

L'information de vos représentants **CFDT** au Comité Central d'Orange n°10

EDITO :



Cette séance de Comité Social et Economique Central a été, une fois n'est pas coutume, le théâtre des grandes opérations !

Vos élus **CFDT** ont eu des échanges « musclés » avec la direction de l'entreprise, notamment sur les 2 grands projets de transformation présentés sur cette seule séance mais également sur les déboires d'Orange Collaborative qui n'avait fait l'objet d'aucune présentation aux IRP en CSEC depuis sa mise en œuvre !

Bonne lecture !

Sonia BANDERNE,
Représentante Syndicale
CFDT au CSEC

Orientations formation 2023

Les orientations de la formation et du développement des compétences sont logiquement similaires avec celles de l'an dernier. Nous sommes dans la dernière année du plan Engage 2025.

La **CFDT** constatant que la compétence "travailler ensemble" semble être une compétence majeure à développer pour tous, nous souhaitons rappeler que les stratégies antérieures prônant l'individualisation des comportements et des objectifs au détriment du collectif ont beaucoup contribué à fracturer l'esprit d'équipe au travail.

Par ailleurs, il est important, pour la **CFDT**, que les classes virtuelles permettent les mêmes conditions d'échange avec les formateurs, d'interactions entre les apprenants que dans les classes en présentiel. Ce mode d'apprentissage ne doit pas avoir pour objectif principal un gain financier, mais bien de déployer le même niveau de formation **partout pour tous**. Pour la **CFDT**, les classes virtuelles doivent venir en complément des formations en présentiel et non se substituer à ces dernières.

L'éco-Learning... économie ou écologie ? La RSE ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt pour optimiser les plans d'économies Scale-up. La **CFDT** constate qu'un certain nombre de formations sont dispensées lors de réunions d'équipe par Teams, on limite aussi des formations en présentiel pour réduire soi-disant l'impact carbone, alors que ce sont principalement des économies sur les frais de déplacements.

Concernant Orange collaborative, la **CFDT** demande une réelle ambition de l'entreprise pour déployer des formations permettant à chaque salarié de pouvoir exploiter pleinement les outils que l'entreprise lui impose et ainsi de finir avec le « aide-toi et le ciel t'aidera ! » (cf. notre article sur le sujet)

Les élus **CFDT** constatent que les Plans de Développement Individuels (PDI) peuvent être perçus comme une contrainte et trop souvent l'organisation des services ne permet pas leur mise en œuvre. Ce constat inquiète la **CFDT**, d'autant plus qu'avec le démantèlement annoncé des AD, le plan de développement individuel sera primordial pour permettre à l'ensemble des salariés de se reconvertir dans de bonnes conditions.

Les élus **CFDT** attendent le plan de développement des compétences pour l'année 2023 qui sera présenté en CSEC le mois prochain de manière beaucoup plus détaillée et quantifiée et qui devra graver dans le marbre toutes ces bonnes intentions. D'ailleurs, la **CFDT** s'agace de constater que le document envoyé à la commission Emploi Formation Egalité Professionnelle concernant le plan de développement 2023 ne semble pas être adapté aux projets annoncés. Nous exigeons que l'entreprise revoie sa copie !



Michel SALDOU,
Élu au CSEE de la DO IDF
Président de la commission Emploi
Formation Egalité Professionnelle du CSEC



Stéphane VILLEDIEU,
Élu au CSEE de la DO GSO

Le coin des ASC

Les budgets ont été approuvés lors de cette séance de CSEC. Ainsi toutes vos prestations mutualisées (vacances enfants, handicap, aide à la rentrée scolaire...) pourront être reconduites en 2023 !

Frédéric HUYGHE, élu au CSEE de la DOGSE, Président de la commission ASC



Evolution du modèle organisationnel de Finance et Performance (TOM)



Philippe BOURGEON
Elu au CSEE FSF
Trésorier du CSEC



Pascal PELLETIER
Elu au CSEE DTSI
Secrétaire du CSEC



Hassan BENAZIZI
Elu au CSEE SCE

Depuis sa première présentation de janvier 2022 et le point d'étape réalisé par Monsieur Fernandez, l'évolution du modèle organisationnel de Finance et Performance, ou projet TOM, pousse... Et ce n'est pas une petite affaire... La recherche forcenée de la réduction des coûts en est hélas la grande inspiratrice, SCALE-UP c'est la TOM égérie. Mais à la vue du dossier présenté de plus de 300 pages nous avons vu TOM et n'avons pas ri.

