



Sommaire

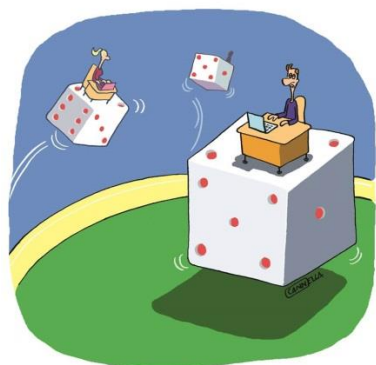
NAO - Accord salarial 2019 : la « freeze augmentation » à TG&I	1
Bilan 2018 et perspectives 2019 OWF	1
Bilan 2018 et perspectives 2019 OINIS.....	2
Vous avez demandé l'innovation ? Ne quittez pas.....	2

NAO - Accord salarial 2019 : la « freeze augmentation » à TG&I

1 cadre sur 2 : faites vos jeux !

Le 24 avril dernier, la direction annonçait à grand renfort de communication, la signature de l'accord salarial 2019 à l'unanimité avec les 5 Organisations Syndicales représentatives. Taisant savamment les 2 pages de réserves de la CFE-CGC, portant notamment sur :

- ♦ les conditions du déroulé de cette négociation,
- ♦ le refus de la Direction d'aborder le sujet de la diminution des droits à la retraite, suite à la fusion des régimes AGIRC-ARRCO,
- ♦ l'iniquité de la distribution d'actions gratuites face aux 25 000 € en moyenne attribuée aux cadres dirigeants.



Par ailleurs, le 14 mai dernier, la CFE-CGC Orange s'est alarmée de l'annonce subite de la direction, réunissant l'ensemble des organisations syndicales s'agissant de la déclinaison de cet accord sur notre périmètre, d'une directive donnée aux managers de TGI **d'attribuer à 1 cadre sur 2 le minimum minimorum**, à savoir 1% d'augmentation individuelle !

Entre les effets d'annonce, et la réalité sur le bulletin de paye, la douche sera à minima froide pour ces derniers...

Voilà ce qui s'appelle de la « **freeze augmentation** » pour reprendre ce qui qualifie en ce moment les budgets d'anticipation au sein de TGI.

Les élus CFE-CGC ont par ailleurs revendiqué :

- ♦ que les mesures de rattrapage d'égalité Femme/Homme fassent l'objet d'un traitement objectif systématisé et automatisé hors intervention managériale,
- ♦ que l'accès individuel au « fameux » nuage de points se fasse au travers du **Bilan Social Individuel** accessible via Anoo, permettant ainsi à tout salarié d'avoir accès directement aux éléments pertinents quant à son positionnement salarial comme il est indiqué à l'article 4.1 de l'accord.

Bilan 2018 et perspectives 2019 OWF

La CFE-CGC Orange s'est félicitée de la création l'année dernière d'une Division Wholesale International Networks (WIN), consacrée uniquement aux activités de services aux opérateurs.

OWF est l'une des très rares directions du Groupe en France à être en croissance nette d'effectifs. Plusieurs dizaines de postes sont ouverts au recrutement en interne et quelques-uns en externe. Ce qui est positif.

Cependant, dans ce contexte, le Direction Services aux Opérateurs est en baisse régulière d'effectifs sur les prochaines années, notamment hors de l'Île de France et

notamment sur des sites de petite taille en région, mettant en péril l'existence de ces sites à terme.

La CFE-CGC Orange milite pour un transfert de l'emploi de l'Île de France vers des bassins d'emplois en région au-delà des seules grandes métropoles régionales. Le Groupe Orange porte une responsabilité d'aménagement, de développement économique et donc de l'emploi sur ces territoires.

Ces transformations à la fois profondes et rapides ne peuvent être réussies qu'avec un engagement fort des personnels. Pour la CFE-CGC Orange, la formation qui assure un réel développement des compétences, ainsi qu'une politique de

reconnaissance ambitieuse sont des facteurs forts pour créer cet engagement.

50% des personnels de la Direction formés en 2018, ne nous paraît pas suffisant pour une Direction en transformation comme OWF.

Bilan 2018 et perspectives 2019 OINIS

L'ambition d'OINIS : se placer dans le top 10 !

