



Sommaire

Politique sociale, emploi et conditions de travail : quel gâchis !.....	1
Situation de l'emploi : les chiffres et les régions en berne	1
PM&D ou la recherche d'une ambition éclairée.....	2
Restauration : toujours moins de repas et toujours plus de reliquat.....	2
TGI : les équipes du contrôle de gestion se réorganisent.....	2

Politique sociale, emploi et conditions de travail : quel gâchis !

L'Accord sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications (ARCQ), se devait d'être structurant pour la carrière des personnels d'Orange : ARCQ aurait pu être un grand accord social, mais...

La décision, prise unilatéralement par l'Entreprise, d'instaurer un nouveau référentiel métier particulièrement rigide, et l'absence d'outils numériques performants ont transformé l'opération en fiasco. Gérer les compétences sous la contrainte du budget des augmentations salariales est une aberration.

La CFE-CGC Orange a donc pris la décision de dénoncer sa signature et demande de repartir sur de nouvelles bases plus constructives.

Quant à la GPEC, elle est malheureusement illisible pour la très grande majorité des salariés de TGI ou de WIN. Nous avons besoin d'une politique plus intelligente, plus compréhensible, mieux expliquée, afin que les salariés puissent réfléchir et agir pour leur évolution professionnelle. Les programmes FUTUR'O sont appréciés, mais très peu nombreux.

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

Nous dénonçons le fait qu'un nombre certain de salariés expérimentés est mis au placard ou laissé pour compte, ce qui constitue un gâchis humain considérable et une ineptie économique pour notre entreprise.

Cerise sur le gâteau, la Direction s'arroge même le droit de culpabiliser à outrance ses salariés en leur faisant de plus en plus porter la responsabilité de ne pas être assez « employables ».

Vu la mise en œuvre de VANILLE décidée par la Direction, les élus CFE-CGC Orange s'alarment d'un accompagnement des cadres totalement insuffisant, surtout en cette période de réorganisation majeure.

La CFE CGC Orange estime également que l'effort de Formation et d'accompagnement des carrières n'est pas à la hauteur par rapport aux besoins réels.

Situation de l'emploi : les chiffres et les régions en berne

Sur la période 2019-2021, la Direction prévoit :

pour TGI : seulement 3800 postes fin 2021 (au lieu de 4155 fin 2018). Avec 578 départs naturels, le recrutement externe et interne est estimé à 205.

pour WIN : 2240 postes fin 2021 (au lieu de 2132 fin 2018). Avec 430 départs naturels, le recrutement externe et interne est estimé à 545.

58 recrutements externes pour TGI et 48 pour WIN sont prévus pour 2019. La CFE CGC Orange déplore de constater que seulement 21 ont été effectifs au 30 juin.

100 prévus en 2019, contre 85 en 2018, l'effort est insuffisant.

En effet, les CDI reculent encore de 113 au S1 2019 après un recul de 114 en 2018 pour TGI + WIN. Les élus CFE-CGC

Orange, comme de nombreux autres élus, se battent depuis plusieurs années pour arrêter la mort lente de l'Innovation. La Division TGI a spécialement besoin de renforts.

Par ailleurs, la CFE-CGC Orange a alerté à de nombreuses reprises sur le besoin de relocaliser davantage d'emplois en région, afin de rééquilibrer l'emploi entre l'IDF et la Province.

PM&D ou la recherche d'une ambition éclairée...

La présentation de PM&D en CE s'apparente à un exercice d'équilibriste.

Entre ce qui était établi par le feu Marketing Group et ce que le projet « Vanille » projette, les incertitudes pour les salariés sont réelles.

A ce stade, ni même la nouvelle Direction PM&D avec ses sous Directions, ni même leurs prérogatives, ne sont décrites par rapport au collectif de travail au sein d'Orange, ou simplement par rapport au quotidien des salariés.

Aucun dessin de l'organisation et de la gouvernance associée, n'est proposé. Aucune feuille de route, même prévisionnelle, couplée à un échéancier, n'est présenté.

