



## Sommaire

Déclaration préalable : un dialogue social à la peine ! .....	1
« Renforcer les DO et consolider l'ancrage territorial d'Orange France » .....	1
Modèle d'organisation des UI.....	2

## Déclaration préalable : un dialogue social à la peine !

C'est par communiqué de presse que sont arrivées les annonces sur le sujet de la prime de « rattrapage du pouvoir d'achat » dite « MACRON », qui faisaient suite aux déclarations de Monsieur Stéphane RICHARD. En décidant unilatéralement et surtout sans concertation des montants et personnels concernés, la Direction a mis fin à toute logique de dialogue social. À tel point que le flou est le plus total, puisque sur les 20 000 personnes concernées 5 000 pourraient être des personnes en TPS.

### Une politique de rémunération inepte !

La Direction, si sourde aux avertissements des représentants du personnel quant aux problèmes rencontrés par les salariés dans leur vie quotidienne qu'elle a proposé un accord sur les salaires rejeté par toutes les Organisations Syndicales, en arrive à bricoler une prime à la fin de l'année qui in fine génère le mécontentement d'une part importante du personnel !

D'autant que le montant de la prime semble avoir été calculé pour ne pas mettre en péril les résultats financiers du groupe : 15 à 17 millions seulement de budget one shot consacré à la prime Macron, à mettre en regard des 26 millions d'euros d'actions gratuites servies chaque année aux 1 000 cadres dirigeants... la pilule passe mal.

Enfin quand la CFE-CGC Orange a demandé :

- un forfait d'augmentation annuel plus un pourcentage plutôt qu'un pourcentage par périmètre (qui avantage les plus riches), la réponse de la Direction a été NON,
- un abondement unique sans versement pour tous sur le PERCo, parce que certains ne peuvent pas épargner, la réponse de la Direction a été NON,
- un déplafonnement de la cotisation santé pour que les plus riches payent plus et les petits salaires moins, la réponse de la Direction a été NON,
- un rééquilibrage des actions gratuites pour que cela soit proportionnel au salaire et non au principal bénéfice des cadres dirigeants, la réponse de la Direction a été NON, etc.

Et que n'avons-nous pas entendu quand la mise en place du tableau magique permettait aux personnels les plus fragiles d'accéder aux Activités Sociales et Culturelles sans déboursier le moindre centime a priori.... C'est encore le cas dans de nombreux CE où il faut payer (avec un argent que l'on n'a pas forcément) pour être remboursé ou subventionné selon des règles qui donneraient mal au crâne à un cachet d'aspirine.

À chaque fois que la CFE-CGC Orange a voulu corriger le déséquilibre qui se creusait, la Direction ou les autres organisations syndicales s'y sont opposées et s'y opposent toujours, de manière de plus en plus violente.

Pour conclure, si la CFE-CGC constate que désormais le dialogue social se fait aussi beaucoup par Communiqué de Presse, tweets et autres post Facebook, elle rappelle à la Direction des Ressources Humaines que plus il y a de virtuel plus il y a nécessité de rencontres réelles, d'échanges authentiques et d'écoute véritable.

## « Renforcer les DO et consolider l'ancrage territorial d'Orange France »

- ✓ Poursuite de l'information/consultation débutée lors du CCUES des 23 et 24 octobre 2018

Ce dossier avait pour objectif principal de communiquer sur un ajustement dans l'organisation de la Direction Clients, avec le rattachement hiérarchique des Responsables Clients de Zone au Directeur Clients adjoint.

### Cela permettra au Directeur Clients adjoint...

- de faciliter la mise en œuvre d'un fonctionnement en maille géographique et d'impulser plus directement la

dynamique conjointe de développement commercial et d'expérience client

- d'accompagner les RCZ au quotidien dans leur activité et assurer leur montée en compétences

... **et aux RCZ :**

- de constituer une équipe à part entière favorisant ainsi les échanges et l'harmonisation des bonnes pratiques
- de renforcer leur présence terrain sur leur zone géographique

► [renforcer l'ancrage territorial](#)

## Analyse de la CFE-CGC

### DO... Désancrage Organisé !

La semaine passée, sur une grande radio périphérique, au sujet de la crise dite des GJ, Stéphane Richard jugeait « qu'elle a révélé cet éloignement entre la France des villes et la France des territoires, la France du Smic et la France du CAC 40, la France des chômeurs et la France des dividendes » !

Transposée à Orange France, n'y-aurait-il pas dans cette déclaration les germes de l'esquisse de la volonté d'une reconsidération du projet « ancrage » dans son ensemble ? La concrétisation d'un tel projet ne serait-elle pas de nature à accentuer ce que dénonce précisément notre Président ? N'est-il pas temps, non pas de décider d'un moratoire mais tout simplement de l'abandon du projet tel qu'il nous est proposé ?

A contrario de ce qui nous est présenté depuis le mois de juillet, la CFE-CGC soutient qu'il faut :

- Maintenir une vraie proximité sur le territoire ;
- Conserver 9 DO en métropole et y adapter le découpage des activités adhérentes ;
- Redévelopper l'emploi dans les régions et piloter les bassins d'emplois régionaux.

