

Sommaire

Préambule : en avril, la Direction ne change pas d'un fil 1

La tension en 2500 pages 1

Les médecins alertent ...Encore 1

A Caen, un inventaire à la Prévert..... 2

Atalante : où sont les postes ? 2

M&D : situation critique 2

Préambule : en avril, la Direction ne change pas d'un fil

Remerciant par avance la Direction pour son écoute, vos élus de la CFE-CGC ont réitéré leur volonté d'améliorer le dialogue social. ([voir sur notre site](#)). Il ne peut pas y avoir d'efficacité opérationnelle sans l'engagement du personnel. Cela nécessite de trouver un équilibre entre les aspects financiers et les mesures sociales. L'EBITDA, les dividendes, les actions gratuites pour les cadres dirigeants, le cashflow, la réduction des coûts n'embarquent pas forcément les personnels qui ont besoin de se projeter dans un futur incertain. Des personnels qui selon l'enquête du CNPS, ont de plus en plus de mal à le faire, avec une aggravation spectaculaire de l'inquiétude pour l'emploi. Sur notre périmètre Innovation, sur l'item « ma sécurité d'emploi est menacée ». Le chiffre était de 23% en 2021 il monte à 54 % en 2024, accompagné par une chute abyssale de la fierté d'appartenance qui passe de 74% en 2021 à 50% en 2024. ([Voir sur notre site.](#)) Quant au rapport des médecins du travail, il n'est guère plus réjouissant. Pour finir, alors que la NAO des personnels ne dépasse pas les 1,9%, nos dirigeants se sont octroyés quant à eux, 11,57% d'augmentation.

La tension en 2500 pages

Charge mentale, réorganisations constantes, manque d'autonomie, inquiétude pour l'emploi et fierté d'appartenance en berne, les résultats de l'enquête du CNPS sont très loin de refléter l'optimisme.

La présentation exhaustive par la direction n'a pas encore eu lieu, mais le thème de ce CSE sur la santé et la sécurité était l'occasion de commencer à aborder certains points clés.

Les 2500 pages de réponses à l'unique question ouverte soulignent à elles seules, une grande tension chez un nombre croissant de personnels.

La libération de la parole depuis l'alerte de la CFE-CGC en novembre 2024, sur la forte dégradation de la situation sociale depuis l'arrivée de la nouvelle Direction est un instrument indispensable pour éviter les drames humains. Cette enquête y contribue.

Vos élus CFE-CGC ont demandé à la Direction comment elle allait organiser le travail pour que les managers d'Innovation prennent connaissance de cette réalité, et comment elle allait présenter une synthèse des VERBATIMS lors du CSE de mai. Retrouvez [l'intervention de vos élus](#) ainsi que [notre tract](#) sur les résultats de l'enquête du CNPS, sur notre site.



Les médecins alertent ...Encore !

Le rapport de la médecine du travail 2024 fait les mêmes constats. Au travers des visites médicales, les personnels ont pu exprimer le caractère anxiogène des transformations de l'entreprise et de leur activité.

Une fois de plus, les médecins alertent sur les conditions de travail des personnels, « Frustration, déstabilisation, perte de confiance, démotivation, insécurité de l'emploi », des mots qui dérangent, qui alarment et qui résonnent.

A cela s'ajoute le sentiment d'isolement, sur les petits sites et la densification sur les grands, avec leurs problèmes de saturation et de bruits, et toujours des projets de déménagement qui inquiètent. Pour le management de proximité, les médecins dénoncent entre autres, une charge mentale accrue, des injonctions paradoxales, le manque de moyen, les conflits de valeurs dans le relais d'une stratégie qu'ils ne comprennent plus, trop éloignée de leurs réalités de travail.

Le management à distance, avec l'impossibilité de se déplacer pour rencontrer les équipes peut engendrer le sentiment de ne pas être équitable.

Pour les équipes ces restrictions sur les déplacements professionnels résonnent comme du travail empêché alors même que les déplacements sont inhérents à certaines activités.

Face à ces évolutions et la perte de sens, le TPS est attendu comme porte de secours par beaucoup.

L'ensemble des inquiétudes des médecins du travail (non exhaustif ici), a été partagé avec Bruno Zerbib en septembre dernier, avec une préconisation de vigilance sur plusieurs facteurs de RPS pouvant impacter la santé des personnels mais aussi entraîner démotivation, et désengagement.

