



Sommaire

L'emploi en danger	1
La santé aussi	1
Et la prévention des risques ?	2
Ça bouge à Lannion	2
l'IA, entre éthique et inquiétude	2

L'emploi en danger ...

Avec des baisses drastiques en France au profit d'une délocalisation hors de France,

le contexte actuel de l'emploi dans le groupe et à Orange Innovation en particulier, est pour le moins morose.

Pendant que l'emploi baisse de -5,8% en France, entre fin 2021 et fin 2022, avec 237 CDI en moins, sur la même période, l'emploi hors de France connaît une croissance de +7,6% avec 117 CDI en plus, principalement dans les pays « moins-disant sociaux » comme la Roumanie, la Pologne, la Tunisie, l'Inde. **La délocalisation est en marche.**

La pérennité des petits sites Innovation ne semble pas vraiment assurée.

Nos grands sites sont par ailleurs, de moins en moins dédiés à l'Innovation et à la R&D (Orange Gardens, Atalante, Meylan...) Ils accueillent de plus en plus des équipes d'autres divisions au gré d'optimisations financières de l'immobilier non pensées pour favoriser la transformation ou la coopération inter-entités.

La part des personnels Orange Innovation hors France représente désormais 40% au 31 décembre 2022, contre 36% en 2021. Cette part atteint plus de 60% à la direction Networks.

Par ailleurs, OI ne peut que s'inquiéter du recentrage sur ses réseaux, cœur de métier de l'opérateur comme annoncé par Christel Heydemann lors de la présentation du plan stratégique au 16 février 2023.

Vos élus au sein d'Orange Innovation demandent combien de recrutements sont prévus en 2023 et quel budget sera alloué à cette entité, sachant qu'il ne fait que baisser depuis 10 ans.

A la demande de Christel Heydemann, **un audit sur l'innovation dans le groupe est porté par l'Inspection Générale de l'entreprise**, et doit être réalisé à échéance du 31 mai 2023.

Vos représentants CFE-CGC demandent à être consultés dans le cadre de la réalisation de cet audit et souhaitent disposer en CSE Innovation d'une présentation des résultats.

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

...La santé aussi

Des personnels, bousculés, stressés réorganisés, déstabilisés, surchargés, c'est le triste constat que fait la médecine du travail.

En 2022, par rapport à 2019, **les visites médicales occasionnelles** à la demande notamment du salarié, ont augmenté de 30%.

Les départs massifs en TPS, conjugués aux CET, ont lieu de manière brutale, laissant les personnels restant en surcharge de travail, avec des expertises disparues, des abandons de projet, et avec en ligne de mire la nécessité de prolonger leurs années de travail encore plus longtemps.



Les personnels n'ont pas assez de temps pour s'adapter et recréer des collectifs détruits par les réorganisations, les transformations, les départs, voire les démissions. La charge de travail augmente, le stress aussi.

Selon l'enquête du médecin de notre entité, dont nous saluons l'initiative, **44%** de nos collègues se plaignent de **surcharge de travail, contre 31% en 2020**, et 1% de sous-charge.

Quels sont les plans d'action de la Direction pour pallier la sous-charge comme la surcharge de travail ?

19% des personnels sont en stress fort, et 65% en stress moyen. Quelles sont les initiatives de la Direction pour y remédier ? **Et surtout qu'a-t-elle fait pour que cela n'arrive pas ?** Les questions de base de prévention « primaire » se posent cruellement. [Lire l'article complet sur notre site.](#)

Et la prévention des risques ?

La démarche de prévention de la Direction d'Orange Innovation s'appuie sur le dispositif légal et la production d'un plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Si les élus des 4 CSSCT notent des améliorations dans la construction du PAPRIACT 2023, ils déplorent néanmoins

le choix de la Direction de ne pas intégrer au PAPRIACT des actions qu'elle considère « non prioritaires », ou certaines actions récurrentes, ce qui va à l'encontre de la demande du code du travail : « Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ... » (Article L2312-27).

Les élus demandent donc l'ajout des mesures supplémentaires qui relèvent pour beaucoup d'actions de prévention primaire.

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

Ça bouge à Lannion

L'objectif des nouveaux déménagements est de regrouper des équipes IT-S et Networks suite aux différentes réorganisations de ces directions.

Nous avons évoqué quelques points d'attention remontés par les personnels :

- ◆ sur l'adaptation des espaces de travail aux besoins spécifiques métiers,
- ◆ sur des travaux pour aménager des espaces partagés, et budget associé
- ◆ sur l'utilisation du mobilier, les salles de réunion, les espaces de convivialité, les laboratoires, sur l'aménagement du bâtiment LF et le secrétariat du FA
- ◆ sur le planning des déménagements (afin d'éviter les mois d'été synonymes de congés) etc.

Pour suivre ce dossier, le CSEE a monté une CSSCT transverse, composée de 8 élus lannionais.

Les élus du CSEE ont lancé une expertise avec le cabinet Secafi afin d'analyser la transformation en cours et ses impacts pour préserver au mieux les conditions de travail des 300 personnes concernées.

En marge de ce déménagement, une bonne nouvelle a été annoncée pour 2027 :

Avant d'ouvrir ce CSE par ce premier point sur les futurs déménagements, la présidente de l'instance a fait une annonce qui va rassurer les personnels du site.

Le comité Investissement groupe (CIG) a (enfin) confirmé le besoin d'un projet immobilier à Lannion pour 2027. Nous attendons maintenant de connaître le montant du budget alloué.

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

l'IA, entre éthique et inquiétude

L'éthique de la Data & IA fait partie intégrante des ambitions RSE portées par le Groupe Orange. Elle relève pour grande partie d'enjeux réglementaires qui à ce stade n'ont pas encore trouvé une expression à l'échelle mondiale.

Bien que n'étant pas spécifiquement un sujet propre à TGI, mais cela ne devrait-il pas l'être ? La charte Ethique data & IA structure une démarche groupe et nous a été présentée en CSEE le mois dernier.

Déjà adoptées par de nombreux acteurs, petits ou grands, de tous secteurs cette charte rassure et inquiète.

Comment Orange entend proposer une différenciation responsable ? L'IA du quotidien peut-elle être éthique ?

Ces questions taraudent nombre de personnes.

La CFE-CGC en a posé d'autres à la Direction,

Par exemple le détail des redevabilités à l'égard des parties prenantes de l'entreprise (personnels, clients, investisseurs, fournisseurs, actionnaires, société civile, institution...)

Ou encore des questions relatives au dialogue entre les parties prenantes, établi pour que ces redevabilités puissent être respectées afin d'offrir des garanties réciproques pour tous, le tout en fonction des pays et zones où Orange opère.

La CFE-CGC a aussi relayé des inquiétudes fortes des personnels :

- ◆ pour que l'IA soit éthique, ne faudrait-il pas revoir et refaire tous les algorithmes ?
- ◆ les développements en IA se font le plus régulièrement via les API de Google, quelles autres solutions pourraient être envisagées ?
- ◆ en termes de responsabilité, les personnels sont-ils suffisamment sensibilisés, face aux enjeux d'une éthique Data & IA ? -
- ◆ enfin, en fonction de logiques culturelles et /ou géopolitiques, comment s'aligner sur une gouvernance et une réglementation Data & IA qui pourrait être mondiale ?

[Lire le texte 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
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 - Olivier LE BOSSE
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

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

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 - Olivier LE BOSSE
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