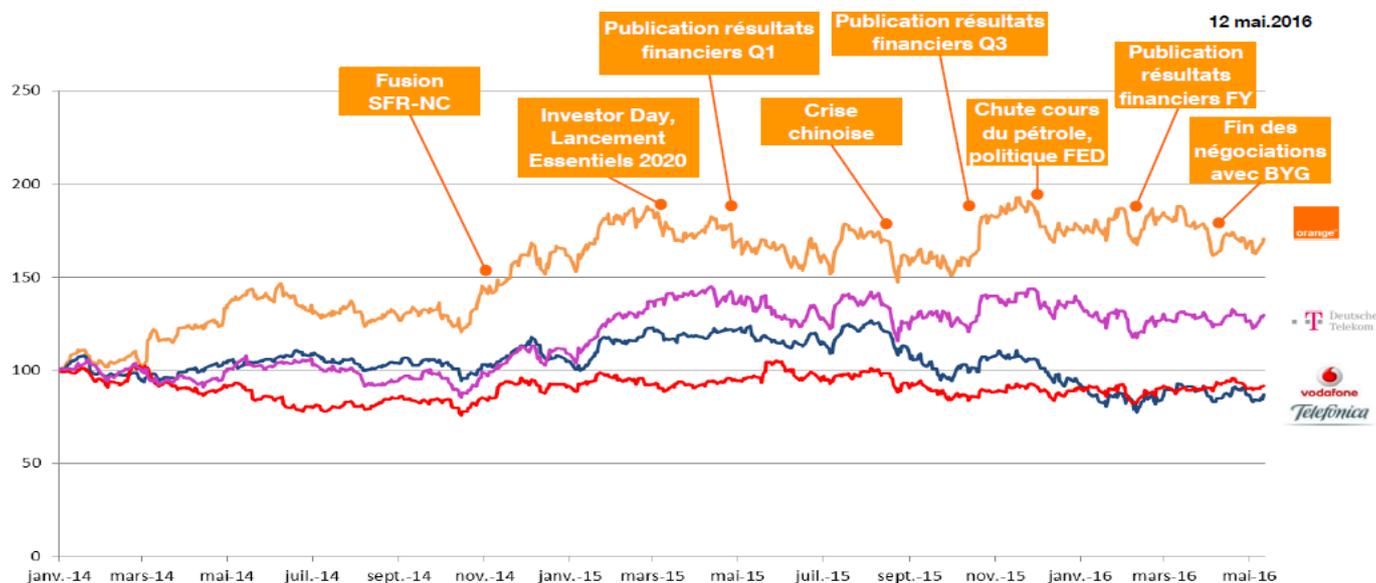
## ✓ Information

Présentation faite par [Ramon Fernandez](#) Directeur Général Délégué en charge des Finances et de la Stratégie du Groupe

## Chiffre d'affaire en Europe

En 2014 et 2015 le groupe Orange a vu une augmentation significative de son chiffre d'affaire le positionnant –en termes d'évolution du CA- en troisième place en Europe après le britannique Vodafone et l'espagnol Telefonica.

De la même manière la performance boursière d'Orange est en net redressement depuis début 2014 :



## Essentiel 2020

Mise en œuvre d'une stratégie de portefeuille en Europe et en Afrique/Moyen Orient :

En Europe :

- Acquisition de Jazztel consolidé à partir du 1/07/2015
- Vente de EE autorisée le 15/01/2016
- Cession de l'Arménie le 3/09/2015, déconsolidée à partir du 31/08/2015
- Cession de 80% de Dailymotion à Vivendi en juin 2015, puis de 10% supplémentaires en septembre 2015
- Négociations exclusives avec Groupama pour lancer Orange Bank

En Afrique/Moyen Orient

- Constitution de la holding Orange MEA à l'été 2015
- Montée au capital de Meditel à hauteur de 49% consolidé dans le périmètre depuis le 24/07/2015
- Acquisition de Cellcom Télécommunications Limited au Libéria autorisée le 7/04/2016
- Accord \* avec Bharti Airtel pour l'acquisition de 100% des filiales d'Airtel au Burkina Faso et en Sierra Leone
- Acquisition de Tigo en RDC (Millicom) autorisée le 21/04/2016
- Accord pour la sortie du Kenya le 6 novembre 2015

\* Cette transaction reste soumise à l'approbation des autorités compétentes

## Les perspectives :

Un contexte plus favorable en Europe et une pression accrue dans la zone AMEA

Un environnement économique plus favorable :

