

## ASC 2019 : une bonne et une mauvaise nouvelle

Grâce à l'action de la Cfdt au sein d'Orange et à SCE, l'année 2019 commence avec une bonne nouvelle pour les salariés de la division : l'attribution par le CE de Titres Restaurant pour les télétravailleurs.

Une modification des règles ASC a donc été votée pour permettre la subvention par le CE de ces Titres Restaurant.

Mauvaise nouvelle en revanche pour le budget ASC 2019, les caisses sont pleines mais la majorité CFE-CGC refuse une nouvelle fois la demande de la Cfdt d'augmenter en ce début d'année la subvention ASC pour tous les salariés en distribuant les millions d'euros en réserve.

La Cfdt a une nouvelle fois dénoncé, le refus de la majorité CFE-CGC en place, d'accepter les demandes d'augmentation de pouvoir d'achat exprimées par de nombreux salariés en ce début d'année.



## Immobilier à Cesson : 400 m<sup>2</sup> supplémentaires sur Energie C et déménagement temporaire à Rennes d'équipes OBS IT

Depuis plusieurs années le manque d'investissement dans les m<sup>2</sup> de bureaux met sous tension toutes les équipes du Groupe Orange qui travaillent sur Cesson. Fin 2018 les élu.es du CHSCT ont alerté directement la direction d'OBS par un courrier.

L'action de la Cfdt a payé en ce début d'année, la direction nous annonce 400 m<sup>2</sup> supplémentaires sur le nouveau bâtiment Energie C à Cesson.

Un autre projet immobilier soumis à consultation du CE de SCE concerne le déménagement temporaire sur Rennes de salariés d'OBS IT de Cesson. Selon la direction les surfaces libérées par OBS-IT, permettront après travaux d'améliorer l'environnement de travail de ces équipes, attendons donc de voir le résultat...

La Cfdt a alerté une nouvelle fois l'entreprise sur l'urgence de trouver des solutions pérennes en matière d'immobilier sur le campus Orange Islands de Cesson et de stopper la dégradation des conditions de travail sur ce site. Il est temps d'investir rapidement dans l'immobilier pour utiliser les compétences reconnues des équipes d'OBS sur ce bassin d'emploi et assurer la croissance du business au sein d'OBS et du Groupe.

La direction doit également accepter nos demandes répétées d'accompagnement des salariés qui subissent actuellement tous ces déménagements et ces environnements de travail dégradés.

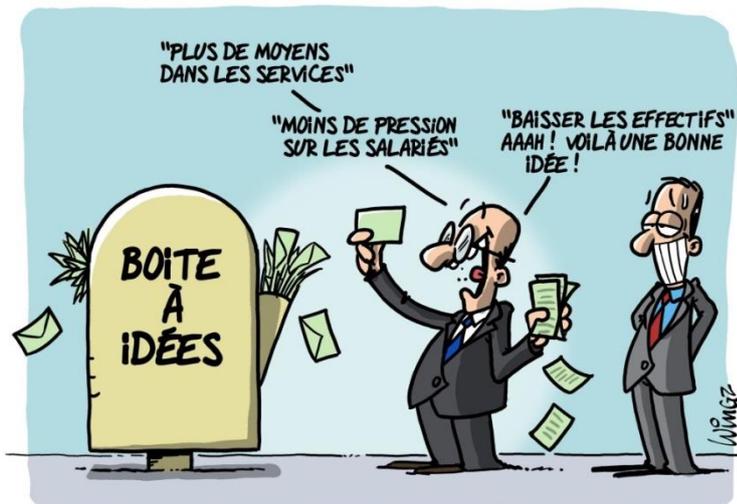
### CFDT, LE SYNDICAT QUI AVANCE



## DGC : les grandes manœuvres commencent

Exit Momentum et vive la DGC de demain que la direction nous invite à élaborer à coups de co-construction, de méthode Agile, de Test & Learn, de pilotes et d'animations transverses. La créativité a ses limites, le cadre est quand même bien délimité par la direction sur chacun des quatre chantiers identifiés : segmentation clients, gouvernance clients, vendeurs spécialisés et avant-vente.

Il serait bon que la direction fasse le bilan de Momentum et nous explique en quoi ce nouveau projet va nous permettre de mieux atteindre nos objectifs de croissance.



La population des BMS sera particulièrement impactée, avec un élargissement des domaines de compétences. Ces nouvelles spécialisations feront-elles l'objet d'un pilote sur quelques comptes ? Comment la montée en compétence sera-t-elle assurée ?

**Vos élu.e.s CFDT seront vigilants tout au long de cette phase pilote sur les conditions de mise en œuvre de la nouvelle DGC dans laquelle chacun.e doit trouver sa place.**

## **CMI : encore une réorganisation du marketing et de l'IT !!!**

Le 01/10/2018 a été créée la nouvelle entité Customer Marketing & Innovation (CMI) en charge des sujets Marketing, Communication externe et interne, Innovation et IT. Cette entité regroupe 1149 salariés dont 687 en France (60%) et 462 à l'international (40%).

Le projet d'évolution de l'organisation comporte cinq entités : OBS IT (544 salariés), Marketing stratégique et communication (90 salariés), Digital & Data (25 salariés), Innovation (18 salariés) et Expérience Client (9 salariés). **La mise en œuvre de ce projet est envisagée pour le deuxième trimestre 2019** après consultation des CHSCT concernés.

Il s'agit du énième projet de réorganisation du marketing et d'OBS IT, sans bilan des précédentes réorganisations. Le lien ne semble pas évident entre la stratégie d'OBS et l'organisation cible dans la présentation, notamment pour OBS IT. Nous regrettons une vision tronquée qui n'intègre pas toutes les forces au travail. Ainsi, à titre d'exemple la direction annonce 346 salariés sur le site de Cesson alors que les forces au travail sont en réalité de 434 personnes. Soit 88 personnes non comptabilisées.

En matière d'emploi, la direction prévoit la reconduction pour 2019 des objectifs de 2018. Soit une trentaine d'emplois, 15 en recrutement internes et 15 en recrutement externes. Ce qui est très en deçà des ambitions affichées par CMI.

**La Cfdt demande à la direction d'intégrer dès à présent les revendications portant sur :**

- **Les modalités de transfert prenant en compte les souhaits réels des salariés,**
- **La capitalisation sur l'existant comme clé d'appropriation et du succès de l'organisation cible,**
- **Les aspects budgétaires accompagnant cette transformation,**
- **La prise en compte de l'ensemble des forces au travail,**
- **La décision de ré-internalisation des activités stratégiques au sein de CMI,**
- **La bonne gouvernance entre CMI et MOE/MOA. Qui porte quoi ?**

