

Sommaire

Préambule : Grande braderie sur l'innovation et sur le dialogue social ..... 1

Un joli travail de sape..... 1

Pas vu pas pris ? .....2

Les experts deviennent VRP .....2

Coups bas ou procédés tordus ? .....2

## Préambule : Grande braderie sur l'innovation et sur le dialogue social

CSEE après CSEE force est de constater que l'innovation n'intéresse plus la Direction ([voir notre tract de juillet](#)). Or que peut être notre entreprise sans innovation ? La Direction recentre nos activités sur un cœur défaillant, nous rabaisant au rang de vendeurs de tuyaux. Quelle ambition ! L'appât du gain au profit de quelques-uns et d'une poignée d'actionnaires domine. Quant aux marchés, leur sanction sur le montant dérisoire de l'action, montrent bien que la confiance n'y est plus. Néanmoins la Direction continue son détricotage de l'entreprise. Partout on coupe et on réduit avec le plus grand mépris pour les personnels. Jamais vos élus n'auront fait autant d'alertes, ni autant reporté à l'Inspection du travail. Par ailleurs, la Direction procède de manière récurrente à des transformations de faible ampleur, mais dont la répétition finit par transformer de manière importante l'organisation en cours. Nous dénonçons cette façon de procéder qui vise à s'affranchir des obligations du dialogue social et réclamons la présentation du plan de transformation caché et d'être consultés sur ce plan. Lire également notre tract intersyndical : [vers une réorganisation majeure ?](#)

## Un joli travail de sape

### Vos élus CFE-CGC condamnent la vision donnée par la Direction de sa politique Innovation pour 2024 et au-delà.

La seule « recherche » semble être celle, forcenée, d'économies sur tout ce qui est possible : sur la masse salariale et la sous-traitance en France, sur les frais de déplacement, sur les outils de travail matériels et immatériels, sur l'immobilier... ceci concrétisée par de nombreux arrêts d'activités et une tendance massive au offshoring.

Cette recherche à tout va de « priorisation » et « d'optimisation » des activités pour rentrer dans le cadre de très sévères (pour ne pas dire étroites) contraintes budgétaires imposées, risque très vite de mettre en péril la souveraineté économique et technologique de notre innovation en France, ses compétences rares, et ses emplois pour le seul profit de quelques happy few.

De plus, avec 6 Milliards d'euros d'investissements dans les réseaux, si l'on regarde bien les chiffres du groupe, il ne reste plus grand-chose pour l'Innovation.

Vos élus CFE-CGC ont donc demandé un moratoire à cette politique destructrice et anxiogène, et l'ouverture d'une réflexion paritaire avec les organisations syndicales pour changer de



paradigme, afin que l'Innovation du Groupe et ses personnels, en particulier en France, retrouvent au plus tôt les moyens, le sens du travail et la fierté de leur activité.

### Vos élus CFE-CGC dénoncent :

- ♦ **une réduction sans précédent des moyens humains** consacrés à l'innovation sur le périmètre France avec une baisse globale annoncée des effectifs de 7,8% depuis 2022
- ♦ **l'accroissement continu du transfert d'activités** vers les Orange International Center, principalement pour des raisons de coûts salariaux,
- ♦ **la production en baisse** de 11% en France en 2023 alors qu'elle est en hausse de 37,5% hors France (source Clarity),

- ♦ **des recrutements externes minimaux** (42 en 2023 et 25 annoncés en 2024) qui ne compensent aucunement les départs, laissant l'âge moyen progresser, avec à la clef surcharges de travail et risques psycho-sociaux,
- ♦ **une baisse sans précédent de 6,2 % du budget prévisionnel 2024** à 575M€ par rapport à 613 M€ en 2023 impactant particulièrement la recherche -14,4% et l'exploration avec -18,2% par rapport à 2023. **Cette bascule budgétaire** privilégie l'innovation court terme au détriment de l'exploration et la recherche. La part consacrée aux dépenses d'innovation pour Orange SA est ramenée à 1.30% en 2024 « en cas de CA 2024 stable »,
- ♦ **une baisse drastique des effectifs** de la recherche avec pourtant des revenus IPL (redevances, licences) en forte hausse,
- ♦ **une très forte baisse du budget déplacement** pour la recherche et la standardisation/normalisation dans un contexte où la simplification des process liés aux déplacements devrait permettre notamment l'utilisation des budgets des projets européens.

#### Notons encore que :

- ♦ dans le **domaine RSE**, rien de nouveau dans la politique innovation sans inflexion notable au-delà des objectifs déjà affichés depuis plusieurs années,
- ♦ la **charte éthique de la data et de l'IA** du groupe Orange, produite en 2022 et basée sur 6 principes fondamentaux est une première étape mais reste bien légère face aux enjeux,
- ♦ l'introduction du concept **des Value Streams** autour de 4 initiatives business, sensées être impactantes à l'échelle du groupe et disruptives, semble confrontée à de fortes difficultés dans sa mise en œuvre opérationnelle.

## Pas vu pas pris ?

**Les éléments économiques du rapport de la Commission Innovation du CSEC et le dossier de priorisation des projets 2024 d'Orange Innovation visant à réduire les dépenses de l'ordre de plusieurs dizaines de millions d'euros sur un semestre sont plus que préoccupants.**

La transformation telle qu'elle a été présentée, pourrait avoir des conséquences désastreuses sur le fonctionnement et l'activité d'Orange Innovation ainsi que sur les conditions de travail de ses personnels.

**Cette réorganisation entamée avant même qu'un processus d'information et de consultation ne soit déployé** dans le cadre des accords et de la loi, fait d'ores et déjà l'objet d'une mise en œuvre opérationnelle. Vos élus CFE-CGC ont donc demandé l'ouverture, dans les plus brefs délais d'une information-consultation pour identifier et analyser ses impacts au S2 2024 sur notamment : la liste des projets arrêtés, l'effectif social concerné, la formation, les évolutions des conditions de travail des personnels d'Orange Innovation et sur les conséquences environnementales de ces décisions.

**Les élus dénoncent un dialogue social entaché de dissimulations les empêchant de remplir leur rôle de conseil auprès de l'employeur et l'absence de plan de prévention**, alors que des annonces concernant ce projet de réorganisation ont déjà été faites directement aux personnels, de manière globale, suscitant ainsi inquiétudes et angoisses. Le CSE a demandé au CSEC de déclencher une procédure d'alerte économique sur le devenir de l'établissement Orange Innovation.

Vos élus ont demandé la mise en œuvre d'une communication d'urgence au plus tard le 26 juillet 2024, à destination de tous les personnels, pour clarifier les mises en œuvre qui se feront durant les congés d'été et invitent la Direction, si son intention est de ne rien lancer de nouveau durant cette période, à l'indiquer clairement à l'ensemble des salariés d'Orange Innovation. »

## Les experts deviennent VRP

**A l'heure des bilans, « Les élus du CSE Orange Innovation, réunis en séance extraordinaire le 11 juillet 2024, attirent l'attention du CSEC sur les transformations effectuées sur le programme Orange Expert**, sachant qu'elles touchent les personnels de plusieurs périmètres du groupe. Ils suggèrent de demander à la direction au minimum une information sur les changements apportés, les gains escomptés.

Ils demandent à la direction de les consulter à l'occasion des modifications sur le programme Orange Expert, concernant leurs effets sur les personnels du périmètre, en indiquant les plans de prévention mis en œuvre dans le cadre d'une éventuelle mise en œuvre. » Les experts devenant VRP devront en priorité aller « vendre » leurs projets pour pouvoir les mettre en œuvre : cherchez l'erreur !

## Coups bas ou procédés tordus ?

**Toute l'équipe MD&A est depuis 10 mois soumise à une réorganisation souterraine qui a pour incidence une souffrance déclarée des personnels.**

Face à des faits caractérisés et des RPS avérés, l'alerte réglementée, lancée en février dernier, a conduit à une enquête paritaire où l'Inspection du Travail sollicitée par vos élus CFE-CGC, a été régulièrement consultée, et a même, chose peu commune, participé activement au CSE extraordinaire du 17 juillet. Elle a notamment posé des questions sur une bien curieuse seconde alerte « Hello Ethics », présentée début mai, s'apparentant à une « contre-alerte » ou « contre-attaque » à la première alerte. Cette nouvelle alerte non réglementée et peu scrupuleuse compte tenu des chefs d'accusation, vise des salariés de MD&A et des IRP ayant ou non participé à l'enquête paritaire. Elle a déclenché de fait une investigation portée par un cabinet externe excluant, sous couvert de confidentialité, la logique paritaire d'un dialogue social bien compris. On ne peut que s'interroger sur but de la manœuvre.

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** : David NAHON - **Référente collectif HSAS** : Véronique GARNIER