



Sommaire

Dossiers d'évolution d'organisation suite au Nouveau COMEX.....	1
Évolution de la Communication et de la Marque.....	3
Politique sociale, emploi et conditions de travail.....	3
Prestations sociales et culturelles.....	4

Dossiers d'évolution d'organisation suite au Nouveau COMEX

✓ informations en vue d'une consultation

Évolution Finances et performance

Rattachement de la Supply Chain, des achats et d'Explore 2020 à Finance & Performance

Le rattachement de GPS et d'Explore 2020 à la fonction Finance et Performance, a pour but de faciliter toutes les mesures permettant de :

- Assurer une croissance plus rentable
- Renouveler le portefeuille d'initiatives, d'actions d'amélioration de l'efficacité opérationnelle
- Maintenir la dynamique alors que nos concurrents accélèrent leur transformation
- Renforcer l'agilité face à de nouveaux concurrents, les OTT et les modèles « perturbateurs » sont une menace constante

Certaines fonctions Finance qui concourent aux mêmes objectifs, telles que Lean Capex, travailleront également plus étroitement avec les équipes de la Direction Achats, Supply Chain et Performance.

Organisation : aucun changement organisationnel n'est prévu par ce projet. Seul le Directeur de GPS change de rattachement hiérarchique. Le rôle de Secrétaire Général Adjoint est aussi supprimé.

Évolution Europe et MEA

Europe, évolution suite au transfert d'équipes d'IMTW

La mission d'IMT évolue à travers la création de TGI pour se concentrer sur la technologie et les innovations globales. Le Marketing Groupe évolue également pour focaliser son activité sur le Marketing des innovations globales et des produits et services associés à ces innovations. Dans ce cadre, les équipes du Marketing Groupe dédiées au sein d'IMT au soutien marketing des pays de la Division Europe ont vocation à rejoindre la Division Europe. Ce rattachement permettra à la Division d'assurer :

- un soutien des pays de plus grande proximité au service de leurs besoins d'expertise opérationnels de court et moyen terme,
- un pilotage plus fin et plus réactif des pays de la Division, permis notamment par une meilleure intégration des capacités d'analyse Marketing et un plus fort lien avec la finance de la Division Europe.

- une meilleure responsabilité opérationnelle et un meilleur engagement au service des pays. Cette équipe de Marketing Europe restera localisée à Orange Gardens, ce qui lui permettra de rester en contact direct avec l'Équipe Marketing centrale, qui sera désormais concentrée sur les innovations globales majeures pour le Groupe. Son intégration au sein de la Division Europe lui permettra de rester dédiés à l'atteinte des objectifs opérationnels de la Division, notamment l'accélération du développement de la Convergence et l'approche de la conquête des foyers en Europe (accélération de la commercialisation des offres de convergence Love et des offres de Fibre).

Rattachement de 17 Effectifs France et 6 UK, concentrés dans :

- Consumer Marketing : propositions pour l'Europe de l'Ouest et l'Europe de l'Est,
- Soutien Convergence : suivi Pologne, Belgique, Luxembourg, Moldavie, Slovaquie

MEA

Évolution du rattachement hiérarchique des activités Marketing MEA dédiées portées actuellement par IMT

Le support marketing opérationnel aux pays MEA est aujourd'hui réparti entre 3 équipes Groupe

- L'équipe Marketing Opérationnel au sein de la Direction marketing et distribution de Orange MEA,
- Le département Marketing Propositions MEA de la Direction Consumer Business/IMT,
- L'activité Customer Value Management de la Direction Marketing Digital et Engagement Clients/IMT...

La constitution d'une équipe Marketing opérationnel unifiée répond à 3 objectifs principaux

- Apporter un support global aux pays, en abordant les dimensions Offres, gestion de la valeur client (CVM), développement de la base clients (CBM) de la performance,
- Mutualiser et développer les expertises d'analyse des données et tarification des offres, nécessaires à la fois sur les activités gestion de la valeur client, développement de la base clients et offres,
- Renforcer la complémentarité entre les trois équipes et profiter de cette nouvelle synergie pour mieux adresser

de nouveaux enjeux comme la mise en place de soutien opérationnel à distance pour les pays et les sujets du Big data, la digitalisation des canaux (réseaux sociaux) et les nouvelles techniques de développement de base clients (machine learning auto apprenante),

- Cette équipe unifiée sera organisée autour de deux pôles d'expertise (Gestion de la valeur client / stimulation de la base clients et offres/tarifification des offres) et de trois experts des opérations marketing.

