Logo CFDT

Newsletter CSEE Innovation Mars 2026 / Réorganisations

La réorganisation de la direction IT&S (IT and Services) :

Une scission d’une ampleur inédite qui concerne plus de 1400 salariés. Nous avons questionné le sens réel de cette transformation et obtenu le recours à une expertise pour en mesurer les impacts concrets.

L’évolution de l’organisation de la Recherche :

Un projet qui, sous des aspects positifs, cache des risques importants d’isolement et de fragilisation des collectifs, que nous avons mis en lumière et pour lesquels nous avons également obtenu le lancement d’une expertise.

Réorganisation IT&S : vision stratégique à l’épreuve du terrain ?

Lors du Comité Social et Économique d’Établissement (CSEE) des 25 et 26 mars, la direction a présenté un projet de réorganisation majeur qui scinde en deux l’actuelle direction IT&S (IT and Services). Ce projet, qui concerne 1441 salariés, vise à accélérer les transformations de l’informatique et du « Platforming » (la mise en place de plateformes techniques et de services mutualisés) au niveau du Groupe.

Ce que la direction propose :

Le projet consiste à créer deux nouvelles entités distinctes à partir du 1er juillet 2026 :

Une direction « Global IT », qui reprendra le rôle de CIO (Chief Information Officer, ou Directeur des Systèmes d’Information) pour l’ensemble du Groupe. Sa mission sera de piloter la gouvernance et la stratégie informatique, et de fournir les fondations techniques communes (socles cloud, environnement de développement, poste de travail, etc.).

Une direction « Architecture & Platforms as a Service » (APaaS), qui incarnera le rôle de Chief Platforming Officer. Elle sera chargée du développement et de la production des plateformes de services (pour la maison, les entreprises, le paiement, etc.) afin d’accélérer la mise sur le marché de nouveaux produits.

Selon la direction, cette séparation a pour but d’améliorer le « focus managérial », la lisibilité des responsabilités et la capacité à passer à l’échelle au niveau du Groupe. Le projet prévoit également le rattachement des fonctions Ressources Humaines et Communication à des entités centrales d’Orange Innovation.

Sur les 1441 salariés concernés, la direction a identifié que si 1272 ne connaîtront pas de changement direct, 169 verront leur situation évoluer (changement de manager, d’entité, de métier), tandis que 7 postes seraient

supprimés.

Notre analyse et nos questions :

Pour la CFDT, si la cohérence stratégique de cette réorganisation est réelle sur le papier, elle ne garantit en rien une amélioration concrète des conditions de travail. Le véritable enjeu, que nous avons porté en séance, est la capacité de la direction à prouver que cette nouvelle architecture organisationnelle améliorera le travail réel, la charge, la coopération entre les équipes, la qualité de service et la montée en compétences des salariés.

Notre intervention a mis en lumière les forces et les faiblesses du dossier présenté. Parmi les points positifs, nous notons le maintien des localisations géographiques et la volonté affichée de préserver les collectifs de travail. Cependant, nous avons relevé de nombreuses fragilités : une documentation parfois incohérente, des futures interactions entre équipes insuffisamment décrites, et surtout une sous-estimation de la charge de travail liée à la transition.

Nos questions, préparées en amont, visaient à obtenir des réponses concrètes sur les points aveugles du projet :

Le sens du projet : Quel problème concret cette scission vient-elle résoudre ? En réponse, la direction a seulement évoqué la recherche d'« un peu plus de focus », une justification qui nous semble bien légère au vu de l'ampleur du changement.

Les impacts humains et sociaux : Nous avons demandé des détails précis sur les 7 postes supprimés et les 36 transferts d'activité, ainsi que sur les garanties apportées aux salariés. Nous avons également souligné la contradiction entre les nombreux points de vigilance relevés par le Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) et l'affirmation de la direction qu'aucun nouveau risque professionnel n'est identifié dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

L'avenir du travail : Nos questions ont porté sur les moyens alloués à la formation, les indicateurs sociaux qui seront suivis (charge, absentéisme, demandes de mobilité…), et les conditions qui amèneraient la direction à corriger l'organisation si les effets attendus n'étaient pas au rendez-vous.

Nos actions concrètes :

Face à des réponses jugées trop souvent déclaratives et manquant d'engagements fermes, **la CFDT a agi pour que les conséquences de ce projet sur les salariés soient analysées de manière approfondie et objective.**

Conformément à nos revendications, les élus du CSEE ont voté à l'unanimité les résolutions suivantes :

Le mandatement de la CSSCT IT-S (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour analyser en détail les risques liés à cette réorganisation sur la santé et les conditions de travail.

Le recours à une expertise indépendante, confiée au cabinet SECAFI.

L'objectif de cette expertise est de fournir une analyse critique et détaillée des impacts du projet, notamment sur la charge de travail, l'organisation des équipes, les risques psychosociaux et la pérennité des parcours professionnels. C'est un levier essentiel pour objectiver les risques et formuler des recommandations précises pour protéger les salariés.**La CFDT veillera à ce que cette expertise se déroule dans les meilleures conditions et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de ses conclusions.**

Réorganisation de la Recherche : entre opportunités et vigilance

La direction a également présenté lors du CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) des 25 et 26 mars un projet d'évolution de l'organisation de la Recherche. Ce projet, prévu pour une mise en œuvre au 1er juillet 2026, a pour ambition affichée de renforcer l'impact et la visibilité de la recherche, de simplifier son pilotage et de valoriser le métier de chercheur.

