



Sommaire

OLS, bilan et perspectives : un peu de transparence SVP	1
Panorama OLN	1
Rapport égalité Femmes/Hommes, vous avez dit "mentrification" ?	2
Bilan formation 2018 : Des chiffres en trompe l'œil	2
Un reliquat de 1M€ à redistribuer	2

OLS bilan et perspectives : un peu de transparence SVP

Si les élus CFE-CGC Orange se félicitent que soient présentées la stratégie et les activités d'OLS sur tout le périmètre du Groupe, ils regrettent que ne soient pas évoqués en toute transparence les effectifs dans les Orange Labs Internationaux (OLI).

Nous revendiquons une information loyale et sincère relative à l'emploi, aux métiers (sur la base du nouveau référentiel métiers) et aux compétences aux bornes du Groupe et de ses filiales. Notamment, les projections en volume de la transformation des métiers à court, moyen et long terme en lien avec les évolutions prévues, selon :

- les métiers d'avenir,
- les métiers en transformation
- les métiers fragilisés

le tout afin de contribuer à améliorer la mobilité professionnelle aux bornes du Groupe Orange.

Les questions de la CFE-CGC

- Quels seront les facteurs de succès de la (ou des) nouvelle(s) gouvernance(s) souhaitables des projets dans le cadre des portefeuilles TGI (issus de Vanille) ?
- Quels sont les facteurs de succès de cette nouvelle gouvernance pour les projets d'anticipation et de delivery avec la création des portefeuilles d'innovation ? voire de ces nouvelles gouvernances différenciées par portefeuille ? ou bien les écueils à éviter ?
- Quelles sont les pistes pour répondre à la demande d'accompagnement de WIN ?
- Plusieurs équipes s'inquiètent de rumeurs de départ de plusieurs membres du CODIR OLS, qu'en est-il ?

Panorama OLN

Si vous avez raté le début...

OLN fait face à une hausse du trafic, ainsi qu'aux défis d'une architecture intégrant les plateformes de services du cloud public, de sorte qu'il s'agit aujourd'hui de « réinventer la connectivité ».

OLN est en charge du cœur du réseau, dans l'environnement d'un écosystème ouvert. Un réseau sécurisé et fiable, la radio 5G, la fibre comptent parmi les principaux enjeux de 2019, de même que le programme de validation et d'intégration Magellan, la communication entre OLN et les pays via le portail intranet « countries corner ».

19 recrutements externes et 56 mobilités entrantes ont été enregistrés en 2018. Les activités évoluent notamment à CNC, RNM, CISS, à TPP après dissolution

de QOP. Le projet Magellan est stratégique afin de consolider l'intégration continue de bout en bout.

Analyse de la CFE-CGC

Avant même la mise en œuvre du projet de transformation VANILLE, les entités d'OLN comme CNC, RNM, WNI, QOP (disparition et intégration par morceaux dans d'autres entités) ont été réorganisées. De plus, au sein de l'entité SAS, les salariés entendent parler de réorganisation, de réduction du nombre de managers, managers effectifs avec une équipe à manager, sans même qu'il en soit question de passage devant les IRP.

Rapport égalité Femmes/Hommes, vous avez dit « mentrification »?

Ce néologisme qui désigne l'invisibilité des femmes dans l'Histoire prend tout son sens aujourd'hui avec le choix fait par la Direction de supprimer la commission égalité professionnelle au sein des futurs CSE....

Ce d'autant que cette année encore le rapport de situation comparée F/H a été présenté dépourvu d'éléments clefs.

Ces manquements avaient pourtant fait l'année dernière l'objet d'un courrier de l'Inspection du Travail, qui rappelait à la direction ses obligations légales sur le sujet. Les élus ont unanimement demandé une nouvelle présentation du rapport, complet cette fois-ci.

La résolution votée à l'unanimité

Les élus du CE IMTW, réunis en séance le 17 juin 2019, rappellent que, suite à la résolution votée à l'unanimité lors du CE du 12/07/18, la DIRRECTE a rappelé à la direction ses obligations de mise en conformité du plan d'actions, notamment

- Bilan des actions de l'année écoulée
- Objectifs de progression avec indicateurs associés
- Evaluation des coûts et des mesures

Or, le rapport présenté en séance ce jour n'en tient pas compte.

Ils demandent par conséquent qu'un nouveau document leur soit présenté, intégrant l'ensemble des réglementations en vigueur

Bilan formation 2018 : Des chiffres en trompe l'œil

Le périmètre TGI&WIN affiche une proportion de 5,8% du budget de la masse salariale consacrée à la formation pour 2018 contre 5% l'année précédente. C'est une progression significative. Le nombre d'heures de formation réalisé est également en hausse par rapport à 2017 (+4,3%), comme le taux d'accès global qui passe à 87% contre 74,5% l'an dernier.

Analyse de la CFE-CGC

La ligne managériale contestant systématiquement les coûts des déplacements effectués, nous suspectons que le personnel hors d'Ile de France se forme principalement par des sessions digitales courtes.

Par ailleurs, en 2017 les personnes formées ont passé 37,1h en formation et en 2018 elles n'ont passé en

moyenne que 35,9h, la tendance est donc à la baisse. Cela cache donc une autre réalité...

dans les faits il y a plus de personnes formées mais moins longtemps !

De plus 7% du personnel n'a pas eu accès à la formation depuis trois ans ! L'accord GPEC 2014-2017 précisait pour ces salariés non formés des ambitions claires : « le groupe souhaite tendre vers une situation où chaque salarié(e) n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis deux ans se voit proposer systématiquement, après une analyse individuelle des besoins, une formation correspondant à son niveau de qualification et d'expérience ». Cette promesse n'est pas tenue !

ASC : Le million, le million....

Il aura fallu aux élus CFE-CGC batailler un peu afin d'obtenir enfin le montant prévisionnel du reliquat du budget ASC avant la fin du CE IMTW au profit des CSE, TGI d'un côté et WIN de l'autre, d'ici novembre.

Au final, c'est près **d'1 Million d'€** que la CFE-CGC souhaite voir redistribuer vers le personnel, via une attribution exceptionnelle, progressive et la plus rapide possible dès la rentrée, de chèques vacances valables 2 ans.

Après moi le déluge....

A quelques mois de la disparition du CE IMTW, contre toute attente et toute logique, la volonté de procéder à de nouvelles embauches de salariés CE en CDI a été présentée lors de la dernière séance... Politique de la terre brûlée irresponsable qui laissera aux suivants la gestion surnuméraire et qui s'annonce déjà compliquée, de la répartition du personnel au sein de chaque 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](#), [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](#)