



Sommaire

T&GI : «Vanille» un goût amer qui ne fait pas frémir les papilles !	1
WIN : Transfert de 46 personnes dans l'équipe : pour gagner ?	1
OLN : Evolution de la direction Radio Network and Microwaves.....	2
Projets immobiliers : News de Meylan, Lille, Rennes, Lyon	2

En préalable de la séance, les élus CFE-CGC ont interpellé une nouvelle fois la Direction sur la dégradation du dialogue social en particulier sur les sujets tels que la NAO, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, l'accord intergénérationnel, la prime Macron.

[Lire l'intégralité de la déclaration](#)

T&GI : «Vanille» un goût amer qui ne fait pas frémir les papilles !

Depuis plusieurs mois, la création de la Division T&GI a fait l'objet de présentations et de discussions en CE, soulignant notamment les impératifs liés à la nécessaire transformation de l'entreprise dans laquelle doit s'inscrire une nouvelle dynamique d'innovation. La CFE-CGC demande à nouveau que des précisions claires soient livrées sur l'articulation globale des réorganisations programmées au sein du Groupe ; elle insiste sur l'indispensable mise en perspective des liens et réciprocity attendus pour chacun des programmes de transformation portés par la Division Transformation d'Orange. Avec «Vanille» pour T&GI, les salariés ne doivent pas avoir le sentiment que les activités, les métiers et l'avenir sont sacrifiés au profit d'intérêts financiers.

La CFE-CGC Orange demande par ailleurs que les évolutions planifiées avec «Vanille» avec des matrices de passage pensées (y compris les «micro ajustements») qui s'opèrent

déjà), soient partagées et expliquées sans plus tarder. Qu'ils s'agissent de GPEC/GSEC (Gestion Prévisionnelle/Sociale de l'Emploi et des Compétences) ou d'accords, tels que celui relatif à l'intergénérationnel, les inquiétudes sont grandes. Qu'ils s'agissent de dépôts d'activités ou de missions vers les pays, les inquiétudes sont tout aussi fortes. Les salariés ont la conviction qu'à date la Division T&GI ne sait pas où elle va et que leurs rôles peuvent évoluer du jour au lendemain sans que soient prises en compte la qualité et la réalité des expertises ou des parcours professionnels qui sont les leurs.

Enfin, la CFE-CGC Orange demande que les objectifs associés au déploiement de nouvelles méthodes de travail prennent en compte les questions liées à l'environnement et à la charge de travail, aux projets professionnels, à l'équilibre vie professionnelle/vie privée : il en va du respect des salariés et de leur engagement

WIN : Transfert de 46 personnes dans l'équipe : pour gagner ?

A été présenté aux élus CE le projet de reprise par Wholesale & International Networks (WIN) de la maîtrise d'œuvre des applications des domaines Wholesale France et International Carrier, et du Centre de Compétence Interconnect (CCI). Concrètement :

- Le CCI de Meylan qui exerce une activité centrale et transverse, sera rattaché à la direction WIN IT d'OINIS, et conservera sa localisation à Meylan.

- OWF n'étant pas implanté à Meylan, les équipes de Meylan travaillant pour le périmètre OWF seront rattachées à la direction WIN IT d'OINIS, en gestion déléguée avec un rattachement fonctionnel à OWF. Cette solution permet de maintenir la localisation et l'organisation des équipes.

- Pour ce qui est des équipes de Lyon, celles-ci seront directement rattachées à OWF, qui est déjà implanté sur Lyon.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange considère que le rapprochement des activités de Maîtrise d'Ouvrage et de Maîtrise d'œuvre des

systèmes d'information de la Division WIN est pertinente dans un contexte de transformation des activités d'un modèle essentiellement fondé sur la vente de minutes de communication voix à un modèle de Datas en pleine croissance. L'adaptation permanente des applications métiers devrait être plus performante avec des cycles de production maîtrisés dans la même Division.

La CFE-CGC Orange sera attentive avant, pendant et après la mise en œuvre de cette réorganisation, aux mesures d'accompagnement collectif des équipes transférées et veillera à l'information et aux actions d'intégration des salariés déployées par la Direction de la Division d'accueil.

Enfin la CFE-CGC Orange s'assurera de la bonne exécution des engagements pris pour l'accompagnement individuel de chacun dans l'application de l'Accord de Reconnaissance des Compétences et Qualifications, et sera vigilante sur la qualité du « management à distance » des équipes concernées.

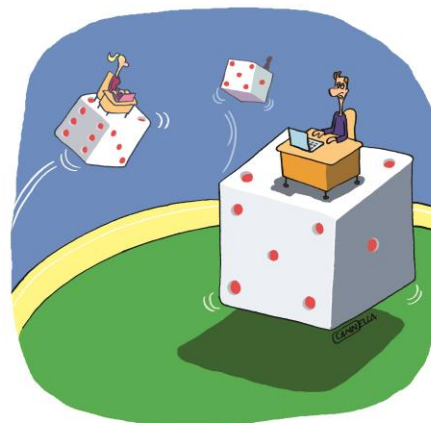
OLN : Evolution de la direction Radio Network and Microwaves

L'organisation doit évoluer pour s'adapter aux nouvelles opportunités Business qui apparaissent grâce au concept de réseaux radio spécialisés (avec l'introduction de la 5G). Le projet présenté se structure autour de 2 départements qui ne changent pas de périmètres (REP et GSO), et de 4 nouveaux départements : RIO (Radio Innovation); ARMS (Antenna, RAN, Microwave Supplier management); SRN (Réseaux Radio Spécialisés); et POS (Management des Projets, Operations et Stratégie). **Effectifs concernés**: 165 CDI.

Analyse de la CFE-CGC

Si le projet affirme ne pas réduire les effectifs, il n'apporte pas d'information sur les réductions de postes. La CFE-CGC Orange met en garde la direction sur l'augmentation de la charge de travail, et déplore l'absence de visibilité sur la réalité des modifications des méthodes de travail évoquées.

Les élus du CE IMTW votent à l'unanimité une résolution demandant une nouvelle présentation de ce volet «transformation».



Projets immobiliers : News de Meylan, Lille, Rennes, Lyon

Meylan : adresse parfaite, mais open space et free sitting à gogo

Le projet « NEW MEYLAN » consiste à déménager vers un immeuble neuf à 220 m du site actuel. Le bâtiment a une surface de 9 195m² et 300 places de stationnement seront réservées pour Orange. Effectifs concernés : 675 personnes, dont 333 à T&GI. L'aménagement est prévu en janvier 2021.

Les salariés de Meylan pourront être satisfaits d'une prise à bail très proche du précédent bâtiment, voire encore plus proche de leur RIE (Restaurant Inter-Entreprise)... alors que des sites lointains étaient envisagés ! Et ils auront enfin chaud dans leurs futurs bureaux ! Cependant, la CFE-CGC Orange reste très vigilante sur les aménagements qui se voilent d'économies et de nouveaux anglicismes accrocheurs : «open-space» bruyants, «free sitting» déstabilisant sans discernement des missions des équipes ? Surfaces de bureaux et places de parkings insuffisantes?...Des caractéristiques préoccupantes communes à tous les projets immobiliers...

Lille 2020 : un exemple à ne pas suivre...

La CFE-CGC Orange souligne que ce dossier constitue un contre-exemple des méthodologies à suivre. Il est dommageable d'avoir sacrifié la mise en place des mesures préventives au détriment des conditions de travail des salariés. Il manque une analyse fine d'aggravation des temps

de trajet et à ouvrir une négociation sur les mesures d'accompagnement sur laquelle vos élus CFE-CGC seront très vigilants. L'économie d'une expertise est un mauvais choix de la direction. **Vote des élus** : Contre : 11 (CFE-CGC, CGT, CFTC, SUD), Abstention : 6 (CFDT).

Rennes : C3 = C...étroit !

Les postures de chacun évoluent enfin, et on aborde maintenant les problèmes avec des solutions alternatives d'aménagements et d'adaptation aux métiers. Si sur certains espaces cela avance, qu'en sera-t-il sur la gestion du bruit en espace ouvert ? Le confinement, la densité et le non-respect des normes minimum d'aménagement imposées posent clairement questions...Quand contraintes budgétaires et confort au travail ne font pas bon ménage, C3 c'est très étroit ! Les élus du CE IMTW votent à l'unanimité une demande de prorogation du délai de consultation jusqu'au CE de mars.

Lyon 2020 :

La CFE CGC Orange demande que les recommandations de l'expertise Technologia soient bien prises en compte, et s'élève contre une position de la Direction qui consisterait à rassurer faussement les salariés en leur disant que les problèmes seront résolus après le déménagement. L'accompagnement au changement doit être l'application du principe de prévention : adapter le travail à l'homme et non le contraire.

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](#)