- un meilleur contexte économique en Europe malgré des incertitudes (+2,3% de croissance du PIB sur notre périmètre en 2016)
- une croissance qui reste soutenue au sein de la zone AMEA (+ 4,5% de croissance du PIB sur notre périmètre en 2016) Retour à la croissance du marché des Télécoms
- Retour à la croissance progressif en France et zone Europe entre 2016 et 2017 du secteur Telecom (+0,4% en 2017 sur notre périmètre en Europe)
- Une croissance tirée par la data dans la zone AMEA
- Des usages qui explosent partout

## L'analyse de la CFE-CGC

L'entreprise va mieux. Tant mieux, Les perspectives sont favorables, on ne peut que tous s'en féliciter ! La CFE-CGC constate cependant **un accord salarial ridiculement faible, un intéressement « exceptionnellement diminué », une politique de l'emploi basée sur la décroissance.** Bref, **tout va mieux pour les actionnaires !** En attendant les personnels sont soumis à des réorganisations toujours plus contraignantes et des conditions de travail généralement dégradées par des départs non compensés. Tout va-t-il si bien ? M. Ramon FERNANDEZ s'est ému de la déclaration de la CFE-CGC (en annexe CR) et a invité ses représentants à venir le rencontrer.

# Bilan du Plan de Formation 2015

✓ Consultation

## Indicateurs clés :

- Le bilan de formation 2015 s'élève à 106 487 heures de formation
- 63 000 heures de formation ont été consacrées à l'accompagnement des collaborateurs sur leurs métiers
- 15 816 heures ont été consacrées à l'accompagnement des managers et des chefs de projet
- 27 667 heures ont été consacrées aux formations transverses transposables dans les différents métiers au sein d'Orange

Les formations ont été évaluées par 100% des stagiaires comme efficaces à 91% contre 2% inefficaces. 7% ne se sont pas prononcés.

## L'analyse de la CFE-CGC

**Les élus CFE-CGC ont souligné l'excellente qualité et la précision du dossier présenté.** Un réel progrès sur les années précédentes.

Une perception relativement bonne de la formation dans l'entreprise. **La CFE-CGC a cependant regretté une participation plutôt faible de la population « leader » aux formations managériales** alors qu'ils doivent conduire, impulser et accompagner les transformations de l'entreprise.

## Vote des élus

Pour : 1 (CFE-CGC)

Contre : 0

Abstention : 18(CFDT,FO,CFTC)

## En bref, les autres points du CE

**Présentation du bilan d'activités 2015 des assistantes sociales.** 143 salarié(e)s ont sollicité le service social dont 61 étaient jusqu'alors inconnus. les principaux domaines d'intervention ont été : budget (29%), santé au travail (27%), logement (13%), famille (10%), Handicap (7%).

**Information sur le schéma directeur immobilier des sites du périmètre FSF.** Il s'appuie sur différents leviers comme le regroupement des équipes, la refonte des environnements de travail, la flexibilité des conditions d'occupation. Des grands projets immobiliers comme Lyon 2020 mais aussi Lille, Marseille, Rennes. Sur Montpellier la « libération » des sites Rabelais et Galéra à l'horizon 2020. Une réflexion est en cours sur l'abandon du site de Boissy st léger.

**Retrouvez les dossiers traités en CE sur le site CFE-CGC Orange et Alfresco**

Vos  
représentants  
CFE-CGC  
Orange  
au CE

### Élus

- Jacques Berthelier
- Jean-Marc Dartagnan
- Patricia Garcia
- Frédérique Limido-Milesi
- Jean-Claude Minet

### Représentant syndical

- José Dias

### Commissions

- ASC : Patricia Garcia, Martine Baccini
- EMPLOIS ET METIERS : Jean-Michel Poizeau  
Jean-Luc Christophe
- COMMUNICATION : Frédérique Limido-Milesi
- FORMATION : Jacques Berthelier
- LOGEMENT : Ali Ben M Barek
- HANDICAP : Nelly Desjardins Lessert
- HSCT et RPS : Jean-François Etienne
- ECO. ET EVOLUTION DES MARCHES : Safira Sow
- EGALITE PROFESSIONNELLE : Catherine Turret

Marc ARNOLD – Armelle BARTHELEMY – Fabrice BARRAUD – Ali BEN M BAREK – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Evelyne CHRETIEN  
– Serge CLEMENT – Patrick EONO – Paul FABRE – Laure FALEMPIN  
– Jacques FUMAGALI – Muriel GAULIN – Frédéric HAUTEJA – Jocelyne JOVENIN – Aïcha KHALFAOUI  
– Brigitte KUSCH – Patricia LENOEL – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stephan LUCAS – Loïc MARTIN  
– Nicole MERI – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Pascal OLLIVIER – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU  
– Michèle PETEAU – Brigitte POUPARD – Jacquelin RANANJASON – Zahra SAYAD – Snezana STEVOVIC – Vivek TAYAL  
– Catherine TOURRET – Sébastien WEBER – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC

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

## ANNEXES

### 1- Déclaration de la CFE-CGC à propos de la présentation de la stratégie groupe

Il y a quelques jours un président d'un pays des droits de l'homme nous disait lors d'une interview : « Tout va bien, ça va mieux » sans que les téléspectateurs soient dupes.

