



Orange Innovation Création de la Direction Product Management

Heure d'Information Inter-Syndicale

Jeudi 4 décembre 2025

Bonjour à toutes et à tous



défendent vos droits et vous accueillent pour partager les dernières informations relatives à la création de la Direction Product Management, suite au CSE INNOVATION des 26 27 et 28 novembre.

Posez dès à présent vos questions via le fil de conversation

Nous débutons dans quelques minutes...

Sommaire

1) Avancement processus Information consultation : quelles avancées depuis le 3 octobre

- Procédure devant les tribunaux
- Expertise SECAFI
- Poursuite du « dialogue social » : demande d'avis des élus du CSE
- Quelles suites

2) Vous avez la parole...

Partage d'informations

Contexte global présenté par la Direction :

Pourquoi cette nouvelle réorganisation ?

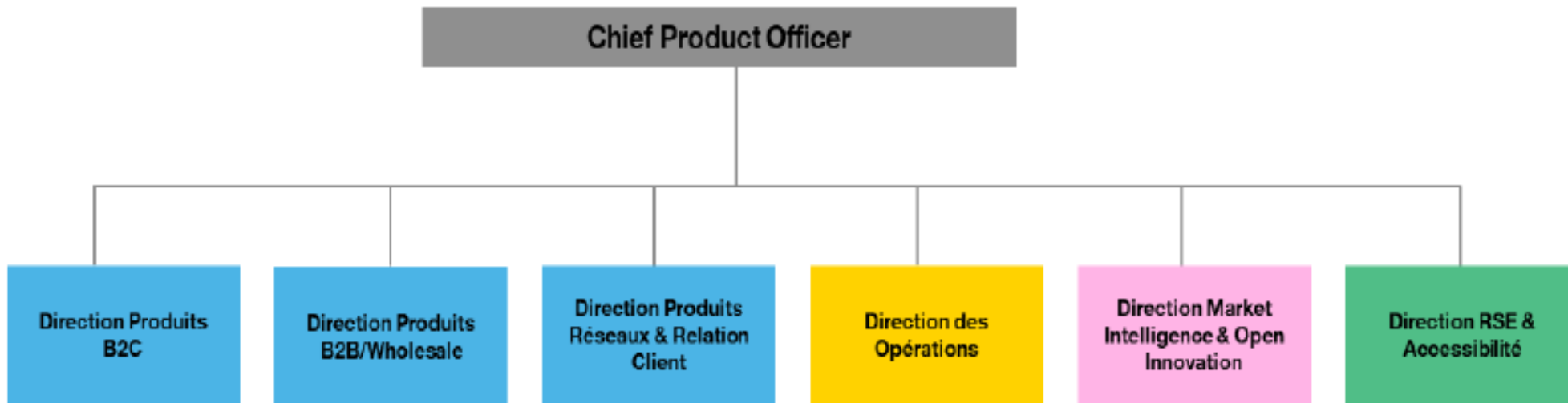
Basée sur le besoin de fluidité et de clarification entre les Pays et Orange Innovation, la création de DPM (Direction Product Management) vise à :

- 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

Contexte global présenté par la Direction :

Quelle organisation proposée ?

- 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 :



Contexte global présenté par la Direction :

Devenir des salariés ?

- 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

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

Innovation : Chronologie du dialogue social...

Courant mai	Premières annonces de la direction sur l'évolution de M&D
25-juin	1ère présentation du dossier en CSE sur le projet de la création de la Direction Product Management au sein d'Orange Innovation
10 et 21 juillet 21 août 10 septembre	CSE extraordinaires (demandés par vos élus CFE-CGC, CFTC, FO Com et Printemps écologique) avec pour objet principal le plan de prévention primaire
22 - 23 octobre	CSE ordinaire, rendu d'avis sur la réorganisation
1er novembre	Date prévisionnelle de mise en œuvre

Que demandent vos représentants ?

Un groupe de travail inter-OS a été créé à l'ouverture du dossier afin d'analyser et approfondir cette réorganisation bâclée (avec l'assistance du cabinet d'expertise Secafi).

