



### Sommaire

Orange Gardens, on s'entasse .....	1
Innovation, on avance à l'aveugle .....	2
Vanille au goût amer .....	2
Médecine du travail, de l'alerte à l'alarme pour éviter la catastrophe .....	2

## Orange Gardens, on s'entasse

**Après la présentation au précédent CSEE d'un dossier de déplacements temporaires de 210 salariés d'Orange Village sur Orange Gardens, il s'agit maintenant d'accueillir de façon pérenne, 220 nouvelles personnes.**

En plus du déménagement intra site de 530 personnes de TGI, quelques zones d'ombre nous préoccupent.

La gestion du site OG, au même titre que l'ensemble des sites pour lesquels TGI est en charge, engage la responsabilité de l'employeur et doit être conforme aux différentes réglementations.

Il s'agit d'une activité privée dans un bâtiment du groupe Orange, par conséquent, un certain nombre de textes s'appliquent :

**Code du travail, code de l'environnement, code de la sécurité intérieure.** ([Voir le détail sur notre site](#))

**Le document qui nous a été présenté, semble occulter la majeure partie de ces règles et plus particulièrement :**

La sécurité des locaux, la surveillance liée à une augmentation évidente de la fréquentation sur le site, le contrôle des accès et la prise en compte du dispositif de surveillance, la prévention et la réduction des risques liés au vol et au vandalisme... Quelques questions aussi sur les conséquences d'augmentation de la population sur le site :

**La Direction indique que les salariés disposeront de moins de 10 m2 chacun au lieu de 13 actuellement. Comment justifier cela en pleine période de pandémie ?**

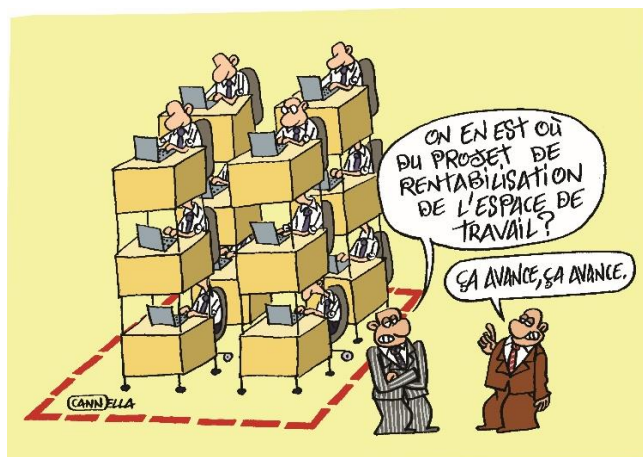
Concernant le référentiel de gestion du personnel (GDPR) de TGI, comment s'assurer de la conformité des déclarations d'exploitation (notamment au regard de la Préfecture et de la CNIL) ?

Comment garantir un nombre de place de parking vélos et voitures, suffisant ? Notamment pour les voitures électriques ([voir le détail sur notre site](#)). Enfin, concernant les mouvements des salariés au sein d'OG, comment s'assurer qu'ils quittent leurs bureaux sans laisser des armoires encombrées.

**A l'issue de très nombreux échanges, la résolution suivante a été adoptée à l'unanimité :**

« Les élus entendent rappeler à la direction que de façon générale, la mise en œuvre d'un projet soumis à consultation du CSE avant que celui-ci n'ait régulièrement remis son avis, **caractérise le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE**, prévu et réprimé par l'article L 2317-1 du code du travail. Or, ils relèvent qu'alors même que le projet cité en objet est en cours de consultation, ce qui implique en théorie au moins qu'il n'est pas définitivement acté et susceptible d'évoluer dans son contenu, la direction :

- ♦ a d'ores et déjà réalisé un sondage auprès des salariés concernés en vue de recueillir leur feedback,
- ♦ a par ailleurs prévu de communiquer largement sur ces deux projets d'aménagement auprès des managers et salariés concernés,
- ♦ et ce avant même le rendu de ses avis par le CSE.



**Les élus du CSE demandent en conséquence à la direction**

- ♦ de cesser immédiatement tout acte de mise en œuvre anticipée de ses deux projets d'aménagements,
- ♦ de leur communiquer les différents kits de communications prévus pour être distribués aux salariés et managers ainsi que l'objet précis des réunions qu'elle entend organiser avec les salariés concernés.

## Innovation, on avance à l'aveugle

**La CFE-CGC s'est étonnée quant au fait que les présentations de la vision et celle de la stratégie pour TGI ne soient pas portées le Directeur de la Division TGI, future Division « Orange Innovation » lui-même.**

La Recherche, comme la récente mise en place des portefeuilles, qu'ils soient métiers ou d'innovation, sont fortement impactés tant en termes d'activités, qu'en termes de fonctionnement, de moyens et d'allocations de ressources par la création des « domaines d'innovation ».

