



## Sommaire

Evolution de l'Emploi et prévisions .....	1
Bilan et Perspectives et Emploi Compétences (PEC).....	1
Orientations de formation 2019 .....	1
Situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes .....	1
Rapports SECAFI relatif au projet « Nouveau Village Arcueil » .....	1
Point d'étape « Nouveau Village Arcueil » .....	2

- ♦ Un CE centré sur les présentations annuelles de rapports obligatoires et conventionnels, conséquences de la loi Rebsamen. En ce qui concerne notre CE, il s'agit du bloc1, stratégie de l'entreprise avec les orientations de formation et le bloc3 politique sociale, emploi et conditions de travail. Vos élus donneront leur avis en octobre et novembre 2018 lors des consultations !

## Evolution de l'Emploi et prévisions 2018

Le dossier se résume à une succession de pyramides des âges avec présentation des volumes d'emploi (Apprentis, Alternant, CDD, CDI). Une baisse des effectifs non cadre est constatée (-10%). A fin 2017, la DTSI c'est 13389 CDI. 280 recrutements externes sont annoncés pour 2018.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Le dossier ne parle pas des activités et ne permet pas de comprendre : la politique de partenariat de la DTSI, ni d'imaginer le cœur de métier de demain.

## Bilan et Perspectives et Emploi Compétences (PEC)

Le bilan présente la politique de l'emploi en fonction de la structure d'activité et leur localisation (DO). Avec la sous-traitance la FAT (Force Au Travail) DTSI en 2017 est évalué à 15167 (-4,2%)

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Le document ne parle pas des perspectives... ni de politique sociale et des conditions de travail alors que la mise en place et des nouvelles instances IRP arrivent... et notre GPEC se modifie en profondeur.

## Orientations de formation 2019

Il s'agit d'un projet d'orientation et non du plan de formation attendue pour le CE d'octobre. La direction souhaite en accord avec la GPEC, anticiper et transformer le besoin en compétence, aider les salariés à construire leurs projets professionnels et permettre de nouvelles façons de travailler (stratégie 2020). En accord avec ses enjeux, la DTSI adaptera ses compétences pour réaliser 6 Défis : le Très Haut Débit,

l'opérateur multi-service, la transformation des infrastructure, la qualité de l'expérience client, l'agilité et la sécurité.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Pour du concret nous attendons le plan de formation. Mais le management des intentions des salariés nous laisse perplexe ; ils devront faire attention à leurs arrières ...

## Situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

Le rapport volumineux de 166 pages à notre disposition compare de manière détaillée la politique RH (ACO vs salarié / AFO vs fonctionnaire) et par tranche d'âge. L'analyse DTSI est commentée comparativement à Orange France. Les emplois sont à parité Homme/Femme sur les domaines Client, Fonctions Support mais fortement masculins dans les domaines techniques (SI et Réseaux). Le taux moyen de féminisation est de 24%. Une politique de discrimination positive est factuellement à l'œuvre avec des résultats remarquables sur les bandes D/E/F/G ; seule la bande Dbis présente une distorsion.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Les stéréotypes ne sont pas là où l'on pense... Les disparités salariales à la DTSI sont beaucoup plus liées à la dimension contractuelle ACO ou AFO qu'au genre. Les écarts H/F pour les salariés contractuels (ACO) sont à l'avantage des hommes pour les bas salaires (C,D) et à l'avantage des femmes pour les hauts salaires (G). Nous regrettons ne pas disposer de l'écart type par rapport au salaire médian.

Tableau des écarts mensuels bruts en euros (salaire médian) hors éléments spécifiques

Bande	F ACO / F AFO	H ACO / H AFO	F ACO / H ACO	F ACO / H AFO	F AFO / H AFO
C	63	469	-406	63	0
D	270	593	-403	190	-80
Dbis	348	281	-35	246	-102
E	680	792	0	792	111
F	448	640	0	640	192
G	inc (1)	3198	943	4142	inc (1)

Les salaires médians ont été projetés avec l'hypothèse de 2% d'augmentation par an. Les comparaisons se font à un âge égal pour une bande de rémunération.

1) Les femmes AFO en bande G sont trop peu nombreuses pour réaliser une moyenne

## Rapports «Nouveau Village Arcueil»

Pour rappel, les élus avaient voté à l'unanimité le 21 Décembre 2017 la mise en place d'une commission de suivi avec lancement d'une expertise sur la redistribution des espaces de travail à Orange Village, Projet Tetris, avec le CE OFS (Orange France Siège).

Le sondage a un taux de réponse de 40%. Les collaborateurs en open-space expriment davantage de difficultés de concentration, d'isolement, d'interruptions des activités, de disponibilité de salles de réunion. Les problématiques liées aux ambiances physiques sont soulignées.