Voici donc le tome 1 de ce grand projet de transformation. Pour l'instant les transformations proposées restent internes à Orange SA pour bien poser les bases des évolutions futures qui concerneront les autres filiales françaises et européennes d'Orange SA et d'OBS SA et qui s'annoncent déjà comme beaucoup plus impactantes sur les emplois, la charge de travail, les localisations, les RPS.

Hélas, il y a fort à parier que dans un futur proche les transformations à la sauce TOM hâtent les pertes d'emplois, les délocalisations, les pertes de savoir-faire et la sous-traitance. Ce n'est pas du goût de la **CFDT**.

La **CFDT** avouera humblement qu'il est quasi impossible d'analyser un document de 300 pages en moins de 8 jours alors que l'entreprise travaille sur ce projet depuis maintenant près de 10 mois. De plus, la **CFDT** estime que chaque périmètre impacté doit se prononcer sur les transformations qui lui sont propres. Cependant, la présentation de cette révolution copernicienne dans son ensemble donne un sens à chaque initiative particulière et éclaire donc chaque transformation locale.

Il y a une cohérence dans la démarche mais les raisons profondes nous heurtent encore.

Ce projet ne s'inscrit que dans la dure nécessité de la recherche d'économie de coût de structures, le projet SCALE UP, et surtout dans la réduction des coûts de personnels. Donc faire autant, voire plus, avec moins de personnels.

Le projet prévoit, dans son préambule, cette transformation à iso effectifs, Bonheur ! Hélas cette jolie affirmation est aussitôt contredite avec l'annonce d'une baisse envisagée de 20 % de ces mêmes effectifs avec des départs à la retraite et TPS volontairement non remplacés !

Il faudra faire mieux et plus avec toujours moins. Il faut tenir coûte que coûte les objectifs d'économies salariales.

La direction persiste dans sa stratégie de construction d'une GEPP* à l'envers. La question que se posent les auteurs de cette GEPP n'est plus « de quel effectif Orange aura besoin pour ses activités futures ? », mais « quelles activités Orange SA pourra-t-elle conserver avec des effectifs moindres et vieillissants ? »

En conclusion, il faudra muscler les cellules Orange Avenir et de reclassement pour avoir un suivi sérieux des nombreux salariés qui risquent de rester au bord de la route.

Manque de chance, on vient de présenter le mois dernier au CSEE Fonctions Supports Finances le projet Kilimandjaro 2. Et déjà il est fort à parier que nous aurons plus de 50 salariés de MEA en reclassement. Un conseil, il faut vite embaucher dans la filière Finance et chez Orange avenir, il va y avoir beaucoup de travail. La **CFDT** sera vigilante sur cet accompagnement et demandera un suivi régulier.

Enfin un dernier vœu pieux : la **CFDT** demande la participation des IRP locales dans les nombreux groupes de réflexion qui vont être mis en place. A suivre donc...

*GEPP : Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels, anciennement GPEC – Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences

Orange Collaborative

Cela fait quelques mois que la **CFDT** demande un passage en CSEC du dossier Orange Collaborative. A la réception de l'ordre du Jour, nous pensions avoir été écouté. A la lecture du dossier nous pensons maintenant être moqué ! Il est vrai que le projet n'en est plus un ! Comme si bien dit dans la communication sur l'intranet en date du 13 octobre dernier : « Aujourd'hui, nous sommes à plus de 6 mois de pratique de la suite Microsoft 365 à grande échelle ».

La mise en « production » du projet est faite, difficile peut-être pour vous de nous présenter les différentes solutions envisagées à l'origine, les avantages, les inconvénients voire un volet économique... Mais la **CFDT** est peut-être trop exigeante ! Cohérence avec le partenariat de Cloud Souverain ? Problématique du Cloud Act américain ? Coût du projet ? Problématiques rencontrées par les salariés ? Incapacité de stockage de certains fichiers sur One Drive... RIEN, aucune réponse ! La **CFDT** ne cessera de se battre pour que vos difficultés sous Orange Collaborative soient enfin prises en compte et des solutions trouvées. Continuez à faire remonter à vos représentants **CFDT** locaux toutes vos problématiques, nous les ferons traiter par la direction de projet.



Gwenael SCHACK
Elu au CSEE
de la DO
Réunion Mayotte



Evolution du modèle de distribution physique d'Orange : Information sur le projet d'évolution de notre politique relation clients dans les boutiques Orange.

Ce sujet méritant plus que 2 pages, nous vous proposerons prochainement une série de tracts sur ce projet déjà nommé l'AD-Bacle. Rapprochez-vous de militants locaux pour de plus amples informations.

Adhérez

FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar - 75019 Paris
CFDT-ORANGE.COM



Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFDT

