



Sommaire

Restauration : Encore plus dans vos plateaux !.....	1
Egalité professionnelle : Un pas en avant, Deux pas en arrière ?.....	2
Le « Nouveau village » : où en sommes-nous ?.....	2
Marseille Sablier : Aussi fluide que la circulation.....	3
Schéma directeur immobilier (SDIT).....	3
Rapport Perspective Emploi Compétences (prospective 2018-2020).....	4
Projet d'organisation de la Direction du Digital de DEF	4
Orientations de la Direction Entreprise France relatif à DVI	5
Rapport trimestriel d'activité du T2 2018	5
Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège.....	6

Restauration : Encore plus dans vos plateaux !

✓ résolutions CFE-CGC

Subvention améliorée et simplifiée

Depuis la reprise de la gestion directe du budget de la restauration par le CE OFS le 1er juillet 2018 vos élus CFE-CGC ont décidé de simplifier et d'améliorer le subventionnement de chaque repas en restauration collective et de mettre en œuvre une politique de subvention simple, équitable et commune à l'ensemble des ouvriers-droit en remplacement du système de subvention différenciée initialement mis en place par la direction.

La subvention CE OFS couvrira la prise en charge intégrale des frais d'admission de chaque restaurant + 0,20 €/repas. Sa mise en œuvre est effective depuis le 1er novembre 2018.

Si vous constatez des dysfonctionnements dans la mise en place de ces nouvelles modalités, ou si vous avez besoin d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter vos élus via le site du CE info.ceofs@orange.com

Il s'agit là d'une 1ere étape. La CFE-CGC Orange continue de militer et d'agir pour :

- La reprise du pilotage des budgets de la restauration par tous les CE, garantissant transparence et efficacité, et un meilleur contrôle des RIE/RIA externes, pour que seuls les ayants-droit bénéficient de la subvention des repas.

- Permettre à chacun et chacune de choisir sa manière de consommer son budget restauration, en modulant entre cantine, titres restaurant et mise à disposition dans le compte personnel TATOU des ASC
- Un SI RH plus performant et des titres restaurant dématérialisés, pour permettre leur extension à tous les télétravailleurs et télétravailleuses en toute légalité et dans la maîtrise budgétaire.
- Que toutes les cantines Orange deviennent des RIE et acceptent les titres restaurant en paiement pour les externes.
- Passer d'une logique « restauration pause méridienne » à une palette de services étendus (permettre aux personnels en horaires décalés de manger à la cantine, développer des formules « snacks » complémentaires...

Vote des élus

Pour : 9 (CFE-CGC)

Contre : 1 (CFDT)

Retrouvez [les résolutions votées](#)

Titres-restaurant pour TOUS les télétravailleurs

Refusant un traitement discriminatoire des salariés, vos élus CFE-CGC ont proposé **l'attribution de titres restaurants à tous les salariés en télétravail** : qu'ils soient avec un avenant/convention à leur contrat de travail ou en télétravail occasionnel.

Nous avons été seul à porter cette décision qui repose sur 3 fondements : équité économique, équité sociale et équité de traitement.

Cette décision devait être mise en œuvre, dès le 1er novembre, **sous réserve** de disposer de tous les éléments permettant de la décliner de manière opérationnelle.

Nous constatons à date, que la Direction est dans l'incapacité de fournir au CE OFS les informations nécessaires.

Vote des élus

Pour : 9 (CFE-CGC)
Abstention : 2 (CFDT)

Retrouvez [les résolutions](#)



Egalité professionnelle : Un pas en avant, Deux pas en arrière ?

✓ Bilan annuel 2017 OFS

Chiffres clefs

L'accord égalité professionnelle a été signé en 2014 pour 3 ans, dans ce cadre, le CE suit tous les ans dans une commission avec la direction l'évolution et la tenue des objectifs pris par le national. Bien que le taux de féminisation sur le périmètre OFS (49,80%) soit supérieur à l'objectif (37,5%) et aux résultats nationaux (36,3%) d'orange, on ne peut que remarquer que le plafond de verre existe dès que l'on progresse vers les bandes CCNT F et G. De 50% en bande E on passe à 33% en bande G.

