

Sommaire

Préambule : rien ne va plus, faites vos jeux !..... 1

Pac man ou Candy crush ? 1

A Caen, la Direction joue au Tétris..... 1

Quand le POC fait FLOP 2

Préambule : rien ne va plus, faites vos jeux !

En ce début d'année, il souffle du chaud et du froid. Malgré le rejet du pourvoi en cassation et la reconnaissance définitive du harcèlement moral institutionnalisé, la Direction persiste à malmener les personnels. Les résultats de l'enquête du CNPS sont à nouveau tristement parlants, avec des indicateurs sociaux au plus bas ([Voir sur notre site.](#))

La NAO ne compense toujours pas l'inflation et dans le même temps, le ton de la Direction se durcit, avec un nouveau pôle de « gestion des situations complexes », un dispositif disciplinaire unilatéral, réduisant à néant les concepts de médiation, de dialogue et de soutien que l'on trouvait dans le précédent. ([Voir sur notre site.](#)) Mais rassurez-vous, vous pouvez désormais faire reconnaître votre burn out comme maladie professionnelle. On vous en dit plus [sur notre site.](#) et si cela ne suffit pas, la Direction dans sa grande bonté brade un TPS tout neuf, à ceux qui envisagent de passer au vert ou de voguer sur la grande bleue.

Pac man ou Candy crush ?

Bruno Zerbib est venu nous présenter sa vision de l'innovation pour 2025, tout en nous rappelant que notre périmètre Innov était une des composantes de l'innovation du Groupe.

En termes d'innovation, Bruno Zerbib mise sur l'IA et les Value Streams.

L'IA est, selon lui, un enjeu majeur pour lequel ni la France, ni Orange ne doit laisser passer sa chance. Toujours selon lui, il est important de miser sur une IA « frugale » peu gourmande en infrastructure, tout comme le fait le modèle chinois « DeepSeek ».

Réaffirmant la raison d'être des Value Streams, il nous a rappelé qu'ils devaient représenter un levier de création de valeur.

Néanmoins, vos élus sont restés sur leur faim quant aux moyens et aux budgets qu'il comptait y associer.

Sur la politique sociale, Bruno Zerbib s'est uniquement exprimé sur le fait qu'aucune réorganisation n'était actuellement à l'étude.

Il a toutefois précisé que cette transformation vers une nouvelle innovation génératrice de valeur devrait se stabiliser en 2027.



A Caen, la Direction joue au Tétris

On a beau faire on a beau dire, quand « ça rentre pas, ça rentre pas », mais la Direction entend faire entrer de force, plus de 200 salariés d'Innovation du bâtiment existant à un nouvel espace de 350m².

Elle prévoit globalement pour l'ensemble du site de New Caen (Innov et autres services) d'entasser environ 700 personnes dans 6 435m² au lieu des 24 000 m² actuels. Elle omet, en outre, de comptabiliser un certain nombre de personnes qui travaillent

dans ces locaux. En effet, le taux de flex à 0,6 est calculé sans tenir compte des stagiaires, des doctorants ou des prestataires qui ne font pas de télétravail. **Le taux réel sera proche de 0,5.** Notons que le taux de télétravail à Caen est d'environ 75%, bien inférieur au taux parisien (90%).

Il est prévu pour INNOV, **98 positions de travail dans 324m²**, soit environ 3m² par personnes, 23m² d'espace détente et ...2 toilettes.

On estime que 100 positions de travail sont occupées quotidiennement. 80 par le biais du télétravail (les personnels viennent tour à tour) et 20 par des personnes présentes en permanence.

Or Innov comprend 212 personnes (qui pourraient donc potentiellement être présentes en même temps), **mais la Direction ne prévoit que 106 positions de travail en tout**, dont 8 isolées, « 8 punis » dans une zone au milieu d'entités avec qui INNOV n'a aucun lien.

Intéressant alors, d'entendre la Direction proclamer :

« Les bâtiments sont de moins en moins occupés et l'éparpillement des équipes ne favorise pas les collectifs de travail »

Or, le bâtiment actuel d'Innovation est tout à fait adapté aux collectifs et aux modes de travail des équipes.