Les salariés concernés :

À ce jour sont concernés par l'évolution du rattachement hiérarchique des activités Marketing MEA, 5 salariés CDI Orange SA et 2 salariés sous contrat OBSL (actuellement basés à Londres),

Ce qui ne change pas :

- Les rôles et les missions des salariés demeurent inchangés,
- Le site de travail et les aménagements existants aujourd'hui sur le poste de travail (temps partiel, télétravail...) sont conservés,

Ce qui évolue pour les salariés :

- 2 salariés CDI Orange SA bande F (1 femme et 1 homme) sont concernés par un changement de N+1 et 1 salarié sous contrat OBSL,

Évolution du rattachement hiérarchique de la Direction Emerging Markets Technical Support (EMTS)

Le rattachement du Directeur Technique et Système d'information (CTIO) de la zone et de l'équipe EMTS doit permettre un canal et un travail plus direct avec les pays et les clusters, en positionnant dans la zone les structures garantes de la performance opérationnelle recherchée,

Le dispositif de double rattachement est conservé, la stratégie technique de la zone OMEA restant encadrée dans une gouvernance Groupe Orange pour ce qui est des choix et orientations globales.

Les salariés concernés :

- concernant l'évolution du rattachement hiérarchique de la Direction Emerging Markets Technical Support (EMTS), aucun changement de N+1
- L'équipe est composée de 18 salariés / CDI dont une en TPS temps libéré en juin 2018. Il y aura probablement un CDI en réintégration en août 2018 (en cours). Les rôles et les missions des salariés demeurent inchangés, le site de travail et les aménagements existants aujourd'hui sur le poste de travail (temps partiel, télétravail...) sont conservés,
- Le poste de directeur d'EMTS est en cours de recrutement et sera rattaché à Jérôme Henique DGA/COO d'Orange Middle East and Africa.

Évolution du Secrétariat Général

Le périmètre du Secrétariat Général est recentré autour des fonctions régaliennes et regroupe désormais les directions : juridique, le secrétariat du Conseil d'Administration, réglementation, affaires publiques, relations avec les collectivités locales, l'immobilier, les moyens généraux, la gestion et la conservation de l'information, les assurances et la direction de la compliance.

Il n'y a pas de modification sur les directions existantes à l'exception de la Direction des Affaires Publiques Groupe (13 salariés) avec un projet d'adaptation de l'organisation :

- en fusionnant les relations institutionnelles (« pôle administrations ») et les relations à l'international au sein d'une direction unique, qui assurera la coordination des actions d'influence en France et en Europe.
- en renforçant le soutien aux politiques publiques d'aménagement numérique du territoire, en lien avec l'intérêt marqué et croissant des pouvoirs publics pour cette thématique.

Les activités Achats et logistique, les programmes de transformation du Groupe, Orange Wholesale France tout comme la responsabilité de l'investissement dans les start-up, qui étaient déléguées au Secrétariat Général, sont transférées.

Évolution de la Direction Juridique

Projet d'organisation cible : créations

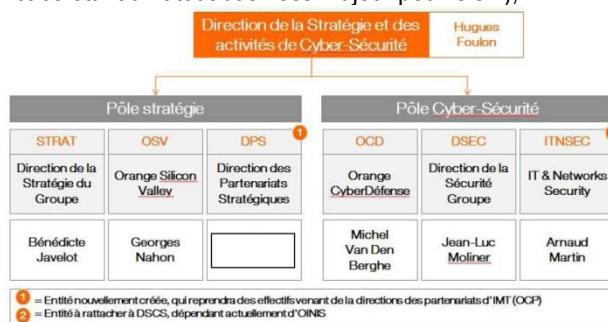
- De la direction juridique « Europe »
- De la direction juridique « Middle East & Africa »
- De la direction juridique « Innovation, Technologies et Propriété intellectuelle » (IT&PI)
- De la direction juridique « Sociétés »
- De la direction juridique « Banque & Finance »
- De la direction juridique « Orange France »
- De la direction juridique « Orange Business Services »
- De la direction juridique « Wholesale & International Networks »
- De la direction juridique « Contenus et nouveaux médias »
- De la direction « Opérations Juridiques »
- De la direction juridique « Fusions-Acquisitions et Gouvernance »

Cette évolution de l'organisation se fait avec un léger accroissement des effectifs dont 7 postes en recrutements externes

Création de la Direction de la stratégie et des activités de cybersécurité

Il a été décidé de regrouper au sein de cette nouvelle Direction les équipes de Stratégie Groupe et de relations avec l'écosystème numérique (Orange Silicon Valley) ainsi que nos partenaires stratégiques (Partenariats IMT/OCP), formant un « Pôle stratégie » unifié avec une prise de parole importante au sein du groupe.

