

Sommaire

L'emploi toujours malmené.....	1
Valeur et nombre d'années	1
M&D: situation critique suite	2
Meylan, que la montagne est belle.....	2

L'emploi toujours malmené

Les problèmes de fond demeurent année après année. Embauche à la baisse et sous-traitance à la hausse n'ont rien de rassurant.

La commission « emploi et formation » reste inquiète de la diminution encore et encore des effectifs, à ce jour et pour les années à venir, avec son cortège de conditions de travail dégradées, de coupes budgétaires et d'arrêts de projet générant un climat de démotivation. La force au travail diminue continuellement au profit des filiales en France et à l'international, ou de la sous-traitance.

Elle regrette dans son bilan, une baisse de 3,1 % des CDI actifs en 2024 contre 1,5 en 2023, ce qui porte leur nombre à 3650 contre 3754 en 2023.

Les petits sites comme Sophia, Belfort, Pessac ou, Marseille continuent leurs décroissances sans qu'aucune perspective ne soit donnée au personnel sur leur avenir au sein d'Orange Innovation ou ailleurs.

Cela est aussi vrai pour Caen et Meylan. Comment la Direction entend-elle maintenir une cohérence d'ensemble sur ces petits sites, aux activités disparates et assurer leur participation effective à la dynamique nécessaire chez Orange Innovation ? Des rapprochements avec d'autres entités présentant des métiers similaires sont-ils à l'étude ? La Direction pourrait-elle afficher les stratégies sur les différents sites à une période où les directions de sites disparaissent ?

Quant aux personnels, si le taux de féminisation se maintient, 27,6%, comment la Direction va-t-elle arriver au chiffre de 30% sur lequel elle s'était engagée pour 2026 ? Si la Direction se réjouit d'un taux d'alternants en progression de 17%, comment explique-t-elle que leurs recrutements par ailleurs peu nombreux ne se fasse quasiment qu'en filiale et pour une durée déterminée ? Dans ce cadre, vos élus s'interrogent également

sur les impacts de la baisse de l'aide aux entreprises décidée par le gouvernement pour les alternants.



Valeur et nombre d'années

Si comme dit l'adage la valeur n'attend pas le nombre des années, Bruno Zerbib lui, n'est pas non plus pressé. » Nous ne sommes qu'à deux ans d'un plan sur 5 ans » déclare-t-il.

Le 6 décembre dernier, dans le cadre d'une multilatérale, Bruno Zerbib s'engageait à partager un bilan économique et social des Value Streams à fin 2024, Value Streams qui ont été définies en novembre 2023 à des fins de création de valeur. La feuille de route s'y rapportant a été présentée en juillet 2024 posant les fondations de ce qui permettrait de jouer gagnant/gagnant avec les clients.

En ce CSE de mai 2025, soit 5 mois plus tard, vos élus CFE-CGC constatent que ce dossier « Bilan 2024 des Value Streams » enfin présenté ce jour n'embarque aucune composante économique, ni aucune composante sociale chiffrées. Pour seul exemple, en termes d'hommes jours impliqués dans les projets « tagués » VS, comme en termes de budget consommés, rien n'est dit ! Les élus CFE-CGC se faisant l'écho des personnels précisent à date que si cette présentation vise à rassurer sur le déploiement d'une nouvelle démarche œuvrant à la création de valeur :

- ♦ l'objectif ne peut, qu'apparaître illusoire, aux yeux des personnels, faute d'éléments tangibles, tels que la recherche de « value » s'appuyant sur des chiffres « business », propres à dessiner un avenir dans lequel ils peuvent se projeter,
- ♦ cet objectif est par ailleurs bien malmené au vu des points de vigilance qui soulignent des difficultés délicates à corriger (connues notamment depuis longtemps),
- ♦ enfin, les élus CFE-CGC remarquent que ce « Bilan 2024 des Value Streams » n'aborde pas le sujet de l'accompagnement des personnels dans le déploiement de la démarche. Les nouvelles méthodes de travail et le changement des conditions de travail en cours sont effectifs, sans qu'aucune analyse d'impacts de la transformation en cours et de la réorganisation à venir n'ait été réalisée.

M&D : situation critique suite

Dans un contexte de transformation et de pressions budgétaires, la Direction M&D d'Orange Innovation rencontre différentes situations critiques.

Au regard des éléments que nous avons rapporté dans notre précédente lettre, vos élus CFE-CGC soutenus par la CGT, et Printemps Ecologique, avaient demandé un CSEE extraordinaire qui s'est tenu le 14 mai. Les élus du CSEE ont, non sans difficulté, obtenu de la Direction, l'ouverture d'un processus d'information et de consultation qui devra s'ouvrir dans les plus brefs délais.

L'instabilité ambiante, renforcée par des objectifs de transformation non clairement partagés, fragilise le collectif et les individus qui le composent. [Plus d'éléments sur notre site.](#)

Que la montagne est belle !

Que restera-t-il de la Recherche et du Développement dans l'un des plus beaux éco système de France dans quelques années ? Triste perspective...

Fut une époque où le site de Meylan rayonnait au sein de l'éco système Grenoblois, les partenariats avec les centres de recherche, les universités et avec l'industrie étaient nombreux et les travaux étaient unanimement reconnus.

Après un premier déménagement pour laisser place à un « grand projet immobilier », les personnels ont été, 3 ans après, à nouveau priés de quitter le site, Orange 3 Massifs, et ses 3 bâtiments A, B, C, pour un « nouveau projet immobilier », visant à se désengager d'environ 30% de l'empreinte immobilière en cédant le bâtiments C, (38,5% des surfaces des locaux tertiaires), déployer et généraliser le Flex Office, et enfin relocaliser les 130 salariés d'OB(S), actuellement à Montbonnot.

Une nouvelle équipe projet a donc été nommée, en catimini et au mépris de toutes les règles déontologiques de recrutement

chez Orange, avec une première Directrice de projet Avignonnaise, puis, une chef de projet Lyonnaise, dont personne ne comprend ni les missions ni les périmètres de responsabilité.

Quant au « grand projet immobilier » qui fut le prétexte au déménagement sur les « 3 Massifs » il est à l'abandon depuis 3 ans déjà, alors qu'il eut été facile d'y d'accueillir d'autres entités, et que ses frais de fonctionnement sont de près de 50% inférieurs à ceux des « 3 Massifs ».

Il est clair et inquiétant que ce réaménagement du site « Orange 3 Massifs » à Meylan impliquant une densification de l'occupation tout en réduisant de plus de 40% les surfaces disponibles, est susceptible de créer de fortes tensions et un mal être au travail auprès de ses 580 occupants.

Comment comprendre que l'on demande aux personnels de libérer ce fameux bâtiment C et d'aller « s'entasse » en flex dans les 2 autres bâtiments A et B alors que le bâtiment C sera finalement conservé mais vide de tout personnel...ubuesque !

La Direction ne tient compte ni des alertes du médecin de travail, ni des résultats catastrophiques de VoiceUp, dont la dégringolade des indicateurs devrait faire réfléchir. Aucune étude d'impact sur les conditions de travail ainsi que sur la santé et la sécurité des personnels n'a non plus été effectuée.

Hélas, la stratégie est claire et uniquement financière : Bruno Zerbib l'a confirmé lors de sa dernière visite, en avril 2025 : il n'y aurait plus aucun recrutement sur le site de Meylan. D'une stratégie de bâtisseurs ou tout était fait pour faire rayonner la recherche et le développement au sein de l'innovation d'Orange et au sein de l'écosystème, on assiste impuissant au lent déclin du centre historique R&D Orange Rhône Alpin.

Le projet immobilier a été présenté au CSEE, et devant les [nombreuses interrogations restées sans réponse](#), une demande d'enquête a été votée par les élus. Une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) temporaire a vu le jour pour traiter cette demande et le cabinet [SECAFI](#) a été mandaté pour réaliser une enquête auprès de personnels d'Innov, sur les impacts du projet Meylan. Les personnels concernés vont donc être très prochainement sollicité.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous faire part des conclusions de cette enquête auprès de tous les personnels du site de Meylan et vous donner des nouvelles d'avancement de ce projet immobilier. [Lire l'article complet sur notre site](#)

EN BREF

Les élus du CSEE ont décidé de procéder à la vente de la résidence de Trébeurden. Le produit de cette vente sera immobilisé budgétairement jusqu'à prise de décision ultérieure concernant son utilisation éventuelle.

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