



Sommaire

Résultats de l'étude « Evolution de carrière »	1
Ça swingue chez IMTW ... la CFE-CGC reste vigilante sur l'accompagnement des personnels !	1
ASC : budget et prestations 2018	2
Les yeux dans le CE	2

Résultats de l'étude « Evolution de carrière »

La Commission Egalité Pro du CE IMTW a réalisé une étude sur les évolutions de carrière au sein d'Orange IMTW

L'objectif de cette enquête est de mesurer d'éventuels écarts dans les évolutions de carrières, à niveau de diplôme et/ou d'ancienneté équivalents.

Parmi les 5 éléments détaillés dans l'étude, on note systématiquement des inégalités en défaveur des femmes.

Force est de constater que les efforts d'Orange IMTW sont aujourd'hui toujours insuffisants pour garantir l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines du recrutement, de la progression de carrière ou encore de la rémunération.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite vivement que les résultats de cette étude permettent de démarrer un travail en étroite collaboration avec la Direction afin de croiser les données

Ça swingue chez IMTW ...

la CFE-CGC reste vigilante sur l'accompagnement des personnels !

Projet d'évolution d'OLN/CNC (Convergent Networks Control)

Pensé pour satisfaire le besoin croissant de réactivité et répondre à la vitesse d'évolution du domaine *Contrôle de Réseaux*, ce projet qui concerne directement 261 personnes passe par :

- ♦ la transformation des modes de fonctionnement selon 6 thématiques,
- ♦ l'adaptation de l'organisation autour de 4 domaines.

Pendant la phase d'approfondissement du projet, des groupes de travail regroupant managers et personnels sur la base du volontariat seront créés. Les conclusions de ces travaux ayant pour objectif de préciser le projet final *NewCNC*.

réelles de l'entreprise et de vérifier où seraient les différences de traitement, de réaliser un état des lieux partagé et d'identifier les axes urgents à corriger. Bref, agir vite et bien, ENSEMBLE !

- Voir notre déclaration et documents joints



Adaptation de l'organisation de IMTW/PSI (Pilotage de la Stratégie de l'Innovation)

Créée en 2016 pour « construire une vision claire et unifiée de la stratégie de l'innovation et pour en assurer son exécution », PSI a engagé en 2017 une réflexion pour donner visibilité et cohérence aux missions qui lui ont été confiées. Sur la base d'un bilan de l'activité est né un projet d'adaptation de l'organisation avec pour principaux objectifs :

- ♦ favoriser les synergies en réduisant les niveaux managériaux,
- ♦ maintenir l'activité de chaque salarié non manager,
- ♦ rapprocher les compétences similaires et complémentaires,
- ♦ matérialiser l'équipe du programme IoT Groupe.

L'organisation projetée présentée entend préserver les activités et les métiers des 47 personnes rattachées à PSI.

Analyse de la CFE-CGC

Concernant le Projet d'évolution OLNC, la CFE-CGC s'inquiète de la refonte complète des activités de CNC induisant un risque de perte d'expertise réseaux au sein d'OLN. Un risque non nul de recouvrements d'activités entre les différentes divisions d'OLN subsiste et mériterait d'être éclairci dans un projet d'ensemble.

De surcroît, la CFE-CGC s'interroge sur la méthode de mise en place d'un projet de réorganisation autour de groupes de travail entre Managers et Personnels hors IRP (Instances Représentatives du Personnel).

La participation en amont des IRP à ces groupes de travail permettrait d'anticiper les Risques Psycho Sociaux (RPS) inhérents à tout changement de Manager pour certains, de métier pour d'autres, voire de périmètre fonctionnel.

Concernant l'évolution de PSI, présentée par deux fois dans le cadre du CHSCT MEC aux élus (18/12/17 et 25/01/18), elle a fait l'objet d'un avis prononcé avec réserves. La CFE-CGC relève de fortes inquiétudes, en lien notamment avec l'éclatement des activités de veille stratégique (MI et ARIA), des réflexions en cours sur la transformation digitale et un travail sur les métiers de l'innovation. Quelle logique sous-tend la précipitation dans laquelle doit s'opérer cette réorganisation, dans un contexte où de meilleures synergies entre les équipes d'IMT sont escomptées, sans qu'une présentation du storytelling global et préalable sur l'innovation au sein de notre Groupe ne soit effective ?

À l'initiative de la résolution fédérant l'ensemble des organisations syndicales, les élus CFE-CGC demandent à ce que la réorganisation de PSI fasse l'objet d'une réelle consultation du CE, avec un focus sur les changements de métiers qui vont en découler.

Ce dossier sera reproposé en consultation au CE du mois de mars 2018.

► Voir notre déclaration et documents joints

ASC : budget et prestations 2018

Vote du Budget ASC 2018

La CFE-CGC, toujours soucieuse d'une redistribution des ASC plus simple, plus généreuse et plus équitable, maintient ses positions :

- ♦ mise en place du Tableau Magique, qui permet de redistribuer un montant moyen supérieur à 1 000 € par salarié-e et par an, selon un système plus juste, fondé sur la classification et le nombre d'enfants, sans avance de fonds ni épargne préalable.

La CFE-CGC s'est donc abstenue de voter le budget ASC 2018 sauf sur 2 points :

- ♦ L'utilisation de 1 M€ de réserve dans le budget 2018, parce que nous serons toujours favorable à une plus grande redistribution,
- ♦ Le budget de l'Action sociale (aide handicap, scolarité, BAFA), parce que nous serons toujours favorable à redistribuer plus à ceux qui en ont le plus besoin.

Les activités locales

La CFE-CGC est bien sûr favorable au maintien des activités locales sur les sites où elles existent. Mais elle a aussi demandé à la Commission ASC de réfléchir à une alternative permettant aux personnels, soumis à de fréquentes mobilités professionnelles, et qui ne peuvent, ni sur le lieu de travail, ni à proximité de leur domicile, profiter des activités locales.

Les yeux dans le CE

Constitution des Commissions CE IMTW

Bien que la CFE-CGC ait décidé de ne pas prendre part au bureau du CE IMTW, elle assume pleinement ses responsabilités.

Commissions CE IMTW – Elu(e)s CFE-CGC

ASC : Olivier BOUFFANT, Laetitia LE & Sylvie NET

Evolution des Marchés : David COUCHON, Philippe FERTE & Thierry ROGER de GARDELLE (**Président**)

R&D : Jean-Michel CAMIN & Erwan PINCEMIN

Egalité Pro : Véronique GARNIER & Naveena GENAY

RPS / CHSCT / Projets Immobiliers : Laurent BAPPEL & Yannick L'HARIDON

Handicap : Charles DUKE

Commission des Marchés : Véronique GARNIER & Amaury FRANCHETTE

Emploi Formation : Sophie NACHMAN, Patrick RONDET, Maxence d'ESPREMENIL & Dominique BALBI (**Présidente**)

Logement : Jacques HERBAUT & Ghislaine de SALINS (**Présidente**)

SI du CE : Laurent BAPPEL

La CFE-CGC s'investit dans toutes les commissions, et prend la présidence de trois d'entre elles :

Évolution des Marchés, Emploi-Formation et Logement.

Vos représentants CFE-CGC Orange

Vos Élu(e)s :

David COUCHON ; Ghislaine de SALINS ; Amaury FRANCHETTE ; Véronique GARNIER ; Jean-Michel CAMIN ; Laurent BAPPEL ; Sylvie NET ; Maxence d'ESPREMENIL ; Dominique BALBI ; Thierry ROGER de GARDELLE

Vos Représentants syndicaux : Jacques HERBAUT ; Philippe VIDAL