

## Sommaire

Préambule : Vous avez demandé la Direction, ne quittez pas ...	1
M&D, vos élus haussent le ton .....	1
L'ilot Xdlab dans le marasme.....	2
Pôle emploi ...et compétences.....	2
CSE: budget adopté à l'unanimité .....	2

## Préambule : Vous avez demandé la Direction, ne quittez pas ...

**Il est regrettable de constater que de plus en plus souvent vos élus doivent avoir recours à la justice pour défendre vos droits, ou simplement obtenir les documents leur permettant de travailler.**

C'est le cas sur la réorganisation M&D mais aussi sur les projets de Meylan et Belfort, dont nous attendons les jugements. Faudra-t-il aussi aller en justice pour obtenir que le document unique d'évaluation des risques soit généré comme il a été recommandé par [l'Anact](#) et demandé par vos élus ? « Dans les entreprises, les femmes et les hommes occupent souvent des postes différents, qui les exposent à des risques professionnels et à des conditions de travail également distinctes.

Dans les métiers, secteurs ou services majoritairement féminins, **ces risques tendent à être invisibilisés et sous-évalués, faisant par conséquent l'objet de mesures de prévention insuffisantes.** L'exposition à un même risque peut par ailleurs avoir des **effets différents sur la santé des femmes et des hommes**, en raison de leurs situations sociales respectives ou de leurs différences biologiques. Prendre en compte ces expositions et impacts différenciés dans l'évaluation des risques professionnels et dans le DUERP permet d'élaborer **des plans de prévention plus adaptés à la réalité du travail.**

L'enjeu est de **réduire les inégalités de santé et d'améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.** » Mais la Direction **n'en a cure.** Pour finir, le collectif HSAS après avoir présenté un bilan peu glorieux conclue, « nous ne disons pas que le Groupe Orange ne fait rien sur ce sujet des violences sexistes et sexuelles mais nous estimons que leur prévention est nettement perfectible ».

## M&D, vos élus haussent le ton

**Que de complication, de tergiversation et de recours pour arriver à obtenir le minimum d'écoute et d'infimes progrès dans le litige qui oppose depuis plusieurs mois vos élus et la Direction.**

Un collectif constitué de 6 OS sur 7 a été créé dès l'ouverture du dossier afin d'analyser et approfondir cette réorganisation bâclée. Le cabinet d'expertise Secafi, a présenté son rapport dont les seuls points positifs pour les personnels restent le soutien entre collègues, collectif et managers, ainsi que l'autonomie qu'ils ont aujourd'hui dans leur activité professionnelle. Tout le reste laisse grandement à désirer comme cela fut exposé lors de l'heure d'information intersyndicale du 4 décembre [Voir sur notre site une synthèse de leur analyse.](#)

Il aura quand même fallu l'intervention des avocats pour obtenir l'amélioration de la transparence des informations, de la situation des designers et la mise en visibilité de la



problématique des managers. Si la Direction avait simplement donné les documents dus et demandés par vos élus, nous n'en serions pas au stade de la justice.

La Direction semble être dans le déni continu, et vouloir en permanence faire passer ses projets aux forceps, alors que les enquêtes Voice Up et CNPS affichent un rouge cramoisi. « Vu les résultats des sondages de 2024, il est impératif qu'Innovation intègre les risques psychosociaux identifiés : perte de sens du travail, perte des valeurs, insécurité au travail etc. » souligne le rapport Sécafi présenté en CSEE, arrachant des cris de protestation à la Direction. « Vous y allez un peu fort ». « C'est dur, mais c'est factuel et cela reflète la réalité des personnels » a répondu Sécafi.

A noter que cette présentation a été faite sans que le Directeur concerné nous fasse l'honneur de sa présence et sans les médecins du travail qui n'ont pas été convoqués, un oubli (fâcheux) sans doute...

