



La récolte de « Vanille » reste bien incertaine ! ...

Si vous avez raté le début :

Vanille, un des dix programmes de transformation du Groupe, consiste à faire évoluer les rôles, les modes de fonctionnement, ainsi que la gestion de la relation entre la Division Technologie & Global Innovation (TGI), les autres entités du groupe, notamment les pays, régions, et Business Units.

L'idée, selon la Direction, est de renforcer notre capacité à rester pionnier de l'innovation et à contribuer à la création de valeur, en cohérence avec les priorités stratégiques du Groupe et les attentes de nos clients sur les territoires où nous opérons.

Vanille aujourd'hui c'est :

- ♦ « Focaliser nos activités sur les innovations stratégiques pour le Groupe, la Recherche, les grandes politiques techniques et data »,
- ♦ « Porter l'ambition d'être collectivement préférés et choisis chaque jour par nos pays, régions et business units »,
- ♦ Dans un esprit où : « Notre nouvelle organisation est un **pari sur notre capacité à transformer** nos modes de fonctionnement et chacun d'entre nous est un acteur clé du changement ».

Dans ce contexte, les interfaces de T&GI avec pays, régions, BUs sont décidées de manière à avoir des points d'entrée uniques et connus. Avec d'une part pour principe, l'identification de porteurs uniques pour WIN, Cyberdéfense, Stratégie Groupe, Mobile Finance, Orange Content et Fonctions supports Groupe ; et d'autre part, un lien avec des binômes référents Marketing/Technique pour Orange France, Orange Spain, OBS, Europe et OMEA.

Mais tout (ou presque) reste à écrire

Les 11 chantiers de transformation auxquels sont associés les salariés sont lancés au sein de TGI. Ils ne font que démarrer : principes de gouvernance, rôles et responsabilités des uns et des autres et des uns par rapport aux autres, interactions entre innovation et delivery, outils et processus de gestion pour une transversalité voulue, accompagnement des salariés dans la transformation...

Le projet Vanille ne prévoit pas le comment de sa mise en œuvre et les échéances auxquelles les chantiers livreront leurs résultats ne sont pas définies.

Les 11 chantiers de transformation :

1. Gouvernance : des principes de gouvernance pour les portefeuilles et métiers
2. Harmonisation des modes de pilotage : principes de gestion de la production selon la matrice *Responsible Accountable Consulted Informed* (RACI)
3. Finance : cadrage de la méthode budgétaire 2020 et du modèle de *recharging*
4. Outils de pilotage : définition du processus de pilotage et de suivi des projets et des activités
5. Allocation des compétences projets : définition des principes au sein de TGI
6. Interfaces pays : actualisation à venir des modes de fonctionnement avec les équipes en charge des relations pays
7. Gestion contractuelle : à définir au S2
8. Amélioration continue et mesure de succès : mise en place d'une écoute salariés pour septembre dans les directions impactées par le projet Vanille
9. Culture de l'innovation : mise en place d'ateliers
10. Agilité collective : mise en visibilité des initiatives lancées au sein des directions de TGI
11. Communication

Tout est à venir

Les étapes nécessaires à la mise en œuvre du projet restent à préciser. A ce stade :

- ♦ la question des budgets n'est pas traitée,
- ♦ les rôles entre les PMO de portefeuille et les PMO des directions contributrices ne sont pas décrits,
- ♦ les responsabilités et les interactions de la direction Data IA non plus,
- ♦ les règles d'arbitrage pour clarifier le rôle et les responsabilités de chacune des directions et des relations entre entité TGI, pays, BU ne sont pas définies,
- ♦ une présentation des directeurs et des équipes engagées auprès des responsables de portefeuille doit être réalisée.

Les élus et élues craignent que la mise en œuvre du projet n'entraîne des suppressions de postes. Les incidences sur les conditions d'emploi, l'organisation du travail et la santé des salariés sont certaines. Il apparaît indispensable que chacune des étapes de mise en œuvre du projet fassent l'objet de consultations auprès du comité d'établissement (ou futur CSE). Ces consultations sont aussi des garanties pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Ainsi à ce stade, les élus et élues ne peuvent uniquement émettre un avis que :

- sur le principe d'organisation matricielle de T&G avec la création de 8 portefeuilles d'innovation, des deux directions transverses Opérations et Stratégie,
- sur le principe de création des entités Data&IA et la direction PMD (Product Marketing et Design), issue du Technocentre et du Marketing Group.

