



Sommaire

Emploi et activité : situation au 1er semestre 2018.....	1
Technocentre Bilan 2017 et perspectives 2018 emploi et activité.....	1
Bilan 2017 de l'usage des heures supplémentaires et complémentaires.....	2
«Stratégie pour l'avenir» des Services Financiers Mobiles.....	2
En direct du CE : gestion du CE.....	2

Emploi et activité : situation au 1er semestre 2018

Les chiffres clés du S1 2018 :

7 224 CDI : Tendence à la décroissance : -1,2% soit -86 CDI.
Le taux de féminisation augmente légèrement (32,90%).

170 CDD : l'effectif reste stable par rapport à fin 2017, composé en majorité de 109 doctorants et 23 post doc.

377 alternants : taux d'insertion professionnelle à 5,2%.

19 recrutements externes ont été réalisés dont 12 ingénieurs de recherche dans le domaine Innovation. 53% ont été réalisés sur des sites de province.

162 départs définitifs dont 142 retraites et 10 démissions, 3 ruptures conventionnelles.

731 TPS dont 418 TPS en temps libéré et 110 TPS mécénat. Les TPS représentent 10,1 % des CDI actifs.

Analyse de la CFE-CGC

Après avoir déploré le manque de nombreuses informations dans le document présenté, la CFE-CGC s'inquiète de voir la masse salariale servir de variable d'ajustement sur les écarts de production. La Direction justifie les baisses d'effectifs par

des «dépriorisations» résultant d'une analyse faite au jour le jour, et considère que l'intervention de salariés d'autres divisions favorise le «mieux travailler ensemble».

La Direction a proposé que la notion de marge par type activité soit introduite dans ses présentations afin de pouvoir analyser les besoins présents et surtout futurs ... A retenir ! Car les repérimétrages fréquents de services, d'équipes ..., rendent (très) difficile le suivi des effectifs et ne fournissent qu'une « analyse à plat ». Sans cette notion de marge d'activité, aucune perspective d'emploi ne peut être anticipée par les différents acteurs : O.S., R.H...

La baisse constante des effectifs d'année en année (-3%), la poursuite de la décroissance de la Force au Travail avec de nombreux TPS temps libérés non remplacés dans les équipes (moins d'un départ sur 2 !), et une souffrance au travail qui s'accroît sur ceux qui restent...

Technocentre Bilan 2017 et perspectives 2018 emploi et activité

537 CDI actifs (-3 CDI vs 2016) ; **18 CDD et 27 alternants**.

73% des salariés sont en Ile de France. Taux de féminisation : 38,55%. Age moyen : 51,1 ans.

5 recrutements externes pour 14 départs définitifs.

28 TPS soit 5,5% de l'effectif (dont 18 TPS Temps Libéré).

16 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2017.

Le taux d'accès à la formation est de 69,25%, 403 salariés ont suivi des formations avec une moyenne de 36 h par salarié.

Enjeux et perspectives 2018 en termes d'emploi

Prise en compte des ruptures technologiques à venir et évaluation des impacts métiers suite à l'arrivée de l'Intelligence Artificielle et des nouvelles approches de l'innovation.

Un métier en croissance : Designer.

D'ici à fin 2020, la prévision de décroissance se situe entre 2 et 3% par an, dans un contexte de faible mobilité.

Analyse de la CFE-CGC

L'ensemble des élus rappellent la résolution votée en mai 2017 lors de la présentation de ce même bilan, demandant à la

Direction de présenter un dossier complet, non bâclé, clair et intelligible. Force est de constater qu'il n'y a pas de progrès. Trop de données manquantes ne permettent pas à la commission «emploi-formation» de faire son travail d'analyse.

La CFE-CGC attire l'attention de la Direction sur la pertinence de favoriser le travail coopératif OLS/Technocentre par des offres de postes en province. En effet, 73% des effectifs du Technocentre sont en Ile de France, et les grandes villes en régions où est implantée l'entité OLS offrent une attractivité certaine pour les cadres d'Ile de France.

La question est également posée sur les moyens limités donnés à la formation de «Data Scientist» : la formation sur 15 jours absorberait 12 personnes sur 50 dossiers déposés. Pourquoi ne pas s'appuyer sur des parcours Futur'o ?

