



### Sommaire

Nul n'est censé ignorer la loi.....	1
ARCQ, une enquête qui inquiète.....	2
Enquêtes suite.....	2
TPS débandade et manque de transparence !.....	2

## Nul n'est censé ignorer la loi

**A part peut être la direction de TGI qui semble faire fi de ses élémentaires obligations quand il s'agit des personnels.**

Par exemple, et même si cela « fait sens » comme on aime à dire, dans le cadre de modifications de rattachements d'équipes.

Vos élus se sont vus dans l'obligation de demander un CSE extraordinaire afin de rappeler à la direction un élémentaire point de droit : celui qui l'oblige à présenter au CSE en information consultation toute modification structurelle de l'organisation.

**Les personnels ne sont pas des pions que l'on déplace à loisir en fonction des départs ou souhaits de « respiration » même légitimes de leurs managers.**

En effet, le code du travail ([article L2312-8, version en vigueur depuis le 25 août 2021, modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40](#)) oblige l'employeur à présenter en CSE dans le cadre d'une information / consultation toutes « mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ».

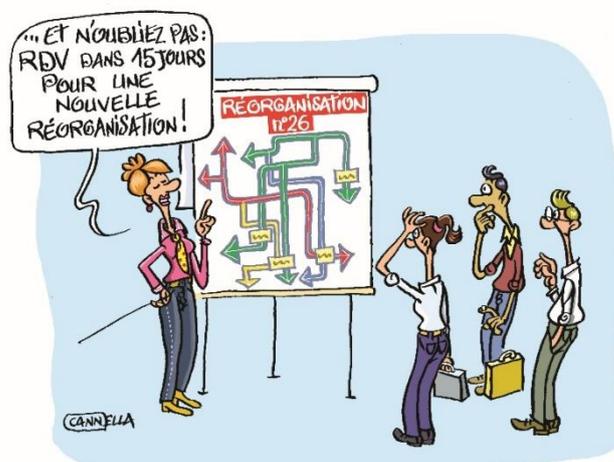
**Vos élus CFE-CGC ont donc demandé une consultation sur le transfert des équipes Hello Lab, Pastel, Orange Fab France et HUB (anciennement scouting) qui à la suite du départ en congés de respiration, de la Directrice Open Innovation au sein de Marketing et Design(M&D), seront rattachées,**

- ♦ pour le Hello Lab, et Pastel, à la Direction de la communication d'OI,
- ♦ et pour l'Orange Fab France, comme pour le Hub, à la Direction Marketing Promotion et Innovation (MP&I) de Marketing et Design (M&D),

**Vos élus ont également demandé pour ces équipes comme pour d'autres en cours ou à venir, de ne pas programmer de transfert tant que cette info/consultation n'aura pas été menée à terme et la loi respectée.**

Car ces transferts, anodins selon la Direction, interrogent et ne semblent pas neutres selon l'appréciation des salariés qu'ils concernent.

- ♦ **que devient l'Open Innovation**, avec des activités, telles que celles de l'Orange Fab France et son rôle d'accélérateur de startups et de coordination des Orange Fab internationaux, demain rattachée au sein d'une Direction qui a pour mission d'opérer la promotion de l'innovation (Awards notamment, mais aussi 5G Lab) ?
- ♦ **comment pérenniser le rayonnement et la valeur des missions de l'Orange Fab**, sans la visibilité et la crédibilité qu'offre le pôle Open Innovation ?
- ♦ Rappelons aussi que les missions de l'Orange Fab apportent de la **valeur sonnante et trébuchante au Groupe**, grâce notamment aux BUs qui sont clientes de ces startups accélérées.
- ♦ enfin, les activités et les métiers des personnels de l'Orange Fab et du HUB **doivent ils subir une remise en question ?** [Lire la déclaration sur notre site.](#)



## ARCQ, une enquête qui inquiète

**En mars 2022, les élus du CSE TGI avaient acté le principe du mandatement d'un cabinet d'expert, pour analyser les impacts du dispositif ARCQ depuis sa création, sur la rémunération et le système des promotions.**

Il a en effet été observé de réelles différences de traitement entre les personnels au sein de mêmes directions, comme des différences de traitement entre femmes et hommes, sur certains métiers techniques.

