

SOMMAIRE

Un geek à la tête d'Orange Innovation 1

Politique RSE, éthique de la data et de l'IA 1

Sexisme et harcèlement sexuel, rien de neuf 2

Ça déménage à Lannion ! 2

Un geek à la tête d'Orange Innovation

Ainsi se décrit-il lui-même. Notre nouveau directeur s'est présenté en CSE et a exposé sa vision pour notre Division. « Aucune chronique de mort annoncée »

Répondant aux inquiétudes des personnels, il se veut rassurant et positif. Tout d'abord pas de réorganisation, mais davantage de synergies avec le reste du groupe et les pays, accompagnées d'un changement de culture, d'état d'esprit et de quelques décisions difficiles à prendre, « il faut apprendre à gérer ensemble le réel, sans pour autant faire table rase de notre passé et de notre histoire ».

A ce titre, il ne se sent pas lié à l'audit interne portant sur l'innovation, commandé par la Direction générale du groupe, qui présente des constats à un instant « t ».

S'il insiste sur le fait que l'innovation est partout, c'est pour mieux préciser que sa Division est le moteur de la Recherche & Développement afin de créer de nouvelles chaînes de valeur.

Des choix sont à faire quant à nos priorités et nos opportunités business pour avoir, malgré des contraintes budgétaires, un véritable impact de différenciation, de rentabilité et de croissance.

Pour finir, l'avenir se construira avec les personnels de la Division dont il a entendu le mal être grandissant. « Je ne veux pas réussir contre vous » a-t-il déclaré. Lire également sur notre site : [la CFE-CGC accueille en CSEE notre nouveau directeur](#)

Politique RSE, éthique de la data et de l'IA

Se faisant l'écho des préoccupations des personnels et citoyens, la CFE-CGC Orange regrette que la stratégie visant à intégrer les enjeux RSE à la politique Innovation du Groupe ne soit que très partiellement partagée.

La CFE-CGC rappelle que la RSE va au-delà de ce qui relève du réglementaire ; la responsabilité sociale d'entreprise

embarque la recherche d'un juste équilibre dans la prise en compte d'enjeux sociaux, environnementaux et économiques au service d'une saine différenciation, en favorisant notamment le développement des usages numériques et les progrès sociétaux qui peuvent en découler.



La RSE ne peut être un arbre derrière lequel se retranche le Groupe pour cacher son manque d'ambition, la CFE-CGC demande de la transparence sur les résultats en termes d'innovation responsable, et demande à la Direction :

- de montrer que les objectifs environnementaux du Groupe, et de l'Innovation Orange en particulier, permettent de dépasser le respect de la réglementation quant aux objectifs sociétaux,
- et de préciser les bases sur lesquelles repose le dialogue établi avec chacune de nos parties prenantes.

En ce qui concerne l'éthique de la Data et de l'IA, la charte visant à apporter des garanties à nos parties prenantes pourrait être universelle. Les risques ou opportunités manifestes qu'elle pointe devraient également structurer le dialogue avec nos parties prenantes. Au-delà des investisseurs et du monde institutionnel, les personnels et nos clients en particulier, méritent la transparence.

Dans un monde où tout va très vite, qu'est qui donnera forme aux innovations de demain si ce n'est l'éthique ? Comment humaniser la numérisation du monde ?

Le facteur clé reste le facteur humain, dans l'entreprise, comme ailleurs.

Aujourd'hui, le robot conversationnel chat GPT connaît un immense succès. Ses performances sont perçues comme une avancée majeure dans le domaine de l'Intelligence Artificielle et, pourtant, si certains estiment que l'IA pourrait **remplacer, voire dépasser l'être humain** en devenant si puissante qu'elle l'obligerait à **abdiquer ses libertés**, d'autres opposent des limites à son développement.

Ces limites s'appuient sur la **confiance (ou la défiance) envers l'IA, sa consommation énergétique, la sécurité des systèmes qu'elle régit, les interactions homme-machine** ou encore **l'inhumanité des machines**. Ces thématiques posent **différents défis** : amélioration de l'architecture des réseaux, combinaisons de modèles numériques et symboliques, interdisciplinarité renforcée, etc.

