



Sommaire

Déclaration préalable	1
Orientations stratégiques GPEC et formation : où sont les salariés ?	1
Politique sociale, emploi, formation et conditions de travail : résultats si peu à la hauteur de l'enjeu...	2
L'emploi en 2018 sur OFS : rapport de la commission du CE	2
Marseille Sablier avant les négociations : avis défavorable des élus sur le projet	3
Orientations stratégiques Orange France : intervention de Michel Jumeau	3
Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège	4

Déclaration préalable

Vos élu-e-s CFE-CGC s'inquiètent du retard considérable pris délibérément par la direction dans le déploiement de l'accord ARCQ au mépris des délais prévus alors que les salariés pourraient déjà en bénéficier et aspirer à des promotions sans cesse retardées. Par une déclaration en début de la séance du CE, ils ont demandé sa mise en œuvre dans les plus brefs délais.

Retrouvez [la déclaration préalable](#)

Orientations stratégiques GPEC et formation : où sont les salariés ?

✓ recueil d'avis

Contexte

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les comités d'Établissement sont amenés à rendre chaque année un avis sur les orientations de la GPEC et de la formation de l'entreprise.

Les élus du CE OFS ont donné leur avis sur ces deux chapitres, dit bloc 1 :

- Orientation formation OFS 2019
- Rapport PEC, perspectives 2018-2020

Vote des élus

Avis défavorable motivé par une résolution de de la CFE-CGC votée à l'unanimité des élu-e-s du CE OFS

Analyse de la CFE-CGC

Les élu-e-s du CE OFS déplorent de devoir rendre un avis unique sur ces deux sujets regroupés.

Concernant le rapport PEC Perspectives OFS 2018-2020, la politique d'emploi n'a pas changé :

- pas de préservation de l'emploi en province et une concentration sur l'Île-de-France,
- pas d'action pour renforcer la Force Au Travail interne et un maintien du poids de la sous-traitance.

Les élus ne peuvent cautionner cette stratégie sur l'emploi à OFS

Les orientations Formation s'arrêtent à l'année 2019 ! Les orientations présentées ne nous éclairent donc pas sur la stratégie à moyen terme en matière de développement des compétences. Les élus du CE OFS ont demandé à l'entreprise de recevoir pour l'année prochaine une stratégie à 3 ans sur la formation, à l'instar du rapport PEC Perspectives.

Politique sociale, emploi, formation et conditions de travail : résultats si peu à la hauteur de l'enjeu...

✓ recueil d'avis

Contexte

Comme pour les orientations GPEC et formation depuis la loi Rebsamen, les CE sont amenés à rendre chaque année, un avis sur la politique sociale de l'entreprise.

9 sujets font partie de ce bloc, dit 3 :

- bilan emploi OFS 2017
- bilan alternance OFS 2017
- bilan formation OFS 2017
- bilan temps partiel OFS 2017
- bilan PEC OFS 2017
- bilan égalité professionnelle OFS 2017
- bilan handicap OFS 2017
- plan de formation OFS 2019
- bilan social OFS 2017

Vote des élus

Avis défavorable motivé par une résolution de de la CFE-CGC votée à l'unanimité des élu-e-s du CE OFS

Lire la [résolution](#)

Analyse de la CFE-CGC

A OFS, les années se suivent et se ressemblent ; les effectifs sont en baisse, et vont continuer de baisser, et la charge de travail est en augmentation ; cette situation pousse les salariés vers toujours plus de polyvalence avec une aggravation potentielle de la charge mentale. Orange propose aux stagiaires / apprentis toujours aussi peu de CDI (le taux de conversion est passé de 23% en 2016 à 16% en 2017).

Le volume de mission d'intérim a augmenté et la durée moyenne des missions a nettement baissé accentuant ainsi la précarisation. Les temps partiels restent quant à eux à un niveau stable (15% des effectifs), cependant la part des TPS augmente et celle des temps partiels conventionnels diminue.

Le volume des heures pour se former baisse depuis plusieurs années. Rien ne prouve que la diminution du temps de

formation soit compensée par une amélioration de son efficacité. Les dispositifs proposés aux salariés sont fréquemment réduits à de l'information. Cette tendance est préjudiciable à la performance de l'entreprise et à l'employabilité de ses salariés.

