

SOMMAIRE

Enjeux et ambitions CTIO : a-t-on les moyens de nos ambitions ? 1

Enjeux et ambitions GDO : au cœur de notre écosystème 1

Projet immobilier Toulouse : on nous vend du rêve 2

Evolution de Rémunération Variable Commerciale au sein d'OB France ? 3

Enjeux et ambitions CTIO : a-t-on les moyens de nos ambitions ?

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

CTIO, au sein d'Orange Business, vise à créer de la valeur technologique et se compose de cinq départements clés : Sécurité, Stratégie et Transformation, Engineering, Design Authority et CIO. La vision de CTIO est d'être un partenaire technologique de confiance, offrant des expériences digitales de pointe. Pour y parvenir, six initiatives stratégiques ont été identifiées : être digital par essence (portail e-commerce), délivrer un IT à l'état de l'art (construire une nouvelle architecture IT, NewCo), exploiter la data et l'IA à grande échelle (intégrer l'IA au cœur de nos produits, de nos métiers, interactions clients, ..), renforcer la cybersécurité (intégrer la sécurité dans les produits et services dès la conception), être éco-responsable (réduire notre empreinte carbone et développer l'éco conception) et développer les équipes. CTIO souhaite également à se concentrer sur l'accompagnement des salariés via des programmes d'upskilling et de reskilling, et sur l'amélioration de la collaboration entre les équipes France et internationales

Analyse de la CFE-CGC

Les objectifs sont nombreux et très ambitieux pourtant vos élus ne sont pas rassurés sur la manière de les atteindre. Quand on sait que 70 % du budget de CTIO est consacré à la dette technique, on ne peut que se demander si nous avons les moyens de réaliser tous nos objectifs et de concurrencer nos compétiteurs déjà très en avance sur nous. Les activités de near shoring et off shoring ne font qu'accroître cette inquiétude, aucune feuille de route détaillée et chiffrée n'ayant été présentée.

De ce constat particulier, on peut s'interroger quant à notre capacité de réformer note SI, nécessité absolue au service de l'optimisation :

- des coûts (réduire les opérations manuelles afin de mieux maîtriser les coûts cachés, ...),
- opérationnelle via la simplification (rendre nos procédures plus fluides, faciliter l'apprentissage, libérer de la bande passante au service de tâches à valeur ajoutée plus forte, ...)
- en matière d'agilité dans une logique d'adaptation de nos outils de gestion et procédures aux différents business modèles que le marché nous impose

Enjeux et ambitions GDO : au cœur de notre écosystème

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

GDO est située au centre de l'écosystème global d'OB SA est et reste malgré ses spécificités métiers un centre de coûts.

L'internationalisation, soit aujourd'hui 75% de nos effectifs sur ce périmètre, a pour but de mieux nous faire supporter notre structure de coûts.

S'ajoute à cette logique économique le fait que certaines destinations deviennent « matures » comme l'Ile Maurice, ce

qui amènera la direction à poursuivre d'autres transferts d'ici horizon fin 2025.

Dans un tel contexte organisationnel, l'efficacité reste un point de vigilance car la performance de cette organisation, reste encore à être prouvée.

La performance opérationnelle devra aussi passer par un re design des processus dans une logique de simplification et de fluidification (réplicabilité), point que vos élus de la CFE-CGC réclament depuis longtemps.

Enfin, si le choix de l'internationalisation est un choix comptable, il doit surtout faire naître des opportunités d'optimisation de notre organisation en France.

Analyse de la CFE-CGC

L'internationalisation des effectifs, bien que nécessaire pour optimiser les coûts, doit être accompagnée d'une efficacité

opérationnelle accrue et d'une simplification des processus. La transformation des plateformes de services, notamment dans le domaine du cloud, nécessite une accélération pour concrétiser les promesses de réduction des coûts et de simplification. La digitalisation des offres et services reste en deçà des standards du marché, nécessitant une meilleure synergie entre marketing, vente et SI. Enfin, nous souffrons d'une GEPP trop globalisée. Le marché entreprise n'est pas cadencé de la même manière que le marché grand public. Rythmé par des évolutions majeures qui déforment à la fois nos business modèles ainsi que nos métiers et nos compétences, nous nous devons de mettre en place une GEPP dédiée. Elle est une courroie de transmission qui manque cruellement en vue d'anticiper et de préparer toutes les stratégies RH qui en découlent dont les dispositifs de formation. Si ces propos sont partagés par la direction, il n'en demeure pas moins que tout est à construire ce qui confirme bien le fait que notre GEPP est depuis longtemps en panne.