La CFE-CGC est favorable aux initiatives stratégiques de l'Entreprise pour se positionner face aux acteurs OTT, Over The Top, GAFA, (nos emplois sont en jeu dans ces évolutions).

Bilan 2017 de l'usage des heures supplémentaires et complémentaires

Définitions

Est considérée comme heure supplémentaire : L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée, au cours d'une semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24h), au-delà de la durée légale hebdomadaire (35h) ou au-delà de la durée légale annuelle de 1607 heures, y compris la journée de solidarité.

Est considérée comme heure complémentaire : L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée par les salariés à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire prévue à leur contrat de travail (dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle pour les salariés de droit privé).

Heures supplémentaires :

207 salariés ont effectué 7891 heures supplémentaires (-2,9% vs 2016), avec une moyenne d'environ 38 heures/ salarié.

La part des femmes est en légère augmentation : 25,1%.

57% des salariés ayant déclaré des heures supplémentaires sont dans le domaine Réseaux. En raison de la hausse importante des heures consacrées aux travaux urgents, notamment les interventions pour la sécurité des réseaux.

Heures complémentaires

38 salariés ont déclaré 791 heures complémentaires en 2017 ; 55% des heures ont été effectuées par des femmes.

66% l'ont été dans le domaine client.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC apporte un élément de réflexion sur la réalité du temps travaillé par les cadres en citant l'«enquête santé et pratiques de connexion des cadres» (=43h de travail hebdomadaire en moyenne), et constate que si les chiffres sont disponibles pour la médecine du travail alors ils devraient également pouvoir l'être pour les élus qui en font la demande !

«Stratégie pour l'avenir » des Services Financiers Mobiles

Les Services Financiers Mobiles d'Orange regroupent les services bancaires et de paiement en Europe et en Afrique.

Le Groupe conduit plusieurs ajustements stratégiques dans les 12 prochains mois autour de 5 priorités métier : consolider et booster Orange Bank France pour atteindre la trajectoire attendue de croissance ; garantir le succès d'Orange Money en Afrique ; pérenniser la dynamique dans le reste de l'Europe (Orange Money : 37 M de clients dans 17 pays) ; mettre en place les procédures Risque et Compliance du Groupe ; enfin évaluer les opportunités de croissance externe.

L'objectif court et moyen terme pour l'entreprise reste l'acquisition de clients (rappel du programme de parrainage en cours) pour le recrutement de nouveaux clients Orange Bank). Le positionnement marketing d'Orange Bank est plus un positionnement de banque pour la famille que le positionnement des autres néobanques davantage tournées vers une clientèle technophile, urbaine (adopteurs précoces des nouvelles offres).

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souligne la qualité de la présentation d'une stratégie ambitieuse et lisible, et prend note de cette initiative de diversification (Orange Bank et Orange Money (10 ans en 2018 !)) qui promeut les usages de services bancaires plutôt que la banque comme institution.

Mais elle soulève la question du remplacement de la relation humaine entre un client et son banquier par un robot d'Intelligence Artificielle (Djingou) et le risque pour l'expérience utilisateur. La CFE-CGC rappelle les contraintes liées à l'usage des données personnelles. Les activités d'Orange autour des services financiers mobiles s'inscrivent pleinement dans la stratégie d'Orange Opérateur Multiservices et soutiennent en Europe les objectifs de lutte contre l'attrition du parc clients (départ des clients pour un autre opérateur). Les activités bancaires s'inscrivent dans des cycles économiques plus longs que les activités télécom. La concurrence est intense de la part des néobanques et des banques traditionnelles qui adaptent leur offre, mais Orange dispose de réels atouts (260 M de clients dans le monde) ; reste donc à réussir !

En direct du CE : gestion du CE

◆ Restauration

La CFE CGC s'est abstenue de voter la résolution proposée par les autres OS et exprime sa position devant le risque financier et humain que font porter certaines organisations syndicales sur le budget de la restauration.

- Pour en savoir plus, lire l'intégralité de [notre déclaration](#)

◆ Commission Recherche et Développement :

La CFE-CGC présente un candidat pour pallier la défaillance de la CFDT : le président actuel issu de la CFDT ne souhaitant plus assumer la présidence de la commission.

Vote des élus :

- Pour : à l'unanimité

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)

Handicap : [Charles DUKE](#)

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](#)

SI du CE : [Laurent BAPPEL](#)