



Sommaire

Bilan à 3 mois de la réorganisation DEF Digital : des points à améliorer	1
Rapport trimestriel sur l'emploi en 2018 pour OFS	1
Bilan des parts variables pour le S1 2018	2
Projet d'évolution des directions nationales Grand Public DMGP/DCGP	2
Vos élu-e-s CFE-CGC Orange au CE Orange France Siège.....	3

Bilan à 3 mois de la réorganisation DEF Digital : des points à améliorer

✓ information

Le 16 mai en CE, la direction a présenté le bilan 2018 et les orientations stratégiques 2019 de la Direction Entreprise France (DEF).

Les résultats 2018 sont bons pour Entreprise (+1% de croissance) et Pro/PME (-1,3% versus -4,3% en 2017).

Les parts de marchés (PDM) importantes d'OF obligent à diversifier nos offres et services sur des marchés porteurs pas encore régulés (web applis, cyber sécurité, cloud etc.)

Analyse de la CFE-CGC

L'ARCEP (le régulateur) pousse à une déformation de nos activités, surtout pour Pro/Pme, vers ces nouveaux marchés « tech » : cloud, cyber sécurité/ cyber défense, applis web/mobile etc.

Cela permet en effet de s'affranchir des contraintes liées à la régulation sur nos marchés historiques (Telco), tout en étant en concurrence beaucoup plus rude notamment avec les GAFA (ex : Whatsapp).

La faiblesse actuelle du NPS (-12 Pro/Pme, -17 DVI) demande un effort important de tous les acteurs concernés pour réussir sur ces relais de croissance.

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

Rapport trimestriel sur l'emploi en 2018 pour OFS

✓ information

Le nombre de CDI baisse de 1,4% en 2018, les non-cadres -22% sont plus touchés que les cadres -9%. Les – de 40 ans représentent moins de 25% de l'effectif global. Si cette dynamique perdure elle n'assurera pas le renouvellement de l'emploi à OFS sur les 10 prochaines années.

On assiste à une progression significative et préoccupante de 47,6% des congés maladie longue durée notamment pour les contractuels. Le secret médical empêche de faire des analyses qui permettraient de savoir si ces arrêts sont éventuellement en lien avec le travail, sauf dans le cas des accidents du travail.

La répartition par zone géographique montre une baisse des CDI plus importante en province que sur l'île de France. Nous constatons donc une aggravation de l'écart emploi IDF/Province. En outre avec le déploiement des projets en mode Agile, la tendance risque de s'accroître, puisque les équipes doivent organiser très régulièrement des réunions physiques.

Nous constatons une baisse des Effectifs Internes, au profit de la sous-traitance +16,4% et des ETP Externes +14,8 %.

Analyse de la CFE-CGC

Des analyses plus fines ont été demandées à la Direction sur la variation des congés maladies par Direction afin d'essayer de déceler d'éventuelles corrélations entre la baisse des effectifs et la hausse des congés maladie.

Concernant l'aggravation de l'écart emploi IDF/Province. Nous voudrions savoir si des mesures correctives sont envisagées par la RH en collaboration avec les managers. L'entreprise a-t-elle comme volonté de concentrer l'essentiel de l'activité en IDF ou peut-on envisager des accords pour décentraliser et favoriser le rééquilibrage entre IDF et Province ?

La Direction justifie la progression notable de la FAT Externe lorsque l'activité concerne soit des compétences non détenues en interne et/ou par un surcroît de travail sur un temps donné. Quelles sont les compétences rares ou inexistantes en interne nécessitant le besoin de FAT externe et le type de profil ? Pourquoi ne pas former en interne des salariés plutôt que d'avoir recours à la FAT Externe lors de compétences non détenues ?

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

Bilan des parts variables pour le S1 2018

✓ information

La direction persiste à ne pas communiquer les chiffres pour des lignes comprenant moins de 7 salariés, ce qui rend impossible l'analyse du bilan des paiements des parts variables Managériales PVM et des parts variables vendeur PVV, conduisant la CFE-CGC à voter une résolution demandant que le point de désaccord soit tranché par la justice.

Par ailleurs la PVM prend en compte les résultats du baromètre social qui est annuel alors que la PVM est semestrielle. Que la PVM d'un salarié prenne en compte les résultats d'un baromètre auquel celui-ci répond pose un évident conflit d'intérêt.