Nous notons des progrès sur l'égalité homme-femme, même si la parité n'est pas respectée partout, à commencer par l'équipe de direction d'OFS qui compte seulement 2 femmes sur un total de 7 directeurs. Le taux de salariés en situation de handicap est toujours inférieur à la moyenne du Groupe, ce que nous regrettons.

Enfin, cerise sur le gâteau, l'évolution de la rémunération résume parfaitement la politique sociale du groupe : entre 2013 et 2017, un salarié un bande D gagne en moyenne 228 € de plus par mois, un bande E 282 € de plus par mois, quand un bande G gagne lui plus de 1150 € de plus par mois.

Mais la politique sociale de l'entreprise ne se mesure pas qu'à la lumière des bilans qu'elle veut bien nous fournir.

Que penser de l'utilisation du budget d'aide sociale délégué par le CE à l'entreprise, jamais intégralement consommé et des délais de décisions inadaptés à l'urgence des aides sollicitées ?

Que penser des nombreuses réorganisations, certes souvent nécessaires, mais si peu centrées sur le travail quotidien des salariés ?

Que penser des nombreux projets de déménagement suivant la mode du concept « flex office » comme naguère celle largement suivie des « open space », quitte à déstabiliser à nouveau les salariés ?

Que penser enfin de la politique d'augmentation salariale indigente en 2017 et tout autant celle de 2018 qui réussit le tour de force de fédérer l'opposition, sans exception, des organisations syndicales ?

Pour l'ensemble de ces raisons, vos élus ont remis un avis défavorable sur la politique sociale menée par l'entreprise en 2017.

L'emploi en 2018 sur OFS : rapport de la commission du CE

✓ Information

Chiffres clés

La commission emploi a étudié et analysé les bilans emploi du 1er, 2ème et 3ème trimestre 2018.

- effectifs actifs (CDI et CDD) : - 1,4% soit 3465
- CDD : -10%
- 129 Alternants et 161 Stagiaires

- 185 effectifs hors activité (congrés maladies, longue durée, détachés...)
- augmentation de la sous-traitance de 2%
- 105 Départs définitifs dont 89 en retraite

Retrouvez [le rapport de la commission emploi du CE OFS](#)

Analyse de la CFE-CGC

La baisse des effectifs sur OFS se poursuit à l'instar des années précédentes.

Si les emplois salariés diminuent (CDI et CDD), la sous-traitance est en augmentation.

Cette politique délibérée de décroissance des effectifs induit un risque de surcharge progressive pour les salariés en poste et dont la moyenne d'âge continue d'augmenter.

Par ailleurs, le nombre de congés maladies et de longue durée est en très forte hausse (+42,9%). Vos élus ont manifesté auprès de la direction leur inquiétude sur la

possibilité que de nouveaux drames interviennent au sein de l'entreprise.

Signalons aussi le creusement de l'écart entre Paris et Province, les recrutements étant systématiquement concentrés sur l'Île de France.

Ces tendances même si elles sont encore assez lentes, pourraient s'avérer très préoccupantes dans les années à venir. À l'aune du pic des départs prévus en 2020 et si la politique de l'emploi continuait dans cette direction sans aucune inflexion, le niveau de ce risque pourrait même s'accroître encore plus rapidement.

Marseille Sablier avant les négociations : avis défavorable des élus sur le projet

✓ Recueil d'avis

Contexte

Après plusieurs passages en CE OFS et en CHSCT, et des contre-propositions du CE pour améliorer ce dossier en faveur des salariés, le projet de déménagement des équipes OFS affectées sur le site de Marseille Sablier était présenté en consultation lors du CE pour recueil des avis des élus.

Les élus ont rendu un avis défavorable avec une motivation de ce vote par une résolution de la CFE-CGC.

Une négociation est engagée avec la direction sur les mesures d'accompagnement afin de réellement prendre en compte les aspirations des salariés (es).

