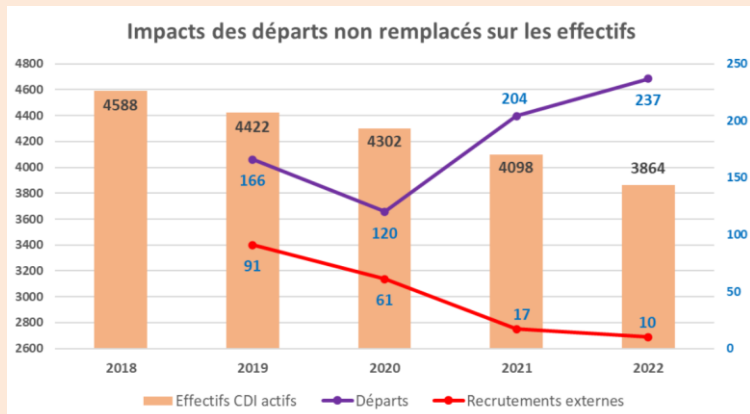


Bilan annuel 2022 sur l'emploi : hémorragie des effectifs en France et transfert des activités dans les Orange Innovation Centers à l'international

Délocalisations des effectifs : les chiffres sont sans équivoque, l'hémorragie des effectifs continue sur le périmètre innovation France mais paradoxalement les activités augmentent hors France jusqu'à représenter 40% de la force de travail totale d'Innovation.



La direction assume « de vouloir accroître la part de ressources à l'international qui se traduit par des

remplacements limités de départs en France et l'augmentation des ressources à l'international ».

Ainsi de fin 2019 à fin 2022, innovation France a perdu 558 CDI actifs sans compter les 489 entrées en TPS annoncées fin 2022. A court terme (avec le début des TPS libérés), le périmètre perdra au moins 1047 CDI actifs soit 24% de ses effectifs en moins de 4 ans !

Quasi pas de recrutements : 91 recrutements en 2019 mais seulement 12 en 2021 et 10 en 2022. Ces chiffres sont hélas très loin de l'engagement déjà insuffisant de la Direction de remplacer 5 départs par 1 recrutement.

Orange ne motive plus par ses compétences ? Outre les départs à la retraite et les TPS, cette diminution drastique des effectifs est aggravée par des démissions de collègues. Ainsi, l'année 2022 a comptabilisé 43 démissions soit 2 à 3 fois plus que les années précédentes, pour les motifs financiers, intérêts de mission, évolutions professionnelles... les mêmes raisons qui sont mis en exergue dans toutes les enquêtes salariés.

Projet de « Regroupement » des équipes ITS et Networks à Lannion : ça va déménager !

Ce déménagement pour une « meilleure synergie d'équipes » est décorrélié du grand projet immobilier site, une « arlésienne » reportée à 2027. **Ce dossier présenté au CSE de fin avril ne concerne pas moins de 153 salarié-es IT-S et 122 de NET** – certains passant en open-space ou bougeant de la zone Ouest à la zone Pégase.

Derrière le renforcement de « dynamique collective » visé, il y a toujours l'objectif économique, en fermant des bâtiments côté Est, avec pourtant très peu d'impacts annoncés sur la réduction de notre empreinte environnementale. En fait, ces bâtiments pourraient déjà être fermés suite à la fonte drastique des effectifs du site de Lannion.

Le rapprochement d'équipes dispersées après la réorganisation ITS était prévisible. Côté NET, il semble que cela s'effectue plutôt dans la précipitation. Les méthodologies des managers impliqués sont assez disparates : à ITS, certains N+1 consultent leur équipe, rencontrent le Groupe de Prévention Pluridisciplinaire alors qu'à NET, des managers décident de tout, tout seuls, et mettent leur équipe au pied du mur avec des arguments discutables.

Le dossier précise bien qu'il n'y aura pas de budget dédié à ce déménagement, mais seulement ceux liés aux petits travaux

de maintenance. Par exemple, une cloison toute hauteur nécessaire ou un revêtement de sol peut être refusé sur cet argument. Il faudra aussi rester vigilant aux diminutions de m² par personne, et ne pas oublier des labos, comme il semble que cela soit déjà le cas.

Une CSSCT composée de 8 représentants syndicaux de Lannion va mener une expertise et étudier si tous les besoins de salarié.es sont bien pris en compte, et que leurs conditions de travail soient préservées.

Alerte Sexisme à Rennes !

Le médecin du travail de Rennes alerte la Direction : « **Des salariées femmes remontent des comportements inadmissibles de la part de leurs collègues masculins allant de simples réflexions concernant leurs capacités intellectuelles jusqu'à l'absence d'informations concernant des projets dont elles sont parties prenantes.** ».

Les salariées seraient ainsi mises à l'écart, ostracisées au sein de leurs équipes, et ne pouvant en parler de peur de représailles. Le ressenti est décrit comme « violent » et « humiliant ».

Les élu.es CGT demandent que soit menée rapidement une étude sur la situation à Rennes pour mettre fin à ces agissements.

