



|  |   |
|--|---|
| « Renforcer les Directions Orange et consolider l'ancrage territorial » .....    | 1 |
| Stratégie de l'entreprise : perspectives PEC ; orientations formation 2020 ..... | 2 |
| politique sociale de l'entreprise : égalité pro, diversité, handicap .....       | 3 |

## « Renforcer les Directions Orange et consolider l'ancrage territorial »

✓ bilan à 6 mois sur la mise en œuvre du projet

Pour rappel, les 3 évolutions organisationnelles majeures du dossier sont :

- Le passage à 5 DO en métropole avec des directions fortes, équilibrées et une structure harmonisée entre DO, qui activent l'ensemble des leviers opérationnels sur leurs territoires afin de porter la stratégie d'Orange France
- La création d'un poste de Directeur des Réseaux en DO
- La création d'une Direction Clients en DO

### Les 3 axes majeurs de l'Ancrage Territorial :

#### ➔ Renforcer les Directions Orange

Les 5 DO de métropole se sont engagées en avril à l'élaboration d'un projet dit « exécutif » pour leur territoire, avec pour objectif, aux bornes de chacun des territoires, de donner une vision transverse et de construire avec tous les acteurs locaux, le plan de mise en œuvre des priorités stratégiques du Groupe, en les adaptant au contexte opérationnel et business de chacun.

#### Bénéfices clés :

- « construction d'équipe » essentielle et structurante pour les DO « version Ancre »
- boucle d'itération plus courte entre stratégie et contextes opérationnels, rapidité d'adaptation et de transformation d'Orange France.
- dynamique collective et implication de l'ensemble des collaborateurs de chaque territoire.

#### ➔ Favoriser la coopération de proximité : les mailles

Une coopération renforcée qui s'installe dans les mailles avec des principes définis et des collectifs qui se renforcent :

**Champ de coopération engagé** sur Business et expérience client, a minima sur les marchés GP et Pro/PME, notamment :

- Construction d'une vision business fine de la zone
- Définition et mise en œuvre de plans commerciaux cohérents avec le calendrier de déploiement, intégrant les contraintes locales et sur la base des orientations DN
- Contribution aux plans de déploiement des réseaux pour une meilleure prise en compte des objectifs business
- Partage et suivi des enjeux clés sur l'expérience client et possibilité de développement de plans d'actions de manière ad-hoc

**Panel d'actions sur diverses thématiques, spécifiques aux enjeux de chaque maille :** développement de parc Mobile ; stratégie de diversification Maison ; QS Réseau ; RH : recrutement interne & parcours pro ; Communication...

#### ➔ Favoriser la cohésion et les équilibres entre central et local

Un renforcement de la coopération entre les directions nationales et directions Orange qui se matérialise par une convergence accrue entre commerce et réseaux et une collaboration DO/DN renforcée par une gouvernance simplifiée et harmonisée

#### « Des premiers retours positifs » :

- expertise et dynamisme des acteurs locaux aux différents enjeux d'Orange France.
- rapidité d'adaptation aux évolutions du marché et des attentes clients.
- identité et sens aux actions/initiatives opérationnelles renforcés
- contribution accrue des territoires à la déclinaison de la stratégie, (participation permanente des Directeurs Orange dans les instances du codir OF)
- transversalité accrue des animations opérationnelles sur les territoires au sein des DO
- coopération s renforcées sur les enjeux de réseau en local entre DO et DTSI
- simplification des interactions DO / DN :
  - ♦ meilleure prise en compte du local dans les stratégies de déploiement nationales (tous réseaux)
  - ♦ coordination DN/DO/UO renforcée sur les problématiques clés réseaux
  - ♦ meilleure collaboration DO/DN et soutien accru aux UO.

#### Synthèse des actions d'accompagnement des salariés

**Parmi les 1 308 salariés concernés, 200 ont été sollicités pour exprimer un choix** (par DO, entre 20-25 personnes et 11 personnes pour la DO Idf)

**Parmi ces salariés, 53 ont souhaité rechercher un poste différent** des propositions qui étaient faites par la direction.