Vote des élus

Avis défavorable : 9 (CFE-CGC)

Abstention : 1 (CFDT)

Retrouvez [l'avis des élus](#)

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC ont constaté dans ce projet, que l'entreprise :

- a traité de manière irrespectueuse les salariés impactés et les IRP malgré de nombreuses propositions faites par les différentes instances dont le CE dans le cadre d'un dossier complémentaire qui prenait en compte les projets de l'entreprise et le souhait des salariés,
- n'a pas associé les salariés concernés directement par ce projet afin de construire les solutions adéquates et les conditions optimales de leur déménagement. Elle va obliger 2/3 d'entre eux à aggraver sensiblement leurs temps de trajets.
- s'est, dès le départ, engagée dans un projet à connotation « politique » sans rentabilité démontrée alors que ce site de « La Marseillaise » reste une solution transitoire. En 2022, les salariés seront donc à nouveau obligés de déménager.

Orientations stratégiques Orange France : intervention de Michel Jumeau

✓ Information

Contexte

Michel Jumeau, nommé récemment directeur exécutif adjoint auprès de Fabienne Dulac, continue à diriger DMGP (marketing et digital). Il s'agit donc un poste stratégique qui orchestre nos offres et services, les canaux de commercialisation, le service client ainsi que la mise en œuvre entre le national (DN) et les DO.

Deux objectifs sont à atteindre en 2022 :

- un **NPS** (satisfaction) au niveau de celui de Toyota (passant de 10 à 40)
- une augmentation de notre CA (+67%) par la **diversification** : foisonnements (open...) et nouveaux services (TV, Orange Bank, SmartLife, etc.).

Entre temps la part historique de notre CA, essentiellement le fixe, devrait être divisée par 2 d'ici 2022.

La différenciation par la qualité du service (réseau, digital, client, SAV...) sera la clé indispensable de cette croissance. Apple, 1ère société mondiale en capitalisation et n°1 en marge du secteur, réussit cette stratégie avec un NPS à 87%.

Analyse de la CFE-CGC

Faire du NPS le facteur essentiel de notre réussite d'ici 2022 nous semble à la fois :

- **Judicieux** compte tenu de nos contraintes (une guerre des prix serait préjudiciable à l'emploi et au bien-être des salariés)
- Très, voire trop, **ambitieux** si l'entreprise ne se donne pas les bons moyens (meilleure rémunération incitative, développement des compétences,

investissements conséquents dans le digital, le réseau, la qualité délivrée etc.) pour atteindre ce niveau

La CFE CGC souhaite que Michel Jumeau revienne régulièrement devant notre instance pour rendre compte de cette progression vers les objectifs 2022

Retrouvez [l'intégralité du dossier](#)

Pour retrouver tous les documents présentés en séance  [accédez à Alfresco*](#)
**l'accès à la base Alfresco est réservé à nos adhérents*

Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège



Xavier PODEVIN
Secrétaire
06 87 60 86 75
Lille



Laurence CLOIX
Trésorière
06 42 30 19 46
Arcueil



Michel CARLIER
Secrétaire Adj
06 45 02 55 21
Lille & Arcueil



Christophe RABIER
Secrétaire Adj
06 72 95 72 57
Lyon



Denis BOST
Trésorier Adj
06 40 40 45 45
Arcueil



Franca LOSTYS
06 70 40 82 24
Toulon



Pascal DOUCHEMENT
06 07 34 86 40
Bourgoin-Jallieu



Elisabeth DENYS
06 78 06 09 51
Arcueil & Ph. Auguste



Claudio VERRECCHIA
06 82 55 71 40
Arcueil



Patricia QUEDEVILLE
06 88 26 31 59
Toulouse



Sébastien BERTEAU
06 89 36 28 20
Lyon



Dominique DE SPIRT
06 37 61 65 13
Arcueil



Laurent BOUARD
06 31 45 28 59
Lognes



Anne Lise
BONNET - LANGLOIS
06 84 52 33 90
Arcueil



Jean-François PAPILLON
06 08 80 61 41
Arcueil



Fatima HAMADI
06 73 71 94 33
Arcueil



Laurence DALBOUSSIERE
06 30 55 59 97
Arcueil



Guy DE VARAX
Représentant Syndical
06 76 12 61 77
Bagneux



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/orange-france-siege>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

