



### Sommaire

|                                                                            |   |
|----------------------------------------------------------------------------|---|
| Evolution programmée d'IMTW : création des Divisions T&GI et WIN.....      | 1 |
| Bilan 2017 de l'activité et de l'emploi et Perspectives 2018 pour OLS..... | 1 |
| Bilan 2017 de l'activité et de l'emploi et Perspectives 2018 pour OLN..... | 2 |
| Evolution de la Direction RNM (Radio Network et Microwaves) de OLN.....    | 2 |
| Bilan 2017 et perspectives 2018 pour IC (International Carriers).....      | 2 |
| Bilan 2017 et perspectives 2018 pour OWF (Orange Wholesale France).....    | 2 |

## Evolution programmée d'IMTW : création des Divisions T&GI et WIN

### Division T&GI (Technology & Global Innovation)

Le document présente les premiers éléments sur les évolutions qui feront l'objet d'une consultation au CE de juin 2018.

La Division T&GI pilote les grands chantiers d'innovation transverses du Groupe, sur les réseaux, les plateformes et les produits et services globaux. Elle conduit les activités de Recherche, coordonne la politique Data du Groupe dans un contexte où celle-ci devient incontournable.

### Division WIN (Wholesale & International Network)

Le document présente les premiers éléments sur les évolutions qui feront l'objet d'une consultation au CE de juillet 2018.

La Division WIN rassemble l'ensemble des activités Wholesale France et International et le roaming.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC salue l'évolution programmée d'IMTW avec un positionnement qui semble porter pour la performance du Groupe. **Elle s'inquiète toutefois de l'information qui à ce stade n'est proposée que sur la création de T&GI et de WIN, passant sous silence certains pans d'activités d'IMTW.** Elle déplore un volet social qui, s'il est pensé à ce stade, n'est aujourd'hui absolument pas partagé alors que l'ampleur des évolutions ne permet pas aux salariés de se

mobiliser avec un projet professionnel dans des réorganisations dont la logique à court terme apparaît évidente.

**La CFE-CGC demande un bilan à date des activités d'IMTW** qui pourrait reposer sur un ensemble de constats faits depuis la mise en œuvre de Nova+. Il s'agit de donner du sens aux évolutions programmées. Il s'agit aussi de présenter les attendus et les bénéfices escomptés des réorganisations afin d'offrir une vision aux salariés propres à les embarquer, en fonction de leurs métiers et compétences, sur des objectifs de performance.

**Ces documents annoncent en réalité des réorganisations conséquentes dont les impacts dépassent les périmètres aujourd'hui définis pour T&GI et WIN.** Les élus du CE se sont à ce titre accordés pour voter à l'unanimité une résolution demandant, conformément à la loi, que toutes les instances concernées par ces transformations soient consultées. Ils rappellent aussi que le rapport annuel du SST, présenté en avril 2018, met en exergue des RPS alarmants suite aux précédentes réorganisations. Les élus demandent par conséquent que les médecins du travail soient associés dès à présent à ces projets d'organisation.

► [voir la déclaration préalable de la CFE-CGC](#)

## Bilan 2017 de l'activité et de l'emploi et Perspectives 2018 pour OLS

### Bilan 2017 pour OLS (Orange Labs Services)

17 implantations en France et 8 sites à l'international.

Effectif : 2604 CDI actifs en France, 60 CDD et 139 alternants

Taux de féminisation : 23,3%. Age moyen : 48,2 ans.

Du fait de son attractivité, OLS génère plus de mobilités entrantes que sortantes.

4,7 % des salariés ont eu une promotion en 2017.

### Enjeux 2020 sur l'emploi et les compétences

D'ici 2020, les prévisions en terme d'effectifs sont de -10%.

Les recrutements externes seront limités et axés sur des profils d'expertise dans les domaines de pointe. La mobilité

vers les métiers prioritaires s'effectuera via des dispositifs de développement de compétences.

### Analyse de la CFE-CGC

Suite aux demandes faites aux salariés de faire preuve de mobilité géographique ou hiérarchique pour se positionner sur les métiers prioritaires d'Orange, la CFE-CGC a voté **pour la résolution des élus du CE IMTW adoptée à l'unanimité, qui demandent à la Direction OLS une présentation en CE des résultats des GPEC globales par site.**

► [voir le document sur ALFRESCO](#)

# Bilan 2017 de l'activité et de l'emploi et Perspectives 2018 pour OLN

## Bilan 2017 pour OLN (Orange Labs Networks)

1001 CDI actifs, 68 CDD, et 48 apprentis, répartis sur 9 sites.  
Taux de féminisation de 22%. Moyenne d'âge = 48,5 ans.  
Mobilités : 50 sorties définitives vs 16 recrutements externes.  
18% des salariés ont signé une convention de télétravail.

## Perspectives 2018 sur l'emploi

L'équation prévisionnelle de l'emploi met en évidence la baisse de l'effectif : -2,5%, soit à terme 976 CDI.

► [voir le document sur ALFRESCO](#)

## Evolution de la Direction RNM (Radio Network et Microwaves) de OLN

Avec l'introduction de la 5G, de nouvelles opportunités Business apparaissent. La frontière technologique 3GPP/non3GPP, base de l'organisation actuelle, n'est plus opportune.

Deux axes de travail ont été identifiés : adaptation de l'organisation et transformation des modes de fonctionnement. Le projet d'évolution ne change pas les activités et missions de RNM. Il est structuré autour de 6 départements. Début juin seront mis en place des groupes de travail avec des salariés volontaires. La finalisation du projet et le retour en consultation au CE est prévu au T4 2018. Nombre de salariés : 169 CDI.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC approuve la suppression de la séparation entre technologies 3GPP et technologies non 3GPP mais observe que la réorganisation introduit entre les technologies une

nouvelle séparation qui pourrait être aussi inutile que la précédente. L'organisation proposée a l'ambition d'améliorer le bout-en-bout : **la CFE-CGC approuve cet objectif et souligne donc la nécessité d'illustrer comment cet objectif sera réalisé, car il nécessite l'implication de plusieurs Directions d'OLN.**

Elle pose la question de la continuité des activités existantes et des moyens qui seront alloués aux nouveaux départements.

Le nombre de départements passe de 9 à 6 : **la CFE-CGC demande un volet social plus précis : mesures d'accompagnement pour les salariés dont le poste disparaît, perspectives de positionnement hiérarchique dans la nouvelle organisation, notamment pour les responsables de département/équipe non reconduits,...**

► [voir le document sur ALFRESCO](#)

## Bilan 2017 et perspectives 2018 pour IC (International Carriers)

Stabilité relative des effectifs CDI à environ 360 CDI actifs en France, 7 CDD et 23 alternants.

Taux de féminisation : 54%. Moyenne d'âge = 49 ans.

Seulement 2 recrutements externes réalisés en 2017.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC note avec satisfaction l'engagement du nouveau Directeur de la Division WIN pour mieux faire connaître IC au sein du groupe Orange, pour rendre attractives les offres

d'emploi, et remédier ainsi au sous-effectif permanent sur certains métiers qui entraîne au quotidien une souffrance certaine dans le travail des salariés.

La CFE-CGC demande plus de clarté sur les réorganisations et fusions en cours, **et alerte une fois de plus sur l'augmentation importante des départs, notamment en TPS, ainsi que sur l'accroissement du nombre de salariés en surcharge de travail.**

► [voir le document sur ALFRESCO](#)

## Bilan 2017 et perspectives 2018 pour OWF (Orange Wholesale France)

1193 CDI actifs, 4 CDD, et 67 apprentis.

Taux de féminisation de 22%. Moyenne d'âge = 49,4 ans

Mobilités : 89 sorties définitives vs 22 recrutements externes

Les prévisions d'effectifs sont en décroissance constante :

-3.86% pour 2018 et en moyenne -1% de 2019 à 2022.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC salue le détail des informations sur OWF mais **déplore de n'avoir pas de visibilité sur les activités et sur la sous-traitance par site.** ► [voir le document sur ALFRESCO](#)

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

### Élus

- David COUCHON
- Amaury FRANCHETTE
- Jean-Michel CAMIN
- Laurent BAPPEL
- Maxence d'EPREMESNIL
- Thierry ROGER de GARDELLE

### Représentant syndical CE

- Jacques HERBAUT
- Philippe VIDAL

### Commissions CE

ASC : Olivier BOUFFANT, Laetitia LE & Sylvie NET

Evolution économique des activités : David COUCHON, Philippe FERTE & Thierry ROGER de GARDELLE (Président) Handicap : Charles DUKE

R&D : Jean-Michel CAMIN & Erwan PINCEMIN

Egalité Pro : Véronique GARNIER & Naveena GENAY

RPS / CHSCT / Projets Immobiliers : Laurent BAPPEL & Yannick L'HARIDON

Commission des Marchés : Amaury FRANCHETTE

Emploi Formation : Sophie NACHMAN, Patrick RONDET, Maxence d'EPREMESNIL  
SI du CE : Laurent BAPPEL

Logement : Jacques HERBAUT, Ghislaine de SALINS & Thierry ROGER de GARDELLE (Président)