À date :

- 9 postes ouverts en DOMP et non pourvus
- 11 salariés sont toujours dans le dispositif de suivi et soutien individuel dont 7 ayant accepté un poste mais qui souhaitent poursuivre leur recherche.

## Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC cette présentation n'apporte pas de nouveauté : il s'agit plus d'une longue liste des actions mises en place que d'un réel bilan. Rien sur les bénéfices réels apportés par cet ancrage, la référence au succès de l'organisation du G7 est juste au mieux opportune.

Au lendemain de la publication du rapport de la cour des comptes du bilan de la fusion des régions, qui dit en substance que : « cette réforme territoriale, qui devait permettre de rendre la présence de l'État plus efficace sur les territoires, manquera pour l'instant totalement sa cible. », espérons que la consolidation de l'ancrage territorial d'Orange France saura éviter cet écueil.

**Ce qui est certain** : les déplacements inter « ex-DO » se multiplient, les réunions aussi et toutes les situations individuelles ne sont pas réglées. Nombre de nos collègues dans les ex États-majors sont aujourd'hui en mission où sans réelle affectation.

Pour la CFE-CGC une seule question reste : maintenant que le premier étage de la fusion des DO est en place et une fois les élections CSE réalisée, quand mettez-vous en route le chantier de fusion des États-majors des Unités opérationnelles, AE, AD, UAT/SCO ?

Documents présentés (voir Alfresco)

- [bilan ancrage](#)

## Stratégie de l'entreprise : perspectives PEC ; orientations formation 2020

✓ informations

### Perspectives Emplois et Compétences (doc confidentiels)

#### Méthodologie de la GPEC 2019 - 2021

- approche itérative : co-construction entre national (Divisions et Directions nationales) et local (Directions Orange et territoires)
- approche en « entonnoir » : du business pour déterminer quels seront les impacts RH en termes de ressources internes (ETPCDI) par structures d'activités et par géographie, puis en termes de métiers et de compétences (volumiques, en croissance et en transformation) afin de déterminer les leviers d'acquisitions et plans d'actions envisagées, qui viendront nourrir les politiques RH et ainsi servir le business.
- approche simplifiée au plan qualitatif et quantitatif pour déterminer les principales ruptures de la période en termes de métiers et de compétences et les actions à mener pour combler les écarts.

Les principaux livrables :

- contexte business et enjeux RH :
- politiques de sous-traitance :
- prospective à 3 ans par structure d'activités :
- prospective à 3 ans par bassin d'Emploi Territorial /Bassin GPEC :
- prospective à 3 ans des métiers et des compétences

**Baisse estimée des effectifs sur la période : entre 13 100 et 13 700**

#### Tendance d'évolution des métiers Groupe prospective 2019 – 2021

- **Conseiller client** : Conseiller client // Conseiller client spécialiste  
Prévision de décroissance des ETPCDI de l'ordre -13,5% à horizon 2021 vs 2018  
Ressources en baisse dont 78% au titre des départs « naturels » (48% retraites et 52% dispositifs seniors)  
Écart Besoins/Ressources sur la période : env. 250
- **Intervention** : Technicien d'intervention // spécialiste solutions//Conseiller support technique//Expert Solutions  
Prévision de décroissance des ETPCDI de l'ordre -12% à horizon 2021 vs 2018

Ressources en baisse sur la période dont 85% au titre des départs « naturels » (59% retraites et 41% dispositifs seniors).

#### Le métier qui a le plus fort impact démographique du CCUES (un quart de la population fin 2018).

- **Conception Production Logiciel** : Ingénieur logiciel / Spécialiste logiciel  
Prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de + 6% à horizon 2021 vs 2018  
Impact démographique moindre sur ce métier  
Ressources en baisse sur la période dont 65% au titre des départs « naturels » (46% retraites et 54% dispositifs seniors)
- **Métiers de la Donnée** : Data Analyse // Data scientist  
Prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de + 5% à horizon 2021 vs 2018.  
Pas d'impact démographique, mais un taux de turn-over qui devrait progresser au fil des années.
- **Métiers de Management** : Manager stratégie et performance// Manager des opérations transverse // cadre de haut niveau  
Prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de -12% à horizon 2021 vs 2018  
Ressources en baisse d'environ 18% vs 2018) sur la période dont 89% au titre des départs « naturels » (51% retraites et 49% dispositifs seniors).

