



Sommaire

Rapport annuel emploi 2017, politique 2018 et Bilan Social 2017 (projet).....	1
Lancement du projet immobilier du secteur Guyancourt	2
R I de la Division, questions réponses suite aux passages en CHSCT	2
Nouveau Comex suite à l'information en CCUES.....	4
Le projet Bridge, et l'expertise sur les temps de trajet	4

Rapport annuel emploi 2017, politique 2018 et Bilan Social 2017 (projet)

✓ Information / consultation

Prévisions d'évolution de l'emploi 2018

- Remplacement partiel des départs en retraite : en 2018, plus de 300 départs à la retraite prévus essentiellement sur les métiers de services partagés RH, Finance et l'immobilier.
- Prévission de 80 entrées en TPS sur l'année 2018 versus 207 réalisés en 2017.
- Poursuite de l'optimisation des processus et des organisations via les projets de transformations, tout en continuant une réflexion sur de nouveaux scénarios de mutualisation.
- Besoins en ressources liées à l'évolution de l'activité comblés par :
 - ◆ recrutements externes (78 autorisés) sur des postes d'expertise (RH, juristes, réglementation, prévention, immobilier...) et nouveaux métiers/profils rares non disponibles en interne :
 - ◆ mobilités internes.
 - ◆ CDD, intérim et sous-traitance.

Le Bilan Social

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles entre autres.

Effectifs

- Social : 5 515 ; CDI : 4 606 ; ETP : 3 944 ; CDD : 119.
- Taux de féminisation stable : 53,53%, âge moyen à 50 ans aussi.
- Nombre d'embauches à durée indéterminée 76, vs 54 en 2016.
- Départs et mobilités : 527 (14 démissions, 6 ruptures conventionnelles, 3 licenciements, 234 fin de CDD, 122 Mutation dans un autre CE, Départs en retraite 263, 7 décès).
- Promotions : 480, 10,42%.
- Pourcentage de masse salariale consacré à la formation : 4,2% en 2017 vs. 3,8% en 2016, 12,2 M.
- Alternance : 153 contrats d'apprentissage ; 63 contrats de professionnalisation. Total 216.

Rémunération mensuelle moyenne brute (hors cadres dirigeants) calculée sur une base temps complet :

traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale

Niveaux	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
C	2 680	2 691	2 683	2 699	2 727	2 707	2 804	2 754	2 788
D	2 920	2 928	2 922	3 026	3 034	3 028	3 134	3 115	3 130
Dbis	3 685	3 784	3 730	3 772	3 865	3 812	3 821	3 949	3 872
E	4 687	4 935	4 808	4 706	4 940	4 816	4 752	5 027	4 882
F	7 204	7 607	7 436	7 302	7 622	7 486	7 364	7 642	7 519
G	12 153	13 354	13 050	12 393	12 996	12 838	12 420	12 712	12 635
Ensemble	4 324	5 617	4 897	4 470	5 717	5 017	4 640	5 853	5 168

Analyse de la CFE-CGC

Départs à la retraite et TPS toujours importants, non compensés par les 76 personnes recrutées en externe... Très forte explosion du télétravail, le nombre de salariés passant de 540 en 2015 à 1 358 en 2017 soit une augmentation de 151% sur les deux dernières années (107% par rapport à 2016)...

Bien qu'à un rythme moins important, enfin, passant d'environ 4% sur 2016 à 3% sur 2017, **érosion continue des effectifs sociaux sur le périmètre CE Fonctions Support & Finances, tous niveaux confondus ...** Dont acte.

► Voir aussi [bilan social](#) et [rapport annuel emploi](#).

Lancement du projet immobilier du secteur Guyancourt

✓ Information

Contexte

Le personnel d'Orange situé dans la zone de Saint-Quentin en Yvelines est actuellement logé sur 4 sites, Californien, Équerre, Équinoxe et Montigny, dont la surface immobilière totale est de 31 283m².

S'y regroupent actuellement 1 276 personnes (54% DTSI, 20% IMT, 19% DO IdF et 4% GPS). Au vu du taux d'occupation actuel et de l'évolution des effectifs prévue par chaque entité, ils apparaissent surdimensionnés et une optimisation des surfaces s'avère indispensable.

« Les locaux actuels nécessitent d'importants travaux de maintenance / rénovation pour un montant estimé au-delà de 8m€, dépense difficilement envisageable en milieu occupé ».

