



Sommaire

Transformation ou réorganisation.....	1
Le travail invisible des CEA	1
Pessac rénovation au rabais	2
Immobilier Marseille : la cagade !	2
ASC, du bon et ...du vilain.....	2

Transformation ou réorganisation

L'été est chaud et la rentrée s'annonce chaude mais d'une tout autre manière..., c'est en tous les cas le sentiment que partage bon nombre de personnels au sein d'Orange Innovation.

Les personnels s'interrogent sur la future stratégie du Groupe dans un contexte où déjà se profilent des audits internes, sur la transformation engagée et voulue au sein d'Orange Innovation qui ne livre pas à date (sauf pour ce qui concerne le plan scale-up) le sens des objectifs visés.

Aucune analyse d'impacts sur les évolutions programmées n'est aujourd'hui présentée. Les lignes bougent à IT-S, comme à Networks, et les managers restent livrés à eux-mêmes ; côtés M&D et D&P, les tensions sont fortes ; côtés Recherche, la place donnée à l'exploration semble ouvrir des perspectives ou l'externalisation de certaines activités ; enfin pour dernier exemple, la multiplication des projets immobiliers associée à la logique de déménagement/emménagement auxquelles doivent se livrer les personnels sur site n'est pas engageante.

La CFE-CGC a interrogé la Direction dans le cadre du CSE du 26 juillet sur tous ces points, avec pour principale volonté de demander d'éclairer les personnels sur le sens donné aux principes généraux de cette transformation ou réorganisation en cours. [Lire notre déclaration sur notre site.](#)

Le travail invisible des CEA

Le bilan des heures supplémentaires 2021, comme celui des années passées nous est présenté par domaine d'emploi CCNT et par genre et ne prend en compte que les heures supplémentaires des Cadres Opérationnels de proximité (COP),

Les chiffres sont simples à mémoriser :

7 salariés ont effectué 71 heures supplémentaires

7 salariés à temps partiel ont réalisé 68 heures complémentaires.

Il est précisé sous anoo : « Qui peut effectuer des heures supplémentaires ? Tous les salariés sauf les Cadres Exécutifs Autonomes. »



Or, autant pour les Cadres Opérationnels de Proximité, les heures sont déclarées, autant les CEA sont enclins à faire du travail invisible car non comptabilisé.

Les élus CFE-CGC estiment que les chiffres présentés ne sont donc qu'un reflet très partiel des dépassements d'heures effectués par les personnels de TGI. Car fort est de constater qu'il n'est pas possible de tracer les heures supplémentaires pour les cadres CEA largement majoritaires à TGI à moins de travailler un week-end ou un jour férié.

L'année passée, il avait été rappelé qu'une résolution avait été votée en 2017 à l'unanimité du CE IMTW, demandant que le régime de travail soit mentionné dans le rapport du bilan des heures supplémentaires communiqué par la Direction.

Ce point est rappelé chaque année et nous regrettons qu'à nouveau que cette demande n'ait pas été prise en compte pour le bilan 2021.

Nous renouvelons donc cette demande.

En 2021, la crise sanitaire de la Covid19 a imposé des périodes de confinement et un télétravail pour tous, engendrant un contexte propice à des dépassements horaires non comptabilisés afin d'absorber les possibles surcharges de travail.

Les départs au sein des équipes, de plus en plus nombreux, obligent ceux qui restent à reprendre à leur charge *entre plaisir et stupeur* les activités des partants.

Le télétravail est également un facteur de risque de dépassement invisible des horaires, et dans ce cadre, comment les managers peuvent-ils être en mesure d'identifier la surcharge de travail des personnels ?

La délégation CFE-CGC demande une vigilance particulière, de la part des managers et de la direction des ressources humaines, afin d'identifier au plus tôt les amplitudes d'activités excessives trahissant une surcharge de travail génératrice à coup sûr de risques psycho-sociaux.

Pessac rénovation au rabais

A grands espoirs, grande déception.