### Orientations formation 2019...

#### Au sommaire :

- Garantir les compétences utiles pour demain :
  - ♦ les domaines à enjeux stratégiques transverses,
  - ♦ les projets majeurs de formation et de développement des compétences des divisions.
- Permettre à chacun de développer ses compétences régulièrement, d'être reconnu et de construire son parcours professionnel :
  - ♦ de nouvelles expériences d'apprentissage pour apprendre régulièrement
  - ♦ des compétences mises en visibilité et reconnues (ARCQ et politique de certification).
- Soutenir la mise en oeuvre de nouveaux modes fonctionnement :
  - ♦ managers,

- ♦ acteurs RH : accompagnateurs de la transformation.
- L'évaluation de la formation et du développement des compétences.

#### Rappel : « Garantir les compétences utiles pour demain »

Le dispositif de transformation des compétences permet à chacun **d'appréhender, de s'approprier et d'approfondir** les compétences indispensables à la réussite de la stratégie de l'Entreprise et les expertises clés en fonction de ses besoins métiers.

- **4 domaines stratégiques de compétences** : empathie client, confiance numérique, leadership technologique, entreprise ouverte et agile
- **6 compétences clés associées** qui transforment la culture et les modes de fonctionnement Orange : communiquer avec impact, écouter-agir, utiliser les données en toute sécurité, partager une culture software, travailler ensemble, développer l'esprit entrepreneurial.
- **7 expertises clés**, socle de nouveaux métiers et au cœur de la transformation d'une grande part des métiers existants : design et expérience utilisateur, sécurité-cybersécurité, virtualisation et cloud, data management et IA, développement, business model et value chain, change management.

#### Les chiffres clés du plan 2020

- En 2020, sur le périmètre de l'UES, le nombre d'heures moyen de formation par salarié devrait être compris entre 31 et 33 heures en moyenne,
- le taux d'accès à la formation devrait se situer autour de 85%.

#### Analyse de la CFE-CGC

**PEC** : pour une meilleure déclinaison de la stratégie du Groupe, la CFE-CGC Orange milite pour que la Direction mette en place un pilotage des métiers et des compétences selon 3 dimensions :

- **prospective** (afin d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins en compétences dans Groupe et pas uniquement des effectifs) ;

- **opérationnelle** (afin d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre en matière développement de compétences et de formation) ;
- **pédagogique** (afin d'aider chaque personnel à mieux appréhender l'évolution des métiers et savoir comment se positionner).

Nous militons également pour un plus large partage avec les personnels d'une information loyale et sincère relative à l'emploi, aux métiers et aux compétences aux bornes du Groupe et de ses filiales. Notamment, les projections en volume de la transformation des métiers à court, moyen et long terme en lien avec les évolutions prévues, selon 3 types :

- les métiers d'avenir,
- les métiers en transformation
- les métiers fragilisés

Ce qui pourrait contribuer à améliorer une mobilité professionnelle pilotée et accompagnée dans l'intérêt de l'entreprise comme des personnels, aux bornes du Groupe Orange.

**Formation** : la présentation des orientations de la formation pour 2020 ne nous permet toujours pas de distinguer un lien évident, naturel, entre le métier et la formation, entre la GPEC et la formation. Ces orientations ne nous permettent pas de distinguer l'accès à la formation des différentes populations qui composent l'UES : femmes, hommes, travailleurs en situation de handicap, fonctionnaires, salariés de droit privé, seniors, ... et donc d'identifier si ces populations auront un accès équitable à la formation en 2020.

De la même façon, la présentation ne fait aucune mention sur le déploiement de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage ainsi que du compte personnel formation en euros. Quelle projection Orange fait-elle pour ce qui concerne l'utilisation en 2020 des différents dispositifs de formation, en particulier du CPF ?