Les demandes de vos élus sont les suivantes :

- Présentation d'un plan de prévention (obligatoire)
- Gestion des personnels :
 - Formation des salariés
 - Gestion et reconnaissance des compétences
 - Quid des promotions en cours
- Evolution des postes
- Nouveaux rôles des managers
- Corrélation avec la stratégie du Groupe
- Pérennité de la réorganisation
- Impacts collatéraux sur les autres Directions OI

Synthèse du rapport d'expertise

Etabli par le cabinet indépendant SECAFI

Pour info lorsqu'il a été présenté à la direction de projet, Monsieur Lemounier n'a pas considéré qu'il était important de venir, cette présentation s'est donc faite sans lui

La Direction lors de la présentation a notifié que ce rapport était « à charge » et « très dur »

La Direction a refusé de transmettre aux experts les résultats de Voice Up

Cette expertise se base sur 64% de répondants et des entretiens avec la Direction, les Managers et les salariés

Nous pouvons vous communiquer le document d'expertise, rapprochez vous des Représentants syndicaux qui vous sont proches.

Constats Positifs (1/1)

Les salariés apprécient grandement le soutien entre collègues, de leur collectif et de leurs managers, ainsi que l'autonomie qu'ils ont aujourd'hui dans leur activité professionnelle.

A savoir qu'une réorganisation impacte fortement le collectif de travail.

Constats Négatifs et risques identifiés – Tous salariés (1/3)

- La réussite du projet est en péril : Résistance et Non adhésion à cause de la stratégie top down, aucune co-construction ni consultation des salariés pour les impliquer face à un projet très descendant
- Sensation que tout est acté, les salariés ont été pris de court surtout avant les congés d'été, avec une annonce très générale de l'organisation cible, des annonces individuelles (ou pas) donnant les nouveaux postes sans aucune explication
- Impossibilité de choix de rejoindre un collectif de travail, un produit.
- Perception d'urgence et de précipitation de la part de la Direction, les différents décalages montrant que l'équipe projet n'avait pas assez calibré le projet entre ambition initiale et le réalisme terrain. Trop de grands principes, lignes directrices trop macro, pas d'opérationnalisation du projet
- Peur de l'augmentation du climat social dégradé

RESSENTIS DES SALARIES

DEPOSSESSION , DE NON-RECONNAISSANCE, DE REMISE EN CAUSE DE LA LEGITIMITE PROFESSIONNELLE, DE BRUTALITE, D'INQUIETUDE, DE DECLASSEMENT, D'INJUSTICE

Constats Négatifs et risques identifiés – Tous salariés (2/3)

- Environ 60 salariés en situation d'éloignement géographique, 10 salariés vers d'autres entités, à minima 30% de salariés avec une équipe modifiée, 40% changeant de managers
- Peur que l'organisation silotée par ligne de produit et des spécialisations des certains métiers réduise l'agilité (baisse/hausse de charges, duplication des rôles...)
- Impossibilité de se projeter à cause du manque d'informations donnés sur le poste à prendre, les activités de et rôle de l'équipe.
- 2/3 des salariés environ identifient des impacts négatifs sur leur poste/métier, sur les sens et l'intérêt de leur futur travail, et sur leur avenir professionnel au sein de la nouvelle organisation
- Vigilance spécifique sur les femmes qui montraient beaucoup plus d'inquiétudes que les hommes sur la modification du collectif et de l'intérêt du travail

INQUIETUDES DES SALARIES

**PERTE DE MOTIVATION, DE PERTINENCE, DE COMPETENCES TRANSVERSALES,
D'EFFICACITE , DU COLLECTIF DE TRAVAIL, DE LA PROXIMITE HIERARCHIQUE, LASSITUDE,
DEMOTIVATION**

Constats Négatifs et risques identifiés – Managers (3/3)

- Les remontées du management n'ont pas été prises en compte, sans aucune marge de manœuvre pour adapter l'organisation et sans aucunes remontées des workshops
- Des managers qui perdent leurs postes et des managers qui doivent repostuler sur des postes de management
- Affaiblissement du rôle du management intermédiaire qui subit plutôt que d'accompagner.
- Des managers qui doivent gérer des équipes éclatées et éloignées qui dégradent le lien de proximité social et professionnel.
- Des entretiens de candidature managers expéditifs sans explication détaillée qui ont été données
- Malgré l'assurance de ne recruter qu'en interne, des managers sont recrutés en dehors d'Orange Innovation (une manager basée en Espagne chez OB et qui ne fera pas partie d'OI, une manager venant de Orange Wholesale)

SENTIMENTS DU MANAGEMENT

INQUIETUDE, SENTIMENT DE REGRESSION HIERARCHIQUE, PERTE DE RECONNAISSANCE

Préconisations de Secafi (1/2)

- Mise en place de la méthode agile avec un accompagnement défaillant qui pourrait engendrer des risques psychosociaux

=> Réponse de la Direction qui va acculturer au besoin les salariés et managers en fonction de leurs métiers

- Re-Clarifier de la gouvernance avec une organisation silotée par ligne de produit et des spécialisations des certains métiers (designers, product manager, PMO...)

