



### Sommaire

Rapport annuel emploi 2018, politique 2019 et projet de Bilan Social 2018 .....	1
Rapport Global Annuel d'activité des médecins du travail 2018.....	2
Évolution de FS&F suite au transfert d'une partie de TGI.....	3
Activités Sociales et Culturelles.....	4

## Rapport annuel emploi 2018, politique 2019 et Bilan Social 2018 (projet)

✓ Information / consultation

### Prévisions d'évolution de l'emploi 2019

- Remplacement partiel des départs en retraite : environ 300 retraites prévues / an sur les 3 ans à venir prévus essentiellement sur les métiers de services partagés RH, Finance et l'immobilier.
- Environ 450 entrées en TPS prévues sur les 3 ans.
- Poursuite de l'optimisation des processus et des organisations via les projets de transformations, tout en continuant une réflexion sur de nouveaux scénarios de mutualisation.
- Besoins en ressources liées à l'évolution de l'activité comblés par :
  - ◆ des recrutements externes environ 80 par an,
  - ◆ des mobilités internes qui restent le levier privilégié,
  - ◆ des CDD (environ 150 : 3% des salariés actifs),
  - ◆ sous-traitance et intérim pour la gestion des périodes transitoires et l'accroissement saisonnier d'activités (16% FAT).

### Le Bilan Social

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles entre autres.

#### Effectifs

- Social : 5 516 ; CDI : 4 716 ; ETP : 4 126 ; CDD : 154.
- Taux de féminisation en très légère augmentation : 54,01%, âge moyen à 50 ans stable.
- Sous-traitance en augmentation : 849 vs. 734
- Nombre d'embauches à durée indéterminée 82, vs. 76.
- Départs et mobilités : 565 (dont 28 démissions, 3 ruptures conventionnelles, 4 licenciements, 238 fin de CDD, 129 mutations dans un autre CE, 284 départs en retraite...).
- Promotions : 434 soit 9,21%.
- Pourcentage de masse salariale consacré à la formation : 3,40% en 2018 vs. 4,2% en 2017, 10,5 M vs. 12,2 M.
- Alternance : 126 contrats d'apprentissage ; 69 contrats de professionnalisation. Total 195 vs. 222.

### Rémunération mensuelle moyenne brute (hors cadres dirigeants) calculée sur une base temps complet :

traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale

Niveaux	2016			2017			2018		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
C	2 699	2 727	2 707	2 804	2 754	2 788	2 788	2 753	2 775
D	3 026	3 034	3 028	3 134	3 115	3 130	3 142	3 159	3 146
Dbis	3 772	3 865	3 812	3 821	3 949	3 872	3 883	3 990	3 921
E	4 706	4 940	4 816	4 752	5 027	4 882	4 788	5 045	4 912
F	7 302	7 622	7 486	7 364	7 642	7 519	7 379	7 683	7 548
G	12 393	12 996	12 838	12 420	12 712	12 635	12 459	12 861	12 745
Ensemble	4 470	5 717	5 017	4 640	5 853	5 168	4 801	6 024	5 340

## Analyse de la CFE-CGC

Le fait marquant sur notre périmètre pour l'année 2018 est sans aucun doute son extension, avec 3 nouvelles Unités d'Affaires constituées d'experts qui nous ont rejoints :

- les équipes de la Transformation Groupe & Expérience Client,
- celles de la Stratégie et Cybersécurité,
- et la Direction Digital Ventures.

Ces extensions font passer au vert un certain nombre d'indicateurs dont en particulier le taux de féminisation et le montant moyen des rémunérations.

## 4 sujets méritent toute l'attention des élus CFE-CGC :

- l'augmentation du recours à la sous-traitance sur les prestations Supply Chain, et de conseils financiers et organisationnels,
- l'augmentation des démissions principalement sur les métiers juridiques et cybersécurité,
- la situation des bassins d'emplois avec seul celui de l'Île de France qui progresse en nombre d'emplois et sur lequel 80% des recrutements externes ont lieu,
- les promotions pour lesquelles il serait intéressant de connaître l'impact du dispositif ARCQ, « recruter autrement » et traitement des situations particulières.

**Enfin, la CFE-CGC interpelle la Direction sur le manque d'actions pour relocaliser des activités en province.**

## Rapport Global Annuel d'activité des médecins du travail 2018

✓ Information

### Points de vigilance sur

**Les managers de proximité**, soumis à de fortes contraintes de complexité, de pression temporelle, de polyvalence dans un contexte qui modifie rapidement le sens du travail. Dans ce cadre on observe parfois des situations de stress chronique associées à la difficulté d'adaptation.

**Les réorganisations** et les difficultés pour les individus et les collectifs à l'appropriation des évolutions (pas de temps suffisant pour s'approprier un nouveau projet avant qu'en survienne un autre, etc...) avec un risque réel de surcharge cognitive.