Les médecins du travail d'Innovation dressent un constat alarmant

« Un climat morose, résigné et surtout démotivé » écrivent les médecins dans leur rapport annuel. Ils observent une dégradation du moral des employés avec une liste très longue de Risques Psycho Sociaux associés.

Les médecins relèvent tout d'abord un phénomène nouveau : les démissions de salariés. Ces démissions associées aux nombreux départs en TPS font peser sur les équipes restantes un accroissement de la charge de travail, ainsi qu'une démotivation : « la seule chose qui intéresse la Direction, c'est la réduction des coûts ». Ainsi, sur Chatillon, pour la première fois cette année, plusieurs situations d'épuisement professionnel ont dû être prises en charge par les médecins.

Les difficultés n'épargnent pas les managers, qui relèvent une charge mentale importante en lien avec des outils administratifs chronophages, ainsi que la difficulté à avoir le mauvais rôle (mise en place du flex, pas d'embauches, augmentation de la charge de travail...). Certains managers stressés et mis en difficulté ne gèrent plus sereinement leur équipe, et réagissent en contrôlant plutôt qu'en déléguant.

Les médecins notent également les inquiétudes générées par les réorganisations successives et parfois concomitantes, notamment à Network et ITS. Ces réorganisations produisent notamment l'isolement de salariés au sein des équipes éclatées, la destruction des collectifs, une perte de sens et d'engagement ainsi que des tensions entre salariés. Certains salariés parlent de déshumanisation : « Nous ne sommes que des pions que l'on peut déplacer ». **Le rapport ajoute : « Les réponses de l'entreprise à ces changements passent le plus souvent par des formations, du coaching de managers et ce sans remise en cause des transformations. La plupart des changements sont ainsi « à gérer » à l'échelle de l'individu et non au niveau du collectif, de l'organisationnel. ».**

Le flex office est abordé, comme un élément de la « mise en œuvre brutale de règles jugées injustes et contre productives ». Ce flex office génère des craintes mais commence également à avoir des effets concrets. Les élu.es CGT notent des remontées de vives tensions lors de la mise en place du flex à Rennes, avec des salariés qui en sont venus aux mains ainsi que des salariés qui craquent lorsqu'ils se retrouvent dans les zones temporaires aménagées pendant les travaux, zones à forte densité. **Et pourtant l'enjeu aujourd'hui assurent les médecins est de « donner envie aux salariés de revenir travailler au bureau ».**

Les salariés font également part à leur médecin d'un manque de visibilité sur la stratégie d'Orange et au sein d'Orange Innovation en termes d'activités, de budgets, de ressources... Cette incertitude crée un sentiment d'insécurité, renforcée par le fait que les managers doivent prouver en permanence que l'activité est « justifiée ».

A cela s'ajoutent deux phénomènes nouveaux apparus lors des consultations : la perte de fierté d'appartenance à l'entreprise, et la diminution notable du sentiment de sécurité de l'emploi, tout particulièrement dans les petits sites périphériques. Les médecins notent que ces deux phénomènes entraînent des sentiments de repli, de résignation et de démotivation.

Depuis des mois vos représentants CGT alertent la Direction sur la situation dégradée au sein d'Orange Innovation et sur le moral en berne de nos collègues : ce constat est corroboré par les médecins du travail qui reçoivent les salariés en consultation et s'alarment de la situation. La CGT demande que cessent la dégradation de nos conditions de travail et l'incertitude sur l'avenir de nos activités.

Augmentations salariales : la Direction discrimine et divise

Pour 2023, en pleine période d'inflation (6,7% INSEE) la Direction avec son accord salarial signé par CFDT, CGC et FO va généreusement octroyer en moyenne 2,1% d'Augmentation Générale (A.G.) et 2% d'Augmentation Individuelle (A.I.) aux salariés.

Bien sûr, ce sont des miettes qui vont entériner la baisse du niveau de vie des collègues pour la Nième année consécutive.

Mais la Direction a dû trouver le microscope lui permettant de diviser encore la taille de ces miettes, puisque ET BIEN QUE CA NE SOIT NULLEMENT ECRIT DANS L'ACCORD SALARIAL. Des consignes sont données aux managers de ne surtout pas les répartir de façon équitable. Ainsi, l'AI, quand elle n'est pas nulle, doit être au minimum d'un montant de 3%.

Le budget A.I. étant de 2%, cela induit qu'1 salarié sur 3 ne touchera que la part d'A.G., donc 2,1% en moyenne. Nous avons également eu l'écho de salariés qui auraient changé de manager à l'occasion de la réorganisation IT&S et qui sous couvert de changement d'équipes n'auraient pas accès au budget d'A.I. **Ces salariés ont le sentiment légitime de s'être fait sanctionnés au passage dans la nouvelle organisation.**

En l'absence de rapport de force collectif, la Direction peut bien faire toutes les tambouilles qu'elle veut pour diviser encore davantage le personnel. Seule la mobilisation permettra, comme dans d'autres entreprises en France ou ailleurs, d'obtenir une juste répartition des richesses et des augmentations générales uniformes de salaire.

Vous pouvez solliciter vos représentants CGT au CSE :

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS/Présidente com Handicap), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS/Coordinateur du groupe de travail Environnement)