



SOMMAIRE

Travail et handicap, un sujet qui dérange.....	1
Egalité pro, un constat constant.....	1
Immobilier, optimisation financière ou RSE ?	2
Séance extraordinaire pour un mal ordinaire	2

Travail et handicap, un sujet qui dérange

Avec la restitution du bilan et de l'enquête TGI, le handicap était un sujet phare de ce CSEE de septembre.

Un détail en dit long, l'intitulé de l'enquête sur les « conditions de travail des personnels en situation de handicap » devenu dans l'ordre du jour de la Direction « connaissance du handicap par les personnels de TGI »

Si la France a été épingle par la commission européenne sur le traitement des personnels handicapés et de leurs familles, il semblerait que pour la Direction, les conditions de travail des personnels handicapés, ne soient même pas un sujet.

Vous informer sur le handicap oui, mais faire quelque chose semble plus compliqué.

Il est important de noter que la Direction a fait des pieds et des mains pour bloquer cette enquête qui concernait également les proches aidants, en refusant notamment, la diffusion par mail du questionnaire qui a dû se faire via la newsletter des Activités Sociales et Culturelles (ASC) du CSE Innovation (repris par la présente newsletter de la CFE-CGC Orange).

Cette décision de la Direction a drastiquement fait diminuer le taux de réponse, qui n'est que de 5%. Le taux de réponse sur l'effectif des salariés reconnus RQTH à fin 2022 soit 151 est lui de 19%, soit 28 personnes. Nous avons eu 15 réponses de collègues porteurs de handicaps non déclarés et 40 proches aidants sur un total de 222 réponses, ce qui rend heureusement l'enquête exploitable.

La commission Handicap a travaillé à cette enquête, en 2023, sous forme de questionnaire et d'entretiens privés, avec les cabinets de conseil SECAFI et TH conseils. 13 salariés en situation de handicap ont participé aux entretiens, ainsi que des personnes de la Direction pour appréhender les conditions de travail de nos collègues.

Après ce mauvais départ, nous nous félicitons néanmoins que la Direction trouve intérêt à travailler sur les résultats de cette

enquête avec la Commission Handicap. A suivre donc... Lire davantage [sur notre site](#) où nous publierons les résultats complets prochainement.



Egalité pro, un constat constant

Le constat reste le même au fil des années, un faible taux de féminisation à Orange Innovation de 28%, avec un taux encore plus faible de 22% dans l'entité Networks.

Nous regrettons globalement que le taux de féminisation puisse demeurer si peu élevé chez les cadres supérieurs.

En effet, force est de constater le très faible taux de féminisation à OLN en bande F (21,14%) et en bande G (16,67%) au regard du taux de cadre supérieur (20,78 %)

De même au sein de l'entité OLS dans laquelle le taux de féminisation en F est de 19,79% et en G de 13,64%, le taux de femmes cadres supérieures étant de 20,80 %.

Il faut souligner également que, même lorsque la Direction recrute 6 femmes pour 10 personnes, ce qui va dans le bon sens pour réduire les écarts H/F, lorsque qu'il s'agit d'un poste en F, c'est un homme qui est recruté.

Nous saluons l'effort porté sur un équilibre salarial H/F engagé depuis plusieurs années. Une vigilance particulière est toutefois à maintenir sur le périmètre de la direction Marketing.

La prochaine mandature devra prendre en compte ce point. **En effet, le salaire des femmes comparé à celui de leurs pairs hommes ne bouge pas**, et ce dans un contexte où le taux de féminisation est pourtant plus important au sein du Marketing par rapport à d'autres directions d'Innovation.

Les femmes restent sous- payées par rapport aux hommes.

En ce qui concerne les recrutements, ils se sont limités à 10 au sein de la Division en 2022 ; ce qui, révèle une dynamique alarmante et pose un questionnement fort par rapport aux multiples contributions que pourraient apporter des **jeunes diplômés** dans notre entité.

Il est regrettable, et très peu attrayant, pour un alternant de rejoindre Orange Innovation puisque sur 177 CDD en emploi en 2022, seulement **4 alternants** ont été recrutés sur le périmètre de TGI.

La situation pour un **stagiaire**, est quant à elle sans espoir puisqu'aucun stagiaire n'aura été recruté en 2022 à l'issu de son stage. [Voir sur notre site](#)

Immobilier, optimisation financière ou RSE ?