C'est en substance ce que vous nous dites MR Fernandez : « Tout va bien ». Mais pour les salariés que nous représentons comment peuvent-ils entendre cela voyant des départs importants non remplacés, une NAO dont le bilan est indigne d'une entreprise du CAC 40, un accord d'intéressement qui intéresse surtout les actionnaires au vu d'une distribution relativement à la baisse eu égard aux résultats de l'entreprise ?

Bref tout va bien, mais pour qui ?

Certains Directeurs Délégués nouvellement désignés voient leur rémunération bondir à 600 000 € de fixe annuel + part variable (environ 400 000€), et la rémunération globale du Comité exécutif ne cesse de croître (+ 6,23% en 2015). Ce n'est pas l'austérité pour tout le monde.

Sur vos graphiques tout est à la hausse et il faut bien avoir conscience que ce sont les salariés d'Orange qui sont les premiers acteurs de ces résultats !

Sans leur implication vous n'auriez pas ces belles courbes ascendantes. Mais entendez qu'à force de tirer sur la corde raide sans les retours attendus de tels efforts nos collègues vont finir par se démotiver et vos courbes s'affaîsseront...

Si l'entreprise progresse, il faut que le Comex entende que le juste fruit de ce travail soit réparti équitablement et en premier lieu vers ceux qui en sont à l'origine.

D'année en année, la politique de rétribution définie par la Direction s'éloigne du partage équitable des richesses produites avec ceux qui les créent, et bafoue le dialogue social. Après avoir décidé seule de l'intéressement exceptionnel, la Direction propose un accord salarial médiocre...

### 2- Résolution CFE-CGC

Chaque CE étant libre de disposer de sa contribution ASC, nous invitons le comité d'établissement de l'UES d'Orange à discuter de la mise en place, entre les différents comités d'établissements, d'un inter-CE et des contrats qui permettraient de répondre à la fois au respect de la contrainte légale de l'article L2323-86 du code du Travail et au principe de solidarité avec un accès égalitaire aux prestations CE.

Les élus CE de la CFE-CGC sont prêts à souscrire à un tel contrat, à la condition que tous les CE signataires s'engagent à gérer les activités sociales et culturelles au bénéfice exclusif des personnels, par l'application de règles communes à l'ensemble des CE signataires, définissant :

- des règles identiques d'accès aux ASC, permettant à tous les personnels d'en bénéficier, notamment les plus démunis, sans avoir besoin d'avancer l'argent des prestations couvertes par la subvention du CE

- l'abandon du quotient familial (QF), qui s'avère aujourd'hui :

-  très coûteux à gérer (à telle enseigne que la Direction envisage de sous-traiter la prestation qu'elle s'était engagée à prendre en charge dans l'accord du 13 janvier 2005) ;

- ✚ inadapté à la structuration contemporaine des familles (il ne semble pas juste de ne prendre en compte que les enfants fiscalement à charge) ;
- ✚ beaucoup moins égalitaire qu'on ne le pense généralement (les ménages les plus favorisés sont statistiquement ceux qui défiscalisent le plus) ;
- ✚ une source de fraude importante.

La Cour de Cassation a également rappelé que la demande de fournir sa déclaration de revenus pour bénéficier d'une prestation CE constitue une atteinte au secret de la vie privée des personnels, au sens de l'article 9 du Code Civil.

- la baisse des frais de gestion, par l'adoption de règles rigoureuses et saines, afin que tous les personnels soient assurés de bénéficier au maximum des contributions versées par l'employeur au titre des ASC, qui représentent actuellement environ 950 € par personne et par an

- la loyauté des élus, qui doivent s'engager à ne jamais bénéficier à titre personnel des cadeaux offerts par les prestataires du CE (tels que voyages offerts, invitations de prestige à des manifestations sportives ou culturelles, cadeaux divers), mais à les remettre systématiquement au pot commun, au bénéfice de tous les personnels

- et bien évidemment, la répartition des subventions, afin que tous les personnels des CE adhérents bénéficient du même montant moyen de subvention, quel que soit l'établissement auquel ils appartiennent.

Cette résolution est mise aux voix et annexée au compte rendu du CE

- Pour : 1 CFE-CGC
- Contre : 14 CFDT, CFTC
- Abstention : 2 CFTC