Dans un marché en pleine évolution et un environnement concurrentiel exigeant, OINIS doit sans cesse s'adapter en aux évolutions technologiques (5G, IoT, IA, Big data).

Bilan emploi et compétences : OINIS restera divisée en deux Directions de taille équivalente : OBS (SCE) et WIN/OINIS (810 salariés dont 724 actifs) et une répartition Hommes/Femmes : 77%/23%.

Vous avez demandé l'innovation ? Ne quittez pas

L'innovation est-elle soluble dans le groupe ?

À l'heure où l'innovation représente l'un des actifs les plus importants d'une entreprise, la CFE-CGC interpelle la direction sur une série d'indicateurs et de pratiques en contradiction avec des discours aux accents rassurants. Le dossier de « la politique de la Recherche et Innovation de l'entreprise » trace, année après année, le chemin de notre lent retrait de la liste des leaders de l'innovation en cantonnant notre effort au juste nécessaire demandé par les marchés financiers.

Nous alertons la direction sur une stratégie d'innovation dispersée, peu lisible au niveau du groupe et dotée de moins en moins de moyens au sein de TGI. Nous souffrons au niveau groupe, d'une définition trop floue du périmètre et des activités constitutives de l'innovation.

La CFE-CGC ne cache pas son inquiétude lorsque notre directrice annonce que « **TGI n'a pas le monopole de l'innovation ni de sa gouvernance** »

Si la gouvernance de l'innovation est partout, n'est-elle pas alors aussi nulle part ?

Malgré un CA légèrement à la hausse, les budgets de l'innovation TGI sont en constante baisse (862 M€ en 2009 pour 670M€ prévus en 2019), avec un décrochage historique de -9,6% annoncé pour le budget 2019. Si le domaine de la Recherche semble préservé ces dernières années, n'oublions pas que son budget était de 107M€ en 2014 contrairement aux 89M€ estimés pour 2019.

Les élus CFE-CGC Orange ont demandé que

- ♦ des moyens ambitieux soient consacrés à la formation des personnels en place ou arrivant et que ces derniers soient incités à se former.
- ♦ l'utilisation plus large chez OWF, de mesures de reconnaissance et de promotion comme leviers d'attractivité.

Les élus CFE-CGC Orange relève

- ♦ la faible féminisation des effectifs.
- ♦ le besoin de recrutement au regard du vieillissement des effectifs et le nécessaire processus de transmission du savoir au profit des nouveaux arrivants.

La CFE CGC sera vigilante sur la mise en place de l'accord ARCQ et notamment sur la reconnaissance du personnel n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans.

La promesse de la direction d'indexer le budget de l'innovation sur le chiffre d'affaire du groupe n'est plus tenue depuis bien longtemps.

Les moyens humains sont également en baisse chez TGI (entre -3% et -4,5% suivant la GPEC) doublés d'une inertie à renouveler les effectifs.

En plus du fonctionnement matriciel exacerbé, du diktat du court terme et des chercheurs sollicités pour leur expertise sur des missions de soutien, on assiste au lent transfert de la production de l'innovation vers les Orange Labs Internationaux (OLI), et à la création de directions innovation au sein des Pays et BUs.

Analyse de la CFE-CGC

L'entreprise doit impérativement stopper l'inexorable baisse des moyens de la R&D. Les trop nombreux plans de transformation de l'innovation ne doivent plus se traduire en plan de réduction de nos ambitions, d'évolutions des métiers tels que ceux du marketing sans accompagnement spécifique, ou d'épuisement du personnel

La CFE-CGC milite pour la mise en œuvre d'une gouvernance globale de l'innovation du groupe, fortement et visiblement orchestrée par TGI. **La CFE-CGC pressent que même si le chantier Vanille vise à renforcer la gouvernance de l'innovation au sein de TGI, ce sera certainement au détriment de la gouvernance de l'innovation aux bornes du groupe.**

La CFE-CGC se réserve par ailleurs le droit de diligenter une expertise comptable au sujet des OLI.

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 : [Thierry ROGER de GARDELLE](#) (Président)

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

SI du CE : [Laurent BAPPEL](#)