



## Négociation Annuelle Obligatoire : le mépris !

Retrouvez sur notre site [l'analyse de la décision unilatérale](#) de l'entreprise qui dans un cynisme assumé, en l'absence d'accord signé, compte donner aux salariés moins que ce qui était proposé lors des négociations. Alors que des entreprises moins florissantes du CAC 40 savent rétribuer l'effort de leurs salariés, Orange continue à favoriser les cadres leaders et dirigeants, et les actionnaires.

[Les points clefs de la politique salariale 2018](#) sont à retrouver sur le site de la CFE-CGC ainsi que la demande de [réouverture des négociations](#) alors que les bénéficiaires sont au rendez-vous et que les cadres leaders et les dirigeants n'ont pas oubliés de garnir leur panier, et de redistribuer aux actionnaires.



## Retrait de COME : un échec industriel dû aux limites de la sous-traitance de nos applications critiques

En août 2012, la direction de DEF informait votre CE du lancement du projet COME. Justifié comme urgence absolue à cause de l'obsolescence du SI mobile entreprise DISE, COME devait prendre la relève : sécuriser le C.A. mobile tout en permettant de créer les nouvelles offres convergentes fixe/mobile très attendues sur le marché. Déjà à cette époque, la facture semblait salée, on parlait de 120 à 150M€, et les délais difficiles à tenir selon plusieurs spécialistes SI. Vos élus avaient émis les plus grandes réserves sur le projet qui leur semblait bien plus être un moyen pour DEF de contrôler la roadmap d'OBS sur le sujet de la convergence, qu'un véritable plan de sécurisation du SI.

A peine le projet lancé, les salariés médusés apprennent que l'ex patron de DEF à l'époque, rejoignait la société ATOS, gagnante de l'appel d'offre de COME. Premier étonnement :

aucun comité d'éthique, aucun membre de la direction ne semble s'émouvoir d'un tel manquement à ce qu'on nomme aujourd'hui la compliance. Le projet ayant démarré, la plupart des roadmaps techniques sur le marché PME sont mises sous tutelle de COME... et toute la roadmap bloque, les délais explosent. Le système fonctionne tellement mal qu'une crise éclate dans les agences dont le CCUES doit se saisir. **Après l'interpellation de la CFE-CGC sur l'inefficacité des multiples programmes mis en œuvre au sein de DEF** (Direction Entreprises France, [voir notre tract « La Grande Illusion » de septembre 2017](#)), et alors que depuis plus de 18 mois elle mettait en garde sur les projets Delivery et COME et leurs conséquences inquiétantes, la CFE-CGC Orange tirait à nouveau la sonnette d'alarme !

Force est de constater que les actions pour corriger les dysfonctionnements ont été rien moins qu'inopérantes.

Les conditions de travail se sont dégradées pour tous les salariés et le manque d'un véritable dialogue social et de transparence sur ces projets, à tous les niveaux de l'entreprise, s'est fait cruellement sentir.

Et finalement, on apprend en début d'année que COME va être arrêté. Encore une fois, la Direction ne semble pas s'en émouvoir !

Vos élus eux n'en restent pas là ! Ils cherchent à connaître les coûts directs et indirects de cette catastrophe industrielle. On parle de plus de 300 M€ directement imputables, de 400M€ si on prend tous les développements S.I. périphériques à COME qui n'ont plus aucune valeur. Mais il y a aussi les coûts indirects : les retards sur les roadmaps, le personnel découragé par une gouvernance de projet aussi erratique, des pertes de CA... Combien tout cela représente-

t-il ? Comment ces erreurs se traduisent-elles en perte de revenus pour les salariés ?

## L'analyse de la CFE CGC

Vos représentants CFE-CGC ont interpellé la direction pour qu'elle apporte des éclaircissements sur ce naufrage. Et bien croyez-le ou pas, la direction n'a pas trouvé un seul responsable du projet pour venir s'expliquer. Elle a juste fait une piètre déclaration qui ne nous a rien appris que nous ne sachions déjà. Elle est incapable de dire quelles mesures seront prises dans le futur en termes de gouvernance ou de compliance pour éviter qu'un tel scandale ne se reproduise. Pendant ce temps, on occupe les salariés avec des formations soporifiques sur la corruption... De qui se moque-t-on ? Des salariés bien évidemment !

## Suivi de l'accord d'accompagnement de la Réorganisation DNGP Jusqu'ici tout va bien... ? !

Le 14 juin 2017, la CFE-CGC a signé un accord portant sur les modalités complémentaires d'accompagnement RH de la réorganisation des Directions Nationales Grand Public (DNGP) : création de la Direction Clients GP et de la Direction Digitale.

Cet accord prévoyait notamment :

- qu'il n'y ait pas de rupture dans les processus de promotions enclenchés avant la réorganisation ni période probatoire,
- un programme spécifique de formation pour les référents,
- la mise en œuvre de mesures financières pour les managers dont la portée managériale a significativement augmentée (+5 salariés).

[Un bilan de l'application de cet accord a été réalisé avec la direction le 5 Avril.](#)

## L'analyse de la CFE CGC

### ◆ Reconnaissance : satisfecit de la Direction

Avec 40 promotions et 92 Mesures Emploi et Compétences (MEC), les budgets ont été consommés à 100%.