Projet immobilier Toulouse : on nous vend du rêve

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

Le projet de déménagement des salariés du site de Blagnac Durand vers le Campus de Balma Tolosa remplace le projet initial de déménagement des salariés vers le site New Blagnac, situé à 600 m l'un de l'autre. Ce déménagement, imposé par une fin de bail, a pris un nouveau visage en juillet 2023. Il s'agit de déménager les salariés à l'opposé du site actuel, de l'autre côté de Toulouse, afin de rassembler l'ensemble des équipes du domaine Entreprise sur un site moderne et digital. Le Campus Tolosa, récemment aménagé, offre un environnement de travail collaboratif avec divers espaces et services, favorisant les synergies entre équipes. Le déménagement concerne 187 salariés, dont 79% ont déjà une convention de télétravail. Le projet annonce une augmentation moyenne des temps de trajet de 2 minutes en voiture et 1 minute en transports en commun, données issues de simulation avec le calculateur Voyageur, développé en interne. En termes de RSE, le Campus Tolosa présente de meilleures performances énergétiques et une gestion optimisée des déchets. Le budget du projet est de 561 K€, avec un gain opérationnel annuel de 416 K€. Comme sur tous les projets immobiliers, un plan de communication et d'accompagnement au changement est prévu pour faciliter la transition des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet sera un véritable cauchemar au quotidien pour la majorité des salariés.

La fermeture du site de Blagnac est prévue pour le 31 décembre 2025, avec un déménagement des entités présentes, y compris Orange Business, vers le nouveau campus « New Blagnac » situé à 600 mètres. Cependant, les salariés déménageront finalement sur le campus Tolosa à Balma en 2025, une décision arbitraire qui a contrarié les équipes. Le campus Tolosa est à 16 km de Blagnac, avec un périphérique saturé entre les deux. La Direction justifie ce choix par la volonté de rapprocher les acteurs du marché Entreprise pour plus de synergie et d'efficacité opérationnelle. Vos élus critiquent cette décision pour son impact négatif sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle des salariés et les conditions de travail. Les estimations de la Direction sur l'augmentation des temps de trajet (2 minutes en voiture, 1 minute en transport en commun) sont jugées irréalistes. Une étude de trafic montre une circulation très dense dans les secteurs concernés. La logique de ce déménagement et encore une fois uniquement financière et injustifiée, surtout dans le contexte d'un transfert massif des activités vers l'étranger. Les nombreuses initiatives de bien-être sur le campus Tolosa ne compenseront pas l'aggravation des temps de trajet.

Evolution de Rémunération Variable Commerciale au sein d'OB France ?

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

L'évolution du modèle de Rémunération Variable Commerciale (RVC) des populations commerciales d'Orange Business France. La direction met en avant le besoin d'adapter le modèle de RVC à l'évolution du secteur d'activité des services aux entreprises en renforçant le contrôle du process, la contribution des acteurs de la chaîne aux enjeux de croissance d'Orange Business et la défense de la valeur. Dans ce nouveau modèle l'indicateur de Chiffre d'Affaire Signée (CAS) est remplacé par deux indicateurs; le Sales Booking qui matérialise le montant d'engagement du client au moment de la signature et l'Order qui traduit la valorisation d'une commande en sortie des outils de commande et prête à partir en production.

Cette évolution va concerner les populations suivantes : Business Développeurs, Business Managers Ensemble, les équipes de Strategic Deals, les International Client Partners, les Account Managers, Business Managers, Technical Account Managers, Ingénieurs Avant-Vente, Managers commerciaux. Ce modèle sera mis en place le 1er juillet 2024.

