

Tout comme l'été dernier et le précédent, la direction profite de cette période d'absence des salariés pour lancer une réorganisation d'ampleur qui touche les directions M&D, dont XDLabs, StratOps et les DIS, et concerne **445 CDI** (dont 54 TPS TL), soit plus de 12% du personnel d'Orange Innovation : création de la **Direction Product Management** et dispersion des collectifs métier dans un organigramme centré sur des lignes de produits.

Menée au pas de charge et de façon bâclée, cette **dés**organisation oublie l'essentiel : devenir des salariés, précisions opérationnelles, respect du Code du Travail et impacts sur les conditions de travail. Regardons ceci en détail.

Création ... mais destruction

Retour vers les 3P ?

Basée sur le besoin de fluidité et de clarification entre les Pays et Orange Innovation, la création de DPM (*) vise à

- Intégrer les besoins Pays en amont des projets
- Simplifier la gestion des produits
- Mutualiser développements et produits, sous la forme d'un « socle commun »
- Généraliser la méthode agile

Comme un air de déjà vu ... avec le retour des 3P du projet et l'extension généralisée de la « méthode agile » !

Derrière ces grands principes se dévoile une réorganisation imprécise et menée au pas de charge, dont l'utilité opérationnelle et financière n'est pas démontrée, l'aspect humain mis de côté, et les obligations légales de prévention, carrément occultées. Et qui voit la disparition d'XDLab.

(*) DPM = Direction Product Management

Organisation cible

A l'instar de la réorganisation REGAIN d'Orange France (dont les impacts humains risquent d'être dramatiques), la nouvelle Direction DPM sera organisée en ligne de marché (B2B/B2C/NETWORK) et en fonctions transverses, comme le montre l'organigramme cible, présentant les 6 équipes :



La matrice de passage (« Qui va où ? ») a déjà subi plusieurs refontes, preuve de l'approximation de la construction du dossier.

Repères chronologiques

| | |
|---|---|
| 25 juin | 1 ^{ère} présentation du dossier |
| 10 et 21 juillet 21 août 10 sept. | CSE extraordinaires (**) <u>Objet</u> : travail sur le plan de prévention primaire |
| 22-23 oct | CSE ordinaire <u>Objet</u> : rendu d'avis |
| 1 ^{er} nov | Date prévisionnelle de mise en œuvre |

(**) demandés par vos élus CFE-CGC, CFTC, FOCOM, Printemps écologique

Les grands oubliés du dossier

Impact sur les activités et les métiers

Au-delà des grands principes exposés ci-dessus, la direction ne sait pas démontrer comment les nouvelles activités peuvent répondre aux besoins des Pays, ni comment elles pourront améliorer la fluidité opérationnelle ni le « buying » pays. Et cela, alors que la direction navigue à vue sur de nombreux éléments :

- Pas de bilan convaincant ni crédible des value streams
- Pas de bilan de l'organisation actuelle
- Pas d'étude d'impact sur les métiers

... Mais ne s'est pas dotée de boussole, d'où nos questions :

- Quels sont les critères de « réussite » (KPI) ?
- Pourquoi les missions des équipes ne sont pas définies, à quelques semaines de sa mise en œuvre ?

Impact social

La direction l'a promis : tout le monde aura un poste et obtiendra sa nouvelle fiche de poste en septembre ... mais comment y croire, en particulier pour les salariés en situation 3, 4 et 5 (voir tableau ci-après) ? À moins d'un mois de l'échéance, la direction ne semble toujours pas connaître le contenu des activités des six équipes :

| | | |
|---|---|------------|
| Situation 1 | Pas de changement | 128 |
| Situation 2 | Changement de manager OU de métier/activité | 196 |
| Situation 3 | Changement de manager ET de métier/activité | 39 |
| Situation 4 | Activité supprimée | 17 |
| Situation 5 | Activité transférée vers Orange France | 11 |
| Total salariés concernés (hors TPS TL) | | 391 |

Impact sur les conditions de travail

Changement de métier ou d'activité ... cela impacte mécaniquement les conditions de travail, elles-mêmes encadrées par le Code du Travail (Art. L4121-1 à 5) et les documents de l'entreprise (PAPRI Pact – voir ci-contre).