Après une série de blocages et de revirements, de la Direction [à lire dans l'article complet sur notre site](#), cette dernière a enfin transmis par envoi sécurisé à l'expert le 1er mars 2023, soit un an après, le jeu de données individuelles afin de réaliser l'étude quantitative.

Cependant, les seules statistiques ne suffisent pas à un travail sérieux.

Les élus, rappelant une fois de plus la législation, ont redemandé que la Direction donne à l'expert l'accès aux personnels, par voies de questionnaire et d'entretiens et ce afin :

- ♦ que le CSEE puisse exercer pleinement ses prérogatives,
- ♦ qu'une expression collective des personnels soit assurée afin de mesurer les impacts du dispositif ARCQ sur les conditions de travail et d'emploi, sur les parcours professionnels et sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Enquêtes suite

**Les réorganisations successives et la dégradation des conditions de travail ont également donné lieu à d'autres projets d'enquêtes auprès des personnels.**

- ♦ **sur le handicap** tout d'abord ; le dernier sondage datant de 2016, il semble important de revenir sur le sujet avec une enquête sur la connaissance du handicap par les personnels de TGI, ainsi qu'un questionnement spécifique pour les collègues en situation de handicap, sur leurs conditions de travail ; la Commission handicap travaillera avec le cabinet Sécafi,
- ♦ une enquête sera également réalisée par le cabinet Technologia, auprès de l'ensemble des salariés de **Networks/CASE** (ex CNC), dans le but d'analyser l'impact de la récente réorganisation de Networks/CNC ayant donné lieu à Networks/CASE depuis le 3 octobre 2022.

## TPS débandade et manque de transparence !

**Le bilan de ce TPS 2022 a été l'occasion pour la direction de faire un point sur l'impact du dispositif sur les perspectives d'emplois et de compétences restantes à Orange Innov.**

**Force est de constater que le grand nombre de départs a eu un impact négatif sur ceux et celles qui restent.**

**Aucune activité n'est prévue en croissance** pour les années à venir et des priorités vont être à déterminer aux vues de la forte baisse des effectifs en cours et à venir en 2023.

Nous n'avons eu que peu d'informations sur l'adaptation des activités ; rien de très nouveau de ce côté là non plus.

La Direction attend la prochaine GPEC en avril prochain pour nous en dire plus sur les nouvelles orientations et les priorités de nos activités d'innovation. Nous restons donc dans l'expectative.

**Le bilan TPS est beaucoup plus clair.**

On compte 489 départs au 31 décembre 2022, sur un potentiel de 748. Plus de 65% des éligibles ont donc choisi de partir, c'est bien plus que ce qu'espérait par la Direction.

Un succès donc pour la direction.

Si la Direction a oublié d'indiquer dans le dossier les répartitions par direction fonctionnelle, elle les communiquera ultérieurement, mais rien ne sera fourni sur le niveau de primes de départ (cf. la fameuse DG51) ni sur les rachats de trimestres, sous couvert de confidentialité.

Un manque de transparence assez peu loyal ; les bonnes vieilles méthodes semblent perdurer, n'en déplaise à notre nouvelle DG.

A noter également, un nombre beaucoup plus élevé de démissions en 2022, avec 42 départs contre seulement une quinzaine les années précédentes.

**La relation de cause à effet n'est peut-être pas évidente mais une étude de ce phénomène de départs massifs serait utile pour les personnels et la sauvegarde de nos activités.**

**Compte tenu des nombreux départs aussi de nos dirigeants et managers, dont Michaël Trabbia, on peut s'interroger sur le devenir de nos activités et de l'innovation dans le groupe. [Retrouver cet article sur notre site](#)**

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

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

Thierry RÔGER 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 CRESPIEN - Olivier LE BOSSE  
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 RÔGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN  
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU