

Déclaration préalable

17 mai 2018

Madame la Présidente,
Mesdames Belois Fonteix, Gadeyne et Ribière,
Mesdames et Messieurs les élus,

Merci pour cette « Note d'information relative au projet de création de la Division Technology & Global Innovation (T&GI) » et la présentation que vous venez d'en faire.

Si la CFE-CGC salue le renouvellement du mandat de notre Président Stéphane Richard, elle marque aussi sa satisfaction quant au renouvellement du COMEX, avec notamment une représentation de la gente féminine plus importante et une incarnation renforcée de l'opérationnel et de l'international au sein de la direction générale d'Orange.

La CFE-CGC exprime également sa satisfaction quant à l'évolution programmée d'IMTW qui découle des ajustements du Comex. Compte tenu des précisions données à ce stade, un nouveau positionnement des activités avec des synergies pays escomptées semble faire sens pour la performance du Groupe ; les enjeux business pour la nouvelle Division WIN viennent ici illustrer ce propos.

La CFE CGC tient toutefois à souligner que les réorganisations envisagées ne sont pas expliquées au regard d'un existant, d'un constat à date, au regard d'objectifs business ou de bénéfices attendus pour le Groupe. Si une réorganisation est nécessaire, ses process doivent être clarifiés pour embarquer et mobiliser toutes les parties prenantes de l'entreprise, dont les salariés, première de ces parties prenantes.

Sans clarification, tirant partie des expériences passées au sein de IMTW, au-delà de changements de rattachement hiérarchique évoqués, les salariés ne peuvent pas entendre, comme il est précisé en page 1, que rien ne change : ni les métiers, ni les modes de fonctionnement, ni les milieux de travail.

Le simple fait que les activités ne soient pas évoquées dans cette absence de changement, le contexte également qui laisse planer un doute sur la réalité du nouveau référentiel métier, ou encore la non évocation des nouvelles méthodes de travail pensées pour une transformation digitale fédératrice, sont, pour ne citer que trois exemples, sources de confusion, marqués par une logique de court terme et n'embarquant que bien peu de garanties aux salariés quant à une projection qu'ils pourraient envisager au sein de T&GI.

La CFE-CGC déplore de fait un volet social qui reste à partager. Rien à ce stade sur l'accompagnement des salariés dans cette réorganisation annoncée. Et pourtant, dans le cadre du dernier CE, le rapport des médecins pointait les risques psychosociaux à prévenir dans le cadre des transformations à répétition conduites au sein de l'entreprise. Rien non plus à ce stade sur les périmètres sociaux des salariés qui mi 2019 seront remis en cause.

La CFE-CGC souligne l'inquiétude manifestée par différentes directions qui depuis vendredi dernier ont partagé avec leurs équipes cette note d'information. L'information faite ce jour, une information présentée comme le prélude à une consultation qui serait effective en juin, appelle de très nombreuses questions. La CFE-CGC tient à en relayer quelques-unes qui apparaissent majeures ; elle tient par ailleurs à formuler quelques demandes.

Questions :

- 1- Technocentre / Quid des profils & effectifs actuels (CDI, consultants...) au sein du Technocentre dans son ensemble et au sein de la Direction Mkg Produits MEA (qui devient la Direction Innovation MEA) en particulier ? Les interrogations sont les mêmes pour le MPR Europe. Est-ce que les rattachements hiérarchiques qui demeurent dès l'instant où il est envisagé aussi un rattachement fonctionnel sont provisoires ? A moyen terme un rattachement au sein de MEA de l'Europe ou d'une filiale est-il envisagé ?
La division Mkg Produit MEA ne fait aujourd'hui que de l'incrémental dans les pays, pas d'innovation, comment son évolution sera-t-elle accompagnée ?

- 2- Technocentre / Le transfert des équipes d'Abidjan et Amman à MEA est annoncé, or le responsable au niveau du Technocentre MEA reste hiérarchiquement rattaché à la Direction du Technocentre ; est-il possible d'éclairer les salariés sur ce point ?
- 3- Technocentre / L'équipe MPR Europe du Technocentre (hors partie qui fonctionnellement est rattachée à l'Europe) est-elle conservée dès l'instant où une Direction Europe et performance est conservée au sein de T&GI ?
- 4- OCP / Seuls deux salariés de la Direction partenariats de OCP rejoignent la Direction de la Stratégie & Cyberdéfense, selon quelle logique, visibilité et partage des missions les autres salariés de l'équipe partenariats d'OCP continueront t ils à travailler ?
- 5- MGE / Avec le départ de certaines équipes, ce sont à peu près 45 personnes en France et une vingtaine en UK qui restent au sein de MGE, quel avenir pour ces salariés dans un contexte où la rupture avec l'opérationnel pays semble consommée ? Pourquoi cette direction ne change pas de nom selon une logique qui permettrait aussi de rassurer les salariés quant à l'intérêt qui peut être porté à leurs compétences, quant au sens de l'activité qui perdure au sein de MGE ? Quid de l'avenir des Directions Capability Marketing Development (Innovation School), Market Research ou encore Marketing Digital ?
- 6- CXMB disparaît des radars.... pouvez-vous en dire plus ?
- 7- Deux noms sont oubliés dans l'organigramme, est-ce une erreur d'impression (RH et Emerging Market Technical Support) ?
- 8- Quid enfin de l'évolution des missions d'autres entités telles que XD Lab ou PSI dans ce contexte d'innovation incrémentée dans les pays ? Quelles synergies à adapter ou à développer ?

Demandes :

- 9- La CFE demande un bilan à date des activités IMTW qui pourraient s'appuyer sur des constats établis depuis la mise en œuvre de Nova+, c'est un moyen de justifier les évolutions projetées et de donner du sens aux salariés quant aux choix des réorganisations programmées pour IMTW.
- 10- La CFE-CGC demande l'expression des attendues en termes de bénéfices dans le cadre des réorganisations programmées, c'est un moyen de partager une vision avec les salariés afin qu'ils puissent s'approprier des objectifs dans un contexte de nouveau rattachement hiérarchique.
- 11- La CFE-CGC demande enfin qu'un accompagnement salarié soit clairement défini pour que ces réorganisations puissent être envisagées et mises en œuvre. Les évolutions majeures présentées à ce stade ne peuvent s'entendre sans une définition claire et précise de toutes les composantes sociales à courts et moyens termes qu'elles embarquent : activités, métiers, compétences, environnement de travail, nouvelles méthodes de travail, formation, mobilité, projet professionnel, prévention des RPS, périmètre sociaux et IRP ... pour ne citer que quelques-unes de ces composantes sociales.

Merci pour votre attention,