=> Réponse de la Direction qui ouvre un poste de responsable practice design qui doit gérer tous les aspects transverses du Design (Budget, allocation des ressources, adaptation des compétences, traitement des cas individuels et des remontées terrain....)

- Création de communauté métiers accompagnées de moyens financiers et humains

=> Réponse de la Direction qui ouvre un poste de responsable practice design qui doit gérer la communauté et établir une feuille de route temporelle et budgétaire

Préconisations de Secafi (2/2)

- Réadapter le planning pour bien ficeler le projet plutôt que d'agir comme pompier après la mise en œuvre du projet

=> Aucune prise en compte de la Direction; à savoir que le décalage de l'avis du CSE ne vient que de la menace d'une procédure juridique au contentieux.

- Ré-analyser et définir les impacts sur les autres entités d'OI ou d'Orange

=> Aucune prise en compte de la Direction

- Zone d'ombre sur la gouvernance et la décision budgétaire et stratégiques finale venant des pays

=> Réponse de la Direction qui déclare que ce projet ne vise pas à améliorer l'efficacité économique

- Ré-expliquer les objectifs de cette organisation et des résultats attendus avec des indicateurs transparents:

=> Réponse de la Direction: Aucun besoin détecté, Le sens est compris, l'ambition aussi et ce depuis juin mais toutefois accompagnement avec des kits de com pour les managers et salariés, mise en place d'une FAQ

- Ecouter les salariés et les remontées terrain pour adapter le projet à leurs compétences et expertises, ces derniers étant très volontaires pour une démarche participative pour enrichir le projet

=> Réponse de la Direction: L'ensemble du projet a été travaillé en co-construction pendant l'été avec l'ensemble des managers pour positionner les salariés. Sur l'accompagnement des salariés L'axe principal pour l'accompagnement avec les salariés est le dialogue. A savoir que sans l'intervention de cette intersyndicale, jamais ces workshops n'auraient eu lieu.

Rappel : quel accompagnement à cette stratégie ? (RH, prévention, SSCT, ...)

Absence totale de prévention, individualisation des accompagnements...

- Position d'INNOVATION : La direction ne considérant pas la réduction budgétaire comme une réorganisation, elle s'épargnera un Plan de Prévention Collective pourtant indispensable. L'objectif est 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.
- Vu les résultats du sondage Voice Up de 2024, il est impératif qu'INNOVATION intègre les risques psychosociaux identifiés : perte de sens du travail, perte des valeurs, insécurité au travail etc. INNOVATION s'affranchi là d'une véritable politique de prévention des risques psychosociaux.

Obligations de l'employeur qui doit prendre en compte

- Depuis 2002 l'employeur est tenu envers les salarié.es d'une obligation de sécurité de résultat, de faire une évaluation de tous les risques, y compris psychosociaux concernant l'organisation du travail et de mettre en œuvre des actions de prévention basées sur cette évaluation.
- Le CSE a pour mission principale les risques au travail, santé, sécurité, il doit être consulté sur les mesures de prévention de tous les risques et de participer activement à l'élaboration du plan de prévention.

Action en justice et suite

Une tentative de conciliation

- Sur proposition du conseil d'Orange, tentative de règlement amiable du litige qui oppose le CSE à la direction
- Des concessions sur certains documents en cours d'analyse

Un processus CSE qui arrive à son terme

- Les recours du CSE sont limités dans les moyens, les effets et les délais
- La phase « formelle » de l'instruction du dossier arrive à son terme par l'épuisement des recours
- Il faut passer à la « phase 2 »

Des points positifs acquis par cette action

- Amélioration de la transparence des informations
- Amélioration de la situation des designers
- Mise en visibilité de la problématique des managers

Vous avez la parole...



MERCI de votre participation !

Vos interlocuteurs



Contact CSEE
Anne-Laure
VANDAMME
06 82 43 89 87



Contact CSEE
Nathalie
BOUILLET
06 87 72 99 08



Contact CSEE
Dominique
POITEVIN
06 49 31 59 91



Contact CSEE
Philippe
GEOFFROY
06 89 15 88 79



Contact CSEE
Sandrine
VILLE
06 77 86 39 57



Contact CSEE
Lara
ALOUAN
06 03 49 15 48