La politique immobilière se traduit par la concentration sur des grands sites, partagés avec d'autres divisions, et sur des environnements dynamiques ou flex-offices, qui dégradent les conditions de travail.

Ainsi sur Orange Gardens, le regroupement de SOFRECOM (qui se trouvait à Vincennes) et d'Orange Campus ne suffit pas, on nous parle de OINIS d'Archives Paris, de la DTSI, du site d'Ivry, et d'autres entités. **L'objectif est de passer de 2600 salariés en 2022 à 6000 voire plus en 2025.**

Quant à la souplesse de rattachement de personnel sur différents sites, à leur demande, la réponse de la Direction reste évasive : **chaque dossier est étudié en fonctions de la localisation de l'équipe de rattachement.**

Sur Lannion, on nous promet un projet immobilier de regroupement sur la partie ouest et la conservation du site Pégase à horizon 2027, la phase de pré étude est attendue à fin 2023, mais vos représentants, malgré leurs demandes réitérées, n'y sont pas associés.

Sur Atalante, des sites de Rennes hors Innovation sont regroupés à Atalante-Cesson passant de 800 à environ 1100 salariés avec du flex-office.

Les autres sites ne sont pas épargnés : il y a pour tous. A Meylan 3 massifs, à Sophia, à Nancy, à Marseille, à Pessac, à Blagnac, à Belfort, à Montigny le Bretonneux, à Caen. Tous ces projets immobiliers nourrissent *a priori* des logiques RSE en réduisant l'empreinte immobilière, mais c'est sans compter

l'impact des trajets plus longs pour les personnels ? [Voir sur notre site](#)

Séance extraordinaire pour un mal ordinaire

Compte tenu de la manière extrêmement soudaine, violente et brutale pour nos collègues d'Orange Silicon Valley, qui se sont vu retirer leur outil de travail du jour au lendemain, vos élus ont demandé une séance extraordinaire du CSEE et ont émis deux alertes sur le sujet.

Une alerte liée aux risques psycho sociaux (RPS) et sur le droit des personnes.

Une alerte économique accompagnée d'une demande d'**expertise des conséquences et des impacts** de la fermeture d'Orange Silicon Valley sur l'Innovation, les activités et les personnels du périmètre Orange Innovation.

Au-delà de la fermeture d'OSV, et de celle du technocentre d'Amman, plusieurs questions se posent :

- Orange remet elle en cause ses ambitions en termes de recherche et d'innovation ?
- L'entreprise a-t-elle vraiment une feuille de route ?

L'ensemble de vos élus toute OS confondues s'inquiète d'une dérive progressive, mais certaine, du dialogue social.

En effet, de nombreux faits et événements ayant trait à la bonne marche de l'entreprise, aux conditions de travail des personnels, aux politiques de l'emploi, à l'égalité entre chacune et chacun, à la stratégie environnementale, sont, soit tus par l'entreprise, selon le principe du "pas vu pas pris", soit communiqués de manière tellement désinvolte, qu'aucune information sincère ne semble être donnée aux représentants du personnel.

Les élus ont rappelé à la Direction que les obligations du dialogue social sont celles qui sont décrites dans la loi et dans l'accord d'entreprise. Ils en ont demandé le respect dès maintenant et pour l'avenir, rappelant la Direction à ses obligations en la matière, afin d'assurer la transmission d'une information loyale et sincère vers les personnels.

Les élus s'indignent de ce que, lors des différentes rencontres avec la Direction concernant les sujets de l'innovation (présentation du bilan 2022 et des orientations 2023 de la recherche et de l'innovation en juin, dernier ou rencontre avec le Directeur de Division, en juillet), la fermeture d'OSV n'a jamais été évoquée. **Notons que la communication de la stratégie Innovation est toujours attendue.**

Il n'est pas normal que **l'information tombe soudainement**, le 8 août, non pas au travers d'un point à l'ordre du jour des instances légitimes de représentation du personnel, mais **par voie de presse**, dans le plus grands mépris des personnes et de la loi. Aucun accompagnement des personnels d'OI, aucune communication officielle, aucune description des raisons et des conséquences sur notre périmètre social n'ont été mis en œuvre. [Déclaration commune à lire sur notre site](#).

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC TGI	Élus CSE : Maxence d'EPREMENIL Ghislaine de SALINS/Cesson Olivier BOUFFANT/Lannion 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 CRESPIN - 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
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

