



### Sommaire

|  |   |
|--|---|
| Fiers, engagés, mais démotivés, une déclaration de la CFE-CGC..... | 1 |
| L'emploi en berne .....  | 1 |
| L'alternance comme ajustement.....                                 | 1 |
| Et la formation dans tout ça ? .....                               | 2 |
| Atalante, les atouts Atalante Futur.....                           | 2 |
| Faim de non-recevoir.....  | 2 |
| IT-S mérite bien un tract .....                                    | 2 |

## Fiers, engagés, mais démotivés, une déclaration de la CFE-CGC

**Notre déclaration embarque des interrogations sur notre performance, nos activités et les projets professionnels qui peuvent en résulter.**

Mais aussi, des préoccupations et des émotions. Le contexte économique, sociétal et environnemental de nos sociétés ne permet pas, ou plus, à certains de rêver. Il interpelle et questionne, sur le monde que nous promettons à nos enfants et aux générations futures. Engagés et fiers de l'être, mais démotivés, les personnels n'entendent plus parler aujourd'hui de programme de transformation ou de réorganisation, mais d'évolution d'organisation, de flex et d'ingénierie sociale dans un contexte d'incertitude sanitaire, économique et climatique, de perte de sens et de repères. [Lire la déclaration intégrale sur notre site](#)

### L'emploi en berne

**Comme les années précédentes, nous déplorons la baisse régulière des effectifs de notre périmètre : 142 CDI de moins (3,5%), pour 2 recrutements externes.**

On ne peut que s'inquiéter de cette tendance de fond qui s'appuie, en partie sur l'alternance pour compenser. (Voir texte suivant)

La baisse des effectifs est inquiétante en particulier sur les petits sites des zones Grand sud est, Grand sud-ouest et Grand nord-est. Les chiffres affichés ne reflètent pas la réalité du terrain qui conduit à avoir des sites de taille de plus en plus réduite sans qu'aucune stratégie ne soit disponible.

Nous ne pouvons qu'espérer que cette année, une GSEC soit définie par site géographique et non par zone. Les personnels restant sur ces sites s'inquiètent de leur devenir sur les prochaines années sans aucune information rassurante pour leur futur. [Plus de détails sur notre site](#)

Comme les semestres précédents, vos élus ont demandé à avoir une présentation claire des cibles d'emploi par site géographique à échéance de 3 à 5 ans, en adéquation avec une présentation des activités déployées sur ces sites. **La transparence permettrait aux personnels de se projeter autant dans leur vie professionnelle que personnelle ce qui bénéficierait, en final, à l'entreprise Orange.**

### L'alternance comme ajustement

**Grâce à l'alternance (259 alternants dont 11 contrats de professionnalisation et 248 apprentis), et à défaut d'embaucher, Orange Innovation respecte et dépasse le minimum légal de 5% des CDI actifs avec un taux de 6,3%.**



Ces données ne peuvent cacher une réalité moins positive : un taux de transformation en CDD de 3% (soit 4 alternants recrutés en CDD pour 259 au total) et aucun recrutement en CDI chez Orange Innovation.

## Quelle analyse devons-nous tirer de ce résultat en demi-teinte ?

Aucune réponse claire n'est donnée par la Direction, ce qui conduit les organisations syndicales à interroger sur les finalités réelles de ces contrats d'alternance chez Orange Innovation.

**Orange ne serait-il pas à la recherche de main d'œuvre bon marché, qui, certes n'est pas efficace à 100%, mais permet de pallier une partie des départs liés à l'accord intergénérationnel ?**

Si nous pouvons être fiers d'accompagner nos jeunes, afin de leur permettre de se constituer une solide expérience professionnelle et de se former en étant rémunéré, nous déplorons le peu de représentation féminine chez les alternants comme chez les tuteurs, ainsi que le faible taux d'intégration.

Nous nous interrogeons également sur le faible taux de formation des tuteurs (16 formés sur 224 en 2021) ce qui semble démontrer que ce sujet n'est pas prioritaire pour Orange Innovation dans le pilotage de l'alternance. [Lire le texte complet](#)

## Et la formation dans tout ça ?

**La stratégie de formation d'Orange Innovation, se décline en 3 priorités : excellence client, expertise technologique et adaptation collective.**

Toutes les entités d'Orange Innovation à l'exception d'OLN demandent une participation aux sessions de formation qui augmentent en proportion.

