

SOMMAIRE

Restauration, le temps des vaches maigres 1

Réorganisation IT-S un échec avéré 1

Formation, reconversion, répétition..... 2

Emploi, toujours à la baisse..... 2

Restauration, le temps des vaches maigres

Sujet sensible s’il en est, la restauration ces temps-ci subit de sérieux remous.

Entre la fermeture de 45 cantines par Orange depuis 4 ans, la fermeture fort probable de 40 autres laissant la restauration collective moribonde, les malversations avérées de la Direction, prise la main dans le sac et sanctionnée par l’URSAFF, une qualité de nourriture plus que médiocre, un système de contrôle de l’attribution des demandes de titres restaurant relevant de la CIA ou du KGB, déjeuner correctement chez Orange devient un exercice de style très compliqué.

LE budget actuel de la restauration mutualisée apparait désormais très déséquilibré, en défaveur des personnels.

Ces budgets auraient servi notamment à payer des loyers indus sur des surfaces partagées, qui s’élèveraient à plusieurs millions d’euros par an. Voir sur notre site, les 12 questions ([à retrouver sur notre site](#)) posées à la direction.

Sous l’impulsion de la CFE-CGC, le CSE TGI va ester en justice pour recouvrer ces sommes et les rendre aux personnels comme cela a déjà été le cas dans le passé.

La CFE-CGC est tout particulièrement attachée à la restauration collective qui est une Activité Sociale et Culturelle (ASC) comme une autre et relève du budget global de 4,67% de la masse des salaires bruts versés par la Direction aux CSE

Une personne en activité est légitime à percevoir en moyenne 2 800 € par an d’ASC (subvention de restauration comprises) : un pouvoir d’achat considérable !

[A lire aussi](#)

Et comme c’est toujours la faute « des autres », et qu’il ne faut pas croire tout ce que l’on entend, voici un outil pour simuler vos droits : www.lemelleurdescse.com.



Réorganisation IT-S un échec avéré

La réorganisation d’IT-S est relativement mal vécue par une large majorité des personnels, que ce soit dans le travail ou dans les collectifs humains.

Les sondages salariés sont représentatifs de l’état d’esprit et du mal être. Pour 80%, des personnels concernés, cette réorganisation n’est « pas du tout ou plutôt pas » une évolution positive dans leur carrière. La CFE-CGC en prend acte.

On observe conséquemment, de nombreux salariés d’IT-S partir vers Networks depuis un an.

Cette réorganisation a en effet « cassé » de nombreux collectifs sur les sites pour les diviser, comme l’a montré l’expertise Secafi, parfois en 6 ou 7 morceaux, répartis sur tout le territoire, avec beaucoup plus de management à distance et une complexification de la façon de travailler.

Les équipes sont désormais composées de personnes n’ayant parfois rien en commun : pas le même métier, pas le même projet, pas le même site et un manager à distance, cela

ne permet ni cohésion, ni sentiment d'appartenance, ni soutien au quotidien sur les problèmes rencontrés et cela est générateur de RPS.

Dans le sondage réalisé par un groupe de travail pluridisciplinaire de prévention (GPP), sur la question de la « simplification du modèle de production et l'amélioration de l'efficacité » vantée par la Direction, **74% des répondants estiment que le projet ne permet « pas du tout ou plutôt pas » d'atteindre cet objectif.**

Plusieurs problèmes coexistent :

- l'éparpillement des métiers
- la surcharge ou la sous-charge de travail. Certains collègues (ex soft) disent ne plus avoir de travail depuis un an.
- une animation des communautés plus aussi efficace que précédemment
- un accompagnement des personnes, des entretiens ont été réalisés ,mais n'ont pas toujours été suivi d'effet, ce qui est source de colère et de démotivation pour les personnes.

Les élus CFE-CGC regrettent ces résultats qui prouvent une perte de sens au travail, regrettent que la Direction n'en parle pas et lui demandent de tout mettre en œuvre pour suivre au mieux les préconisations du GPP afin d'essayer de reconstruire le puzzle IT-S.

Ils demandent que les résultats du sondage de juin 2023 soit diffusés à l'ensemble des personnels d'IT-S et qu'ils soient présentés aux élus du CSE TGI.

De même, ils demandent à la direction de reconnaître l'échec de cette nouvelle organisation et de travailler sur une correction rapide pour relancer IT-S, en travaillant en vraie co-construction, en espérant qu'il reste quelques salariés motivés pour cela. [Lire l'article complet sur notre site.](#)

Formation, reconversion, répétition

Une fois de plus, les élus ont dû rappeler leur demande à la Direction, exprimée lors de la séance de mai 2023.

Afin que tous les personnels puissent obtenir un parcours de reconversion, même au-delà des 50 ans prévus.

Ils demandent également que toutes et tous ceux et celles souhaitant faire une reconversion puissent faire un parcours de

reconversion avant d'avoir obtenu au préalable le poste correspondant.

Les élus du CSE TGI, réunis en séance extraordinaire, s'étonnent de ne pas avoir reçu dans les documents relatifs aux orientations formation 2024, la différenciation entre les formations obligatoires (tels que les visas) et les formations métier, malgré leurs demandes répétées.

Ils demandent que cette information leur soit communiquée avant la consultation et dans les rapports à venir.

Emploi, toujours à la baisse

La situation de l'emploi à Orange Innovation en France est préoccupante : les effectifs CDI sont en baisse depuis 2019 et nous demandons quelle est la stratégie de l'Innovation et quel est le futur des personnels d'Innovation en France ?

Cette baisse s'est accélérée avec les entrées en TPS 2022. Le très faible nombre de recrutements externes ne compense pas cette diminution : 17 en 2021, 10 en 2022, 12 au 1er semestre 2023. Les effectifs hors France ont augmenté en 2022 vs. 2021, Des projets de plus en plus nombreux, ou des activités sont ainsi transférées hors France.

Malgré nos demandes, nous n'avons pas obtenu de la Direction les effectifs équivalents CDI à mi-2023.

Nos demandes ont, cependant, permis d'obtenir la répartition des emplois CDI par site, ainsi que celle des entrées en TPS, au 30 juin 2023.

Nous avons interpellé la Direction sur la politique de maintien des petits sites en province, ou en région parisienne, ainsi que sur l'avenir des petits comme des grands sites en matière de pérennité des activités d'Innovation.

En effet, sur de nombreux sites, la Direction mène une politique de mutualisation immobilière avec le regroupement d'activités d'autres divisions ou de filiales en dehors d'Innovation et des concentrations en flex-office, cette politique est guidée par la pure optimisation financière.

Vous trouverez le tableau détaillé des effectifs par site avec une projection incluant les TPS en juin 2023 et un ratio comparé avec 2021, [sur notre site.](#)

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC TGI

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS/Cesson
Olivier BOUFFANT/Lannion
Véronique GARNIER
David COUCHON
Alain NOEL

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

Commissions CSE : Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN – Virginie DEMARTA
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIN - Sophie NACHMAN
Commission ASC: Bertrand AUZEMERY - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Chidung LAC
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Olivier LE BOSSE