



Sommaire

Réorganisation DDMGP et DCGP : point d'étape.....	1
Evolution du modèle de conception des offres et services	1
Situation comparée des hommes et des femmes d'OFS pour 2018	2
Bilan social 2018 pour OFS : éléments saillants	2

Réorganisation DDMGP et DCGP : point d'étape

La commission nommée par le CE à la demande de la CFE est chargée d'étudier les impacts de la réorganisation aboutissant à la création d'une direction GP par la fusion des de DCGP et DDMGP. Elle a rencontré la direction à 5 reprises et a pu échanger avec les chefs de projets N2. La commission a attiré l'attention de la direction en particulier sur l'accompagnement RH nécessaire pour accompagner les salariés qui vont changer d'entité et de managers.

Analyse de la CFE-CGC

Un sondage auprès des salariés réalisé par la direction vient confirmer le bien fondé des demandes de la commission, à

savoir une nécessité absolue de travailler/communiquer sur la gouvernance. Le projet tel qu'il est présenté manque d'éléments précis, mais l'essentiel est que cette dernière ait pris conscience de la nécessité de communiquer largement vers les salariés sur les nouveaux modes de fonctionnement «macro» et cela dès le démarrage de la mise en œuvre. L'accompagnement RH, l'organisation du Contrôle de Gestion et l'avenir de la Direction du Marketing Produit rattachée à la fois à TGI et DDMGP ont été abordés.

- ▶ [*Retrouvez les points saillants du bilan social](#)

Evolution du modèle de conception des offres et services

Une information a été présentée par la direction sur l'évolution du modèle de conception des offres et services conçus par les équipes marketing et commercialisation Grand Public et Entreprise d'OFS

Analyse de la CFE-CGC

Dans ce dossier pas d'information sur la gouvernance, ni sur l'adaptation de SAFE au fonctionnement d'Orange « SAFE by Orange » compte tenu des spécificités de l'entreprise. SAFE est l'agilité à l'échelle de l'entreprise.

Rien n'est dit pour les managers qui perdront une partie de leur équipe allant travailler sur des projets « agile ». Certes ils continueront à exercer leurs fonctions administratives (congrés, RH) mais le reste de leurs activités est étudié pour l'instant en ateliers. Comment vont être occupés ces managers ? Qui va

assurer le run de ceux qui partent en équipe agile ? Il n'y a pas de recrutements évoqués, ni d'analyse de la charge de travail. Il risque d'y avoir des tensions inter-services entre le digital et les métiers lors de la constitution des trains SAFE et le mercato qui va en résulter, avec le départ de certains vers l'Agile et les autres qui resteront pour assurer le run. Pour les salariés de province qui travaillent en mode Agile, cela suppose un présentiel beaucoup plus important et des voyages à Paris hebdomadaires. Comment l'accord vie privée-vie professionnelle peut-il être respecté dans ce cadre ? Il est annoncé dans le dossier qu'en 2023, 80% des projets seront en mode agile, ce qui est une aberration. On confond l'outil et la finalité.

- ▶ [*projet d'évolution du modèle de conception](#)

Situation comparée des hommes et des femmes d'OFS pour 2018

Des progrès restent à faire. En effet le plafond de verre subsiste. Plus on monte dans la hiérarchie et plus l'écart se creuse : par exemple le taux de féminisation de la bande G est de 35%, alors qu'il est de 65% pour la bande D. La même situation se retrouve dans les Codirs.

Analyse de la CFE-CGC

Il nous semble important que la Commission égalité ne perde l'année prochaine sans être intégrée dans la Commission emploi, d'autant que l'égalité pro est suivie par l'index ministériel. Le bilan n'affiche pas le taux de féminisation

des managers, pourtant défini par un objectif pertinent chiffré (35%). La Commission demande l'ajout du taux de féminisation des managers sur le périmètre OFS. Concernant la mise en place du programme «égalité O féminin» pour les femmes à potentiel afin de les accompagner vers des postes à responsabilités, nous demandons que cet item soit suivi lors du prochain rapport. Nous constatons peu de données sur les seniors de +45 ans. Nous demandons que cette analyse soit rajoutée au rapport de l'année prochaine.

► [*Retrouvez l'intégralité du rapport](#)

Bilan social 2018 pour OFS : éléments saillants

On constate une baisse des effectifs de 1% malgré une hausse des recrutements de 30% en raison d'une forte hausse des départs (+34% dont une grande majorité de départs à la retraite) ce qui pénalise la force au travail.

Une forte baisse des entrées en TPS (-43%) et une forte hausse du nombre de télétravailleurs (+20%), sont deux points favorables à la productivité de l'effectif social.

Mais la fréquence du nombre d'accidents ainsi que les jours d'absences sont en nette augmentation, et notamment les arrêts de plus de 90j, fréquemment signes annonciateurs d'un mal-être chez les salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Un bilan social peut en renier un autre...

Curieusement les chiffres donnés pour 2017 dans le bilan 2018, ne correspondent pas à ceux du bilan 2017. Ainsi les effectifs 2017 passent de 3720 dans le bilan social 2017 à 3757 dans le sur le BS 2018 ! 37 salariés ont été égarés par la direction.

*Retrouvez tous les documents présentés en séance sur [Alfresco](#) (accès réservé à nos adhérents).

Le bilan social affiche une augmentation du nombre de promus ; ce qui est une bonne chose. Mais ce n'est pas du tout le ressenti des salariés. Sur 2019, le déploiement du nouveau référentiel métier en parallèle de la mise en œuvre tant attendue (depuis 2017) de l'ARCQ risque de ne pas améliorer cette perception.

Toutes ces tendances convergent vers un constat déjà réalisé par la CFE-CGC : la charge de travail est croissante et mal supportée par nos salariés qui ne prennent plus le temps pour se former et qui, épuisés, sont plus fréquemment arrêtés ou accidentés.

Ajoutés à cela les éléments hors bilan que représentent les multiples réorganisations rarement évaluées mais toujours remises en cause par une suivante déjà en préparation ainsi que de nombreux changements de méthode de travail... Le terreau est riche pour déclencher une nouvelle crise au sein de notre entreprise.

► [*Retrouvez les points saillants du bilan social](#)

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ? Rejoignez-nous !

Flashez ce code et candidatez sur nos listes



Pour adhérer [c'est ici](#)

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange



Vos représentants CFE CGC Orange : [Xavier Podevin](#), [Laurence Cloix](#), [Michel Carlier](#), [Franca Lostys](#), [Christophe Rabier](#), [Audrey Gouyon](#), [Pascal Douchement](#), [Laurence Dalbousiere](#), [Elisabeth Denys](#), [Thierry Maillard](#), [Patricia Quédeville](#), [Sébastien Berteau](#), [Patricia Courageux](#), [Anne Laurence Mullar](#), [Laurent Bouard](#), [Anne-Lise Bonnet Langlois](#), [Jean François Papillon](#), [Dominique De Spirt](#), [André Lecouble](#), [Jessie Venerosy](#), [Hugues De Champs](#), [Kathleen Beaudé](#), [Ludovic Landois](#), [Fatima Hamadi](#)

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

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