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet a été présenté en information/consultation le 30 mai 2024, un mois avant sa mise en œuvre. Vos élus regrettent la

précipitation avec laquelle il a été mené, alertant sur les risques de stress et de désengagement des forces de vente. Les personnels concernés semblent avoir été partiellement impliqués et mal informés, révélant une approche autoritaire de la direction. Le nouveau modèle de RVC repose sur de nouveaux outils de suivi des indicateurs dont la disponibilité n'est pas encore complète. Le décommissionnement des petites affaires risque d'accélérer la décroissance des RVC, alors que le pipe des affaires est de plus en plus constitué de petites affaires. Le dossier ne traite pas des inégalités dans l'attribution des portefeuilles, ce qui risque de créer des situations de pression individuelle dangereuses. Les iniquités de traitement sur les populations IAV ne sont pas corrigées par ce nouveau modèle. Vos élus regrettent également l'absence de trajectoire des effectifs et s'inquiètent de la charge de travail accrue pour les populations "ventes". La mise en place précipitée de ce modèle sans accompagnement anticipé semble être la nouvelle approche de la direction. La mise en place au 1er juillet risque de mettre sous stress les équipes, de perdre la confiance et le collectif, et d'avoir un impact négatif sur les résultats. Grâce au travail de vos élus et de la commission Projets Economie et Evolution de Marchés, un dispositif d'amortissement en fin de semestre a été obtenu pour réduire les impacts négatifs pour les populations concernées.

[Une résolution valant avis a été votée](#) à l'unanimité

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus titulaires CSE : Olivier MARTINEZ / 06 80 35 60 27 Marie-Hélène AGIS / 06 82 32 67 41 Michel DANA / 06 82 65 30 67 Thierry LARUE / 06 40 40 45 05 Hassan BENAZIZI / 06 82 57 38 79 Sylvain BESSE / 06 08 81 95 46 Nathalie BOUCHON / 06 48 89 97 66 Daniel DEMONCHY / 06 76 84 74 11 Sonia FERRADJ / 06 77 61 59 37 Nicole GRISLAIN / 06 07 03 04 42 Valérie GUILLON / 07 86 99 92 35 William GROSSET / 06 40 41 93 92 Laurent HERVE / 06 08 24 00 13 Carole LECLERC / 06 40 51 79 85 Sandrine MATARESE / 06 80 23 10 57 Nadine GUGLIelmi / 07 86 30 93 94 Arnaud RESILLOT / 06 30 52 22 96	Elus Suppléants CSE : Enzo CASALINI Luis Carlos DAVILA / 06 30 90 52 16 Cédric EON / 06 79 49 41 42 Marie-Chantal FALIERO DENIS / 06 71 63 90 57 René FALIEZ / 06 89 84 95 50 Bertrand GIFFARD / 06 77 02 14 61 Nina LAMTAI / 06 75 96 35 84 Damien LIM / 06 79 22 12 70 Marina LE PORT / 06 31 97 12 12 Nathalie LESCURIER / 06 70 74 51 59 Claire LHYGONAUD / 06 79 87 18 24 Fabrice NEGRE / 06 07 37 12 97 Christophe MAXHEIM Nor Eddine RAMDANI / 06 76 49 39 17 Christine RICHEL / 06 48 90 06 07 Karine RIEUX / 06 70 64 79 94 Lionel SALAUN / 06 70 88 35 78	Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail : GDO : Fabrice NEGRE / 06 07 37 12 97 Ventes : Nina LAMTAI / 06 75 96 35 84 Marketing : Christine RICHEL / 06 48 90 06 07 Support et IT : Daniel DEMONCHY / 06 76 84 74 11 Autres Commissions CSE : Emploi Formation : René FALIEZ / 06 89 84 95 50 Egalité pro : Claire LHYGONAUD / 06 79 87 18 24 Handicap : Christine RICHEL / 06 48 90 06 07 ASC : Daniel DEMONCHY / 06 76 84 74 11 Restauration : Claire LHYGONAUD / 06 79 87 18 24 Commission des marchés : Sandrine MATARESE / 06 80 23 10 57 Projets Economie Evolution des marchés : Thierry LARUE / 06 40 40 45 05 Représentant syndical : Michel REZK / 06 07 32 37 24 Réfèrent Harcèlement : Karine RIEUX / 06 70 64 79 94
---	--	---	--



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :

<https://www.cfecgc-orange.org/sce>

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

