

Sommaire

Préambule : dans la moiteur de l'été..... 1

M&D : un si beau naufrage..... 1

Belfort, et plus 1, qui font 5.....2

Politique innovation, ne quittez pas.....2

Restauration, ne poussez pas.....2

Préambule : dans la moiteur de l'été

Vos élus du CSE Orange Innovation, déplorent la systématocité, depuis plusieurs années, du lancement des processus de consultation pendant la période des congés d'été. Période fort peu propice au recueil des avis des personnels, à la capacité de produire des recommandations, ou à mener des expertises externes, telles que prévues dans la loi et l'accord de dialogue social, notamment. À titre d'exemple, en 2025, deux consultations d'ampleur sont lancées pendant l'été : le projet immobilier à Meylan et le projet majeur de création d'une nouvelle direction au sein de la division. Vos élus craignent qu'il ne s'agisse pas là de simples hasards de calendrier, mais bien d'une volonté de rendre difficile, voire impossible la bonne tenue du rôle de vos représentants du personnel. C'est la raison pour laquelle, nous avons demandé l'avis du juge au travers d'une procédure en référé avec demande de suspension des projets en cours.

M&D : un si beau naufrage

Comme évoqué en préambule, vos élus se sont étonnés qu'une réorganisation d'une telle ampleur soit présentée juste avant la période estivale.

Les personnels sont partis ou vont partir en congés avec la perspective d'une réorganisation à laquelle on ne les a pas associés, ni leurs managers directs. On leur a présenté, fin juin, la matrice de passage en leur expliquant qu'ils n'avaient pas de choix et que s'ils ne voulaient pas suivre cette matrice, alors il fallait envisager une mobilité à leur initiative en se rapprochant d'Orange Avenir.

Quant aux managers, ils vont tous devoir se repositionner sur des postes, en répondant à des appels à candidature. Certaines propositions de poste ne sont restées en ligne qu'une dizaine de jours et ont été dépubliées le 17 juillet. D'ici la fin août, le middle management doit quant à lui se positionner en fonction de la sortie échelonnée de nouvelles fiches de poste. De nombreux postes doivent disparaître.

Non seulement nombre de managers, challengés sur leurs rôles et missions actuels, sont inquiets, mais en plus, obligation leur est faite de promouvoir la réorganisation auprès de leurs collaborateurs afin de montrer leur totale loyauté. RPS, souffrance au travail, peur de perdre son poste, devoir de

résilience avant la rentrée sont au programme de la Direction. Face à ce contexte, vos élus du CSE ont demandé une expertise SSCT et économique de la réorganisation. L'expertise sur la santé et les conditions de travail a été acceptée par la



Présidente du CSE. L'expertise économique et stratégique ayant en revanche été refusée, vos élus ont lancé une expertise libre pour essayer de lever les questionnements justifiés car de là à penser qu'il n'y a pas de stratégie, ni de vision claire sur cette réorganisation, il n'y a qu'un pas.

Personne n'est capable d'expliquer comment nous allons nous coordonner avec les pays, qui va décider de l'innovation de rupture si ce n'est une BU qui a comme objectif une rentabilité

immédiate. Le flou est tellement clair que tous les élus du CSE ont désiré monter un groupe de travail inter OS. [Retrouvez l'article complet sur notre site et les questionnements préliminaires des personnels concernés.](#)

Belfort : et plus 1, qui font 5

Au sein d'Innovation, 5 sites sont actuellement concernés par un projet immobilier. Le site de Belfort n'est pas épargné.

Après un premier passage en open space, il y a quelques années, 60 personnes vont à nouveau déménager sur un site proche. Outre le déménagement de 3 bâtiments vers un seul, dans la zone d'activités Tech'home, le projet impose également le passage en flex-office, avec un taux de partage de 0,6 (6 places pour 10 personnes).

Sachant que les personnels du site ont beaucoup d'activités de laboratoire qui nécessitent des équipements et des postes spécifiques, leur taux de télétravail est faible. Faisant fi de la situation, la Direction a décidé de maintenir ce même taux de flex aberrant. Les personnels sont évidemment très inquiets pour leurs futures conditions de travail.