◆ Généralisation de la « méthode agile »

La méthode agile avait déjà été contestée lors de son introduction, générant inévitablement du stress dû au travail parallèle et simultané de tous les acteurs d'un projet.

◆ La prévention, grande méprisée

La prévention est imposée par le Code du travail. Ce dernier en définit trois niveaux : primaire (anticipation des Risques Psycho-sociaux, ou RPS), secondaire (diminution des RPS constatés) et tertiaire (réparation des RPS).

Articles L4121-1 à 5 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention (incluant les 3 niveaux) des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Après les demandes répétées d'élus, la direction a enfin présenté un plan de prévention (au 25 juillet) mais force est de constater qu'il ne comporte aucune prévention primaire :

| Plan d'actions | Types de mesures (en lien avec art.L4121) | Prévention primaire ? |
|--|---|-----------------------|
| Dialogue régulier en organisant des échanges avec les salariés | Prévention Secondaire | NON |
| Rappel les dispositifs et acteurs de soutien (Médecin du travail, Ligne psychologues, RH, ...) | Prévention Secondaire | NON |
| Communication auprès des salariés concernés le plus en amont possible | Communication | NON |
| Kit de facilitation, à destination des managers | Prévention Secondaire | NON |
| Autres actions | ... | NON |

Ainsi, la direction ne tient ABSOLUMENT pas compte des obligations légales, et encore moins des salariés.

Pourtant elle a elle-même défini un plan annuel de préventions, appelé PAPRI Pact

Rappel PAPRI Pact (Plan Annuel de prévention) 2025, obj. n°2 :

« Pour chaque projet de transformation impactant un collectif de salariés, la direction est tenue d'analyser les incidences sur les conditions de travail en réalisant des études d'impact ».

Pourquoi l'étude d'impact sur laquelle l'entreprise s'est engagée n'a pas été réalisée ?

Mais que fait Orange de ses obligations légales ???

Le travail de vos élus

Un groupe de travail inter-OS a été créé à l'ouverture du dossier, fin juin, afin d'analyser et approfondir cette réorganisation bâclée (avec l'assistance d'un cabinet d'expertise). Lors de la séance extraordinaire du 21 juillet, le GT a posé un ensemble de questions, auxquelles la direction a répondu du bout des lèvres :

- Corrélation avec la stratégie du Groupe – *pas de réponse*
- Pérennité de la réorganisation – *pas de réponse*
- Gestion des personnels – *pas de réponse*
 - Formation des salariés,
 - Gestion et reconnaissance des compétences
 - Quid des promotions en cours – *gelées*
- Evolution des postes - *pas de réponse*
- Nouveaux rôles des managers - *pas de réponse*
- Impacts collatéraux sur les autres Directions OI - *pas de réponse*
- ...

Vos élus CFE-CGC, CFTC, FOCOM, Printemps écologique n'ont eu de cesse d'exiger le suivi des actions et du dossier durant tout l'été, et notamment pour ce qui concerne la prévention primaire.

Pour en savoir plus, venez échanger avec vos élus CFE-CGC, CFTC, FOCOM, Printemps écologique

JEUDI 4 SEPTEMBRE à 13h00

Plus d'informations à venir



Pour enregistrer dans vos agendas



Pour se connecter le jour J



Contact CSEE
Anne-Laure
VANDAMME
06 82 43 89 87



Contact CSEE
Nathalie
BOUILLET
06 87 72 99 08



Contact CSEE
Philippe
GEOFFROY
06 89 15 88 79



Contact CSEE
Dominique
POITEVIN
06 49 31 59 91