



### Sommaire

|   |   |
|---|---|
| Destinée : TGI <i>versus</i> Orange Innovation..... | 1 |
| Déconfinement : global vs local.....                | 1 |
| ARCQ : hommes vs femmes.....                        | 1 |
| New Meylan : communication vs co-construction.....  | 2 |
| Bilan formation : 2020 vs 2021.....                 | 2 |

## Destinée : TGI *versus* Orange Innovation

**Sous couvert de modernité, il a été décidé de renommer, à partir du 1er juin, notre division, TGI en Orange Innovation.**

A cette occasion, il n'est pas inutile de jeter un regard sur le chemin parcouru et sur toutes ces lettres perdues. Depuis **FT R&D**, en passant par **IMTW**, qu'en est-il du démantèlement des métiers, ainsi que du destin des hommes et des femmes qui se trouvent derrière ces lettres ? Le **"R"** de **Recherche**, le **"W"** de **Wholesale**, le **"M"** de **Marketing**, et le **"T"** de **Technologie**, aujourd'hui disparus. Comme l'écrit Marek Halter **« Changer de nom, c'est changer de destin »**, [Retrouvez déclaration et analyse sur notre site](#).

## Déconfinement : global vs local

### L'heure semble au déconfinement.

L'étape du 9 juin, vient d'être précisée pour le monde du travail via la publication d'un projet de nouveau protocole sanitaire discuté lundi 31 mai avec les partenaires sociaux et le ministère du travail.

Les employeurs devront fixer, « dans le cadre du **dialogue social de proximité** » un nombre minimal de jours de télétravail par semaine », tout en précisant que **le télétravail constitue une des mesures les plus efficaces** pour prévenir le risque de rebond de cette pandémie.

L'état employeur a déjà fixé 3 jours de télétravail à partir du 9 juin pour la fonction publique.

Au-delà des discussions du 31 mai au niveau ministériel, au-delà des réflexions au niveau groupe, au-delà des négociations en cours sur l'accord télétravail, les élus CFE-CGC, TGI ont interrogé la direction de TGI sur la façon dont elle compte mettre en œuvre **les préconisations gouvernementales du "dialogue social de proximité"** sur le sujet.

Celui-ci sera-t-il mis en œuvre au niveau de chaque division de notre entreprise, voire au niveau de chaque CSSCT de notre entité ?

Pour la délégation CFE-CGC, **les recommandations gouvernementales appelant à un dialogue social de proximité ont du sens**, et nous pensons qu'il est temps de **co-construire des plans de déconfinement territorialisés et discutés au niveau local**, afin de prendre en compte, à la fois les conditions de travail et les situations sanitaires locales comme le gouvernement a fini par s'y résoudre.

Comment imaginer par exemple que les conditions sanitaires de nos 3 plus grands sites : Chatillon, Lannion et Rennes puissent être superposables ? Les élus CFE-CGC de TGI sont, eux, prêts pour co-construire (puisque le mot semble à la mode) ces **plans de déconfinement locaux**.

## ARCQ : hommes vs femmes

**Le collectif Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) alerte Michaël Trabbia sur des disparités préoccupantes dans la classification ARCQ des salariés.**

Au sein d'une entité d'OLS regroupant environ 400 personnes (dont 17% de femmes) nous avons eu connaissance de chiffres comparatifs **précis et alarmants** entre femmes et hommes.



Ces données calculées directement par la Direction de l'entité concernée, montrent des disparités fortes dans l'attribution des niveaux ARCQ : **74 % des femmes** ont été classées **dans les niveaux les plus bas** de ARCQ (« de base » et « opérationnel ») contre **seulement 53% des hommes**.

En regardant les niveaux les plus hauts de la classification ARCQ (le niveau « avancé » et « référent ») **47% des hommes** se situent **dans ces niveaux les plus hauts** contre seulement **26% des femmes** !

De plus, **les 19 salariés classés « référents » dans cette entité sont exclusivement de sexe masculin**.