Analyse de la CFE-CGC

Le pouvoir d'achat est une question centrale dans notre pays. Après une série de baisses de la rétribution variable ces dernières années (Part Variable Managériale, Part Variable Vendeur, intéressement - hors intéressement supplémentaire -, perte de 1/6 sur l'opération d'attributions gratuites d'actions ...), vos élus CFE-CGC sont vigilants quant aux modalités de calcul et d'application des PVM et PVV. Or le bilan des paiements des parts variables pour le 2ème semestre 2018 présenté par la Direction ne nous permet pas de pouvoir s'assurer qu'il n'y ait pas d'application variable entre les différentes Directions d'Etat-Major. En effet, la Direction a refusé de communiquer 63% des indicateurs de suivi de la PVV et 22% des indicateurs de la PVM. Dans ces conditions, il est impossible de vérifier les montants en toute objectivité.

Devant le refus de la Direction, les élus ont décidé de saisir la justice pour obtenir un bilan honnête et sincère.

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

Projet d'évolution des directions nationales Grand Public DMGP/DCGP

✓ information

Depuis le dernier passage du sujet en CE le 28 mars, la commission mandatée par le CE pour approfondir le projet de la direction, s'est étoffée de 15 membres et a rencontré à 5 reprises la direction (Alexis Trichet, Peggy Godfroy, Isabelle Cheverry-Setton). Ces réunions ont permis d'aborder de nombreux thèmes : justification économique, méthode, design des directions N2, etc., et de faire des propositions d'ajustement à la direction.

Il est tout d'abord important de noter, qu'à ce stade le projet n'a pas changé d'un pouce par rapport à celui présenté le 28 mars.

La direction nous explique tout d'abord que ce projet n'est pas le constat de l'échec de la précédente organisation, mais est liée aux ambitions pour les prochaines années d'atteindre les objectifs fixés sur le NPS (40) et le chiffre d'affaires (le CA de la diversification doit passer de 10%

du CA global à 20%). La pression commerciale sur les prix se tend fortement depuis mi-2018, les attentes clients sur l'excellence du service augmentent ainsi que les attentes liées à la personnalisation des services (ex pub personnalisée), sont également invoqués pour justifier cette réorganisation.

Lors de cette première étape fondatrice du projet ayant conduit à la présentation en CE le 28 mars, 220 managers ont donc contribué à différents niveaux à cette réflexion sur un total de 1713 salariés. Il est fort à parier que les problématiques rencontrées quotidiennement par les salariés n'aient pas été prises en compte et que par ailleurs les matrices de transferts présentent quelques incohérences. L'analyse du projet de la direction montre que 463 salariés principalement à DCGP perdraient un niveau hiérarchique ; Devant la problématique des pertes de niveaux hiérarchiques et des risques pointés par le CHSCT DCGP, la commission a proposé la suppression de la direction N2 « Retail & Service Client » et son rattachement direct à Michel Jumeau des 4 directions N3 la composant. Pour la direction ce regroupement est nécessaire car il y a encore beaucoup à faire pour atteindre l'objectif de satisfaction client dans ce domaine ; aussi pour fluidifier les prises de décisions et éviter « d'encombrer » les CoDIR de DGP, il est préférable de regrouper les canaux humains et la direction formation qui travaille pour eux dans une seule et même direction.

Analyse de la CFE-CGC

Sans surprise, la justification économique n'est guère convaincante, quant à la méthodologie elle associe beaucoup trop tardivement les salariés ; il est fort à parier que ces derniers n'en tire aucuns bénéfices, ce que nous dénonçons inlassablement.

Par ailleurs, nous restons « circonspects » sur le resserrement du CodiR de la futur DGP qui conduit à un rajout de niveau hiérarchique par rapport à la précédente organisation tout en observant qu'il s'agit d'une tendance « lourde » à Orange France . A suivre...

► [les directions touchées par la réorganisation](#)

Pour retrouver tous les documents présentés en séance  accédez à Alfresco (réservé à nos adhérents)

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



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
JONNET - 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



Hugues DE CHAMPS
Représentant Syndical
06 70 20 39 76
Arcueil



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :

<http://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