Mais la Direction ne considère pas la « réduction budgétaire » comme une réorganisation, elle s'épargne donc un plan de prévention collectif pourtant indispensable. L'objectif est-il d'individualiser et d'isoler chaque salarié dans son accompagnement de projet professionnel au travers de formations en « Re » et « Up Skilling » sur les métiers dits prioritaires ?

Pas non plus d'impact économique selon la Direction, même si les frais d'avocats et l'étude du CSEE ont coûté plus de 700K€, ni d'ailleurs d'impact environnemental, mais « le point est pris » Quant à l'impact humain, revenons-y, le dépositionnement de managers reconnus sous des managers plus jeunes et sans expertise et le déplacement des compétences à l'étranger devraient passer comme des lettres à la poste.

[Pour plus d'information, voir sur notre site les slides de la HIS du 4 décembre.](#)

## L'ilot Xdlab dans le marasme

**Dans le monde merveilleux de XDLabs, chacun sait où il va et avec qui selon la Direction.**

Avec une seule personne chargée toute la réorganisation, les personnels demandent à voir. Le collectif de design a de nouveau fait passer ses questions à la Direction par le biais de l'Intersyndicale

## Pôle emploi ...et compétences

**Une fois de plus un bilan peu réjouissant pour l'emploi et les compétences. L'âge moyen des personnels Innovation augmente année après année et les recrutements ne suivent pas.**

Vos élus déplorent le faible nombre de recrutements externes, en particulier depuis 5 ans. 12 seulement pour le S1, et la Direction n'en prévoit que 21 en tout, comme en 2024.

Le taux de transformation des alternants en CDD/CDI est également extrêmement faible. Vos élus CFE-CGC regrettent

qu'une majorité de jeunes diplômés (presque tous Bac+5 et plus chez Orange Innovation), ayant mobilisé des ressources chez Orange et s'y étant intégrée, ne puisse se voir proposer un poste.

La Direction déclare qu'un vivier d'alternants est géré par la DR2P. Et que beaucoup trouvent des postes en filiales. Mais quasiment pas chez Orange SA.

La Direction a promis un Bilan début 2026 seulement sur l'ensemble des départs liés à l'accord du 10/02/2025 (TPS, TPA, congés mobilités, etc)

**Afin d'assurer une montée en compétences efficace, adaptée aux métiers en tension et aux enjeux stratégiques, vos élus ont demandé à la Direction un engagement sur les points suivants :**

- Stabiliser et augmenter le volume d'heures de formation (objectif +20%),
- Renforcer la formation en présentiel pour garantir l'impact opérationnel.
- Déployer des parcours de reconversion et de mobilité interne pour répondre aux départs en retraite et aux besoins futurs.
- Mettre en œuvre un plan d'évaluation des compétences, avec certifications et suivi individuel. Favoriser la féminisation dans les métiers techniques, en renforçant les actions de communication et de sensibilisation.

## CSE : budget adopté à l'unanimité

**Fait suffisamment rare pour être rapporté dans cette lettre, le budget du CSEE proposé par la CFE-CGC a mis tout le monde d'accord.**

Le trésorier et son adjoint, grâce à une démarche participative et itérative, ont écouté et pris en compte les remarques constructives des uns et des autres.

Après un cadrage au bureau sur le fait de redistribuer la subvention principalement via le Compte Familial (60% du budget) et de ne pas thésauriser trop de réserves, le trésorier a proposé une première version avec l'aide de la comptable du CSEE.

Son expérience et sa disponibilité ont permis de bâtir des estimations plus précises. La direction ne donne jamais sa méthode de calcul de la subvention et chaque année la somme peut varier de façon sensible car un des critères est la baisse de l'effectif d'Innovation par rapport à la baisse d'effectifs Orange.

Par sécurité les grilles et les quotients n'ont pas été modifiés, mais en cas de surplus un vote sera fait, afin d'effectuer une distribution exceptionnelle en fin d'année.

La CFE-CGC apportant un soutien technique et constructif à la bonne marche de votre CSEE et conserve un œil attentif sur la gestion des affaires courantes mais aussi sur les actes exceptionnels comme la vente de la résidence de Trébeurden.

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