



CSE INNOVATION

Vers une réorganisation majeure ?

Juillet-Août 2024

Côté « *pile* », Orange affiche de bons résultats financiers. Côté « *face* », elle coupe drastiquement dans les budgets, au détriment d'un réel projet industriel, et en faisant fi de toutes ses obligations légales de prévention.

L'Innovation fait partie des « sacrifiés », ce qui se traduit par une économie supplémentaire de 30 à 40 M€ d'ici fin 2024, via l'arrêt brutal de projets ... et des centaines de salariés Innov sans vision ni mission après la période estivale.

Les Organisations Syndicales **CFE-CGC Orange**, **CGT** et **Printemps Ecologique** ont exigé garanties et respect des obligations légales et sociales de la part de l'entreprise lors des séances CSE extraordinaires de juillet.

Stupeur : certains se sont dit « *satisfaits des réponses de la direction* » (sic).

De notre côté, nous souhaitons alerter sur ce qui s'annonce comme un retour de « l'ère Lombard ».

L'Innovation, dans le viseur de nos financiers

Dans leurs interventions, Christel Heydemann vante l'intérêt de l'Innovation et Bruno Zerbib celui des « Value Streams ». Mais au-delà du verbiage, cette stratégie, uniquement financière, met à mal l'Innovation :

♦ En termes de budget

Le budget dédié à la recherche et à l'innovation^(*) baisse de façon continue depuis plusieurs années (613 M€ en 2023, 575 M€ en 2024, avant de nouvelles coupes budgétaires). Il est réparti entre périmètres Innovation, Filiales, Laboratoires étrangers (OIC), et reste du Groupe.

(*) Source : Rapport présenté en CSEC de mai 2024

♦ En termes d'activités

La grande illusion des « Value Streams » ne mène, à date, nulle part : où sont les postes promis après un parcours de professionnalisation « Cybersécurité » ou « Data IA » ? Où sont les projets innovants ou d'anticipation ? Où sont les activités « leviers de croissance » porteuses de valeur ?

♦ En termes de force au travail

Sur les quelques 8.000 salariés « Innovation », seuls 3.200 se trouvent dans notre périmètre versus 4.800 répartis entre filiales et OIC. Par ailleurs nous constatons une accélération de la délocalisation à l'étranger et du dumping social... au détriment des salariés du périmètre Innovation en France. C'est notamment le cas de la réinternalisation programmée de certaines activités, envoyées dans les OIC. C'est pourquoi nos trois Organisations Syndicales (OS) regardent de près tout ce qui se décline par l'entreprise au détriment des salariés, de surcroît hors de tout processus législatif.

« Adaptation permanente » ou réorganisation continue ?

♦ Rappel chronologique

- Fin mai : annonce des perspectives Innovation 2025
- Fin juin : annonces aux équipes de réductions des budgets et des activités (dite « *adaptation permanente* »). Sans information sur les projets, équipes et activités concernés, ni sur le plan de prévention associé.
- Mi-Juillet : CSE extraordinaires (à la demande de CFE-CGC, CGT et Printemps Ecologique), pour exiger un plan de prévention avant toute mise en œuvre d'une « réorganisation de plus sous les radars », sans respect du Code du Travail ni des accords
- Été 2024 : « transformations » déjà visibles
- A partir de sept : mise en œuvre de la réorganisation dévoilée par nos trois OS

Ainsi, alors que la direction parle d'adaptation et de transformation (pour échapper à toute obligation légale liée à une réorganisation), nous dénonçons une réorganisation dissimulée. Et une réorganisation est un processus précis défini par le Code du Travail.

Que dit le Code du Travail en cas de réorganisation ?

Articles L4121-1 à 5 :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels

	Contact CSE Olivier BOUFFANT 06.86.98.05.38		Contact CSE Nabila BELHADJ SALAH 06.80.25.73.65		Contact CSE Dominique POITEVIN 06.49.31.59.91
--	--	---	--	---	--

- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il doit également prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ».

♦ L'accompagnement des salariés doit être collectif

La direction s'obstine à vouloir traiter les situations de façon individuelle et non collective. Elle insinue même que les salariés qui se disent inquiets de leur avenir sont des anomalies (lors du CSE extra du 25 juillet 2024).

Pourtant, la médecine du travail a confirmé recevoir de plus en plus de salariés en risque psycho-social (RPS), inquiets de leur avenir et stressés par les « transformations » sur leurs projets.

Cette dernière précise également l'importance de la loi, en particulier en termes d'accompagnement collectif et de prévention primaire (actions préventives).

Or, les mesures individuelles, promises par la direction, écartent toute comparaison et égalité de traitement entre salariés et empêchent les représentants du personnel de défendre les intérêts collectifs.

♦ Le retour du « Time to Move » ?

L'accompagnement individuel est le meilleur moyen de mettre la pression sur ceux dont on veut se « débarrasser ». C'est la méthode Lombard des entretiens individuels et du *Time to Move*.

Le « *Let's Go at scale* » de Bruno Zerbib, c'est l'adaptation du salarié au travail (« *Employees at scale* ») et non l'inverse : les mots changent mais les idées restent.

♦ La prévention, grande méprisée

La prévention primaire, c'est l'anticipation des RPS ; la prévention tertiaire, c'est la réparation.

Alors que médecine du travail et élus expliquent que la loi oblige à faire de la prévention primaire, la direction s'obstine à traiter les conséquences du mal-être, et non les causes. Nous avons réclamé, en vain, au CSE du 25 juillet que la direction explicite son plan. Or, elle a déjà annoncé aux salariés la « transformation », générant ainsi un climat angoissant, juste avant les congés et alors que de nombreux salariés se trouvent éloignés de l'entreprise.

Quel bel été en perspective ...

Été 2024 : période des JO-P^(**)

(**) Jeux Orange Politiques

Les Syndicats peuvent avoir des divergences. Mais l'usage veut qu'ils s'accordent toujours et à l'unanimité sur les sujets traitant des conditions de travail et des RPS.

Surprise de l'été : certains se sont dérochés...

Pourtant, l'objet des CSE extra en début de période estivale était de comprendre et analyser les conséquences sociales, liées à cette « réorganisation sous les radars ».

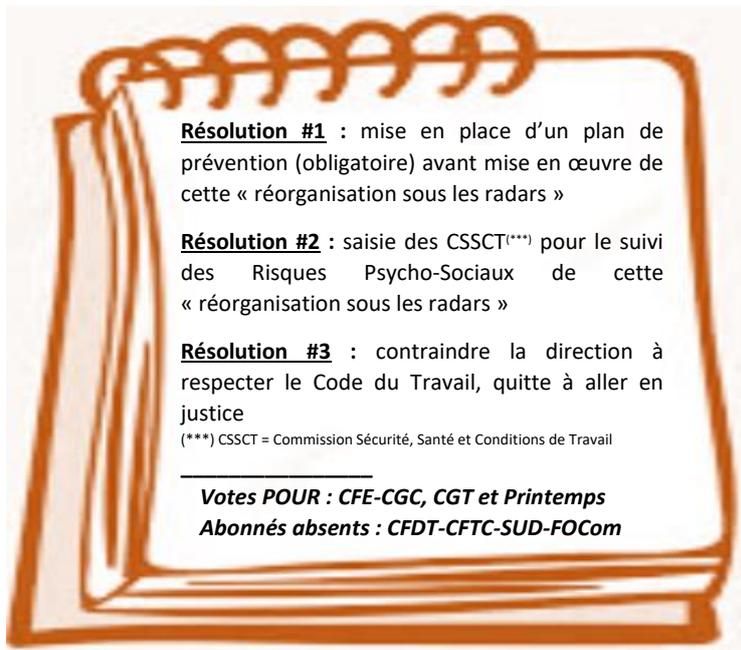
Ainsi, CFE-CGC, CGT et Printemps Ecologique ont exigé de la direction, via les 3 résolutions ci-après :

- Le plan de communication d'urgence, précisant les échéances de mise en œuvre de la réorganisation : les salariés doivent partir en congés sans inquiétude de perdre leur poste à la rentrée
- Le plan de réorganisation et le plan de prévention détaillé pour chaque personne et chaque équipe concernée par les mouvements de projets
- Les conséquences sur l'emploi, la formation, la carrière et l'organisation cible.

CFE-CGC, CGT et Printemps Écologique ont défendu les droits des salariés, en rappelant les obligations de l'employeur.

À l'inverse, la majorité de gestion autour de la CFDT a observé un silence assourdissant face à la menace d'une nouvelle casse sociale ...

RDV à la rentrée pour des actions intersyndicales les plus larges possibles avec tous les salariés



	<p>Contact CSE</p> <p>Olivier BOUFFANT 06.86.98.05.38</p>		<p>Contact CSE</p> <p>Nabila BELHADJ SALAH 06.80.25.73.65</p>		<p>Contact CSE</p> <p>Dominique POITEVIN 06.49.31.59.91</p>
---	--	---	--	---	--