



Sommaire

Sexisme au travail, la fin de l'illusion du « tout va bien » au sein d'IMTW !.....	1
Vanille quels enjeux pour l'innovation ?	1
La mort lente de l'innovation ?	2
Activités sociales et culturelles : dernière ligne droite pour IMTW.....	2

Sexisme au travail, la fin de l'illusion du « tout va bien » au sein d'IMTW !

La CFE-CGC remercie les 1325 personnes (soit 17% d'entre vous, dont 46% de femmes) qui ont répondu à cette enquête, sur le sexisme au travail, organisée par la Commission Egalité Professionnelle (CEP) du CE IMTW.

Le sondage a hélas révélé que :

- 32% des répondantes déclarent avoir été victimes de propos sexistes dans leur travail à Orange IMTW, 16% victimes de propos ou comportements à connotation sexuelle et 5% d'agression sexuelle.
- Quant aux hommes : 5% déclarent être victimes de propos sexistes ou à connotation sexuelle, 40% sont témoins d'agissements sexistes et 32% de propos à connotation sexuelle à l'égard de collègues.
- Les faits ont lieu à plus de 75%, dans les locaux de l'entreprise. !

De plus, les femmes victimes et/ou témoins de propos ou comportements à connotation sexuelle déclarent que cela se produit « de temps en temps » pour 46%, « souvent » pour 16%, et « quotidiennement » pour 1%.

Le CE a alerté la direction du caractère grave et urgent de la situation, notamment pour les 30 femmes victimes d'agression sexuelle, et les 97 femmes victimes de propos et comportements à connotation sexuelle qui se sont déclarées dans ce seul sondage.

Vanille : enjeux pour l'innovation ?

Le programme de transformation « Vanille » doit aider le Groupe à définir son nouveau modèle d'innovation et à contribuer à la création de valeur, en cohérence avec les priorités stratégiques de l'entreprise et les besoins des pays, régions et BU.

En juin prochain, sa mise en œuvre devrait être effective. Pourtant à ce stade : la vision associée au programme et ses interdépendances avec les autres programmes de transformation lancés dans le groupe ne sont pas partagées. Ou, si elles le sont, c'est bien :

- sans compter sur un sens donné à la projection de chacun dans la nouvelle organisation,

Analyse de la CFE-CGC

Orange est engagé dans la prévention et la détection des situations de harcèlement et de violence au travail, comme l'y oblige le législateur (Article L. 1153-5 du Code du travail). Un dispositif qui donne à la direction l'illusion qu'au fond, chez Orange, tout va bien. Or, lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche volontariste sur ces thématiques, la première chose à faire est de mesurer la réalité. Car seul ce qui se mesure peut être amélioré !

C'est ce qu'a fait la CFE-CGC en participant activement, via la Commission Egalité Professionnelle du CE IMTW, à la réalisation de ce sondage sur le sexisme au travail. **La CFE-CGC restera extrêmement vigilante afin que toutes les mesures soient prises pour que de tels agissements cessent au plus vite sur notre périmètre.**

Témoins ou victimes, n'hésitez pas non plus à en parler à vos élus et élues CFE-CGC

Les hot lines mises en place chez Orange

- ♦ **Hot line: ZZZ HARCELEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL**
et n° Vert : 0 800 85 50 50. Un psychologue externe est disponible 24 h/24 et 7 jours/7

- sans que le rôle de quelque 750 personnes qui changent d'entité de rattachement, voire d'activité et de métier, ne soit précisé,
- sans, pour bon nombre de ces personnes, que les objectifs donnés sur ce semestre soient clairs ou prennent en compte le changement prochain
- sans que pour les quelque 4 000 salariés de TGI, les modes de fonctionnement et les interfaces avec les autres entités du Groupe, découlant d'une nouvelle gouvernance, ne soient concrètement, ou de façon opérationnelle, décrits,
- sans que notre capacité à rester pionnier de l'innovation ne soit présentée au regard de notre écosystème économique, social, environnemental et concurrentiel.

Analyse de la CFE-CGC

Beaucoup d'imprécisions et de manques qui, au-delà des inquiétudes soulevées, et d'une démobilisation des salariés répandue au sein de TGI, projettent des risques sur l'avenir.

La CFE-CGC souligne la nécessité d'associer au programme Vanille une ambition et une vision pour l'innovation groupe, d'offrir des perspectives pour TGI, ainsi que pour les hommes et les femmes qui y travaillent.

Ou, la mort lente de l'innovation ?