Concernant les promotions au global, les taux sont en dessous par rapport à l'objectif national qui est d'avoir un taux de promotion au moins équivalent au taux de femmes dans la bande CCNT (exemple dans la bande D en 2017 il y a 61,9% de femmes alors que le taux de promotion de D vers DBIS est de 55,8% pour les femmes en 2017). La durée pour obtenir une promotion pour les femmes vers les bandes F et G se creuse de plus de 10 points en 3 ans. L'écart salarial F/H de

de 10% augmente avec le niveau des bandes et l'âge, avec une alerte sur la population sénior.

Analyse de la CFE-CGC

L'égalité, c'est un même salaire pour un même travail quel que soit le genre. Le fait d'être moins bien payé revient-il à dire qu'une femme est moins performante, moins compétente ?

Cela ne peut perdurer dans une entreprise comme Orange, qui s'affirme en permanence pour l'égalité professionnelle.

Orange ne se donne aucun objectif sur les rémunérations et très peu sur les promotions alors que ce sont bien sur ces domaines qu'elle a une marge de manœuvre pour réduire les écarts.

Encore une fois nous ne pouvons que constater un manque de volontarisme de la part de l'entreprise pour réduire concrètement les écarts F/H alors qu'elle dispose des outils et moyens pour le faire.

Retrouvez [le rapport de la commission](#)

Le « Nouveau village » : où en sommes-nous ?

✓ Point d'étape

Contexte

Il s'agit d'un point étape dans le projet « nouveau village ». Le dossier est pour l'instant à l'étude par l'ICCHSCT avec une expertise SECAFI en cours. La direction a présenté les actions d'accompagnement du projet dont certaines se sont déjà déroulées :

- exposé sur les nouveaux espaces auprès des salariés concernés : octobre
- expositions, animation autour de ces projets d'espaces : novembre, décembre

- actions de sensibilisation à la vie en espaces dynamiques
- préparation des actions d'accompagnement lors des emménagements dans les nouveaux espaces.

Retrouvez [l'intégralité du dossier](#)

Analyse de la CFE-CGC

Le groupe GPP (groupe pluridisciplinaire de prévention), après avoir mené des entretiens auprès des salariés, avait constaté une communication déficiente de la direction autour de ce projet : nombre de salariés ayant une vision très

succincte, discours contradictoires générant des rumeurs et des inquiétudes.

Ces actions de communication ne répondent qu'en partie à cette demande de permettre aux salariés de mieux pouvoir comprendre comment ils vont travailler demain et pouvoir se projeter. Le changement le plus saillant est le flex office qui va transformer l'organisation et les conditions de travail des salariés. Vos élus ont rappelé la direction à son devoir d'adapter ces espaces aux besoins individuels de chacun des

salariés et de se concentrer durant cette période sur tous les cas particuliers afin de les régler en proposant des solutions acceptables pour éviter la dégradation des conditions de travail

[Guy De Varax](#) est à votre écoute pour toutes questions sur ce dossier.

Marseille Sablier : Aussi fluide que la circulation

✓ Poursuite de l'Information-consultation

Contexte

La proposition des élus CFE-CGC d'une solution complémentaire en permettant aux salariés du site de Marseille Sablier de pouvoir s'installer sur Prado n'a été retenue que partiellement par la direction.

La direction propose que Prado devienne un site de télétravail avec un nombre de places limitées. Les salariés devant néanmoins s'installer sur le site de la Marseillaise.

Les élus CFE-CGC ont donc invité un salarié de Marseille-Sablier en qualité de personne qualifiée pour mettre en évidence les différentes contraintes supportées par les salariés. Dans la suite les élus ont voté une résolution demandant notamment :

- une réelle prise en compte des situations individuelles remontées par les salariés du site à la médecine du travail, l'assistante sociale ou la chef de projet DOSE
- le re-calcul de l'aggravation du temps de trajet en heure de pointe en s'appuyant sur des constatations réelles par les salariés des temps de trajet
- le remboursement des coûts du tunnel du Prado qui devra être utilisé afin de réduire la durée du temps de transport des salariés

- le remboursement des coûts de parkings pour aller travailler à La Marseillaise ou au Prado si l'entreprise ne peut garantir aux salariés de pouvoir se garer à chaque fois qu'ils s'y rendront

Vote des élus

Résolution votée à l'unanimité

Retrouvez [la résolution](#)

Analyse de la CFE-CGC

Depuis le début du projet, vos élus du CE OFS se battent pied à pied pour que les salariés ne fassent pas les frais du choix d'installation dans la tour « La Marseillaise », choix éminemment politique et ceci pour un coût 2,5 fois plus élevé au m² alors que d'autres scénarios permettaient de mieux concilier aspects économiques et impacts sur les conditions de travail des salariés.