**Le collectif HSAS alerte donc aujourd'hui sur une possible discrimination envers les femmes dans l'attribution des niveaux ARCQ au sein de TGI et demande de mener rapidement les investigations nécessaires pour éclaircir ces graves et importantes disparités.**

Nous souhaitons que outre le collectif HSAS, les élus du CSEE TGI ainsi que les membres de la commission EFEP soient informés des résultats de ces investigations et également que soient présentés, les tableaux comparatifs femmes/hommes des niveaux ARCQ pour l'ensemble des entités de TGI.

Pour en savoir plus : [Code du travail](#) - [Code pénal](#)

## New Meylan : communication vs co-construction

**En septembre 2016 était lancée une réflexion conjointe DTSI/TGI concernant l'opportunité d'un projet immobilier à Meylan,**

Les salariés travaillant actuellement 28 chemin du vieux chêne devraient déménager en 2022 dans un bâtiment neuf, au 22 de la même rue, à 220 m du site actuel.

Plusieurs résolutions ont suivi dont la validation du choix de l'expert ISAST sur la conception détaillée des aménagements du site. [Voir tous les détails sur notre site](#).

Les élus notent des **points positifs** dans la construction de ce projet New Meylan : Choix de la localisation géographique à proximité de l'unique site actuel, expérimentation du DONUT, absence de flex-office imposé et rapport de confiance entre direction locale et salariés.

**Néanmoins, l'important travail du GPM avec 192 recommandations n'a pas pu être exploité par l'expert** car ces résultats lui ont été transmis dans des délais incompatibles avec la remise de son rapport.

**De plus**, un questionnaire auprès des salariés du site est en cours de réalisation et son exploitation n'a pas pu être faite avant ce CSEE de mai 2021.

**De nombreux problèmes** et inquiétudes sont également remontés des sondages précédents.

**Pour finir**, l'expert a pu constater la colère des salariés quant à la démarche de « co-construction » qu'ils trouvent dévoyée et davantage apparentée à une opération de communication.

Pour les élus CSEE TGI, qui demandent un certain nombre de mesures, il manque par ailleurs encore beaucoup d'informations essentielles. [Voir les détails sur notre site](#)

## Bilan formation : 2020 vs 2021

**Si l'entreprise a su réagir en s'adaptant à la crise sanitaire et au travail à distance qui en a découlé**, la CFE-CGC toujours force de propositions ne cesse, néanmoins, année après année de **déplorer le manque de proactivité de la direction** en termes d'accompagnement des salariés quant à leurs choix d'orientation professionnelle. Elle regrette également cette **déresponsabilisation "au détriment des salariés chargés de prendre en main leur avenir"**

**Les élus déplorent :**

- ♦ **la comptabilisation d'heures « d'information » en heures de « formation »** Comment peut-on comptabiliser un vernis de connaissances de la même façon qu'une formation de plusieurs jours avec un formateur ? Même si le tour de passe-passe permet d'augmenter le taux moyen de formation par salariés.
- ♦ **Le nombre grandissant de formations dispensées par des formateurs « internes »** : comment, par qui sont-ils formés, quels sont les critères de sélection ?
- ♦ **Quel décompte d'heures de formation à l'initiative de l'employeur** aux vues du devoir de responsabilité qui lui incombe ?
- ♦ **Quelle anticipation** pour valoriser des acquis et soutenir un repositionnement professionnel ?
- ♦ **Quels résultats qualitatifs pour l'organisation des classes** virtuelles plus courtes et plus denses
- ♦ **Quel impact de la distance** sur le contenu des formations, les choix, l'accès... ?

La CFE-CGC regrette que le bilan ne prenne pas en compte toutes ces facettes.

**Comment est-il possible de concevoir une politique de formation en 2021 - voire de l'année suivante, si on ne tire parti de ce qui s'est passé en 2020 ?**

[D'autres points sont développés sur notre site :](#)

- ♦ Le détournement du **Compte Personnel de Formation**
- ♦ **ARCQ** : comment l'entreprise s'assure-t-elle de la bonne mise à niveau de ses experts ?
- ♦ Grande absente, **La RSE** est-elle vraiment l'un des moteurs de notre activité ?
- ♦ **Une division quasi par 2** des heures de formation
- ♦ **La nécessité d'un plan de formation « post pandémie » ?**

**A l'issue des débats, une résolution [détaillée sur notre site](#), a été adoptée à l'unanimité**

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