Les élus CFE-CGC, comme de nombreux autres, se battent depuis plusieurs années pour arrêter la mort lente de l'Innovation. La Division TGI a spécialement besoin de sang neuf. 53 recrutements TGI et 32 WIN, cela fait 85 pour le périmètre IMTW : Fait positif mais effort insuffisant ! En effet, les CDI reculent encore de 114 en 2018 pour TGI + WIN.

Nous demandons à la Direction de mettre en place un programme de fluidification et d'accompagnement des parcours professionnels, afin que beaucoup plus de salariés TGI puissent continuer une vraie carrière au sein du groupe et apporter aux autres entités leur expérience.

Alors qu'un nombre certain de personnes expérimentées sont mises au placard ou laissées pour compte, dans un gâchis humain considérable et une ineptie économique, la Direction a même le culot de culpabiliser à outrance ses personnels, en les faisant de plus en plus porter la responsabilité de ne pas être assez « employables ».

L'accord ARCQ a donné des espoirs à beaucoup pour améliorer leur situation, mais la mécanique ARCQ n'est ni à la

C'est une démarche de responsabilité d'entreprise, que de préserver l'autonomie du Groupe en matière d'innovation et en fonction de l'intégration aux territoires où nous opérons.

C'est un gage de pérennité que d'accorder aux parties prenantes de l'entreprise un dialogue juste et équilibré. La séduction des investisseurs ne peut pas sembler être le principal driver de notre développement dans un contexte où l'inclusion numérique est aussi sociale et économique, où l'innovation durable ne s'entend qu'au regard d'une empreinte économique, sociale et environnementale qu'il convient d'opposer.

hauteur ni fidèle au texte signé. La CFE CGC, au niveau national, est en renégociation ferme.

Analyse de la CFE-CGC

Au niveau national, La CFE-CGC a écrit à de nombreuses reprises sur le souci de relocaliser davantage d'emplois en région, afin de rééquilibrer l'emploi entre l'IdF et la province. La CFE CGC demande qu'un bilan précis des actions décidées soit présenté en CE IMTW, avec un chiffrage géographique lisible, pour chacun des sites principaux de TGI et WIN.

Quid du plan d'actions attendu depuis avril 2018, visant à soustraire les personnels concernés, aux risques psychosociaux ayant fait l'objet d'une alerte explicite ? Le projet de réorganisation Vanille n'est-il pas l'occasion idéale pour enfin s'en préoccuper ? La CFE-CGC s'inquiète du manque de réactivité quant à la sauvegarde de la bonne santé morale et physique de ses employés.

Activités sociales et culturelles : dernière ligne droite pour IMTW

La fin du CE IMTW approche. Le transfert dans les deux CSE WIN et TGI sera effectif après les élections professionnelles de novembre 2019. De nombreuses décisions ont été prises en séance afin d'assurer la continuité des activités récurrentes sur la saison 2019/2020. Attention tout de même à l'arrêté comptable qui soldera les comptes dès septembre 2019 (fin des remboursements, commandes, chèques...).

La CFE CGC a soutenu la décision de répartir le reliquat et les réserves comptables directement au profit des salariés IMTW, et travaille sur de nouveaux programmes ASC 2020-2024, pour les deux CSE WIN et TGI : des offres complètes, simples et équitables.

A suivre... le nouveau Nancy :

A ce stade aucun site n'a été retenu. Au périmètre du projet, l'effectif sur le bassin de Nancy à horizon fin 2022 est estimé à 400 ETP. Le projet impacte 31 personnels du périmètre IMTW actuel.

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](#), [Yannick L'HARIDON](#)
[Philippe VIDAL](#)

Commissions CE :

ASC : [Olivier BOUFFANT](#), [Sylvie NET](#)

Commission des Marchés : [Amaury FRANCHETTE](#)

Evolution économique des activités : [David COUCHON](#), [Philippe FERTE](#), [Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Pdt)

Handicap : [Charles DUKE](#)

Egalité PRO : [Véronique GARNIER](#), [Naveena GENAY](#)

RPS / CHSCT / Projets Immobiliers : [Laurent BAPPEL](#), [David Bernard](#), [Yannick L'HARIDON](#)

Emploi Formation : [Sophie NACHMAN](#), [Maxence d'EPREMESNIL](#), [Ghislaine de SALINS](#)

Logement : [Jacques HERBAUT](#), [Ghislaine de SALINS](#), [Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Pdt)

R&D : [Jean-Michel CAMIN](#) (Pdt), [Erwan PINCEMIN](#)

SI du CE : [Laurent BAPPEL](#)