Notre capacité à garantir la sécurité numérique de nos clients, particuliers et entreprises, sera de son côté affermie par le rapprochement des équipes de (cyber) sécurité interne (DSEC et ITNSEC) et externes (Orange Cyberdéfense) du Groupe. Ce rapprochement permettra de renforcer mutuellement les propositions de valeur en interne (OCD apportant sa connaissance élargie des incidents clients pour améliorer notre sécurité interne) et en externe (une cybersécurité interne efficace étant un atout business majeur pour OCD),



Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC estiment que ces projets d'évolution des organisations ne sont à ce stade que des changements de rattachement hiérarchique impulsés par l'évolution du COMEX. Ils seront vigilants sur le suivi de la mise en œuvre de ces changements, le volet économique des ambitions et la construction des feuilles de route.

Les élus CFE-CGC proposent la mise en place de réunions bilatérales avec chaque Direction de Division pour s'assurer de la pertinence de la stratégie support de cette transformation.

► voir aussi «[dossier réorganisation](#)»

Évolution de la Communication et de la Marque

✓ consultation

Ce dossier concerne l'intégration de l'équipe de communication interne qui est nouvellement rattachée à la Direction de la Communication et Marque. Cette intégration permet de créer à la fois des pôles d'expertise et une communication intégrée afin de répondre de façon cohérente à l'ensemble des cibles qu'elles soient internes ou externes.

Les changements principaux portent sur l'évolution de la Direction de l'image et Audience qui devient la Direction Planning Stratégique et Content Factory. Cette Direction voit le maintien pour partie des équipes actuelle de I&A, avec l'intégration des équipes graphique de la Direction de la marque pour la création d'un pôle de compétences et avec l'intégration d'une partie de l'équipe Com interne sur le domaine « Ligne éditoriale ».

La création de la Direction Culture et Engagement avec une partie des équipes de la Communication interne. Cette Direction se voit rattachée l'École de la Communication.

Analyse de la CFE-CGC

Même si les collectifs de travail actuels sont tous préservés, cette présentation montre clairement qu'au-delà du rattachement de la communication interne à la Direction de la Communication et de la Marque, l'enjeu essentiel est bien la plus grande cohérence et la rationalisation de la fonction Communication dans le Groupe.

Ce projet n'est ainsi qu'une première étape en vue d'une réorganisation plus profonde de la fonction Communication dans l'entreprise. Les élus CFE CGC resteront vigilants sur le suivi de la mise en œuvre.

Vote des élus

- Pour : 0
- Contre : FO-Com
- Abstention : CFDT, CFE-CGC, CFTC, SUD

► voir aussi [évolution communication et marque](#)

Politique sociale, emploi et conditions de travail

✓ information en vue d'une consultation

Bilan des actions de formation

Réalisé 2017 vs Réalisé 2016

- ◆ les formations d'adaptation du poste de travail sont en augmentation de 32% liée aux changements de SI
- ◆ les formations de développement des compétences sont en baisse de 20% par rapport à l'année dernière essentiellement dues à la restructuration des offres Orange Campus (formations plus courtes)

Axes en heures	Réalisé 2016	Plan 2017	Réalisé 2017
Formations Métier	54 255	55 760	52 415
Formations Management	19 247	15 924	15 611
Formations Transverses	25 024	27 987	38 508
Total	98 536	99 671	106 534

Indicateur CE FS&F	Réalisé 2016	Prévi. 2017	Réalisé 2017
Nombre global d'heures*	98 536	99 671	106 534
Nombre moyen par salarié*	20	20,5	21
Nombre de salariés formés*	3 426	3 556	3 447
Taux d'accès à la formation*	69%	73%	69%
Effectifs actifs	4 968	4 862	4 984
Dépenses de formation en millions d'euros*	11,05	10,02	12,20
Dépenses de formation en % masse salariale*	3,08%	3,70%	4,20%

Bilan rapport Emploi et Compétences

Les informations présentées sont strictement confidentielles.

À fin décembre 2017, l'effectif actif est de 4 765 salariés.

- Il décroît de 1,3% par rapport à 2016.
- Il est composé de 4 641 CDI actifs et 124 CDD.
- Les effectifs actifs en CDI baissent de 1,59%
- Les effectifs en CDD augmentent de 8,77%
- La part des cadres et cadres supérieurs progressent de 73% à 76%
- Le taux de féminisation est de 57%, dans la continuité de 2016.
- L'âge moyen s'élève à 51 ans

Baisse de 3,6% de la Force au travail globale en décembre 2017 par rapport à fin décembre 2016 essentiellement dû à un grand nombre de départs à la retraite au succès du dispositif TPS et à un ralentissement du recours à l'intérim.