L'avis de la CFE-CGC

Dans un contexte de bataille mondiale pour une innovation porteuse et durable, la création de valeur est proposée aujourd'hui dans les industries du numérique par des acteurs bien plus agiles que les opérateurs télécoms historiques. L'innovation d'Orange et son pilotage sont par conséquent, des enjeux majeurs.

Dans un contexte d'internationalisation des marchés et des activités du Groupe Orange, notre modèle d'innovation doit être adapté en permanence à la nouvelle donne, et sous-entend que les intérêts de toutes nos parties prenantes soient considérés au regard des géographies sur lesquels le Groupe opère.

Dans un contexte où les budgets d'innovation (y compris celui de la Recherche) sont les plus bas de l'histoire du Groupe, donner le sens des priorisations et des arbitrages, expliquer à chacun, ce que ne seront plus la Recherche et l'Innovation d'Orange et ce qu'elles pourront/devront être à 5ans, et à 10 ans, sont critiques pour l'adhésion de tous à la transformation de l'entreprise... Et malheureusement absents du discours de la Direction !

- ♦ Nous avons toujours été favorables au fait que notre organisation sache évoluer en fonction des contextes extrêmement mouvant de notre secteur.
- ♦ Nous considérons que la volonté de simplifier l'interface avec les pays et de renforcer notre capacité d'innovation sur les grands sujets des portefeuilles a du sens.
- ♦ Nous remercions la Direction pour les éclairages apportés lors des expertises s'agissant du rôle de la Direction des Opérations sur les sujets de priorisation et d'arbitrage.

Néanmoins, la CFE-CGC constate :

- ♦ Que la méthode qui consiste à changer l'organisation préalablement à la définition du plan de transformation qui conduit à d'autres réorganisations, contribue à maintenir durablement les personnels dans des interrogations anxieuses.
- ♦ Que l'absence de perspectives claires et l'incapacité de la Direction à en livrer à date est un facteur de fort désengagement des personnels.

Une transformation de cette ampleur doit s'accompagner et se penser avec des moyens et des objectifs fédérateurs, une fois la vision proposée afin de générer l'adhésion.

Pour la CFE-CGC, conduire des transformations ne peut pas consister à faire porter à tous la responsabilité de se transformer, de définir comment et vers quoi se transformer sans donner à chacun les moyens de se sentir concernés.

Face à l'enjeu clé pour l'entreprise de placer le bon profil de compétences sur la bonne activité au bon moment, dans le respect de l'épanouissement professionnel de chacun, la mobilité professionnelle choisie est aujourd'hui figée !

La mise en place généralisée de Missions est malheureusement la seule réponse de la Direction, en dehors de toute négociation avec les représentants du personnel.

Par ailleurs,

- ♦ Nous regrettons la baisse historique de nos budgets de recherche.
- ♦ Nous nous interrogeons sur la mise en place des outils nécessaires au nouveau fonctionnement.
- ♦ Nous sommes inquiets sur les modes de fonctionnement qui en découleront et demandons à ce que les représentants du personnel soient consultés avant leur mise en œuvre.
- ♦ Enfin, nous nous opposons à la logique de transformer les postes en missions.

Dans ce cadre, la CFE-CGC Orange ne peut pas soutenir la transformation voulue avec Vanille telle qu'elle se présente aujourd'hui.

La CFE-CGC Orange serait favorable à un accord-cadre sur la conduite de la transformation du Groupe. Définir une méthodologie pour accompagner les réorganisations actuelles, petites ou grandes, dont le rythme ne manquera pas de s'accélérer, semble être un incontournable.

La CFE-CGC Orange sera attentive à ce que :

- ♦ Les représentants du personnel soient consultés avant la mise en œuvre des modes de fonctionnement,
- ♦ Un calendrier de déclinaison des diverses adaptations à venir soit présenté,
- ♦ Un accompagnement renforcé du personnel soit mis en place,
- ♦ et qu'enfin sur 18 à 24 mois, la nouvelle organisation de T&G fasse l'objet de présentations au sein du CE et du futur CSE

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