Les médecins ont recommandé que la stratégie « business » tienne compte de l'impact humain, de l'analyse des risques professionnels et de leurs conséquences afin de les prévenir, conformément à l'attendu réglementaire article L 4121 1 et 2 du code du travail.

S'appuyant sur ce rapport, vos élus ont également fait une alerte RPS pour les salariés travaillant dans le service des Ressources Humaines (DRH, RRH, préventeurs...) de la Division Orange Innovation.

A Caen, un inventaire à la Prévert

Vos élus du CSEE ont obtenu le report au mois de juin, du rendu d'avis sur le projet de regroupement des personnels d'Orange Innovation sur le site de Caen.

En effet, beaucoup trop d'éléments manquent encore pour traiter ce dossier en respect du processus d'information consultation qui se doit d'être transparent, loyal et respectueux des délais et de l'humain.

Notamment, le micro-zoning n'a pas encore été amendé par l'ensemble des équipes concernées et les cas les plus complexes n'ont pas encore été pris en compte.

De plus, le cabinet d'expertise Technologia reste dans l'attente des éléments permettant d'étudier le stationnement, la restauration, le comptage flex office, le dispositif pour l'évacuation des personnes à mobilité réduite (PMR).

Il manque aussi, les orientations en matière d'architecture intérieure et d'aménagement, les services à offrir dans l'immeuble (comme les espaces détente), une proposition de mise à disposition de locaux ASC répondant aux besoins remontés par les membres du CSEE Innovation, un tableau de

synthèse comparatif détaillant par service les ressources (effectifs, salles, surfaces...) Mais aussi, les éléments relatifs au renouvellement d'air, les fiches techniques ou cahiers des charges en matière d'acoustique. Et avec ceci, la garantie que le cadencement des travaux ne soit pas source de RPS.

Atalante : où sont les postes ?

En plus du rapport d'étonnement déjà établi par vos élus CFE-CGC sur le bilan du projet immobilier Atalante Futur, ces derniers demandent aujourd'hui et avant tout, dans la situation de transformation que nous connaissons, que les perspectives en termes d'activités, d'évolution de ces activités avec les réorganisations attendues, soient présentées sans plus attendre aux personnels.

La transparence sur ces perspectives est incontournable, dans un contexte où nombre de nos collègues sur Atalante, et notamment sur le périmètre Orange Innovation, est aujourd'hui confronté à des remises en cause radicales des projets sur lesquels ils étaient jusqu'alors engagés. Cette source de stress et d'inquiétudes importantes ne peut être ignorée.

M&D : situation critique

Dans un contexte de transformation et de pressions budgétaires, la Direction M&D d'Orange Innovation présente différentes situations critiques.

Le déploiement des « Value Streams » suscite notamment des doutes en termes de pérennisation de certaines activités et des inquiétudes par rapport à la logique de « staffing » au sein de la nouvelle gouvernance pensée, d'autant plus que le bilan 2024 de ces Value Streams n'est toujours pas présenté.

Au sein de la sous-direction Open Innovation de la direction M&D, une écoute interne a été conduite, sans présentation en instance, malgré nos demandes d'inscription à l'ordre du jour d'un CSEE ordinaire. Au sein de la sous-direction Europe Innovation de la direction M&D, l'évolution des rôles des directeurs pays et des business owners, comme le portefeuille de services à ce jour identifiés, restent encore sous clé, ce qui suscite questionnement et inquiétude.

Au regard de tous ces éléments, vos élus ont demandé un CSEE extraordinaire qui se tiendra le 14 mai, Une analyse d'impacts SSCT doit être présentée, en lien avec la déclinaison opérationnelle de la transformation M&D souhaitée.

EN BREF

Vos élus ont mandaté la CSSCT transverse issue des CSSCT IT&S et Network & Data Research afin de suivre les impacts santé sécurité conditions de travail, sur les personnels concernés par le déménagement des équipes d'Innovation du site d'Archive sur Orange Gardens. Ils ont désigné M Guy Bernardin Gnadou Zabo (CFE-CGC), rapporteur du projet.

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 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 – David NAHON 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 : Philippe FERTE