Le travail en mode projet « Agile » présente à la fois des points forts comme le travail collaboratif et de faiblesses comme la complexité des activités, la charge de travail et la multiplicité des réunions : une adaptation des outils et de l'organisation à penser !

La majorité des salariés (70,6%) est réfractaire à une position de travail non nominative et non attribuée en permanence. Ce changement n'est pas perçu comme un facteur d'amélioration.

En conclusion la prise en compte des besoins des salariés pour conserver ou améliorer leurs conditions de travail est le critère prioritaire dans tout changement des conditions de travail. *SECAFI préconise un recensement exhaustif des besoins en amont d'un projet de réaménagement !*

Le rapport affirme que les ambitions d'Orange s'inscrivent dans un mouvement très partagé de recherche d'optimisation des organisations. Mais la pluralité des objectifs poursuivis, la profusion des concepts utilisés comme celui de digitalisation

entraînent une confusion dans l'appréhension de la transformation souhaitée.

Le mouvement de mise en tension du personnel est par contre bien réel. Et le changement se propage insidieusement par capillarité ou par effet d'entraînement.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Le rapport SECAFI met de nouveau en lumière les craintes légitimes des salariés. La direction présente tous les avantages des nouveaux espaces, mobiliers et confort, sans avouer un projet de réorganisation du travail avec mise en œuvre de bureau non attribué (Flex Desk). L'encouragement au télétravail, peut faciliter la qualité de vie de nombreux collègues ; elle permet aussi de diminuer drastiquement les m2 moyens par salariés.

Arcueil n'est pas un cas particulier, ce projet s'inscrit dans une démarche nationale NEO (Nouvel Espace de travail Orange), qui vise tous les bassins d'emplois avec pour ambition l'augmentation de la productivité ! Ainsi la digitalisation déclenche la transformation des organisations en silo, et l'agilité organisationnelle pousse à l'agilité comportementale...

Dans l'immédiat Les plus jeunes y trouvent un intérêt mais tout le monde estime que la charge de travail s'accroît. Beaucoup auront du mal à s'adapter à l'évolution des métiers et au niveau de polyvalence rêvé par Orange.

*Orange vous rapproche, le reste vous appartient ?*

### Point d'étape « Nouveau Village Arcueil »

Le cabinet Majorelle via la direction de DTSI exprime sa satisfaction de voir l'implication des salariés dans la construction de leurs nouveaux espaces de travail d'Orange Village. 94 salariés ont participé à trois types d'atelier qui seront restitués en animation 3D. Des visites et formations à l'appropriation de ces espaces sont prévues.

Depuis le 18 juin un ICCHST est mis en place et deux GPP (Groupe de Prévention Pluridisciplinaire) de la DTSI et d'OFS vont rendre leurs conclusions au sein de cette instance.

### Analyse de la CFE-CGC Orange

Wait and see

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

#### Vos élu(e)s au CE DTSI :

Sophie FEJOZ – 06 73 89 87 31  
Isabelle LEPRETRE – 06 08 49 88 84  
Thierry BLACHERE – 06 47 99 07 87  
Laurent BEDROSSIAN – 06 85 40 18 29  
Didier COQUILLE – 06 83 98 22 84  
Christophe LOUIS – 06 71 27 12 58  
Bruno MOREAU – 06 71 01 12 60  
Jean-Mary SAROTTE – 06 86 79 37 65

#### Votre Représentant Syndical

François-Xavier BOUTIN – 06 72 75 22 32

#### Commissions :

**ASC** : C.DUBOISSET, R.TEISSANDIER, R.BELLAVIA, JC. WERGUET, C.SCHWEYER  
**EMF** : L.BELILI, N.BELARBI, S. FEJOZ, J.PELEGRIN-BOMEL, H.CLIPET  
**EEM** : S.GOURIOU, JL. DELFOUR, M.BELLOTTI, A.BISBAL, J.LEROY  
**Egalité Pro** : I.BEKKAYE, A.BISBAL, A.HABAY  
**Handicap** : L.VINEZ-FALGAYRAC, R.LE BOULZENNEC, D.PRATLONG  
**Logement** : A.HABAY et **Restauration** : C.SIMON BRADESI, Y.TERFAIA  
**CHSCT & RPS** : H.SOURISSEAU, J.LUCAS VIEGAS, G.FOREST, S.GOURIOU, F.CHAUVET  
**RI CE DTSI** : T.BLACHERE et **Marchés** : I.LEPRETRE  
**NvxVillage** : D.COQUILLE, A.HABBAY, N.BELARBI **AdHoc DISU** : I.LEPRETRE, S.FEJOZ  
**Reconversion SIIIE** : P.AYMAT

Retrouvez ce compte-rendu et  
les publications de votre établissement :

<https://www.cfecgc-orange.org/dtsi/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