La direction maintient ce choix et refuse que le site du Prado, pourtant beaucoup plus adapté pour une majorité de salariés, puisse être retenu comme site fixe et ce même si la tour « La Marseillaise » n'est qu'un site provisoire ! Un questionnaire individuel demandé en CHSCT fait remonter par ailleurs nettement les impacts négatifs de cette décision pour les salariés.

Une négociation devrait suivre prochainement avec la direction sur les différents points exposés dans la résolution.

Schéma directeur immobilier (SDIT)

✓ Point à date

Les chiffres clefs.

- 23 projets immobiliers majeurs sont prévus d'ici à 2021, dont 7 sur la période 2018- 2019, 9 sur 2019-2021, les autres étant au stade de la réflexion.
- Salariés OFS impactés :
 - Ile de France : 494
 - Nord Est : 45
 - Ouest : 44

○ Sud-Ouest : 174

Retrouvez [l'intégralité du dossier](#)

Analyse de la CFE-CGC

Qu'ils s'appellent Bridge, Nouveau Village, Lyon 2020, ou Campus Montpellier ces projets rentrent tous dans une stratégie globale financière de réduction progressive du nombre d'implantations et donc de compression de coûts.

Les nouveaux aménagements prévus sont tous formatés en espaces dynamiques ou « flex office » avec moins de position de travail individuel que de salariés. De nouvelles organisations de

travail sont en élaboration et vont modifier en profondeur les conditions de travail des salariés d'Orange. On ne sait d'ailleurs pas exactement quels en seront les impacts même si les risques sont identifiés.

Vos élus CFE-CGC sont mobilisés pour défendre l'intérêt des salariés sur tous les projets de nouveaux aménagements.

Rapport Perspective Emploi Compétences (prospective 2018-2020)

✓ Information en vue d'une consultation ultérieure

La commission Formation & Emplois a rendu son rapport sur le dossier GPEC 2018 - 2020 concernant les salariés de l'établissement Orange France Siège (OFS). Dans une prochaine étape les élus du CE donneront leur avis.

- Baisse des effectifs actifs : CDI -1,6%, CDD -3,3%
- 3 514 CDI fin 2017 soit 3 240 ETPCDI, la baisse des CDI est plus importante dans le domaine métiers Client.
- 23 recrutements externes (6 de moins qu'en 2016).
- Augmentation des départs définitifs (115) du à la progression des départs en retraite (+9%).
- L'âge moyen en 2017 est de 48,4 ans versus 46,7 en 2016.
- Le taux de féminisation : 49,7% en très légère baisse par rapport à 2016.
- 80% des effectifs sur l'Île de France (60% sur Arcueil).

Retrouvez le [rapport de la commission](#)

Analyse de la CFE-CGC

Les directions recrutent en cheminée sur les métiers de la data, mais il n'y pas de stratégie globale de l'entreprise qui reste dans une vision court terme.

Les perspectives d'emploi ne sont pas mises en visibilité par métiers de référence dont la définition prévue dans l'ARCQ a pris un retard considérable. Ce socle essentiel est un prérequis à la prospective 2020 et nous émettons donc une réserve sur la pertinence de ces prévisions.

Il en est de même pour les transformations de certains métiers pour lesquels les salariés doivent être informés et accompagnés très en amont. Nous demandons une vision par code métier.

Le risque est grand de voir un accroissement significatif de la charge de travail de ces salariés, puisque les effectifs sont globalement à la baisse, combiné avec une complexité accrue des tâches.

Projet d'organisation de la Direction du Digital de DEF

✓ Information

Contexte

Le digital de DEF est l'un des 4 enjeux majeurs de la stratégie pro/pme et entreprise du Groupe. L'objectif de cette nouvelle organisation : accroître, à l'instar du Grand Public, l'usage du digital pour ses clients.

Analyse de la CFE-CGC

Contrairement aux nombreuses réorganisations présentées jusqu'à aujourd'hui au CE, celle-ci se singularise par sa méthode de conception.

