

Sommaire

Préambule : transformation sans vision, n'est que ruine... 1

Innovation, tous partis ? 1

Emploi formation tous « abroad »? 1

Content & Device, tout en question 2

New Blagnac, tous en flex 2

Préambule : transformation sans vision, n'est que ruine...

A l'heure où l'emploi est de plus en plus menacé et les personnels de plus en plus malmenés, vos élus dénoncent des réorganisations au forceps soutenues par un arsenal de mesures furtives et anxiogènes, pensées pour contourner, tant le dialogue social que le droit du travail. [Lire notre déclaration sur notre site](#). **Faites-vous entendre, en répondant massivement, du 2 au 14 décembre, à l'enquête du CNPS, « conditions de travail et stress »**, ([voir sur notre site](#)), que la direction entendait reporter à 2025, mais qui aura bien lieu, grâce aux efforts de la CFE-CGC, notamment [un courrier adressé à la Directrice générale](#) et une rencontre avec l'Inspection du travail.

Innovation, tous partis ?

Sans surprise, le document sur les prévisions emploi/compétences présente une baisse des effectifs en France supérieure aux prévisions de la Direction, assortie d'une augmentation des effectifs à l'international.

Cette année encore, la Direction affiche une baisse de 8,9% à 13,3% pour la période 2024/2026. Avec quasi aucun recrutement externe autorisé, la prévision pour notre division est de 2887 ETP, à fin 2026. C'est la mort lente de l'Innovation. Les élus du CSEE Innovation demandent à la Direction de fournir des explications détaillées sur les écarts entre les prévisions et la réalité concernant l'évolution des effectifs en France.

La Direction persiste et signe pour reléguer massivement l'activité hors de France, où le droit et le coût du travail sont bien inférieurs et bien moins protecteurs qu'en France. Le recentrage sur France tuyaux se confirme avec une recherche désespérée et désespérante d'économies à tout prix et aucune vision d'avenir.

Emploi formation tous « abroad »?

Upskilling, reskilling, * My Skill opportunities, Value streams, and so on, la Direction semble nous inviter à quitter la France, mais question formation ce n'est pas d'anglais qu'il s'agit.

Ces parcours bien que nécessaires, ne suffiront ni à maintenir les activités, ni à réaliser les transformations, ni à garantir la santé physique et mentale des personnels, dans ce contexte de baisse des effectifs et d'insuffisance des recrutements.



Vos élus s'inquiètent de la baisse du budget « formation » et des conséquences sur la charge de travail et la santé des personnels. **Ils demandent, en conséquence à la Direction :**

- ◆ de mettre en place des mesures pour prévenir les risques psychosociaux,
- ◆ de donner par écrit, les modalités de formation des managers sur la santé mentale et l'accompagnement des personnels en souffrance,
- ◆ une communication transparente sur l'efficacité des formations proposées, accompagnée d'une analyse qualitative et quantitative,
- ◆ de maintenir le volume d'heures de formation par salarié à l'identique des années 2023/2024, compte tenu des enjeux et de la pression sur l'emploi,

- ◆ d'élargir la communication sur le « reskilling » à l'ensemble des métiers exercés au sein d'Orange Innov, et de fournir des données chiffrées sur le taux de complétion des parcours de reskilling,
- ◆ de faire une présentation détaillée de l'outil My skills opportunities, objet de vives inquiétudes chez les personnels.

Vos élus s'inquiètent également de l'impact des restrictions budgétaires sur les déplacements, qui pourraient freiner la participation à des formations en présentiel, alors qu'une forte pression est exercée dans le même temps sur les personnels pour se former, alors que l'emploi est menacé, et que tous sont surchargés et manquent de temps.

Outre une étude pour adapter les modalités de formation aux besoins et aux motivations des personnel, les élus demandent :

- ◆ d'intensifier la promotion des formations métiers pour augmenter le nombre de stagiaires et garantir l'adaptation aux évolutions technologiques, métiers et à la transformation de l'entreprise,
- ◆ de décorrélérer les formations courtes et obligatoires du volume global d'heures de formation et de fournir la proportion de ces formations courtes dans le volume global d'heures de formation.

