



Sommaire

Préambule : « Le salaire de la peur »	1
Marseille : « La mort aux trousses ».....	1
Réseau Innovation : « Sacrifice »	2
M&D : « Le mépris »	2
New Lannion : « Sueurs froides »	2

Préambule : « Le salaire de la peur »

Ascenseurs et monte-charges trop petits pour évacuer un accidenté par brancard, eau de fontaine polluée, cantines surpeuplées, punaises de lit, open space et flex bétailières, installation de bâtiment dans des zones à risques, les personnels vivent un enfer permanent. Et sur plusieurs sites, la Direction les laisse se débrouiller en « zone de guerre ». Peut-on décentement laisser les personnels de Saint-Mauront, Grenoble et Clermont dans une telle situation ? La Direction répond « oui » !

Marseille : « La mort aux trousses »

Jamais encore la Direction n'était allée aussi loin dans la mise en danger des personnels. Jusqu'où va aller cette obsession de réduire les coûts ? Que vaut une vie pour la Direction ?

Les événements dramatiques qui se sont déroulés autour du site de Massalia (Saint-Mauront), trois confinements successifs dus à des tirs de balles, des rixes et des situations de violence extrême, ne relèvent ni de la fatalité ni de l'imprévisible. Ils constituent l'aboutissement direct d'années de déni, d'aveuglement et d'arbitrages immobiliers que nous qualifierons désormais sans détour de dangereux, irrationnels et irresponsables.

Depuis longtemps, tout indiquait que Massalia n'était pas un site, mais un risque.

Depuis longtemps, tout indiquait qu'il ne constituait pas un lieu de travail, mais une zone de vulnérabilité maximale pour les salariés.

Il est temps de nommer les faits sans détour : l'entreprise savait.

Dès 2021, un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) interne de la DTSI mentionnait déjà les risques de blessure par balle. La Direction avait donc pleine connaissance de l'exposition de ses personnels à un danger léthal. Aucune mesure sérieuse n'a été prise. Cette absence de réaction constitue non seulement une violation de l'obligation de



prévention, mais aussi une interrogation profonde sur le choix de maintenir du personnel dans un périmètre que l'entreprise, elle-même, identifiait comme potentiellement exposé à des tirs d'armes à feu.

Déjà en 2022, les expertises Technologia confirmaient ce que vos élus dénoncent à nouveau aujourd'hui : un site insécurisé, insalubre, architecturalement inadapté, et situé dans un quartier où les risques extérieurs étaient connus, documentés et parfaitement prévisibles.

Trois ans plus tard, rien n'a changé. Pire, certains problèmes se sont aggravés. Les risques identifiés depuis des années sont désormais banalisés, absorbés dans le quotidien opérationnel comme s'ils étaient devenus une fatalité.

Le constat est accablant : plusieurs incidents graves aux abords immédiats du site, dont trois ayant conduit au confinement des salariés. Des équipes d'Orange contraintes de se barricader sur leur lieu de travail en 2025 : voilà où nous en sommes. C'est la preuve la plus brutale de l'inconséquence totale des choix immobiliers opérés par la Direction.

Marseille n'est pas un cas isolé.

A Grenoble, le 12 janvier, deux blessés lors d'une fusillade à 200 mètres du site Pasteur. Le 18 février, affrontements violents et grenades de désencerclement à 150 mètres. Quelques jours plus tard, des coups de feu à 100 mètres. Les salariés confinés, un mail renvoyé vers l'APR pour soutien psychologique.

À Clermont, un homicide en avril dans le secteur Delille, en lien direct avec les points de deal à proximité de l'entrée du site. C'est cela, aujourd'hui, la réalité de plusieurs sites Orange. C'est cela la réalité d'une politique immobilière qui sacrifice la sécurité des salariés sur l'autel de la réduction des coûts. [Lire l'intégralité sur notre site.](#)

Réseau Innovation : « Sacrifice »

Les salariés et leurs représentants du personnel ont pris note de la décision unilatérale de la Direction signée par Bruno Zerbib le 25 septembre, de fermer le Réseau Innovation sans consulter les instances de représentation du personnel. Vos élus ont demandé la tenue d'un CSE extraordinaire sur le sujet.

Le Réseau Innovation (RI) est l'outil de travail de base du quotidien des personnels. Il offre la connectivité (poste de travail, serveurs et plateformes) et les services réseaux mutualisés pour les utilisateurs. Le RI mutualise les besoins de 13 directions d'Orange (Data-AI, D-P, IT-S, Network ...) avec 250 expérimentations. Le RI c'est aussi 3 salariés travaillant à 100%, et enfin, 7 prestataires de services, le RI transporte l'innovation d'Orange.