Enfin, conserver la présence d'Orange dans les petites villes est indispensable sous le double aspect de l'accueil des clients (boutiques) et de l'emploi local. Nous ne devons pas alimenter le sentiment d'abandon des zones rurales, il en va de la responsabilité citoyenne d'Orange...notre Président vient d'en prendre, semble-t-il, la pleine mesure !

► [essentiel DO](#)

## Modèle d'organisation des UI

✓ Point à date (suite à la consultation du 15 mai 2018)

**Au sommaire de ce point à date** : un rappel du projet de modèle d'organisation des UI ; un point d'avancement au 15 11 2018 sur la mise en place du nouveau modèle d'organisation des UI ; une synthèse de l'état d'avancement du déploiement du modèle de l'intervention #UI2019 par les Directions Orange et calendrier prévisionnel ; les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par les Directions Orange

**La fusion des UI à la maille DO devrait être terminée à la fin du 1er trimestre 2019. Le nombre d'UI sera de 14**

- Janvier 2019, fusion des Unités d'intervention Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon pour créer la nouvelle UI Occitanie
- Février 2019, fusion des Unités d'intervention Auvergne, Lyon et Alpes pour créer la nouvelle UI Auvergne-Rhône-Alpes
- Mars 2019, fusion des Unités d'intervention Rhône-Durance, Marseille et Provence Côte-d'Azur pour créer la nouvelle UI Sud-Est

► [fusion des UI](#)

La CFE-CGC demande que soient véritablement prises en compte les remontées faites en multilatérale par les représentants du personnel, qu'ils soient DP, CE, CHSCT ou DS et qui mettent en lumière les dysfonctionnements qui contribuent au mal-être des salariés... Tout particulièrement quand une réorganisation crée la pénurie d'emplois sur un territoire au profit d'un autre, sur des petits sites au profit des grandes villes et avec des postes en doublons, laissant nombre de collègues sans solutions acceptables en termes d'emploi, de reconnaissance ou de mobilité.

La CFE-CGC Orange propose une stratégie qui assure l'avenir et l'emploi pour tous nos collègues :

- Ré-internaliser les compétences clefs actuellement exagérément sous traitées en unités d'intervention.
- Reprendre en main les activités réseau, coeur de notre métier.
- Redévelopper l'emploi dans les régions et piloter les bassins d'emplois régionaux pour retrouver un nombre d'emplois suffisant dans chaque région et offrir des opportunités de carrière au niveau local ; définir des bassins d'emploi à l'échelle des agglomérations (GPEC locale), en indiquant les métiers ayant vocation à s'y développer, DO, divisions nationales et filiales incluses ; lever tout blocage aux mobilités entre les différentes entités présentes sur le territoire.

Des pistes qui dans le dossier qui nous préoccupe aujourd'hui, permettraient de répondre aux attentes des collègues des UI de contribuer au développement de l'entreprise avec des emplois, pérennes et gratifiants avec toutes leurs compétences acquises au service d'Orange et de nos clients.

► [essentiel UI](#)

## Analyse de la CFE-CGC

### UI : fusion ou confusion ?

Après 6 mois de mise en œuvre du nouveau modèle d'organisation des UI, (mise en œuvre qui nous semble réalisée au pas de charge), si des points positifs peuvent, et ont été mis en avant dans la présentation, notre rôle est aussi de pointer ce qui a fonctionné un peu moins bien, voire pas bien du tout.



**Pour ces fêtes de fin d'année, vos élus CFE-CGC vous souhaitent de passer des moments heureux avec ceux qui vous sont chers !**



Vos représentants  
CFE-CGC Orange

#### Élus

- Didier COQUILLE, DTSI
- David COUCHON, IMT
- Franck LEGRAS, DOIDF
- Frédérique LIMIDO, FS&F
- Franca LOSTYS, OFS
- Philippe MAZAS, DOSUD
- Anne MESTRE, DOSE
- Eric PICOT, DONOC
- Marie RUSSO, SCE
- Jérôme WARTEL, DOSO

#### Commissions

**Emploi et formation** : Jérôme COULLARÉ ; **Économie** : Jean-Pierre TESTI ;  
**Égalité professionnelle** : Véronique GARNIER ; **Logement** : Sébastien MERY  
**Marché** : Frédérique LIMIDO ; **Réseau et SI** : Didier COQUILLÉ  
**Recherche et développement** : Jean Michel CAMIN ; **DOM** : Christian ROSEMOND  
**Marketing ventes et services** : Joseph MARTINI ; **Entreprise** : Christophe MOINIER  
**ASC** : Annie MARTIN ; Michel CARLIER ; **Handicap et diversité** : Magali FERNANDES  
**ORANGE France** : Kathleen BEAUDE ; Arnaud CHAUMEIL

**Représentant syndical** : Xavier PODEVIN, OFS