► Voir aussi [essentiels PEC](#) et [formation](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [synthèse PEC](#) et [synthèse formation et compétences](#)

## Politique sociale de l'entreprise : handicap, égalité pro, diversité...

- ✓ Information/consultation sur les projets de rapport 2018 Handicap et situation comparée égalité professionnelle femmes/ hommes. Politique Diversité

**Handicap** : nombre de salariés en situation de handicap en France : 5 698 en 2018 vs. 5 860 en 2017 (5 447 en 2018 hors Commission de Reclassement, de Réorientation et de Réadaptation vs. 5 563 en 2017).

- Taux d'emploi global : 7,36 % vs. 7,45 % en 2017 ;
- Montant des achats au secteur protégé : 19,6 M€ vs. 17,8 M€ en 2017 ;
- 668 salariés ont bénéficié d'une solution d'accompagnement ou d'un aménagement de poste (2 317 en 2017).

#### Personnes accueillies au 31 décembre 2018

- 45 CDI recrutés depuis le mois de janvier 2018 sur 1 737 recrutements externes (soit 2,59 %)

- 53 contrats CDD
- 77 contrats d'alternance et stages

= 175 personnes accueillies entre le 1/01 et le 31/12 2018

#### Égalité pro

**Au global, le taux de féminisation de l'effectif social CDI-CDD actif-inactif progresse de +0,42 point entre 2016 et 2018 (36,88%, 37,10%, 37,30%).**

Toutes bandes en croissance de leur taux de féminisation vs. 2017, notamment bande G (+3.12 points entre 2016 et 2018).

Le taux de féminisation de la catégorie professionnelle agents de maîtrise progresse de +8.02 points, et de +3.93 points pour la catégorie cadres entre 2016 et 2018 ; baisse du taux de féminisation des cadres supérieurs, avec un léger redressement entre 2017 et 2018.

**Taux de féminisation des recrutements en CDI :** 31.7%, progression de +2,46 points entre 2017 et 2018, tirée par évolution positive du taux de féminisation des recrutements sur l'ensemble des domaines et essentiellement les métiers Clients (+3.48 points), Innovation (+8.39 points) et Système d'information (+4.56 points).

Taux de féminisation des recrutements externes du domaine réseaux stable entre 2017 et 2018 (23,24% vs. 23,21%).

**Taux de féminisation des recrutements en CDD :** 56,35 à fin 2018 (+ 1,8 points entre 2017 et 2018), avec une progression sur les domaines clients et réseaux.

**Rémunération :** A même bande, pas d'écart de rémunération comparée femmes/hommes chez les non cadres. Chez les cadres, différence de rémunération femmes / hommes = 3% en moyenne, avec une différence d'âge de 5%.

**Toutes bandes confondues, écart de rémunération femmes/hommes entre 6% et 7%.**

| Rémunération moyenne mensuelle salariés et fonctionnaires<br>hors éléments spécifiques aux métiers techniques : |          |           |                              |          |           |                              |           |           |                              |
|---|----------|-----------|------------------------------|----------|-----------|------------------------------|-----------|-----------|------------------------------|
| Bande   | femmes   |           |                              | hommes   |           |                              | ensembles |           |                              |
|   | Effectif | Age moyen | Rémunération brute mensuelle | Effectif | Age moyen | Rémunération brute mensuelle | Effectif  | Age moyen | Rémunération brute mensuelle |
| B   | 11       | 60        | 2 544                        | 18       | 56        | 2 428                        | 29        | 58        | 2 474                        |
| C   | 3 760    | 46        | 2 645                        | 6 595    | 44        | 2 656                        | 10 355    | 45        | 2 652                        |
| D   | 10 703   | 51        | 3 045                        | 14 890   | 49        | 3 022                        | 25 593    | 50        | 3 031                        |
| Dbis  | 5 219    | 51        | 3 724                        | 9 287    | 52        | 3 861                        | 14 506    | 52        | 3 812                        |
| E   | 6 654    | 47        | 4 856                        | 13 753   | 48        | 5 019                        | 20 407    | 47        | 4 966                        |
| F   | 2 771    | 49        | 7 143                        | 5 453    | 51        | 7 359                        | 8 234     | 50        | 7 286                        |
| G   | 265      | 54        | 13 796                       | 727      | 55        | 14 301                       | 992       | 55        | 14 166                       |
| Tot   | 29 383   | 49        | 4 007                        | 50 733   | 49        | 4 294                        | 80 116    | 49        | 4 188                        |