Une broutille donc, puisqu'avec cette fermeture, chaque salarié responsable de plateforme et de son poste de travail devient acteur de sa connectivité et des services réseaux dont il aura besoin.

Vos élus ont tout d'abord remonté les inquiétudes du personnel auprès de B. Zerbib lors de sa visite du site Atalante le 8 octobre. Puis la Direction a organisé le 4 novembre une réunion multilatérale pour justifier le bien-fondé de sa décision. Aucune information se rattachant à l'organisation du travail des personnels et l'impact sur leurs conditions de travail n'a été partagée. La Direction se refusait à aborder le point de la fermeture du RI lors du CSEE de novembre.

Vos élus CFE CGC Orange ont donc dû demander un CSEE extraordinaire sur le sujet.

Les impacts sont loin d'être neutres : organisation du travail, sécurité informatique, impacts environnementaux, financiers, techniques, organisationnels et sur les autres entités. Orange France a déjà signalé « ne pas pouvoir prendre en charge les demandes de raccordement tant que la démarche générale n'aura pas été cadrée par une initiative de la Direction Innovation auprès de Orange France PFC ».

D'un point de vue humain :

L'arrêt du service "Labs & Platforms" est traumatisante pour de nombreuses équipes qui ont déjà finalisé leur budget 2026 et n'ont pas prévu le coût de la migration, d'autant que les solutions alternatives ne sont pas évidentes et que le réseau Victoria n'est pas dimensionné pour accueillir tous les « réfugiés du RI ».

Et les utilisateurs n'ont pas toujours, voire rarement les compétences ou ressources nécessaires pour étudier, préparer et effectuer ce genre de migration.

Peu importe, la direction maintient le décommissionnement de ce réseau.

Vous trouverez, sur notre site, tous les détails, dans [la déclaration inter-syndicale écrite et signée par toutes les OS.](#)

M&D : « Le mépris »

Vos élus du CSE, à l'exception d'une seule organisation syndicale - viennent de rendre un avis, NEGATIF, concernant le projet de réorganisation de M&D. Mais la Direction continue comme si de rien n'était.

Vos élus regrettent tout d'abord les tentatives répétées de la direction de ne pas répondre aux questions légitimes des représentants du personnel.

Ils regrettent tout autant que le projet n'ait pas fait l'objet des mesures minimales de prévention primaire vis-à-vis d'équipes déjà fragilisées par un management parfois brutal ou inefficace. Vos élus considèrent qu'il y a ici déloyauté de la direction dans l'application des mesures de prévention, et estiment que les souffrances que remonteront les personnels lors de la mise en œuvre seront, de ce point de vue, entièrement imputables à la Direction.

Enfin, vos élus déplorent une méthode de réorganisation devenue un symptôme d'un autoritarisme descendant qui considère qu'aucune lumière ne peut venir du « bas » de la hiérarchie et que l'écoute des personnels n'est qu'un accessoire de communication. [Voir l'avis complet sur notre site.](#)

New Lannion : « Sueurs froides »

Vos élus considèrent que le projet immobilier New Lannion souffre d'insuffisances majeures...Une fois de plus.

Risques routiers, économie de surface au détriment des espaces de travail des personnels, aggravée par la non prise en compte du taux de télétravail moins élevé que sur les autres sites. Les membres de la CSSCT Temporaire ont demandé unanimement le report de la consultation en mars 2026 pour permettre une réelle mise en œuvre du dialogue dans le cadre de la CSSCT transverse. [Voir les demandes de vos élus.](#)

Vos élus et représentants CFE-CGC Orange Innovation vous souhaitent de joyeuses fêtes.

Vos représentants CFE-CGC Orange	Élus CSE Titulaires : Maxence d'EPREMESNIL Ghislaine de SALINS Olivier BOUFFANT Valérie GIRAUD Bertrand AUZEMERY Anne-Laure VANDAMME Guy-Bernardin GNADOU Véronique GARNIER	Suppléants : Thierry ROGER de GARDELLE Jean-Marc CEPRIKA Stéphanie CRESPIN André BERNAUDIN Sandrine LACHARME Virginie DEMARTA Olivier LE BOSSE	Commissions CSE : Emploi Formation : Maxence d'EPREMESNIL - Philippe FERTE Égalité pro : Virginie DEMARTA - Véronique GARNIER Commission Handicap : Stéphanie CRESPIN - Sandrine LACHARME Commission ASC : Bertrand AUZEMERY - David NAHON Commission Restauration : David NAHON - Nicolas HELCMANOCKI Commission des marchés : Olivier BOUFFANT - Guy-Bernardin GNADOU Projets Economie Evolution des marchés : Thierry ROGER de GARDELLE - Hervé QUIPOURT Représentant syndical : Philippe FERTE
---	--	--	---