Les nouveaux périmètres d'innovation qui se dessinent ne peuvent être appréciés selon une simple évolution structurelle répondant à l'objectif de donner plus de lisibilité et d'efficacité opérationnelle à la stratégie d'innovation du Groupe.

La CFE-CGC a noté que le nouveau directeur de TGI resserre son CODIV, et ajoute une couche hiérarchique à un fonctionnement déjà complexe de l'organisation.

L'opérationnalisation de la nouvelle stratégie qui devrait servir les intérêts de toutes nos parties prenantes mérite d'être partagée sans attendre.

Les salariés de TGI confrontés à cette nouvelle réorganisation, sont inquiets et posent notamment les interrogations suivantes :

- ◆ Comment le financement des projets va-t-il s'effectuer ?
- ◆ Quels seront, en pratique, les interlocuteurs des salariés de TGI tout au long de la vie de leurs projets ?
- ◆ Comment fonctionnera, en pratique, l'interfaçage avec les entités des autres divisions, les pays ou nos partenaires ?
- ◆ A qui les salariés de TGI pourront avoir recours dans le cadre de situation de blocage de cette organisation complexe ?

**Peu de réponse ont été données aux nombreuses questions des élus.** La Direction refuse en outre de considérer que la mise en place des « Domaines d'innovation » consacre une vaste réorganisation touchant le cœur même du positionnement et du fonctionnement de TGI.

Face au refus de la Direction de requalifier ce point d'information sur la vision et la stratégie en un véritable processus d'Information/Consultation, **un certain nombre de résolutions ont été adoptées par les élus à l'unanimité.**

[A lire sur notre site.](#)

## Médecine du travail, de l'alerte à l'alarme pour éviter la catastrophe

[L'article L4121-1 du Code du Travail](#), fait obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Qu'en est-il en ces temps et circonstances sanitaires si troublés, alors que nous ne pouvons que saluer l'engagement de nos services de santé au travail face à la crise Covid qui a engendré un accroissement considérable de leur charge de travail ? [Lire l'article sur notre site](#)

## Vanille au goût amer

**Dans ce contexte d'éloignement qui perdure, la CFE-CGC a alerté la Direction sur 2 épisodes tristement emblématiques de ce 1er semestre.**

La fermeture abrupte de l'activité intraprenariale de l'**Intrapreneurs Studio**, pour lequel nous avons à plusieurs reprises pointé des dysfonctionnements et un abandon managérial. ([Plus de détails sur notre site](#))

L'« **information sur la vision et la stratégie d'innovation** » de TGI, tout aussi abrupte que le projet de fermeture de l'IS et qui n'a pas encore été partagée.

La transformation voulue par **M. Trabbia** s'apparente, au premier volet d'une réorganisation pourtant vendue à date comme un simple ajustement structurel plus qu'organisationnel :

- ◆ des sujets prioritaires motivant le « repérimétrage » des portefeuilles d'innovations et métiers,
- ◆ un delivery court terme prenant le pas sur la recherche et une exploration
- ◆ et enfin, une volonté affichée de renforcer la mutualisation et l'optimisation des travaux d'innovation engageant nos pays et BUs (*cf. programme « **Scale up** » et sa note de cadrage du 14 avril dernier*).

**Fort de ces constats, consciente aussi des impacts humains qu'ils induisent, la CFE-CGC demande que soit clarifiés et partagés sans attendre :**

- ◆ **la feuille de route de TGI** qui d'évidence existe, et doit déjà servir à poser les jalons d'une transformation qui ne semble plus tâtonner,
- ◆ **la matrice de transferts qui découle des ajustements programmés** ; ajustements fonctionnels qui nourrissent l'allocation des ressources sur les programmes/projets portés au sein des domaines d'innovation,
- ◆ **le calendrier prévisionnel d'information des salariés** ; avec une transparence sur la trajectoire opérationnelle visée pour TGI.

La CFE-CGC, s'appuyant sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) qui est censée irriguer toutes les politiques de TGI, et relayant **la surprise et les interrogations fortes des salariés confrontés à la remise en cause du programme Vanille**, demande des précisions claires et transparentes sur les garanties apportées aux salariés dans cette nouvelle transformation, et sur l'accompagnement qui leur est dû.

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

Élus CSE  
Maxence d'EPREMESNIL  
Ghislaine de SALINS  
Olivier BOUFFANT  
Véronique GARNIER  
David COUCHON  
Claire MASSOUTI  
Philippe VIDAL  
Agnès SCHAUFELBERGER

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

Commissions CSE :  
Emploi Formation Egalité pro : Véronique GARNIER - Philippe FERTE  
Commission Handicap : Charles DUKE - Brigitte Le GUEN  
Commission des marchés : Philippe VIDAL  
Commission ASC : Claire MASSOUTI - David BERNARD  
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER  
Projets Economie Evolution des marchés :  
Alain NOEL - Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN  
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU