

Sommaire

Retour en Lombardie, vos élus tirent la sonnette d'alarme..... 1

Emploi : quelles perspectives ? ..... 1

Innovation : partout, nulle part ..... 2

La formation : peut mieux faire ..... 2

Déclaration du collectif HSAS..... 2

## Retour en Lombardie, vos élus tirent la sonnette d'alarme...

L'ensemble des élus du CSEE Innovation, toutes obédiences syndicales confondues, avait déjà fait part à la Direction de sa préoccupation, renouvelée une fois encore, à la lecture des rapports des médecins, sur l'état de mal être des personnels. Les conditions délétères s'aggravent et alimentent l'inquiétude de tous. A cela s'ajoute une fois encore la persistante obstination de la Direction, à vouloir diviser pour mieux régner par l'intermédiaire d'une rétribution parfaitement injuste, arbitraire et vexatoire pour un grand nombre de nos collègues, stigmatisés et poussés vers la sortie. Nous avons déjà posé la question « à quoi joue la Direction ? » En cette période inflationniste économiquement et déflationniste du côté des personnels, la « Lombardisation » de la Direction à travers des pratiques nauséabondes, a de quoi inquiéter. Vos élus exigent maintenant des actions immédiates et tangibles pour faire cesser cette situation, restaurer la confiance et les collectifs lourdement mis à mal par une Direction seulement guidée par le profit immédiat, sans aucune vision d'avenir. [Lire la déclaration collective, sur notre site.](#)

## Emploi : quelles perspectives ?

A l'heure des bilans, celui sur la prospective 'l'emploi et les compétences' (PEC) fait bien grise mine.

Rappelons d'abord de quoi il s'agit : « La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est la gestion prospective des ressources humaines pour adapter à moyen terme les métiers, les effectifs et les compétences aux exigences issues de notre stratégie, en fonction des contraintes de l'environnement économique, technologique, social, juridique, etc. » ; un menu alléchant, mais qui laisse sur sa faim. Le bilan en quelques questions simples :

- ◆ Comment va-t-on innover davantage avec toujours moins de chercheurs ?
- ◆ Pourquoi si peu de parcours de formation et de reconversion en 2023 ? Où sont les postes ?
- ◆ Comment va-t-on faire évoluer le domaine de la DATA /IA en France ? La réponse à cette question semble se trouver dans un OIC en Roumanie où les salaires sont nettement moins élevés.
- ◆ À la suite de l'échec des mesures pour fluidifier les mobilités, le personnel doit-il s'attendre à autre chose qu'un retour d'une forme de Time To Move ?
- ◆ Pendant que les régions de France se vident en attendant d'hypothétiques projets qui ne voient jamais le jour, et que la division Innovation a vu la fonte de ses effectifs de 25% en 5 ans, l'international grossit et représente désormais 52% de la force au travail d'Innovation (2600 au Maroc et en Tunisie, 800 en Roumanie et 250 en Inde).
- ◆ Comment la Direction entend-elle remobiliser et remotiver les personnels sur les sites en forte décroissance ? Time To Move... En Roumanie... peut-être ? [Lire l'article complet sur notre site.](#)



# Innovation : partout, nulle part

**Dans le rapport complet sur l'innovation, vos élus CFE-CGC ont relevé quelques points de questionnements majeurs dont celui-ci : l'innovation est-elle soluble dans l'Orange ?**

En effet, comme on l'entend souvent : l'Innovation est partout. La cartographie de la force au travail « innovation » au sein du groupe Orange fait état de 8 450 personnes dont 3200 à Orange Innovation.

**Avec des départs en TPS non compensés par des embauches**, on peut se demander comment la Direction compte maintenir la force au travail de la Division, pour continuer à servir les intérêts du groupe.

On notera que les élus du CSEC ont mandaté la commission innovation afin d'effectuer un suivi semestriel de cette cartographie de la Division Innovation au sein du groupe Orange (France et International). [Voir sur notre site.](#)

- ◆ Vos élus ont interpellé B. Zerbib et lui ont posé les questions suivantes :
- ◆ La Roumanie semble une fois de plus « the place to be » pour être au plus proche du centre européen de compétences en cybersécurité de Bucarest. Quelle place pour les personnels d'Orange Innovation sur les marchés de la cybersécurité, avec ou sans Cyberdéfense ?
- ◆ Avec cinq modifications de gouvernances en 12 ans, le périmètre Innovation se transforme sans cesse sans qu'aucun bilan ne soit communiqué. En quoi la nouvelle gouvernance basée sur les « Value Stream », répondra-t-elle davantage aux objectifs, que la précédente, basée sur les « Domaines d'Innovation »
- ◆ En quoi la fermeture d'Orange Silicon Valley lieu emblématique et capteur de tendance va-t-elle être utile à l'innovation et s'inscrire dans sa nouvelle stratégie ?
- ◆ Comment l'abandon de relais de croissance comme Orange Bank, et d'autres peuvent-ils participer à l'amélioration de la rentabilité du Groupe, la conséquence sur le long terme ne risque-t-elle pas de nous rendre de plus en plus dépendants ?
- ◆ En quoi l'intégration de Orange Content à Innovation va améliorer l'innovation, ou représenter un nouveau levier de croissance ?
- ◆ L'Europe est dans une logique d'autonomie digitale. Comment Orange s'y prépare-t-il ?
- ◆ Quelle va être réellement notre ambition sur l'IA avec quels objectifs ? Comment ne pas rater la marche ?
- ◆ On se souvient de Djingo, rapidement dissous dans l'étrouffement de la télécommande du décodeur TV d'Orange. Triste destin au regard des ambitions de départ et des moyens engagés., non ?

**Mais qu'en avons-nous appris ? Quelle stratégie réaliste, allons-nous mettre en place** pour aborder cette nouvelle révolution qu'est l'IA ? Comment faire face à la force de frappe des GAFAM, avec un quart de personnels en moins et des budgets à la baisse ?

[Lire notre déclaration complète et les réponses apportées par B. Zerbib, à nos questions, sur notre site.](#)

## La formation : peut mieux faire

**Au travers de ce bilan, nous notons quelques éléments encourageants. Le taux d'accès de 99%, et la représentation de toutes les catégories en termes d'âge.**

Néanmoins, 73% de réalisation du plan de formation, avec 25 heures de formation en moyenne par salarié, n'est pas un taux suffisant. De plus, on constate d'importantes disparités entre des entités comme ITS (68%) et Networks (70%) d'une part et d'autre part innovation stratégie et opérations (139%) et fonctions transverses (129%). Comment expliquer ces écarts du simple au double ?

Quant aux femmes, elles se forment en moyenne plus que les hommes, à l'exception des formations « compétences managériales ». Doit-on interpréter qu'elles seraient sous représentées dans les fonctions managériales ?

En ce qui concerne le nerf de la guerre à savoir l'upskilling, et le reskilling, avec 60 parcours en 2023, est-on à la hauteur de nos ambitions ? Et quid des rejets de candidatures ?

[En savoir plus sur notre site.](#)

## Déclaration du collectif HSAS

**A l'occasion du dernier Salon Vivatch, Orange, qui en est sponsor, a organisé une table ronde sur le cyberharcèlement dans l'univers du jeu vidéo.**

La violence des comportements sexistes y est édifiante et on ne peut que s'alarmer des chiffres : 85% de femmes ont subi du cyberharcèlement et plus d'une joueuse sur 4 dans l'univers du jeu.

Il est regrettable qu'aucun plan d'action ne soit porté par Orange sur ce sujet. [Lire, sur notre site,](#) l'édifiant article consacré à cette table ronde et aux témoignages des participantes.

### Résultats de l'enquête handicap et proches aidants ?

Nous attendons toujours la publication par le nouveau bureau, des résultats de l'enquête de la commission handicap qui devrait être en ligne sur le site du CSEE depuis plusieurs mois.

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

#### Élus CSE Titulaires :

Maxence d'EPREMESNIL  
Ghislaine de SALINS  
Olivier BOUFFANT  
Valérie GIRAUD  
Bertrand AUZEMERY  
Anne-Laure VANDAMME  
Guy-Bernardin GNADOU  
Véronique GARNIER

#### Suppléants :

Thierry ROGER de GARDELLE  
Jean-Marc CEPRIKA  
Stéphanie CRESPIN  
André BERNAUDIN  
Isabelle GREUET  
Sandrine LACHARME  
Virginie DEMARTA  
Olivier LE BOSSE

#### Commissions CSE :

**Emploi Formation** : Maxence d'EPREMESNIL - Philippe FERTE  
**Egalité pro** : Virginie DEMARTA – Véronique GARNIER  
**Commission Handicap** : Stéphanie CRESPIN – Sandrine LACHARME  
**Commission ASC** : Bertrand AUZEMERY – Valérie GIRAUD  
**Commission Restauration** Valérie GIRAUD – Nicholas HELCMANOCKI  
**Commission des marchés** : Olivier BOUFFANT- Guy Bernardin GNADOU  
**Projets Economie Evolution des marchés** : Thierry ROGER de GARDELLE – Hervé QUIPOURT  
**Représentant syndical** : David NAHON - **Référente collectif HSAS** : Véronique GARNIER