L'ambition liée à PM&D reste à être concrètement et rapidement précisée.

Ce qui est proposé aujourd'hui pour la définir ne permet pas d'éclairer les salariés de PM&D qui perçoivent l'expression de missions pour PM&D à ce stade non partageables.

Les interactions évoquées entre les différentes directions de T&GI, les pays, les BUs ou encore nos parties prenantes à l'extérieur du Groupe (clients ou partenaires pour n'en citer que

deux) n'apparaissent pas cohérentes avec l'esprit de la transformation dans laquelle T&GI est engagée.

Pour ces principales raisons, dans un contexte, où :

- l'inventaire des projets au sein de T&GI est en cours de finalisation,
- la priorisation des projets n'est pas encore amorcée,
- les questions d'allocations de ressources sur ces projets peuvent tracasser,

une grande transparence sur les missions de PM&D s'impose pour rassurer et mobiliser les salariés qui restent convaincus de ne pas être associés à date à une quelconque co-construction voulue/promue pourtant par Vanille.

Fort de tous ces constats, la CFE-CGC Orange a demandé à la Direction d'apporter de la clarté sur les missions de PM&D et sur les rôles que les salariés ont à investir. Au-delà du volet stratégique et économique relatif à la transformation, elle souligne la nécessité d'y associer un volet social propre à rendre lisibles les objectifs d'une GPEC opérationnelle pour préparer une saine conduite des activités.

Restauration : toujours moins de repas et toujours plus de reliquat

Depuis 9 ans, la CFE-CGC a engagé des actions pour obtenir le retour de la restauration dans les attributions du CE. Là où la CFE-CGC est majoritaire (SCE et OFS), le Pole restauration reverse le reliquat des repas non pris en fin d'exercice.

Pour les autres CE, dont IMTW, le montant du budget Restauration est intégralement versé à l'entreprise et le trop perçu est conservé par la Direction.

Montant des loyers, charges des espaces dédiés, frais de fonctionnement, coûts du personnel dédié, autant de dépenses qui échappent totalement aux élus CE, pourtant légalement responsables de ces dépenses.

Le Bilan restauration 2018 n'échappe pas à la règle et nous constatons de nouveau une baisse de la fréquentation et un reliquat toujours plus important : 10,8 millions d'Euros.

Fin du CE IMTW : ce reliquat de 10,8M€ ne sera pas reversé aux CE. Le pôle Restauration de la Direction garde la cagnotte...

La gestion mutualisée dans ces conditions pose question. Une cagnotte qui augmente, moins d'un repas sur deux consommés et aucun reliquat reversé !

Toutes les Organisations Syndicales, hormis la CFE-CGC, ont signé le nouvel accord de gestion mutualisé pour les prochaines années... dans les mêmes conditions.

Vous voulez que ça change ?

Vous voulez que la Direction reverse au CE le trop perçu de plusieurs millions d'euros par an sur votre compte ASC ? :

Les 19, 20 et 21 Novembre, votez CFE CGC

TGI : les équipes du contrôle de gestion se réorganisent

Dans un contexte de réduction des coûts, et de rapport ressources/accomplissements (Dixit la Direction), il est nécessaire de développer des pratiques communes au sein du contrôle de gestion. Des postes de contrôleurs de gestion Portefeuille d'innovation sont créés et seront rattachés aux contrôleurs de gestion de Direction Métier.

Les contrôleurs de gestion seront rattachés fonctionnellement à chaque Direction Métier, mais hiérarchiquement à la Direction Finance & Performance, aux côtés des autres fonctions « centrale » du contrôle de gestion de TGI, et ceci à compter du 1er janvier 2020.

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

Commissions CE :

ASC : [Olivier BOUFFANT](#), [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 : [Brahim HAMADI](#), [Ghislaine de SALINS](#) & [Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Président)
R&D : [Jean-Michel CAMIN](#) (Président) & [Erwan PINCEMIN](#) **SI du CE :** [Laurent BAPPEL](#)