- Il y aurait eu plus de promotions et de MEC qu'en 2016, mais, étonnamment, la Direction n'est pas capable de chiffrer le delta !
- Les promotions concernent plus les salariés « historiques » que les nouveaux arrivants... et pour cause vu « le faible nombre de recrutements ! ».
- Enfin aucun processus de promotion n'a été interrompu suite à la réorganisation.

- 20 MEC auraient été octroyées pour accroissement de périmètre managérial, le critère objectif retenu étant un accroissement de l'équipe de plus de 5 personnes... la Direction une fois de plus, est incapable de communiquer le nombre de manager ayant vu leur équipe augmentée.

La Direction est satisfaite... nous moins, son incapacité à nous fournir certaines données nous faisant craindre un manque de transparence dans sa communication !

### ◆ Les dépositionnés : quèsaco ?

Concernant les salariés « dépositionnés », la Direction affirme qu'elle n'en a pas identifiés selon les critères des accords salariaux (que la CFE-CGC refuse de signer depuis 5 ans)... sans nous les rappeler ; à nous de les retrouver...

De fait, on en parle à l'article 2.4, situations particulières de [l'accord 2017](#) et dans la décision unilatérale de 2018 ([personne n'ayant accepté cette année de se commettre à signer l'accord](#)) au chapitre 2.5, situations particulières :

Les situations de dépositionnement sont les suivantes :

- personnes positionnées sur le niveau B ;
- personnes positionnées sur le niveau « DA » ou « 3.1 » ;
- personnes n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans ;
- personnes sous-positionnées par rapport à leur niveau d'emploi ;
- mises ou remises à niveau du salaire, en particulier à la suite d'une mobilité au sein du Groupe, d'une interruption durable d'activité (par exemple CLM, CLD), ...

Les situations sont examinées au cas par cas au sein de chaque DO et Division, en priorisant les situations individuelles identifiées mais non traitées en 2017.

Le budget consacré au traitement de ces situations individuelles particulières correspond, en niveau, à 0,05% des salaires de base ou salaires globaux de base des salariés en activité au 31 décembre 2017.

### ◆ Référents : la disparition !

Pour compenser la perte de responsabilité managériale que la réorganisation entraînait, des postes de « référent métier » avaient été créés.

Aujourd'hui la notion de référent disparaît, la Direction estimant que cela « crée de la confusion avec l'Accord Reconnaissance des Compétences ».

Argument contestable et abandon que nous déplorons d'autant plus que ce rôle avait prouvé son intérêt, permettant aux dorénavant ex salariés référents, pour certains de devenir adjoints, pour d'autres, même, de retrouver des postes de managers, notamment au sein de la Direction du Digital.



La mise en œuvre de cette disposition est pilotée par la fonction RH au niveau DO ou Division afin de s'assurer qu'elle répond aux situations prioritaires énoncées.

**Si, vous pensez rentrer dans l'une ou l'autre de ces catégories, n'hésitez pas à nous en faire part !**

### ◆ Pas d'anomalie sur les PVM ?

La direction nous annonce qu'au global les Parts Variables Managériales (PVM) n'auraient pas subi d'écart notable entre le S1 et le S2 2017 : elles auraient plutôt augmenté globalement en valeur.

Effectivement, les excellents résultats collectifs masquent la réalité des parts individuelles !

*Plus de 22% des salariés ont vu une baisse entre 0 et -10% de leur part individuelle.*

Comment peut-on affirmer que cet écart n'est pas lié à la mise en place de la nouvelle organisation ? Quelle analyse a été faite de ces résultats ? Ces salariés ont-ils moins performé ? Pour quelles raisons ? Que disent les EI, si tant est qu'ils ont eu un... Ou s'agit-il de salariés en cours de mobilité ?

Beaucoup de questions encore sans réponses pour la commission et vos élus.

### ◆ Et pour le reste

Il resterait à ce jour 4 salariés en mission à DCGP et 1 à DD ; la tendance est nettement à la baisse.

Le télétravail serait en légère augmentation ; tous les avenants de télétravail auraient été reconduits à l'occasion de cette réorganisation.

**La CFE-CGC continuera de suivre de près les modalités d'accompagnement de cette réorganisation, et vous en tiendra régulièrement informés. Toujours à vos côtés, elle sera vigilante pour que la Direction respecte ses engagements...**

## Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

**Vous abonner gratuitement à nos publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

**Partager avec nous**



[facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)



[twitter.com/CFECCGOrange](https://twitter.com/CFECCGOrange)



web



**Vos correspondants CFE-CGC**

Kathleen BEAUDE – 06 72 91 50 54

Xavier PODEVIN – 06 87 60 86 75

Laurence CLOIX - 06 42 3019 46

Laurence DALBOUSSIÈRE – 06 30 55 59 97

**Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)**

**Toutes vos infos : [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)**

Comité Editorial : Fatima HAMADI – Kathleen BEAUDE

Contributions : Christophe RABIER

[Commission rémunération](#), [référents métiers AE](#) et [référents métiers Pro Pme](#)