En effet, elle semble à la fois novatrice et séduisante car elle repose sur un principe de co-construction. 7 chantiers représentant les axes d'amélioration et les nouveaux modes de fonctionnement identifiés par les équipes sont en cours de travaux et devraient constituer le socle de cette nouvelle organisation.

Les salariés au cœur de la réflexion et directement impliqués dans la conception de leur nouvelle organisation, voilà ce que nous aimerions voir plus souvent dans cette entreprise.

Néanmoins, un élément nous inquiète dans ce qui a été présenté au CE. A aucun moment il n'est fait mention de l'implication des ressources humaines dans ces chantiers de co-construction. Ainsi, aucun accompagnement sur la conduite du changement et sur la manière d'animer ces chantiers ne semble prévu à ce jour. Il nous apparaît indispensable que les RH soient parties prenantes dans cette méthode de conception.

Les élus CFE CGC attendent la prochaine étape au 4^{ème} trimestre qui présentera en détails cette nouvelle organisation. Nous restons très attentifs à sa finalisation afin que chaque salarié puisse y trouver sa place.

Retrouvez [l'intégralité du dossier](#)

Orientations de la Direction Entreprise France relatif à DVI

✓ Information

Points clés

DVI, direction des ventes indirectes, dont le siège est à Lognes avec 80 salariés contribue à 19% sur les résultats ventes Pro-PME. Elle repose sur 100 partenaires repartis entre 39 partenaires distributeurs, 51 partenaires métiers et 10 partenaires call.

Parmi les priorités 2018 : l'agilité et les compétences avec une approche managériale pour favoriser la prise d'initiative et le travail collectif, développer les échanges réguliers sur les enjeux de chacun, impliquer tous les collaborateurs dans une démarche de simplification.

Les objectifs visés : développer une posture client et déployer les bonnes pratiques.

Priorité sur les business de la fibre, la convergence et les services. Une information rapide par mail aux DRH des états-majors d'Orange France Siège et un pushmail seront adressés aux salarié(e)s du périmètre.

Analyse de la CFE-CGC

La mise en pratique de l'agilité ne s'est pas construite en s'appuyant sur les réalités des métiers des commerciaux et des assistantes, lesquelles sont aujourd'hui en souffrance. Au-delà de la trame de base sur l'agilité, il est nécessaire que les commerciaux et les assistantes aient un processus spécifique adapté à leurs métiers. Il est en de même pour les KPI (indicateurs clé de performance) qui déterminent la PVC et qui doivent donc aussi s'y adapter.

Nous souhaitons que certaines tâches faites par les assistantes ne soient pas transférées vers les commerciaux afin de garantir une activité pérenne du métier d'assistante et qu'une analyse soit réalisée pour étudier les missions de chacun à la DVI.

Retrouvez [l'intégralité du dossier](#)

Rapport trimestriel d'activité du T2 2018

✓ Information

Résumé

Le 2ème trimestre 2018 bénéficie de l'impact favorable (TVA réduite) lié à l'inclusion de l'offre de livres audio KOBO.

C'est le 5ème trimestre consécutif de croissance du CA (+0,6%) tirée par la poursuite du développement fibre / convergence.

Analyse de la CFE-CGC

Malgré ces bons résultats, Orange reste à la traîne des grands telcos européens en rentabilité

Cela à cause de 2 facteurs principaux :

1- investissements conséquents dans la fibre et les nouveaux segments comme Orange Bank

2- difficulté d'un marché à 4 grands acteurs tirant mécaniquement les prix vers le bas.

Grand Public : bonne part de marché d'Orange sur Mobile et Haut Débit malgré un marché très (trop ?) concurrentiel : des offres sont désormais pérennes à 5€ (ADSL), 10 à 15€ (Fibre). Le digital continue sa montée en puissance aussi bien en actes marchands (32,4%) et non marchands (53,4%). Pourtant le taux d'appel reste plus élevé que prévu et conduit à une qualité de service dégradée sur le S1 notamment sur l'assistance technique.

DEF : stabilisation du CA et des ventes au T2, retard léger mais inquiétant sur le déploiement fibre. NPS (-10) encore trop faible versus nos ambitions de qualité.

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 DALBOUSSIÈRE
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 !