A une période où les départs s'accroissent avec une quasi-absence de recrutements, quel sera l'impact sur la productivité, de l'augmentation des formations versus la baisse des effectifs ?

Et quels seront les contraintes pour les personnels en matière de choix entre objectifs de production et objectifs de formation, choix qui devraient être faits ou validés par le management.

Même décrié par la majorité des personnels, le plan de développement individuel (PDI) reste le support pour l'élaboration d'un plan de formation.

**Vos élus en ont demandé la simplification ainsi que la possibilité, dans un périmètre délimité, pour chacun de demander des formations sans validation managériale.**

On notera que 400 formateurs (1/3) sont des personnels internes dont la reconnaissance doit être prise en compte par le manager, (celui-là même qui voit la productivité de son équipe réduite lorsque son équipier exerce sa fonction de formateur).

**La CFE-CGC demande la mise en œuvre au niveau DRH de la reconnaissance de ces activités internes de formations et la possibilité réelle de développement des compétences de ces formateurs.** [Lire le texte intégral sur notre site](#)

## Atalante, les atouts du projet

**Volonté de sobriété carbone en réduisant et partageant l'espace au sein d'un bâtiment neuf, HQE et à proximité de la ligne B du métro de Rennes, télétravail plébiscité, taux de fréquentation, de nos sites qui dans les meilleurs jours, ne dépasse pas 60%.**

La CFE-CGC d'Orange n'est pas contre la mise en œuvre des espaces dynamiques comme elle n'a pas été contre le télétravail, mais elle demande que sa mise en œuvre soit accompagnée afin de permettre à toutes et à tous de disposer d'un environnement de travail permettant une véritable efficacité opérationnelle dans le respect de la qualité de vie au travail.

Vos élus CFE-CGC resteront vigilants sur la mise en œuvre de ces nouveaux espaces de travail afin qu'ils correspondent à nos besoins métiers. [Lire le texte complet sur notre site](#) et consulter les documents.

## « Faim » de non-recevoir

**On n'apprend pas grand-chose dans ce bilan restauration 2021 quasi obsolète.**

Pas de « lesson learned » ni de réponses sur les précédents questionnaires ou remontées terrains des comités locaux. Un sondage qui ne raconte rien et semble être traité sans analyses et sans KPIs.

Pas de démonstration illustrée des points qui vont bien, des projets à challenger ou des initiatives qui ne marchent.

Rien sur ce qu'il faudrait améliorer voire transformer, ou sur le sens aux décisions prises, (choix du prestataire Up conséquences des fermetures pour les salariés de TGI, etc.

Où en est le plan d'actions à long terme construit depuis 2019 ? comment ce nouvel accord est-il décliné et ses processus amélioration continue mis en œuvre ? Etc. [Lire le texte complet sur notre site](#)

## IT-S mérite bien un tract

**Suite à l'expertise de Secafi, (voir sur notre site) et aux diverses remontées de terrain il ressort que cette réorganisation est rejetée par la majorité des salariés.**

**La CFE-CGC condamne la violence de cette transformation par la destruction de l'ensemble des collectifs de travail, le manque de co-construction et la non prise en compte des propositions des personnels ; le principal étant déjà défini et présenté comme un dogme, la suppression des entités métiers.** [A lire sur notre site](#) et à retrouver dans un tract spécifique à suivre.

Vos représentants  
CFE-CGC Orange  
Vos représentants  
CFE-CGC Orange

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL  
Ghislaine de SALINS  
Olivier BOUFFANT  
Véronique GARNIER  
David COUCHON  
Agnès SCHAUFELBERGER  
Alain NOEL

Alain ANDRE  
Thierry ROGER de GARDELLE  
Isabelle ROY  
Noëlla EVANNO  
Guy-Bernardin GNADOU  
Monique MACE  
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :  
Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE  
Commission Handicap : Charles DUKE - Stéphanie CRESPIEN  
Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David BERNARD  
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER  
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT  
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -  
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN  
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU

