



Sommaire

| | |
|--|---|
| Innovation, un pilotage à risque..... | 1 |
| Innovation, bilan et orientations..... | 1 |
| Sophia, vitesse et précipitation..... | 2 |
| Orange Atalante ...quel futur ?..... | 2 |
| ARCQ, expertise trop étriquée..... | 2 |

Innovation, un pilotage à risque

C'est bien une attrition réelle ou probable des activités d'innovation qui inquiète aujourd'hui la CFE-CGC Orange.

Avec la baisse des activités de production « d'innovation » de la division, de 8% en 2021, mais peut être aussi, une baisse de ces mêmes activités aux bornes du Groupe, et avec en revanche, et sans que l'on en connaisse les détails, des recrutements dans des filiales pilotées par la Direction d'Orange Innovation,

vos élus s'interrogent :

- ◆ quel est le projet d'entreprise du Groupe Orange ?
- ◆ quelle est son ambition d'innovation et particulièrement de recherche et développement technologique ?
- ◆ quel rôle doit jouer sa division Innovation ?
- ◆ et avec quelle organisation des compétences ?

A travers sa mission, « préparer le futur, construire le présent », la division Innovation porte pourtant une forte responsabilité pour le Groupe.

La CFE-CGC Orange, déplore une politique de l'emploi pilotée seulement par les coûts, oublieuse des enjeux et des compétences.

Le constat froid des dynamiques à l'œuvre année après année sur l'effectif social TGI, la force au travail productive ou l'âge moyen des personnels, dans le contexte d'un secteur numérique mondial hyperconcurrentiel et hyper technologique, ne peut que conduire à considérer **qu'Orange renonce à toute ambition d'innovation organique d'envergure, contrairement à ce qui a pu être le cas par le passé.**

Pour la CFE-CGC Orange, il est urgent d'élargir l'angle d'analyse des activités d'innovation du Groupe au-delà du découpage organisationnel des divisions géographiques et transverses, en créant des clusters technologiques visant la taille critique de compétences mises en commun sur les sujets clés.

Avec le triple objectif d'optimiser la force de production, de proposer des parcours professionnels et de créer une visibilité de nature à accroître l'attractivité pour les métiers du Groupe.

[Lire le texte complet sur notre site.](#)



Innovation, bilan et orientations

La politique Recherche et Innovation d'Orange, dans la mouvance de l'article précédent, a également de quoi émouvoir.

Dans le cadre du bilan présenté, la CFE-CGC constate et déplore à nouveau :

- ◆ **sur le pilotage des activités**, les échecs rencontrés ne sont toujours pas assumés, seul l'aspect financier apparait,
- ◆ **dans les équipes, le malaise et la démotivation** des différents personnels des directions de la Division Orange Innovation,
- ◆ **pour la Direction Marketing et Design (M&D)**, des inquiétudes réelles quant à la pérennité des prérogatives attribuées à l'entité depuis sa création ; **les fortes pressions** exercées au sein du Codir rejaillissent par ricochet sur les projets portés.

Mais il y a d'autres exemples, parmi lesquels, la transformation pensée pour IT-S qui soulève également des craintes diverses : modes de fonctionnement calqués sur les sociétés de services avec une mise à disposition, full time ou non, de salariés dans d'autres divisions du Groupe (*rattachements hiérarchiques et détachements*

fonctionnels ponctuels au service de projet portés au sein du Groupe) ; diminution du nombre de managers afin de supprimer les petites équipes ; déstabilisation des communautés d'experts et remise en cause de projets professionnels...

Si l'énorme travail engagé sur la priorisation des projets est à saluer, la réduction de voilure en lien notamment avec **les pressions budgétaires**, tout comme **le partage de la feuille de route attendue** de la nouvelle gouvernance du Groupe, sont entre autres, et plus que tout, bien présents dans tous les esprits.

Si les difficultés rencontrées par nos chercheurs pour valider certaines missions, pourtant indispensables à l'avancée de leurs travaux, ont été entendues (cf. note de service du 24 mai 2022 invitant tous les managers concernés à bien vouloir approuver systématiquement les missions, le coût correspondant n'étant pas décompté des budgets liés aux projets portés), les perspectives en termes de Recherche méritent d'être précisées.

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

Sophia, vitesse et précipitation

Vos élus déplorent un projet immobilier rythmé par les contraintes calendaires, tant dans sa conception, que dans sa mise en œuvre et des manquements de la Direction au regard des articles posés dans l'accord méthodologique signé en 2013, lié à la conduite des projets immobiliers déployés au sein du Groupe.

Les étapes amonts du projet SOPHIA n'ont pas fait l'objet de construction collective.

Même si la direction de projet a mis des moyens pour la prévention des risques professionnels, il est regrettable que les contraintes temporelles et les modalités de communication liées à ce projet aient engendré un travail du groupe pluridisciplinaire de prévention (GPP) dans l'urgence, des difficultés de coordination et de capacité à agir, ce qui a, *in fine*, entraîné une charge de travail très significative dans un délai très court avec un impact sur les résultats obtenus.

A moins de quatre mois de la date du déménagement de nos collègues vers le site des Triades, les entreprises en charges de l'aménagement du nouveau site sont à peines sélectionnées.

Dans ce contexte, vos élus CFE-CGC doutent que le site ait la capacité d'accueillir les salariés dès septembre prochain et **demandent que les préventeurs et les autres membres du GPP, dont une psychologue du travail, soient impliqués au plus tôt dans l'accompagnement du projet.**

Une fois de plus vos élus regrettent « une vision purement comptable de réduction des coûts de l'immobilier faisant fi des exigences du travail réel, de ses spécificités et des besoins des personnels qui risque d'engendrer une dégradation des conditions de travail » (expertise SECAFI).

De nouveau, on peut s'interroger sur la vision stratégique d'Orange pour l'Innovation, préférant une logique à court terme d'économies immobilières, au détriment de la créativité et de l'intelligence collective.

[Lire l'article complet sur notre site.](#)

Orange Atalante ...quel futur ?

L'Entreprise continue de voir petit quand il s'agit de « loger » ses personnels.

Question de taux :

Quand on demande à la Direction quel sera le taux de FLEX (nombre de positions individuelles par nombre de salariés) elle répond « *entre 0.6 et 0.75 selon les équipes* »

Or, si avec un taux de Flex à **0,8** le passage en espace dynamique est complètement transparent, avec un taux de Flex à 0,6, il y a de vrais risques d'indisponibilité des positions de travail obligeant à réguler les venues sur site.

Dis-moi de quoi tu as besoin, je te dirai comment t'en passer :

Doit-on encore rappeler à la direction que certaines positions de travail ne sont pas mutualisables ? Oui.

Vos élus CFE-CGC ont demandé à l'équipe projet d'Orange Atalante Futur de prendre en compte la spécificité technique des postes de travail de nos collègues qui doivent pouvoir exercer à la fois du travail bureautique à la journée et pouvoir interagir en continu avec des équipements techniques spécifiques.

Vos élus CFE-CGC se félicitent, par ailleurs, qu'enfin la création d'une CSSCT transverse sur ce projet immobilier ait pu être actée dans le cadre de ce dernier CSE. Contacts : O. Bouffant et L. Piffeteau.

[A lire sur notre site.](#)

A noter également, la création d'un groupe de travail permanent « environnement » au sein du CSE TGI, dont la coordination est confiée à Dominique Poitevin.

ARCQ, expertise trop étriquée

La commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle (EFEP) a proposé aux élus du CSE TGI de lancer une expertise sur la mise en œuvre de l'Accord Reconnaissance des Compétence (ARC).

Si l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes du périmètre Innovation sera enfin étudiée, ce n'est pas suffisant.

C'est, au-delà, la pertinence même de cet accord qui doit être analysée au travers d'une expertise (financée sur les fonds propres du CSEE TGI).

Il s'agit de cerner ce que la mise en œuvre de l'ARCQ a apporté à l'ensemble des personnels du périmètre Innovation.

A savoir si cet accord, et surtout son application, ont permis, comme le prétend l'Entreprise, de :

« Reconnaître les efforts d'adaptation de chacun, garantir le maintien dans l'emploi et assurer l'adéquation des compétences aux besoins stratégiques » au travers d'une politique de reconnaissance équitable" ?

[Lire l'article complet sur notre site.](#)

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

Élus CSE : Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Véronique GARNIER
David COUCHON
Agnès SCHAUFELBERGER
Alain NOEL

Alain ANDRE
Thierry ROGER de GARDELLE
Isabelle ROY
Noëlla EVANNO
Guy-Bernardin GNADOU
Monique MACE
Erwan PINCEMIN

Commissions CSE :
Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN - Philippe FERTE
Commission Handicap : Charles DUKE - Stéphanie CRESPIEN
Commission ASC : Claire MASSOUTI - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Agnès SCHAUFELBERGER
Commission des marchés : Olivier Bouffant
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Laurent PIFFETEAU