Ce que la direction propose

Le cœur du projet consiste à rattacher hiérarchiquement à la direction centrale de la Recherche des salariés qui sont aujourd'hui dans les différentes directions « métier » d'Orange Innovation.

Sont concernés :

31 Responsables de Programme de Recherche (en CDI), dont le rôle sera transformé en poste à part entière.

101 doctorants et post-doctorants (en CDD).

L'organisation cible prévoit aussi la création d'une Direction Scientifique pour piloter la stratégie de recherche et l'animation d'un Conseil Scientifique. Selon la direction, l'objectif est de professionnaliser le pilotage des programmes, de passer plus de temps sur le fond scientifique et moins sur la complexité organisationnelle, tout en conservant l'intégration des chercheurs dans les équipes métier pour préserver le lien entre recherche et développement.

Notre analyse et nos questions

Pour la CFDT, ce projet contient des avancées notables que nous saluons. La création d'une Direction Scientifique, la transformation du rôle de Responsable de Programme en un poste reconnu et la volonté de simplifier les démarches pour les doctorants sont des signaux positifs.

Cependant, notre rôle est de porter la parole des salariés, et ce projet, préparé sans une large consultation des principaux intéressés, soulève **des inquiétudes légitimes et de nombreuses questions que nous avons relayées en séance.**

Nos interrogations, nourries par les remontées du terrain, se sont articulées autour de plusieurs risques majeurs :

Le risque d'isoler la recherche : En sortant les Responsables de Programme de leurs directions métier, comment préserver le lien essentiel entre la recherche et les besoins opérationnels (le fameux « continuum Recherche et Développement ») ? Ne risque-t-on pas de créer un silo déconnecté des réalités du terrain ?

L'avenir des Responsables de Programme : Leur fiche de poste ne mentionne plus leur propre activité de production de recherche. Nous avons alerté sur le risque de les transformer en simples chefs de projet, au détriment de leur identité de chercheur. Quelle reconnaissance et quelles perspectives de carrière pour ces 31 salariés, dont la situation est la plus impactée ? Comment justifier leur changement automatique de manager sans les avoir consultés individuellement ?

La complexité pour les doctorants : Un doctorant se retrouvera avec trois figures d'encadrement (manager hiérarchique à la Recherche, encadrant de thèse en direction métier, directeur de thèse académique). Comment cette coordination sera-t-elle assurée au quotidien pour garantir une expérience claire et sereine à

ces jeunes chercheurs ?

Les grands oubliés du projet : Le projet se focalise sur les Responsables de Programme et les doctorants, mais reste flou sur les conséquences pour le cœur de la production scientifique ; les chercheurs, ingénieurs de recherche, architectes, développeurs et experts qui restent dans les directions métier. Vont-ils devenir un simple « vivier de ressources » que les nouvelles directions s'alloueront, au risque de briser les collectifs de travail et de créer une logique de « client-fournisseur » interne ?

L'absence d'une vraie filière métier : Nous avons une nouvelle fois regretté l'absence d'une véritable filière métier pour la recherche, avec des paliers de carrière clairs qui permettraient de reconnaître et de fidéliser nos talents.

Nos actions concrètes

Face à nos questions, la direction a apporté des réponses que nous jugeons partielles et manquant souvent d'engagements fermes. Par exemple, la question cruciale de la filière métier a été reportée, et les inquiétudes sur la consultation des salariés ont été balayées d'un revers de main.

Ces réponses, qui s'apparentent plus à des déclarations d'intention qu'à un plan d'action solide, ne sont pas à la hauteur des enjeux humains de cette réorganisation. C'est pourquoi, en responsabilité, les élus du CSEE ont décidé à l'unanimité de se donner les moyens d'une analyse approfondie et indépendante. Deux actions ont été votées :

La création d'une CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) temporaire et transverse, spécifiquement dédiée à ce projet.

Le recours à une expertise indépendante, confiée au cabinet Technologia, pour évaluer les risques réels du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'objectif de cette expertise est clair : objectiver les impacts sur la charge de travail, l'organisation des collectifs, les risques psychosociaux et les parcours professionnels. Elle nous donnera un diagnostic rigoureux pour formuler des demandes concrètes visant à protéger tous les salariés concernés et à améliorer le projet.

La CFDT sera particulièrement vigilante sur le déroulement de cette expertise et continuera de porter vos voix pour que cette réorganisation, au-delà des ambitions affichées, soit une réussite pour les salariés qui font la valeur de notre recherche.raison et revoie en profondeur ce projet qui, en l'état, est une régression sociale inacceptable.

Newsletter orange innovation
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

BlueskyS3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

FacebookS3C Télécoms prestataires IDF

instas3ctelecomsprestataires idf

LinkedinS3C Télécoms Prestataires IDF

Threadss3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C Télécoms Prestataires IDF