**Lost in translation? Reskilling = adaptation requalification
Upskilling = adaptation perfectionnement.*

Content & Device, tout en question

Le projet d'intégration des directions Orange Content dans Orange Device & Partnerships à Orange Innovation n'est pas non plus exempt de risques.

Manque d'accompagnement, manque de communication, manque de clarté de la « stratégie », conflits larvés non résolus, locaux inadaptés pour pouvoir mener à bien l'intégration des équipes, instabilité et stigmates des multiples réorganisations précédentes en termes de reconnaissance et de sécurité de l'emploi font craindre surmenage pour les uns, inactivité pour les autres si ce n'est pire.

Les résultats de l'enquête du cabinet Sextant, mandaté par le CSEE et la CSSCT marketing & DT, a révélé de nombreux problèmes par le biais des retours du questionnaire envoyé aux personnels d'Orange Content et de D&P (taux de réponse de 68%), et de 17 entretiens avec les personnels concernés.

Malgré tout, une fois de plus, le dialogue social est entaché de manquements de la Direction à ces obligations légales, que le cabinet Sextant a dû rappeler à plusieurs reprises, notamment sur le déroulé des opérations et la « non-communication » aux personnels, qui a fait endosser aux managers, un rôle délicat et une faible et très inconfortable marge de manœuvre, ainsi que sur la « non-communication » de documents, comme les fiches de poste par exemple et les indicateurs indispensables au suivi du « projet ». Ceci en incriminant, au passage, les Organisations

Syndicales qui avaient eu l'outrecuidance de demander une expertise.

Les personnels attendent des réponses de la Direction sur l'ensemble des problèmes relevés et des solutions pour pallier les manques et mes manquements.

Parmi les questions en suspens :

- ◆ Quels sont les indicateurs de réussite du projet pour évaluer l'impact du projet sur les conditions de travail et le bien-être des salariés. ?
- ◆ Comment la Direction évaluera-t-elle la bonne intégration des équipes ?
- ◆ Comment la mise en place des synergies sera-t-elle évaluée ?
- ◆ Comment l'Entreprise entend clarifier les objectifs de synergies attendues entre OC et D&P ?
- ◆ Quel est le cadencement des bilans et le planning des actions résultant du retour des salariés ?
- ◆ Quels seront les impacts des évolutions des choix de financement des projets ?
- ◆ Où sont les plans de formation ?
- ◆ Où est l'analyse des risques ?

Vos élus demandent la mise en place d'un plan de prévention des RPS, un suivi régulier du « projet » sur 1an sur tous les points relevés...[Tous les détails sur notre site.](#)

New Blagnac, tous en flex

A nouveau le projet « New Blagnac » a été étudié en CSEE.

Pour mémoire, ce projet consiste à accueillir sur un nouveau site Orange, environ 900 personnes en provenance du site historique de Blagnac, avec un déménagement progressif des équipes, une adaptation des espaces de travail en « flexdesk » pour des personnels de DTSI, Direction Technique du Réseau, Orange Wholesale, DRHG et Fonctions Corporate, ainsi que la DOGSO. Pour Innovation, 138 personnes sont concernées.

Le constat, fait notamment par la CSSCT transverse et le cabinet Technologia, n'est pas brillant. Ils relèvent un grand nombre de points de non-conformité et de risques, avec des espaces de travail en-deçà des standards, des conditions de travail et une acoustique au rabais, faisant fi des besoins de concentration, ou de confidentialité, des espaces qui vont de plus complexifier le quotidien de nos collègues en situation de handicap et avec ceci tout un cortège de risques psychosociaux.

Rappelant une fois de plus à la Direction que c'est à l'entreprise d'adapter le travail aux personnels et non aux personnels de s'adapter, vos élus demandent à la Direction, comme prévu par le code du travail, de mettre en place des mesures correctives et préventives visant à supprimer les risques identifiés. [Lire en détails sur notre site.](#)

**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 : 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