Ambitions

Rassembler l'ensemble des salariés Orange de ces 4 sites au sein d'un nouvel immeuble, à horizon fin 2021, pour « améliorer les environnements et la qualité de vie de travail, garantir aux salariés un cadre de travail adapté à leurs activités et faciliter les coopérations au service des clients, et **réduire les charges immobilières actuelles**. Surfaces nécessaires à horizon fin 2021 estimées à **13 500 m²**.

Présentation

« Programme OPENSQY », 2 avenue de la Gare à Montigny-le-Bretonneux : démolition du bâtiment actuel et construction d'un immeuble de 8 étages (étages 2 à 8 dédiés à Orange). Surface totale = 17 777m². Restaurant inter-entreprises au rez-de-chaussée (capacité de 830 couverts) et 3 niveaux de sous-sol (parkings ou stockages).

Baisse des coûts immobiliers estimée : -28%

Aménagement envisageable : dernier semestre 2021.

Équipes FSF du site de Montigny-Le-Bretonneux : 62 personnes.



Analyse de la CFE-CGC

Les équipes FS&F concernées par le projet sont composées de gestionnaires de commandes de GPS, non cadres pour la plupart, sédentaires et principalement en relations téléphoniques avec des fournisseurs ou des prescripteurs.

Face au risque de nuisances sonores, les médecins du travail recommandent d'être vigilants quant aux mètres carrés par poste de travail qui doivent leur être attribués.

Les Fonctions Support & Finances ne représentant que 4 % des effectifs concernés, la CFE-CGC n'en sera d'ailleurs que plus attentive à ce que soit bien prise en compte la spécificité de leurs métiers.

Enfin la CFE-CGC, toujours très soucieuse de l'utilisation à bon escient du budget ASC, rappelle que la restauration, qui en fait partie, constitue une part non négligeable de tous les projets immobiliers. Elle souhaite donc connaître les montants des investissements alloués aux cantines des anciens locaux et ceux du nouveau projet.

► Voir aussi projet [Guyancourt](#).

R I de la Division, questions réponses suite aux passages en CHSCT

✓ information / consultation

Le règlement intérieur définit les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail, règles légalement applicables à tout salarié de la Division. Les remarques ont porté principalement sur la nouvelle rédaction de **l'Article 6, respect du secret professionnel et de la confidentialité, sécurisation de l'information, objet de toutes les réticences.**

Chaque salarié, quelles que soient ses fonctions comme son niveau hiérarchique, doit respecter les règles de confidentialité et de protection de l'information et du patrimoine intellectuel du Groupe Orange dans n'importe quelle situation et sur n'importe quel média ou réseau social.

Aucun salarié ne peut, au nom de l'entreprise, prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sans y avoir été autorisé par une personne habilitée.

Il est tenu de garder une discrétion absolue sur toutes les opérations industrielles, commerciales, financières, bancaires,

techniques ou autres, à caractère confidentiel qu'il aura eu à connaître dans l'exercice de ses fonctions. [...]

Chaque salarié doit veiller à ce que les informations confidentielles ne soient ni diffusées à l'extérieur, ni même communiquées à des personnes au sein de l'entreprise qui n'en n'ont pas l'utilisation dans leur fonction. Cette obligation est stipulée sans limitation de durée et se poursuit donc même après le départ de l'entreprise.

Concernant les règles de confidentialité et de protection de l'information, les salariés doivent se conformer aux politiques et textes en vigueur dans l'entreprise, notamment :

- Les règles de déontologie interne pour la prévention du risque de délit d'initié sur les actions du groupe ; [...] sur les actions Orange et de ses filiales cotées en bourse.
- La politique de sécurité globale et notamment la politique Groupe de maîtrise de l'information sur les médias sociaux externes (security on line : portail anoo de la sécurité globale du Groupe).

[...] Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'application des sanctions prévues au présent règlement intérieur. Le non-respect de la confidentialité des données personnelles et bancaires des clients peut également donner lieu à des poursuites pénales.

Précisions demandées quant à cette nouvelle rédaction

■ Perte de liberté d'expression

L'objectif du Règlement Intérieur n'est pas de « brider » la communication mais de poser des principes de responsabilité pour protéger l'entreprise et d'établir des règles de comportement professionnel. Le RI ne remet pas en cause le droit d'expression des salariés au sein et en dehors de l'entreprise. La liberté d'expression des IRP est maintenue.

■ Personnes habilitées à autoriser la prise de parole en public, et forme de l'autorisation (orale, écrite)

C'est la Direction de la communication qui habilite les personnes au nom de l'entreprise. Toute prise de parole fait nécessairement l'objet préalablement d'une validation avec le RH et les différents acteurs de la communication. Les DUO et DRH ont connaissance du processus à respecter.

■ Explicitation exhaustive de ce qui peut donner lieu à sanction et dans quel contexte elle peut s'exercer

Il s'agit d'un rappel du contexte général sur la communication externe, ses dangers et la responsabilité des salariés au vu des risques pour l'entreprise. Chaque situation sera examinée au cas par cas. Pour rappel, il ne s'agit pas pour l'entreprise de rentrer dans une logique de sanction.

■ Risque que tous les salariés puissent se voir appliquer des sanctions, voire des sanctions pénales

Le Règlement Intérieur mentionne les différents niveaux de sanctions applicables au sein de l'entreprise, et chaque situation est vue en CAP ou CCP. Les sanctions encourues sont régies par le principe de proportionnalité. L'entreprise ne souhaite pas sanctionner à tout va sur le sujet de la confidentialité. {...]

■ Risque qu'un salarié intervenant à titre bénévole, [...] à l'extérieur de l'entreprise, s'expose à des sanctions sans limitation de durée, et au-delà même du lien contractuel

La confidentialité s'étend en dehors de l'entreprise même après la fin de la vie salariale. L'obligation de discrétion perdure après le contrat dès lors que la divulgation de ces informations pourrait porter atteinte aux intérêts de l'entreprise.

Avis des 17 CHSCT

- **Pas de possibilité de rendre un avis, ou demande de report** : pôle Opex Capex, CSRH Nord, G2A Montigny Metz, Secrétariat Général, Supply Chain Gentilly...
- **Les contres** : pôle Production des Comptes et Filiales, CSPCF pôle Revenu, DIG, DRH COM, Finances CTX, Finances EM...
- **Les abstentions** : ACHATS, CSRH SUD, DSP EM, Formation, Supply Chain Eysines...
- **Les pour** : G2A Rennes, CSRH Centre.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC attend d'avoir des explications autres que du registre de la langue de bois sur le large remaniement de l'article 6 et dont les restrictions à l'expression des salariés que cette nouvelle rédaction amène, ne laissent pas d'interroger.

Résolution des élus du CE FS&F, adoptée à l'unanimité :

Les élus et Représentants Syndicaux [...] ainsi que ceux des CHSCT du périmètre ont alerté à plusieurs reprises la Direction sur leurs difficultés à appréhender certains termes du Règlement Intérieur, en particulier [...] sur l'article 6.

Ainsi par exemple, en septembre 2017, il a été signalé que l'alinéa2 de l'article 6 « aucun salarié ne peut, au nom de l'entreprise, prendre la parole en public ...sans y avoir été autorisé par une personne habilitée », est problématique.

D'une part parce qu'il édicte une règle floue : qu'est-ce que prendre la parole en public (dans l'enceinte de l'entreprise ? En dehors ? À partir de combien de personnes ? Des personnes de l'entreprise ? Extérieures à l'entreprise ? Du Groupe ? Des partenaires ? Sur quels supports/médias ?) Quelles sont les personnes habilitées à habilité ? Quel est le processus de demande ?

D'autre part, car cela n'exclut manifestement pas les IRP, ce qui est directement incompatible avec la liberté de parole dont jouissent les représentants du personnel.

Les élus rappellent que La liberté d'expression est un droit fondamental, prévu à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Le Code du travail prévoit notamment, à l'article L. 2281-3, que « Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement »

Les dispositions légales et réglementaires auxquelles les clauses d'un Règlement Intérieur se réfèrent doivent être conformes aux lois et règlements. De la même manière, toute expression du pouvoir de direction de l'employeur, « ne peut apporter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives » des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche ni proportionnées au but recherché » (article L.1321-3 du code du travail).

Les CHSCT ont voté plusieurs résolutions qui reprennent ces questions et ces demandes de précisions auxquelles s'en ajoutent d'autres :

- Préciser la compatibilité des obligations avec les dispositions concernant le droit d'alerte.
- Par manque de précision, certaines formulations peuvent être sujettes à interprétation. Une rédaction imprécise laisse l'employeur seul juge de l'opportunité de certaines clauses, ce qui est totalement contraire à ce que doit être un règlement intérieur.
- Concernant les transmissions d'informations dans les activités internes, il conviendra de préciser les cas d'application spécifiques notamment pour les salariés qui travaillent sur des données sensibles et/ou confidentielles, dans un cadre juridique affiné et exhaustif.

Il est d'ailleurs à noter que cinq CHSCT de notre périmètre n'ont pas encore rendu d'avis en attente de ces précisions.

Pour toutes ces raisons, tous les élus du CE FSF demandent des réponses aux questions posées, des éclaircissements nécessaires, les modifications de l'article 6 du RI qui en découlent et par conséquent, en attendant, ne sont pas, ce jour, en mesure de rendre un avis.

La Direction s'est engagée à revenir vers nous sur le sujet, confirmant néanmoins que la rédaction de l'article 6 ne serait pas modifiée. Vous avez dit dialogue social ?

► voir aussi [projet de RI](#) et « [Q&R](#) »

Nouveau Comex suite à l'information en CCUES

✓ information

Les Fonctions Support & Finances

« avant » ...

- Direction des Ressources Humaines Groupe ;
- Direction de la communication & marque ;
- Finance & Stratégie Groupe ;
- Secrétariat Général ;
- Global Procurement & Supply Chain ;
- Orange Content ;
- OMEA État-Major ;
- Europe État-Major.

... et « après » ?

- Ressources humaines ;
- Communication & Marque ;
- RSE, Diversité, Partenariats & Solidarité
- Finances et performance ;
- Transformation du Groupe ;
- Stratégie et activités de cyberdéfense ;
- Secrétariat Général ;
- Orange Bank et services financiers mobiles ;
- Orange MEA ;
- Orange Espagne ;
- Europe hors Espagne ;

Analyse de la CFE-CGC

Lors du dernier CE, la CFE-CGC avait regretté que rien n'ait été fait pour rassurer les salariés quant à l'avenir de leurs services et de leurs activités. Un vide de communication que la Direction s'était engagée à combler, « le plus rapidement possible ».

La CFE-CGC attendait des éclaircissements sur, notamment, le sens à donner aux changements de rattachement de GPSC du Secrétariat Général vers Finances et Performances et de la Direction de la Sécurité du Secrétariat Général vers Stratégie et activités de cyberdéfense... **Les réponses seront communiquées au prochain CE.**

► voir aussi Nouveau [Comex](#)

Le projet Bridge, et l'expertise sur les temps de trajet

✓ information

Conformément à la résolution votée lors du CE du 31 août 2017 les élus du CE FSF avaient demandé une expertise indépendante, actualisée et prospective sur les temps de trajet, l'accessibilité et les conditions de confort en transport au site Bridge de façon comparative avec les sites impactés.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC fait sienne les conclusions de la commission Bridge, à laquelle elle participe activement :

À l'analyse de cette expertise, les membres de la commission jugent les informations incomplètes :

- L'expertise se fonde sur 1 857 salariés et non sur la cible visée de 3 000 salariés.
- Aucune donnée fournie sur le mode de desserte principal que constitue le RER C.

- Les temps de trajets produits (notamment les déplacements à pied) ne sont pas réalistes car souvent minorés ; de plus aucun modèle de calcul, aucun écart type n'ont été communiqués.
- Aucune donnée apportée en période de forte affluence (par ex. saturation du périphérique ...) notamment avec la prise en compte des entreprises environnantes présentes ou à venir.

Outre que cette étude ne répond pas à leurs attentes, les membres de la commission émettent des doutes sur la fiabilité des évaluations des temps de trajet et de leur évolution. Ils pointent, entre autres conséquences possibles de ce projet, le risque d'un recours accru au télétravail, en contradiction avec les objectifs relationnels affichés, liés au regroupement d'équipes d'horizons variés sur un site unique.

► voir aussi [expertise transport](#)

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 : Pascal OLLIVIER

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 TOURET
Logement : Nathalie MOUTE
H SCT/RPS : Pierre REGNIER
BRIDGE : Loic MARTIN, Annie MARTIN
Handicap : Ali BEN M BAREK, (Président), Nelly DESJARDINS LESSERT