Ces transformations concourent à un sentiment de mouvement permanent. L'augmentation du recours à la sous-traitance semble poser des problèmes à certaines équipes, avec nécessité de reprise des dossiers ou des chantiers.

Avec l'automatisation de certaines tâches, les dysfonctionnements organisationnels, les salariés voient le nombre de dossiers complexes augmenter, sans avoir toujours les moyens de les traiter correctement, ce qui augmente leur sentiment de qualité empêchée (RPS).

La baisse progressive des effectifs et les modifications d'activité entraînent des inquiétudes dans les équipes, d'une part sur la pérennité du site, et d'autre part sur la perte de compétences par absence de transmission du savoir de ceux qui partent sans être remplacés.

**L'accélération des déménagements** et réaménagements de plateaux sur pratiquement tous les sites Orange. Le projet immobilier sous-tend de nouvelles organisations de travail elles-mêmes sous-tendues par des modifications architecturales des espaces de travail comme les « Flex desk » et les nouveaux « environnements dynamiques ». Cela nécessite une évaluation des risques et une analyse de l'activité en amont (prévention primaire), du déploiement des axes de prévention et d'un accompagnement des salariés pour s'approprier ces nouveaux espaces et de leurs modes de fonctionnement.

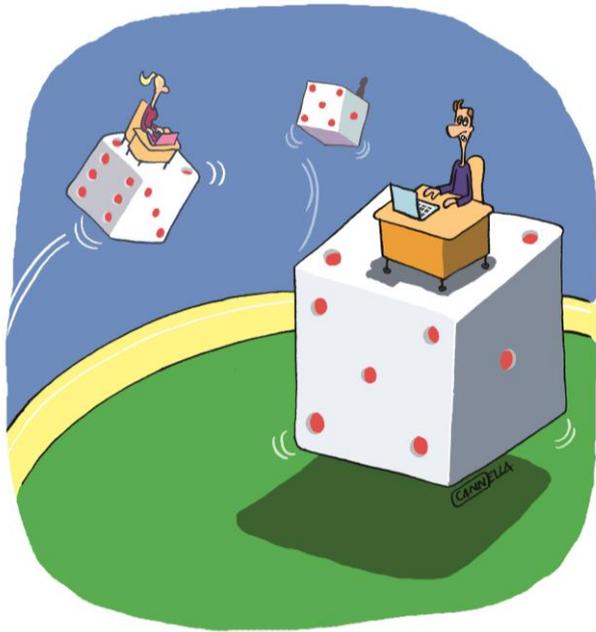
La maîtrise de la nuisance sonore (qui constitue une plainte récurrente aux visites médicales car gêne la concentration) et de la dépersonnalisation de la position de travail sont des éléments importants à prendre en compte pour accompagner le passage en Flex desk.



**L'agilité** : la réorganisation dite « agile » se développe dans l'entreprise pour s'adapter dans un monde économique en perpétuel mouvement.

Ce type de changement impose de nouveaux modes de coopération et il est très exigeant du point de vue psychologique et sociologique et présente de forts enjeux pour le management. Certaines velléités de l'imposer par un processus top-down dans certaines entités sont antinomiques avec l'esprit même de la méthode.

Ce nouveau mode de travail, pour se déployer, nécessite une formation rigoureuse et un **accompagnement des équipes**.



**Les formations** techniques sur les cœurs de métiers (et non sur les « postures »), tendent de plus en plus à être remplacées par des « tutorats » ou des recours à des soutiens formateurs qui, parfois en nombre insuffisant ne peuvent pas faire face à tout.

Les compétences acquises peuvent être moins homogènes, entraînant ainsi des risques de dysfonctionnement par la suite. Des compétences stratégiques pour les équipes peuvent se perdre ou se diluer, entraînant parfois une « qualité empêchée » difficile à vivre pour les salariés dans leur travail, et source de risques psychosociaux.

### Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC du CE Fonctions Supports & Finances remercient les médecins du travail pour la qualité de leurs activités au quotidien auprès des Salariés et la clarté de leurs points de vigilance.

Ils interrogent la Direction de la Prévention et de la Qualité de Vie au Travail sur les actions mises en œuvre pour :

- assurer une meilleure ergonomie de l'outil Sésame pour les utilisateurs tant professionnels de santé que managers,
- fluidifier le Parcours de santé des Salariés dans le cadre des expatriations ou missions à l'international,
- organiser la Prévention des Risques Psycho-Sociaux lors des nombreux projets de réorganisation,
- accompagner les modalités de formation, et les formations à la médiation en particulier,
- assurer la représentation des Salariés des Fonctions Supports & Finances lors des Comités de l'emploi et Médico-Sociaux des différentes Directions Opérationnelles.

## Évolution de FS&F suite au transfert d'une partie de TGI

✓ information

Le projet Vanille s'inscrit dans le cadre de la création du « nouveau Comex ». La définition de la nouvelle mission de TGI, autour du renforcement de l'innovation globale, a permis d'identifier des activités dont les synergies étaient plus fortes avec des Directions de la division Fonctions Support, notamment des activités SI, Marketing Groupe et ITN Europe.

