



Sommaire

Déclaration préalable : le dialogue social en panne ?	1
«Vanille» : un enrobage de douceur pour une nouvelle réorganisation ?	2
Evolutions de la Division Mobile Finance	2
Projets immobiliers de Rennes Cesson (C3) et Lille 2020.....	2

Déclaration préalable : le dialogue social en panne ? ...

La CFE-CGC remercie ses électeurs et se félicite du résultat des élections CAP-CCP. Notre progression se poursuit, et nos listes communes CFE-CGC Orange/CFTC arrivent en tête chez les cadres. **Forts de cette représentativité confirmée et renforcée, nous réaffirmons aujourd'hui nos engagements auprès des salariés afin de défendre avec pragmatisme, constance et respect leurs intérêts au sein de l'entreprise.**

Ainsi, et selon ces engagements auprès des salariés, en cette fin d'année 2018, la CFE-CGC réitère ses alertes auprès de la Direction quant aux inquiétudes que font planer :

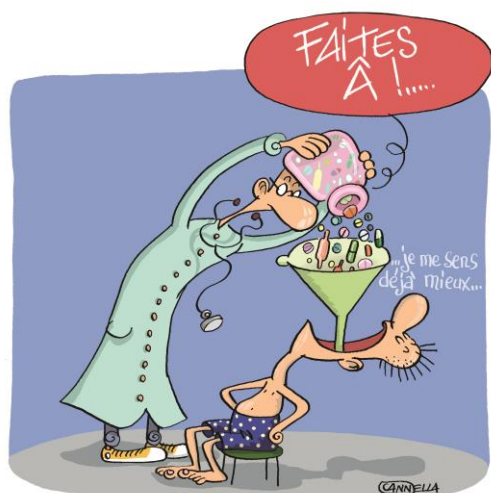
- ♦ **la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** à laquelle la CFE-CGC ne peut adhérer faute de liens posés entre des objectifs stratégiques, des objectifs relatifs aux activités et aux métiers, ou encore des objectifs associés aux bassins d'emplois, à corréler du reste aux objectifs d'ancrage territorial,
- ♦ **le nouveau référentiel métier** dont la logique semble construire des expériences professionnelles en «one shot» ou tir groupé (en référence au mode projet), sans que les salariés ne puissent individuellement tracer un parcours professionnel ; à noter à ce titre qu'aujourd'hui, ni la GPEC, ni le nouveau référentiel métier, n'offrent aux salariés une vision globale des attendues en termes de formations ou de recrutements ; à noter aussi que l'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ) est toujours perçu comme appliqué de façon bien arbitraire et ce, en fonction des entités de rattachement.
- ♦ **des réorganisations annoncées** qui, tardant à se mettre en place, n'entretiennent pas la mobilisation des salariés ou la confiance des uns par rapport aux autres ; un contexte qui ne laisse supposer que peu de garanties en termes d'autonomie aux salariés, autonomie pourtant pointée comme élément essentiel de la transformation du groupe.

La CFE-CGC demande à la direction de s'engager à **délivrer une vision claire des projections qu'elle escompte**, afin que les salariés, premières parties prenantes de l'entreprise, puissent selon une logique d'intérêts partagés et quel que soit leur niveau de responsabilité, s'engager sur des projets professionnels respectant leur niveau de qualification afin d'éviter que le lien social et la confiance ne soient mis à mal.



La CFE-CGC souligne que notre **Président Stéphane Richard** a annoncé dans un communiqué de presse le 11 décembre **une prime en forme de coup de pouce de fin d'année et un lâcher de lest sur les salaires en 2019**. La prime va concerner **moins de 20% des salariés d'ORANGE** pour un montant global de 15 millions. Alors que depuis 2 ans, ce ne sont pas moins de 52 millions d'actions qui ont été versées, AUX SEULS, 1000 cadres dirigeants (environ 750 millions) ! Si la CFE-CGC s'étonne que ce coup de pouce **ne concerne pas l'ensemble des salariés en France, elle réclame aussi une ouverture des négociations salariales en début d'année**, avec l'engagement de garantir à tous des augmentations minimales calées sur l'inflation et le respect de l'égalité professionnelle. **La CFE-CGC Orange défendra l'intérêt du personnel de toutes ses forces.**

«Vanille» : un enrobage de douceur pour une nouvelle réorganisation ?



- deux rôles transverses spécifiques avec une direction dédiée au pilotage de l'innovation centrée sur des objectifs de stratégie, et une autre assurant une coordination des opérations.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet d'évolution, mis en musique dans le cadre du programme «Vanille», suscite de nombreuses interrogations. Les volets opérationnels associés au projet demeurent chargés d'incertitudes, et les salariés sont en attente d'informations claires et transparentes sur le sujet.

Si la transformation du Groupe et de T&GI est nécessaire, les salariés doivent se sentir concernés pour y contribuer et attendent des précisions quant aux modes de fonctionnement envisagés, quant aux rôles également qu'ils auront à investir.

Pour bâtir une projection professionnelle et participer à la performance de l'entreprise, ils aimeraient être rassurés sur la reconnaissance de leur niveau de qualification, dans un contexte où la nouvelle GPEC ne fait pas l'unanimité, où le nouveau référentiel métier cloisonne l'expertise en évinçant la richesse de variétés de compétences, et où l'ARCQ est perçu comme un outil de nivellement plus que comme un outil servant une dynamique de réussites individuelles et collectives.

Information liminaire sur le projet «Vanille»

En complément de l'actualisation de notre modèle d'innovation, les enjeux sont de faire évoluer les rôles, interfaces et modes de fonctionnement avec notamment :

- une organisation matricielle prévoyant un pilotage transverse de nos opérations par portefeuilles assorti d'une gestion par activités et métiers (marketing, services, réseaux, terminaux et partenariats, Data & IA).

Evolutions de la Division Mobile Finance

Analyse de la CFE-CGC

Au vu des réponses apportées en séance, et sous réserve de la mise en place de mesures d'accompagnement individuelles et collectives, demandées par le CHSCT MEC

et adaptées à la situation des salariés impactés (aménagement des lieux, postes de travail, formation & développement des compétences, transports ...), la CFE-CGC est favorable à cette organisation proposée et a voté pour.

- Vote POUR à l'unanimité des élus

Projets immobiliers de Rennes Cesson (C3) et Lille 2020

Rennes Cesson (C3)

Analyse de la CFE-CGC

Le rapport d'expertise SEXTANT fait apparaître des éléments mettant en jeu la Qualité de Vie au Travail. Les notions de surface par poste de travail ou les choix d'aménagement des espaces mettent en évidence **une volonté d'optimisation et de concentration des salariés dans un espace réduit au plus juste**. L'espace est si compté que le projet C3 fait déjà courir des bruits sur la relocalisation de certaines équipes dans un bâtiment loué à proximité du site... : information démentie par la Direction. La prochaine étape portera sur un complément d'expertise avec étude des aménagements détaillés : respect

des normes, choix du mobilier et des équipements techniques.

Lille 2020

Analyse de la CFE-CGC

Les élus constatent le maintien du principe de flex-desk et dénoncent le non-respect de la norme NFX 35-102, les superficies inférieures à 7 m² pour les salariés des services SAV et ADV, la non prise en considération des problèmes d'acoustique, la gestion du télétravail et la dégradation des temps de trajet.

Ils demandent à la direction de lancer dès à présent des négociations d'accord d'accompagnement des salariés.

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange CE
IMTW

Élus CE

[David COUCHON](#)
[Amaury FRANCHETTE](#)
[Jean-Michel CAMIN](#)
[Laurent BAPPEL](#)
[Maxence d'EPREMESNIL](#)
[Thierry ROGER de GARDELLE](#)
Représentants syndicaux
[Jacques HERBAUT](#), [Philippe VIDAL](#),
[Yannick L'HARIDON](#)

Commissions CE :

ASC : [Olivier BOUFFANT](#), [Laetitia LE & Sylvie NET](#)
Evolution économique des activités : [David COUCHON](#), [Philippe FERTE](#) &
[Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Président) **Handicap** : [Charles DUKE](#)
Egalité Pro : [Véronique GARNIER](#) & [Naveena GENAY](#)
RPS / CHSCT / Projets Immobiliers : [Laurent BAPPEL](#), [David Bernard](#) & [Yannick L'HARIDON](#)
Commission des Marchés : [Amaury FRANCHETTE](#)
Emploi Formation : [Sophie NACHMAN](#), [Maxence d'EPREMESNIL](#) & [Ghislaine de SALINS](#)
Logement : [Jacques HERBAUT](#), [Ghislaine de SALINS](#) & [Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Président)
R&D : [Jean-Michel CAMIN](#) (Président) & [Erwan PINCEMIN](#) **SI du CE** : [Laurent BAPPEL](#)