Situation comparée hommes femmes

Analyse de la commission sur les résultats du rapport de situation comparée 2017 du périmètre Fonctions Support et Finances.

- Les métiers du support et finances attirent les femmes d'où un taux de masculinité toujours de l'ordre de 43 %.
- Le nombre de recrutements externes en CDI marque une volonté de masculinisation avec 53 % de recrutement d'homme.
- Les départs définitifs du groupe sont nettement plus marqués par celui des femmes qui représentent 63,38 %. Ce sont donc les départs des femmes qui rééquilibrent l'égalité de genre sur les effectifs au global.
- Concernant les promotions, les attributions par genre restent stables d'année en année avec un petit effort d'équilibre sur 2017.

Les hommes bénéficient des promotions :

- ♦ de la bande E vers F pour 51,81%
- ♦ de la bande F vers G pour 64,29 %

Ceci révèle un réel plafond de verre persistant pour les femmes à accéder aux postes à responsabilités.

La commission note toutefois un très bon taux de féminisation pour les promotions des bandes C vers D avec un peu plus de 80 %. En ce qui concerne la rémunération, l'analyse montre que l'inégalité de salaire entre hommes et femmes s'inverse au niveau du passage cadre. Dès que les femmes prennent des responsabilités à partir du niveau Dbis on observe un différentiel de salaire en faveur des hommes.

- Sur la durée l'organisation du temps de travail
Le temps partiel reste un choix plutôt féminin avec 92,36 %, en diminution vs 2016.
Cette année la commission a demandé des éléments sur le télétravail, 2/3 des télétravailleurs sont des télétravailleuses !
- La représentation de quelques codir révèle une forte inégalité de genre avec 16% de femmes !

- Immobilier 15 hommes pour 2 femmes
- Finance 9 hommes pour 3 femmes
- Achat 6 hommes pour 1 femme...

Alors que le Comex est à 37,5% de taux de féminité.

Analyse de la CFE-CGC

Bilan des actions de formation

Certes, les heures de formation sont en progression de 2017 par rapport à 2016, cependant, un trop grand nombre de salariés n'ont reçu en 2017 aucune formation. Une meilleure distribution des programmes de formation et un développement des formations Métiers permettront d'avancer sur l'objectif stratégique de la progression des compétences.

Rapport Emploi et compétences en 2017

Maintien de l'emploi globalement en 2017 même si la décroissance est plus importante sur les bassins d'emploi des Do Est, Ouest et Nord.

Situation comparée hommes femmes

Les recommandations de la commission :

- Réaliser le VISA égalité professionnel. Le premier épisode est disponible sur Orange Learning. 2 autres épisodes sont à venir. Ils sont une première démarche de sensibilisation à l'égalité de genre. À chacun d'en faire la publicité.
- Proposer à nos RH d'identifier et informer des opportunités de poste qui brise les planchers, plafonds et les parois de verre
- Inscrire le rattrapage d'écart de salaire sur plusieurs années si nécessaire pour les femmes les plus pénalisées. Mais l'essentiel est une prise de conscience collective que l'intelligence collective et la performance se fait avec des hommes et des femmes.

À nous tous d'effacer les plafonds, planchers et parois de verre !

► voir aussi [dossier social](#)

Prestations sociales et culturelles

Spectacles de Noël pour les Provinciaux (pour les spectacles de fin d'année salariés IdF, cf. CE FS&F mars)

- les salariés du CE Fonctions Support & Finance résidant dans le périmètre des DO Sud-Est, Sud-Ouest, Sud, Ouest, Normandie centre bénéficieront de spectacles organisés par les CE des DO
- Pour les autres y compris les salariés résidant à Limoges, le CE Fonctions Support et Finances remboursera sur facture un spectacle de leur choix pour eux-mêmes et leurs ayants droit jusqu'à **30 € maximum par place**

Les élus CFE CGC auraient souhaité, pour plus d'équité, la généralisation du remboursement sur facture à tous les salariés

Vos représentants CFE-CGC Orange

Vos Élus : Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ; Frédérique LIMIDO ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;
Votre Représentant Syndical : Jacques BERTHELIER

Commissions

ASC : Annie MARTIN, Dominique MESNIERE
Emplois et Métiers : Jérôme COULLARE, Nathalie BOURGOIN
Communication : Zahra SAYAD
Formation : Jérôme COULLARE (Président), Christophe FOMBELLE
Égalité Pro : Anne CUDON, (Présidente), Catherine TOURRET
Logement : Nathalie MOUTE
HSCT/RPS : Pierre REGNIER
BRIDGE : Loic MARTIN, Annie MARTIN
Handicap : Ali BEN M BAREK, (Président), Nelly DESJARDINS LESSERT