Des bureaux de 1 à 10 personnes, que chacun peut choisir en fonction des projets et des activités, des bureaux avec des tableaux blancs pour les échanges, et qui peuvent fermer, même à clé, en cas de présence de matériel ou de documents confidentiels, des salles de réunions variées et adaptées, des labos, des salles de cafétéria locales ou générales, etc.

Il n'y a donc aucun éparpillement des collectifs de travail.

Ajoutons encore que, beaucoup de positions (les positions fixes) ont du matériel spécifique « métier » et sont donc plus grandes que la position de base. Cela n'a pas été pensé. Mais quand on compte on ne pense pas.

Aucune zone n'est prévue pour les prestataires qui doivent travailler dans des bureaux séparés et identifiés. Des labos et autres pièces sécurisées sont à distances des équipes à un autre étage.

Sécurité, risque incendie, handicap, circulation, rien n'est pensé.

[Retrouvez tous les détails sur notre site.](#)

Le dossier de Caen fait à la va vite, repose sur une expression de besoins d'il y a plusieurs années, sans réflexion par métier, ni aucune consultation des équipes ou des managers.

Les représentants de proximité n'ont été ni informés, ni consultés, ni associés au projet. Ils ont demandé qu'un groupe de suivi soit mis en place. Ils attendent une date.

La CSSCT temporaire fera une inspection sur place en mars.

Une alerte pour souffrance au travail a été lancée fin février.

Quand le POC fait FLOP

9000 testeurs sur leur faim pour le POC « my skills opportunities ». Le nombre aurait demandé un peu plus de préparation et peut être moins de précipitation.

Il n'y a pas que du mauvais dans cette expérimentation, si l'on écarte le fait que certains managers semblent ne pas avoir eu l'information ou la traduction de POC « proof of concept » autrement dit, un test à grande échelle, mais un test quand même, sur le mode du volontariat et non une mise en application obligatoire, passible de sanction sur la PVM comme cela nous a été remonté du terrain.

Pour ce qui est de l'outil lui-même, on constate que la sélection des compétences actives, parmi de très longues listes et leur validation, avec le manager prend énormément de temps.

La granularité qui conduit potentiellement à plusieurs dizaines de compétences réellement actives est très fine et les redondances certaines.

Pour être plus efficace, il manque à ce jour, un lien entre la disponibilité des ressources et les compétences. Ce lien n'est pas encore à l'ordre du jour même si des travaux ont commencé, notamment en lien avec Clarity (pour Orange Innovation).

Ce lien va imposer une fiabilité des données entrées dans Clarity, ce qui est loin d'être le cas à ce jour.

Devant l'absence de ciblage, on peut deviner que les propositions de postes, sont encore au stade expérimental et certaines portent franchement à rire.

L'outil n'est visiblement pas encore au point et ne répond pas vraiment au besoin. Quant à la partie formation elle n'est pas encore activée. A ce stade du déploiement, vos élus ont demandé de disposer d'éléments factuels notamment liés aux verbatims remontés du terrain.

Comme les précédentes expérimentations et déploiements de ce type d'outils par exemple au sein de la DTSI, l'absence de mises à jour récurrentes et contrôlées peut conduire à une obsolescence rapide de la base de données.

On se pose déjà la question de savoir comment la DRH va tenter d'éviter cet écueil.

En bref

Vos élus ont été surpris par l'annonce de l'annulation du CSE de mars, et cela suscite leur inquiétude. 6 sujets majeurs devaient y être abordés.

Notre division, est touchée par de multiples réorganisations. La transparence sur les évolutions en cours devrait être une priorité. Au-delà des pressions budgétaires répétées, on perçoit des évolutions importantes et la possible disparition de certaines activités au sein d'Orange Innovation, au profit d'autres divisions, pays ou BUs. Sans dialogue, c'est la santé physique et mentale des personnels de notre périmètre social qui est menacée.

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
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 – David NAHON
Commission Restauration : David NAHON – Nicolas HELCMANOCKI
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT- Guy Bernardin GNADOU
Projets Economie Evolution des marchés : Thierry ROGER de GARDELLE – Hervé QUIPOURT
Représentant syndical : Philippe FERTE