



### Sommaire

Perspective Emploi et Compétences : prospective 2020.....	1
Micro zoning sur les nouveaux sites : Rennes, Lyon, Lille.....	2
Rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap en 2017 .....	2
Conciergerie Solidaire d'Orange Gardens .....	2

## Perspective Emploi et Compétences : prospective 2020

### ✓ information/ consultation

Rappel : «la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions. Elle compare l'évolution des besoins de l'entreprise avec l'évolution naturelle des effectifs sur une période glissante de 3 ans, de 2018 à 2020, en fonction des prévisions d'activité et des compétences nécessaires identifiées en lien avec Essentiels 2020 ».

### Au sommaire :

- ◆ L'emploi et les compétences d'ici 2020 :
  - 4 domaines stratégiques de compétences : empathie client, confiance numérique, leadership technologique, entreprise ouverte et agile,
  - 6 compétences clés associées : communiquer avec impact, écouter-agir, utiliser les données en toute sécurité, partager une culture software, travailler ensemble, développer l'esprit entrepreneurial,
  - 7 expertises clés : design et UX, sécurité-cybersécurité, virtualisation et cloud, data management et IA, développement, business model et value chain, change management.
- ◆ Des prospectives confidentielles à 3 ou 5 ans :
  - Prospective démographique d'ici 2022,
  - Prospective métiers/compétences par structure d'activité d'ici 2020.

### Analyse de la CFE-CGC

#### Un fil conducteur : des méthodes agiles pour booster la transformation de l'entreprise...

Si les élus CFE-CGC jugent nécessaire la transformation du Groupe pour mieux appréhender les évolutions que le monde digital impose selon un rythme soutenu, ils alertent une fois encore la Direction sur l'accompagnement dû aux salariés dans un contexte où les réorganisations s'enchaînent rapidement : nouveau référentiel métiers, nouvelle grille de compétences, nouveaux parcours de professionnalisation, nouvelles méthodes de travail... Un ensemble d'outils qui

appellent des adaptations sur le plan collectif et individuel à tous les niveaux et par rapport auxquelles des garanties doivent être opposées. L'Accord RCQ (Reconnaissance des compétences et des Qualifications) n'embarque pas à ce stade de caution suffisante pour limiter, dans l'agitation constante de réorganisations ininterrompues, les effets anxigènes et délétères pour la santé physique et psychologique des personnels. Les élus CFE-CGC rappellent d'ailleurs à ce titre l'alerte donnée au printemps dernier par la médecine du travail (cf. *Rapport activité 2017 des médecins du travail IMTW* présenté en CE d'avril 2018).

#### Une tendance : plutôt un pilotage de ressources qu'un pilotage de l'emploi et des compétences !

L'évolution des effectifs est négative (-3% par an en moyenne) sur tous les secteurs d'activité. La logique comptable semble l'emporter sur une logique d'évolution des compétences : réduction des métiers, mais aussi réduction des emplois ... La CFE-CGC insiste sur la nécessité de présenter un socle de réflexion concret permettant aux salariés de bâtir des projets professionnels viables. En effet, s'il faut séduire de nouveaux entrants et recruter, il faut aussi compter sur les salariés en tant qu'acteur de la promotion de leur entreprise. Certes, des parcours peuvent être proposés aux jeunes, mais il conviendrait aussi qu'ils soient accessibles à tous sans discrimination liée à l'âge des uns ou des autres...

#### Un constat : une non-priorité donnée à la province en termes d'emplois !

En dehors du bassin breton ou toulousain, la préservation des emplois en province ne semble pas effective. Si des besoins en compétence sont anticipés, c'est aussi pour permettre aux salariés de se projeter dans un projet professionnel. La transformation des métiers passe aussi par une décentralisation des activités et une intégration aux territoires où l'entreprise est présente. Les élus du CE IMTW ont voté à l'unanimité une résolution précisant qu'il était impossible de rendre un avis sur cette PEC, rappelant que la présentation de la stratégie et sa déclinaison par bassin d'emploi est indispensable à la compréhension d'une GPEC suscitant l'adhésion et la mobilisation des salariés .

# Micro zoning sur les nouveaux sites : Rennes, Lyon, Lille

## Rennes Cesson C3 : (information/ consultation)

Sur ce dossier, la CFE-CGC note de nombreuses anomalies par rapport aux engagements initiaux, notamment en termes d'espaces partagés et de positions de travail. Ils soulignent la nécessité de prendre en compte les activités, l'exercice des métiers, des situations particulières (troubles visuels ou auditifs par exemple) pour planifier une densité d'occupation ou des aménagements spécifiques. Des arbitrages ne peuvent pas s'opérer au détriment de la qualité de vie au travail ; un surbooking ne peut pas non plus être légitimé par des solutions telles que le «Flex-desk» ou un recours croissant (et à venir) au télétravail.

Les élus du CE IMTW ont voté à l'unanimité **une résolution déplorant la persistance d'un mauvais dialogue social au sujet du dossier C3**. Ils demandent à la direction de mettre à l'ordre du jour du prochain CE la présentation du rapport d'expertise Sextant, expert de l'I-CHSCT C3 et mandaté sur la base d'un cahier des charges pour poser les recommandations nécessaires à la mise en œuvre du projet immobilier.

## Lyon 2020 SKY 56 : (consultation)

Le projet immobilier Lyon 2020 entre dans sa phase finale, consistant à concevoir finement les aménagements, avec plans

détaillés et implantations par activité. La CFE-CGC constate une nouvelle fois l'incomplétude et/ou l'obsolescence des documents présentés. Elle déplore l'absence d'espaces de rangements à la disposition des salariés, et souligne des incohérences entre la mise à disposition des parkings et les travaux au sein de la ville de Lyon jusqu'en 2023. Elle note que la sous allocation en termes de surface contraindra l'attribution de bureaux aux salariés lors des périodes d'affluence.

**Une résolution, réclamant de combler les nombreuses lacunes du projet, a été votée unanimement par les élus du CE IMTW**. L'avis sur Lyon 2020 a été réputé donné par défaut (sans vote) par la direction.

## Lille 2020 : (consultation)

Ce dossier est présenté pour la 1ère fois en séance du CE d'octobre, Ce qui a été obtenu en CHSCT : Un minimum de près de 7m2 par bureau et pas de « free setting » hors brigades = chaque collègue à « sa place de bureau » au vu de la GPEC 2020. Les inquiétudes des salariés se portent aussi sur l'accès au site et aux places de parkings ...

Une résolution **demandant les documents et les informations nécessaires à une procédure d'information/consultation** a été votée à l'unanimité par les élus du CE.

# Rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap en 2017

✓ information, consultation

## Chiffres clés du bilan 2017 :

Sur le périmètre IMTW : 3,7% de salariés en situation de handicap alors qu'au sein d'Orange le taux est de 7,45%.

3 recrutements en CDI, 2 en CDD et 6 alternants et stagiaires.

33 nouvelles reconnaissances au cours de 2017.

10 départs définitifs, dont 6 en retraite.

Un taux d'accès à la formation de 60,3 %, inférieur au global des salariés du périmètre IMTW.

289 K€ d'achats auprès du secteur protégé, en baisse de 11,3%.

## Analyse de la CFE-CGC

Au regard des chiffres affichés dans le bilan, le périmètre IMTW reste bien en dessous de la moyenne du Groupe et tous les chiffres liés au handicap sont à la baisse.

La CFE-CGC considère qu'il est indispensable de monter des partenariats avec des écoles d'études supérieures et souhaite connaître le positionnement de la nouvelle Directrice Talent Acquisition & Campus Management sur cette question.

Par ailleurs la CFE-CGC demande la mise en place d'un « passeport handicap » de même envergure que le « passeport digital » pour le périmètre IMTW.

# Conciergerie Solidaire d'Orange Gardens

✓ information

Présentation du bilan de l'activité 2017 et S1 2018 de la Conciergerie d'Orange Gardens, qui offre au quotidien une large gamme de services aux salariés du site dont paniers bio, pain, pressing, cordonnerie....

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souligne que la présence d'une conciergerie à Orange Gardens et pas sur d'autres sites crée un défaut d'équité entre les salariés en terme de qualité de vie au travail. Elle souhaite que d'autres sites puissent aussi en bénéficier.

Vos  
représentants  
CFE-CGC  
Orange CE  
IMTW

### Élus CE

[David COUCHON](#)

[Amaury FRANCHETTE](#)

[Jean-Michel CAMIN](#)

[Laurent BAPPEL](#)

[Maxence d'EPREMESNIL](#)

[Thierry ROGER de GARDELLE](#)

### Représentants syndicaux

[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)

**Egalité Pro** : [Véronique GARNIER](#) & [Naveena GENAY](#)

**RPS / CHSCT / Projets Immobiliers** : [Laurent BAPPEL](#), [David Bernard](#) & [Yannick L'HARIDON](#)

Commission des Marchés : [Amaury FRANCHETTE](#)

Emploi Formation : [Sophie NACHMAN](#), [Maxence d'EPREMESNIL](#) & [Ghislaine de SALINS](#)

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

**R&D** : [Jean-Michel CAMIN](#) (Président) & [Erwan PINCEMIN](#)

**Handicap** : [Charles DUKE](#)

**SI du CE** : [Laurent BAPPEL](#)