### Transfert des activités de Soutien Technique et Systèmes d'informations de TGI sur le périmètre géographique Europe vers la Direction Opérations en Europe.

Pour une proximité renforcée avec les pays, régions et Business Units (activités Groupe telles que Banque, WIN, etc.), TGI met en place une gouvernance intégrée à la fois dans l'organisation de TGI et au sein des pays/régions/BUs, avec le maintien d'une logique de double rattachement (TGI – pays/régions) des interfaces marketing produit et/ou technique, lorsque souhaité par les pays/régions/BUs

Dans ce cadre, et comme c'est le cas déjà sur la région OMEA, les équipes dédiées au soutien Technique et SI pour l'Europe au sein de TGI, ont vocation à rejoindre la Division Europe.

Cette équipe, Europe Country Support, composée de 13 salariés, sera donc rattachée à la Division Europe et

renommée ITN Europe (Réseaux et SI Europe) au sein de l'EM Europe en France.

L'état-major de la Division Opérations en Europe intégrera donc une nouvelle Direction Réseaux et SI (ITN)

Elle restera localisée à Orange Gardens, ce qui lui permettra de rester en contact direct avec les équipes centrales de TGI avec qui elle gardera un lien fonctionnel.

### Transfert des activités Marketing de TGI vers QEV

Le chantier Vanille a permis d'identifier des activités Marketing Groupe présentant des synergies et similitudes avec celles de QEV (Qualité Expérience client Vente) sur le soutien aux pays dans les parcours clients digitaux.

L'équipe TGI Digital Touchpoints & Customer journeys, qui intervient aujourd'hui auprès des filiales dans l'optimisation de leur relation on line rejoindra cette direction.

Cette équipe de Marketing Groupe est constituée de 5 salariés et située à Orange Gardens. Elle sera rattachée à l'équipe « digital channels & experience » au sein de QEV, équipe également située à Orange Gardens.

## Transfert des activités de brand tracking de TGI vers la Direction de la Marque

Le Marketing Groupe pilote et finance une activité de « brand tracking » pour le compte de commanditaires hors TGI.

Cette activité ne rentrant plus dans les missions de TGI, elle a vocation à rejoindre la Direction de la Marque. Cela concerne 2 postes basés à Orange Gardens.

Les salariés en France seront situés dans les équipes Brand à Oliver de Serres. 3 salariés également concernés sont basés au Royaume Uni.

**Mise en place cible de la nouvelle organisation au 1er juillet 2019.**

## Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC souhaitent la bienvenue aux 19 personnes qui rejoignent le périmètre social des Fonctions Support & Finances autour des 3 divisions :

- 13 Salariés et 14 postes pour constituer l'équipe Europe Country Support de la Division Europe.
- 5 Salariés et autant de postes rejoignent l'équipe Digital Channels & Experience au sein de la Direction Qualité Experience Client Vente
- 1 Salarié et un poste à pourvoir en France rejoindront l'équipe Brand de la Direction de la Marque.

Ils seront vigilants quant à la qualité du collectif de travail proposé à ces salariés et au fonctionnement avec TGI qui devient le « donneur d'ordre » de ces équipes.

## Activités Sociales et Culturelles

Les élections professionnelles prévues en novembre verront les CE remplacés par les Comités Sociaux d'Entreprise (CSE).

**Les élus CFE-CGC recommandent à tous les personnels des Fonctions Supports & Finances de profiter au plus vite et avant fin novembre 2019 de l'ensemble des prestations proposées par leur CE.**

### À vos agendas

- N'oubliez pas de **valider votre QF 2019** pour profiter dès à présent des prestations ASC !
- **Le Pack Culture et Vacances (PCV) 2019** est en ligne depuis le **21 janvier 2019**. Le principe est le même que l'an passé...
- **Vacances Enfants pour l'été 2019** : ouverture du catalogue du **26 mars au 21 mai 2019**. Ne tardez pas à inscrire vos enfants pour bénéficier de cette prestation, mais pour ce faire votre QF 2019 doit être validé !
- **Pass Enfance 2019** : ouverture de la prestation depuis le **11 février 2019**. **Attention** cette prestation ne sera pas servie au-delà du 30 novembre 2019 !
- **Chèques Vacances** : commande possible entre le **1<sup>er</sup> mars et 29 avril 2019**. Une seconde session sera ouverte du **2 septembre au 30 octobre 2019**.
- **CESU** : depuis le 2 janvier 2019, vous pouvez commander vos CESU 2019 pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019.

**Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC, Annie Martin et Dominique Mesnière !**

**Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur Alfresco, CE 2019 – [avril 2019](#)**

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

**Vos représentants  
CFE-CGC Orange**

### Vos Élus :

Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ;  
Frédérique LIMIDO ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ;  
Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;

### Votre Représentant Syndical :

Jacques BERTHELIER