## Politique diversité

### Insertion des jeunes et engagement salarié

- Nombre d'alternants : 5,4% des effectifs CDI (soit 4 887) avec un taux de féminisation de 44% : 68% sous contrat d'apprentissage et 32% sous contrat de professionnalisation.
- Recrutements externes CDI issus de l'insertion : 931 personnes dont 339 femmes. 813 ont – de 30 ans dont 268 femmes.
- Nombre de Stagiaires : 2 617 avec un taux de féminisation de 39% : 210 stagiaires de 3<sup>ème</sup> issus des quartiers prioritaires
- 570 salariés Orange volontaires dans des actions d'accompagnement pour les jeunes de milieux modestes, zones prioritaires etc. :
  - ♦ Capital Filles : 169
  - ♦ Nos Quartiers ont du Talent : 147
  - ♦ Ma caméra chez les pro : 4 régions partenaires
  - ♦ Article 1 : 111
  - ♦ Energie Jeunes : 123
  - ♦ Proximité : 20

À l'occasion de la semaine européenne du code, Orange a déployé dans 25 villes en France et dans plus de 19 collèges une nouvelle édition de #SuperCodeurs. 1 200 collaborateurs du Groupe sont mobilisés pour apprendre aux 5 000 jeunes à coder

## Analyse de la CFE-CGC

### Handicap :

La CFE-CGC ORANGE souhaite que soit confirmé le rôle majeur porté par les correspondants handicap et que la Direction s'engage à tenir compte de leur travail effectué au sein de la mission handicap pour l'élaboration de la part variable qui résulte de leur EI.

La CFE-CGC suggère que la MIH ait son mot à dire dans l'élaboration de cette part variable.

► [essentiel handicap](#)

### Égalité pro :

Les résultats restent décevants, trop lents à s'améliorer pour les femmes de notre entreprise qui sont discriminées depuis des dizaines d'années maintenant.

Nous avons entendu à ce sujet : « c'est comme un gros paquebot, pour changer de cap et aller dans la bonne direction en vitesse de croisière, ça prend du temps ... ». Du temps :

**1972** : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

Au même moment, avec le programme delta LP ; les PTT construisaient la boucle locale... Puis vint la commutation numérique, le [Minitel](#), [Radiocom 2000](#), la norme [GSM](#).

L'administration est devenue un établissement de droit public

Le Bi-Bop [Itineris](#), Ola, et Mobicarte...

On dépasse nos frontières [Deutsche Telekom](#), l'Amérique et Sprint, Internet et [Wanadoo](#) On devient une société anonyme et on s'ouvre à la concurrence, la bourse... On rachète Orange, avec nous [GlobalOne](#), [Equant](#), Internet Telecom, [Mobilcom](#), etc.

On s'effondre, on s'endette, on rebondit, l'Afrique, l'international, le monde... Ma ligne TV, l'ADSL, la 4G... OBS, [Orange Labs](#), la Fondation Orange, nos boutiques...

### Aujourd'hui

La fibre, la 5G, la banque ...

L'entreprise a su manœuvrer, s'adapter, se réorganiser, financer, en étant très réactive maintes et maintes fois...

L'entreprise a su relever tellement de défis.

Mais l'égalité, au moins de rémunération, entre les hommes et les femmes n'est toujours pas acquise à Orange, ça n'est pas si facile semble-t-il... Un problème de priorité peut être alors ?

► essentiels [égalité pro](#)

### Documents présentés (voir Alfresco)

- [handicap](#), [égalité pro](#), [égalité des chances](#)

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

**Élus :** Didier COQUILLE, [DTSI](#) ; David COUCHON, [IMTW](#) ; Franck LEGRAS, [DOIDF](#) ; Frédérique LIMIDO, [FS&F](#) ;

Franca LOSTYS, [OFS](#) ; Eric PICOT, [DONOC](#) ; Marie RUSSO, [SCE](#) ; Jérôme WARTEL, [DOSO](#)

**Représentants Syndicaux :** Michel CARLIER [DC2P](#)