Face à de tels enjeux, la CFE-CGC demande à la Direction de présenter régulièrement et en toute transparence :

- ce qui résulte concrètement des principes éthiques encadrant notre transformation et nos développements
- ce qui dans un monde global permet à nos parties prenantes de comprendre la particularité d'une différenciation responsable afin de ne pas abandonner des libertés essentielles. [Lire l'intervention complète sur notre site](#)

Sexisme et harcèlement sexuel, rien de neuf

Le collectif harcèlement sexuel agissements sexistes (HSAS) regrette qu'il soit encore compliqué de travailler avec l'Entreprise sur ses sujets qui, pourtant, relèvent, d'intérêts communs entre personnel et employeur.

Nous avons encore cette année un bilan semblable à l'année dernière **sans amélioration notable**.

La soi-disant bienveillance prônée dans les outils à disposition, amène à une complaisance vis à vis de comportements délictueux.

Encore aujourd'hui, les situations sont insuffisamment caractérisées, et classées en « comportements inappropriés » sans préciser auteur et victime, les renvoyant sur le même banc.

La volonté de rapidement clore les débats et passer à autre chose est manifeste.

Les process tendent à la minimisation, et la présomption de sincérité des victimes est largement occultée par la présomption d'innocence des personnes mise en causes, jusque dans les slides de formation.

La liste est longue de ce qui ne fonctionne pas bien que ce soit dans la prévention, la communication, le traitement des situations ou encore le rejet des propositions de la commission.

Suite à ce constat désolant, la commission a fait un certain nombre de demandes à la direction :

- que la référente HSAS soit informée comme auparavant des **situations concrètes anonymisées**, comme l'autorise son obligation de confidentialité comme tout élu du CSEE
- que le collectif HSAS **soit reconnu** en tant que tel et que des **moyens lui soient attribués** : une seule personne ne peut pas traiter tous les problèmes,
- que soient mis en place **des ateliers en « présentiel » sur le sexisme** dans toutes les équipes à majorité masculine, en commençant par le site de Rennes où une alerte a été remontée par le Médecin du travail,
- que les signalements soient **traités de façon paritaire**, comme préconisé par des experts du domaine ou pratiqué dans d'autres entreprises (EDF, U-log),
- que la Direction s'engage à **communiquer** de façon plus régulière et claire **sur les sanctions encourues** en cas de harcèlement et d'agissement sexistes au sein de l'entreprise,
- que **les statistiques** de l'entreprise sur tous les sujets soient systématiquement **générées et fournies par entité** et non plus seulement au niveau Orange ou ITS pour pouvoir détecter les différences de traitements, conformément à ce que souhaite la directrice de la diversité Mme Delphine Poupponeau. [Téléchargez le bilan sur notre site.](#)

Ça déménage à Lannion !

Le dossier des déménagements des 300 salariés d'IT-S et de Networks s'est finalisé au CSE de mi-juillet.

Même si ce dossier commencé fin avril a été monté un peu dans la précipitation, surtout côté Networks il s'est plutôt bien déroulé. La grande majorité des équipes est plutôt satisfaite de ces déménagements qui ont rapproché les équipes et les personnels disséminés sur le site de Lannion suite à différentes réorganisations.

La CFE-CGC note que les remarques et les propositions de leurs 3 élus de la commission transversale créée pour l'occasion ont été prises en compte et ses solutions ad hoc ont été trouvées.

Un gros travail a été réalisé par le « groupe pluridisciplinaire de prévention » (GPP) ; de nombreuses visites auprès des équipes et la participation active et appréciée du nouveau médecin du site. De nombreuses recommandations ont été émises par le GPP, et il reste encore quelques questions en suspens qui devraient trouver leurs réponses pour le bien être des équipes.

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

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC TGI

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

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

Commissions CSE : Emploi Formation Egalité pro : Sophie NACHMAN – Virginie DEMARTA
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIEN - Sophie NACHMAN
Commission ASC: Bertrand AUZEMERY - David BERNARD
Commission Restauration : Isabelle ROY - Chidung LAC
Commission des marchés : Olivier BOUFFANT
Projets Economie Evolution des marchés : Alain NOEL -
Thierry ROGER de GARDELLE - Erwan PINCEMIN
Représentant syndical : Olivier LE BOSSE