Le projet de réaménagement du site de Pessac Orange Innovation Multipôle des Graves avait démarré par une concertation réelle, sous forme de questionnaire, groupe de réflexion et de travail, avec des personnels volontaires, qui ont donc pu largement exprimer leurs souhaits pour une rénovation attendue depuis plusieurs années et pour 'une modernisation importante des locaux à l'image de ce qui avait pu être mené par la DTSI/DSI-F (OFR) quelques années plus tôt.

Tout en s'étonnant une fois de plus que **ce qui a été possible à la DTSI/DSI-F ne le soit pas pour les locaux d'Orange Innovation**, les personnels ont exprimé une déception réelle à la suite de la présentation des aménagements retenus sur le **bâtiment Pomerol**.

Une approche regrettable à tout point de vue : amiante, chauffage, climatisation, cloisonnement, réseau électrique, isolation phonique, mobilier, sanitaires, non prise en compte des personnels à mobilité réduite... la liste est longue. [Des détails sur notre site.](#)

Immobilier Marseille : la cagade !

En effet, le micro-zoning du projet immobilier de Marseille n'a rien de satisfaisant.

Les plans communiqués n'ont pas d'échelle et ne sont pas exploitables. La densité des postes de travail, en mode flex est importante et le recul entre deux positions semble insuffisant

Sur le site de St Mauron la mise en place des espaces dynamiques n'est pas associée à la création de zones de travail

différenciées du type « silence » comme proposé sur le projet de Rennes Atalante.

Vos élus ont également rappelé à la Direction :

- ♦ l'insécurité du quartier de St Mauron,
- ♦ le sous dimensionnement du parking voiture et vélo
- ♦ le sous dimensionnement de la restauration

Les personnels sont majoritairement insatisfaits du choix du site. Nous avons évoqué avec la CSSCT OLS, mandaté sur le projet immobilier de Marseille, de demander une expertise au cabinet Technologia sur le dossier immobilier de Marseille, sachant que Technologia assure l'expertise pour la DTSI. Cette expertise nous permettra de crédibiliser nos remarques et recommandations sur les risques et aménagements nécessaires. [Plus de détails sur notre site](#)

ASC, du bon et ...du vilain

Vos élus CFE-CGC ont soutenu la proposition de la commission ASC d'utiliser le reliquat budgétaire 2021 en octroyant à tous des chèques cultures pour la rentrée.

Les personnels de TGI, selon leur QF pourront obtenir de 150€ (QF1), à 30€ pour (QF 13). Une communication sera faite, d'ici quelques semaines, pour passer commande de chèques Culture sur le site du CSEE.

Autre bonne nouvelle, ou qui devait l'être, l'augmentation de la subvention du CSEE pour tout ouvrant droit participant à une activité locale sportive ou culturel.

Vos élus CFE-CGC, à l'initiative de cette proposition, avaient soutenu la prise en charge par le CSEE d'un tiers (33%) du cout de la prestation afin de favoriser par ce « booster », la participation **aux activités sportives annuelles organisées par les collègues pour faire partager leur passion à tous ; une première étape** qui devait s'enrichir ... ([voir sur notre site](#))

Or à la faveur d'un relâchement estival, et d'un clientélisme opportuniste, nous avons vu fleurir une foulditude de subventions « boostées », allant de l'atelier couture à la sortie entre amis, au théâtre ou ailleurs, alors que dans le même temps étaient refusé un « booster » pour des cours collectifs de guitares...

Un détournement tout à fait regrettable, assorti d'une nouvelle résolution permissive permettant de valider sans vergogne la subvention au taux maximum pour toutes « activités entre copains » loin de l'esprit collectif visant à favoriser les activités sportives et culturelles. ([Plus sur notre site](#))

Ceci sonne-t-il la fin de l'équité entre les salariés de TGI au profit de quelques initiés qui auront le privilège de consommer sans vergogne, votre budget ASC ? **Des solutions existent et sont déjà en places dans les CSEE gérés par la CFE-CGC, pour le plus grand plaisir de leurs bénéficiaires.**

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 : Claire MASSOUTI - 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

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 : Claire MASSOUTI - 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