De plus, l'information/consultation a été lancée en plein été, comme c'est le cas de plusieurs autres projets importants, Meylan, par exemple. Et, comme pour Meylan, aucun plan de prévention primaire (exigé par l'Inspection du Travail) n'est associé à ce projet de Belfort, alors que c'est légalement obligatoire.

Une commission SSCT pilotée par la CFE-CGC et les représentants du personnel qui y siègent ont demandé d'avoir, (entre autres documents), un le plan de prévention primaire dans les meilleurs délais.

Vos élus feront bien évidemment, tout leur possible pour que la loi soit respectée par la Direction dans ce dossier comme dans les autres.

Politique innovation, ne quittez pas

Vos élus ont déploré l'absence de M. Bruno Zerbib, non seulement en tant que président de l'instance, mais aussi en tant que directeur de l'innovation au sein du groupe et du périmètre Innovation pour répondre à leurs questions.

Cela étant dit, le constat sur la politique innovation est similaire à celui des cinq dernières années. Vos élus dénoncent l'absence évidente de réelle innovation de rupture. La baisse des budgets alloués à l'innovation est de 30% depuis 2019. Cela se traduit par la baisse récurrente des activités et des effectifs, au détriment des moyens alloués à la recherche de nouveaux leviers de croissance.

Vos élus déplorent également une baisse de 10% du budget des filiales. En se recentrant uniquement sur son cœur de métier, la stratégie du groupe n'offre plus aucune perspective de relais de croissance. Or sans levier, et dans un marché arrivé à maturation, quoi d'autre que l'innovation peut tirer le groupe vers le haut ?

Cela amène plusieurs questions. ([voir sur notre site](#))

A force de baisser les budgets et les effectifs de notre périmètre, à force de déployer des stratégies court-termistes remettant en cause l'émergence de relais de croissance, à force de miser sur des logiques partenariales, que restera-t-il de notre périmètre dit Innovation ?

Cette année, la présentation de l'innovation comporte une dimension supplémentaire importante. L'enquête CNPS (Comité National de Prévention du Stress), met en effet en évidence un très profond malaise au sein du périmètre Innovation.

Au-delà, il s'agit de mettre en perspective ce contexte avec la grande transformation pensée sur le périmètre Orange France, [REGAIN](#) qui serait déployé début 2026, et aura des incidences déjà visibles sur notre Division Innovation, et sur M&D en particulier. Il va sans dire que d'autres périmètres sont directement ou indirectement aussi concernés. [Value, stream, IA, RPS, lire notre intervention complète sur notre site.](#)

Restauration, ne poussez pas

Depuis l'appel d'offres 2024, trois sociétés de restauration collective (SRC) se partagent désormais les restaurants

Si le renouvellement des prestataires est censé améliorer la qualité de service, le bilan 2024 laisse apparaître des tensions persistantes, en particulier sur certains grands sites.

Au niveau national, la satisfaction est en baisse de 5 points, et trois motifs récurrents d'insatisfaction ressortent du dernier sondage :

- le manque de diversité des plats après 13h,
- des temps d'attente en caisse trop longs,
- la température tiède des plats servis.

Le manque de données précises empêche un vrai pilotage local, et il y a très peu de données concrètes sur les motifs.

À Orange Gardens, la situation devient critique. Le site atteindra 5 300 personnes, fin 2025, sur des espaces déjà saturés. Les mesures envisagées semblent insuffisantes pour faire face.

À Rennes Atalante, la satisfaction globale est de 88 %, la fréquentation dépasse régulièrement les 750 à 800 couverts, avec des infrastructures qui ne sont pas dimensionnées pour ces volumes. L'offre végétarienne est souvent en rupture.

Face à ces constats, la CFE-CGC renouvelle ses propositions concrètes. [A retrouver avec l'article complet sur notre site](#)

L'objectif reste simple : que les subventions et mutualisations engagées profitent pleinement aux salariés, dans la durée et avec exigence.

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 Egalité 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