



Sommaire

Innovation, où vas-tu ?.....	1
Chantiers de transformation et priorisation des projets :	1
Orientations formation : des projections certaines mais à préciser.....	1
DIOD - Un programme ambitieux à mettre en oeuvre	2
Lannion : Back the futur.....	2
Handicap à découvert.....	2

Innovation, où vas-tu ?

Le CE des 26 et 27 septembre a été l'occasion pour la CFE-CGE Orange de rappeler, que dans un contexte de transformation nécessaire pour l'entreprise, les salariés ont foi en une innovation responsable donnant du sens à leur quotidien, servant aujourd'hui les intérêts des clients de l'entreprise, comme ceux des territoires où le Groupe opère.

La CFE-CGC Orange a également rappelé que ces mêmes salariés attendent toutefois que la vision du projet de l'entreprise en matière d'innovation soit partagée, et que les différents jalons ponctuant la mise en œuvre de cette réorganisation soit clairement exposés.

Chantiers de transformation et priorisation des projets :

A quand un échéancier et un volet social ?

Au sein de TGI, le déploiement des chantiers de transformation et la priorisation des projets porteurs pour le Groupe, ses BUs, et les pays où il intervient directement ou *via* des logiques partenariales, ne semblent pas encore livrer de résultats visibles et opérationnels.

La CFE-CGC souligne qu'un calendrier précisant la mise en oeuvre est une nécessité pour permettre aux salariés de s'engager avec confiance dans une transformation responsable. Chacun doit pouvoir connaître son rôle, être reconnu pour sa contribution et son investissement, tout en ayant la possibilité de se projeter sereinement dans l'avenir, tant individuellement, que d'un point de vue collectif.

Les salariés ont également besoin de comprendre la progression effective des travaux portés par les chantiers, dans un contexte où la stratégie du Groupe (le programme 20/25 est attendu), de la Division TGI, et de ses directions ne sont pas encore connues. Les étapes de la transformation méritent d'être décryptées en toute transparence.

La CFE-CGC Orange souligne en outre, qu'il est nécessaire d'embarquer un volet social lorsqu'il s'agit d'évoquer les chantiers ou la priorisation des projets. Il en va de la mobilisation et de l'adhésion des personnels. Et ce n'est pas aujourd'hui a priori, l'évaluation des compétences issue du dispositif ARCQ, comprise aussi au regard de l'allocation des compétences sur les projets TGI, qui est propre à engager la confiance des personnels.

Orientations formation : des projections qui restent à préciser

Bilan S1 2019 de TGI : Une réalité plutôt inquiétante.

Même si la CFE-CGC Orange reconnaît les ambitions du Groupe en matière de formation, on peut déplorer notamment une baisse significative du nombre d'heures de formation par salarié, comme du nombre de salariés formés.

La CFE-CGC Orange insiste sur ce que nos élus ont réclamé également en CCUES, à savoir, une étude en profondeur sur la satisfaction des salariés :

- ♦ quant aux nouvelles méthodes d'apprentissage proposées (présentiel, digital, individuel, collectif, etc.) ;
- ♦ quant à leur efficacité (développement de compétences en situation de travail ou dans une communauté ; d'apprentissage) par rapport aux besoins des personnels
- ♦ quant au dispositif embarquant de nombreux acteurs (ingénieurs formation, formateurs, gestionnaires formation, coachs, etc.) .

La CFE-CGC Orange déplore aussi un catalogue de formations touffu qui demeure bien souvent incompréhensible au regard des nécessités opérationnelles.

Analyse de la CFE-CGC

La CGE-CGC Orange demande à l'entreprise de livrer aux salariés une information plus lisible afin que les projets professionnels soient pensés dans l'intérêt de toutes les parties. Elle suggère d'embarquer dans l'exposé des orientations formation :

- ♦ des dimensions de veille pour anticiper l'évolution des métiers et des besoins en compétences dans le Groupe (cartographie Paris/province, ainsi que BUs/pays) et non uniquement des effectifs ;
- ♦ des dimensions opérationnelles pour identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre en matière de formation et de développement de compétences (cartographie des métiers d'avenir, métiers en transformation et métiers fragilisés) ;
- ♦ des dimensions pédagogiques pour aider chaque personnel à mieux appréhender l'évolution des métiers et savoir comment se positionner.

La CFE-CGC Orange demande par ailleurs une meilleure valorisation des formateurs en interne qui sont des collègues très pointus et reconnus, demande de ne plus compter les

DIOD - Un programme ambitieux à mettre en œuvre

DiOD est un programme qui vise à fournir, aux équipes de développement de TGI et des pays, une solution Groupe pour produire les services d'Orange non adhérents aux réseaux. Une plate-forme au-dessus des solutions Cloud du marché (AWS, AZURE...) pour nos propres services OTT. L'ambition est là, la feuille de route des livrables est programmée pour les prochains 18 mois et plusieurs équipes OLS sont engagées dans l'aventure ! A suivre pour les déploiements...

La CFE-CGC Orange souligne toutefois la nécessité d'envisager sans tarder une information précise à destination des équipes qui seront amenées à utiliser cette solution. Les enjeux pour le Groupe sont forts, et les bénéfices escomptés sont importants. Un échéancier, même prévisionnel, pour la mise à disposition opérationnelle tant des services, que des fonctionnalités attendues, semble être incontournable. La CFE-CGC Orange interroge aussi la Direction par rapport à l'ambition affichée d'une mise en production jusqu'à plusieurs fois par jour : quelles sont les méthodologies envisagées pour assurer la capacité de nos prestataires et sous-traitants à répondre aux exigences inhérentes à ces cadences impressionnantes ?

Lannion : Back the futur

Chez Orange, la Direction de l'immobilier fait du pilotage par les coûts, faisant fi d'un projet d'environnement de travail ambitieux, propre à accompagner la transformation du Groupe

et à préserver le confort des salariés. Pour preuve : le projet immobilier de Lannion prévu initialement en 2023 est décalé en 2025. La raison ? L'étalement financier des (trop) nombreux projets immobiliers !



et à préserver le confort des salariés. Pour preuve : le projet immobilier de Lannion prévu initialement en 2023 est décalé en 2025. La raison ? L'étalement financier des (trop) nombreux projets immobiliers !

Le pilotage ne doit pas passer que par les coûts. A quand un rattachement de la DIG aux RH ? C'est ce que propose la CFE-CGC dans [un courrier adressé à notre Président](#) pour que les projets immobiliers prennent en compte la réalité des besoins des équipes.

Handicap à découvert

S'ils se félicitent des mesures mises en place pour accompagner de façon personnalisée les salariés handicapés, les élus CFE-CGC alertent la direction sur la systématisation des « open space » et les projets de « flex desk ». En effet, s'ils sont déjà anxiogènes pour l'ensemble des salariés, ces nouveaux espaces du travail le sont bien davantage encore pour nos collègues affectés par un handicap invisible non déclaré avec lequel ils réussissaient pourtant à composer dans un environnement de travail plus classique. Les élus CFE-CGC déplorent que la seule solution proposée à ces salariés mis en difficulté par nos nouveaux espaces professionnels soit de déclarer leur handicap, une démarche qui n'est ni facile ni anodine, et qui ne devrait certainement pas devenir obligatoire ne serait-ce que de fait.

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](#)

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](#)