

Sommaire

Préambule : travail, famine, pâtes, riz	1
Médecins : la lutte c'est class !	1
Le travail c'est la santé	2
Emploi et parcours du combattant.....	2
Marseille, Mistral gagnant ?	2

Préambule : travail, famine, pâtes, riz

La Rédaction remercie la Direction de lui faciliter la tâche. Cela fait des années que les médecins alertent et rien ne change. Mieux que l'IA, un simple copier-coller des articles des années précédentes suffit donc, pour faire état du rapport des médecins du travail, la Direction les li-t-elle seulement ? Le bilan HSCT est à l'avenant, et l'accord sur la QVCT est famélique. Une seule OS l'ayant signé, **la Direction va organiser un référendum sur le sujet, du 7 au 9 juillet. Nous vous invitons, à voter « NON »** face à cette nouvelle parodie d'accord, alors que votre couverture santé prévoyance et vos conditions de travail ne font que se dégrader. En effet, l'approbation de **cet accord reviendrait à délivrer un blanc-seing à la Direction** alors que vos conditions se dégradent : primes, sous-traitance, diminution des effectifs, réorganisation des équipes, opérations immobilières...

Après la NAO et la PPV qui sont l'illustration de l'absence totale de reconnaissance du travail des « salariés » : plus 30% de rétribution pour la DG, 70 millions d'euros d'actions gratuites pour les dirigeants, mais **moins 41% sur la participation et l'intéressement**, pour les personnels. Dans cette conception toute « féodale » de la justice sociale, la seule chose qui ruisselle en ce moment, est bien la sueur sur le front des personnels, entassés à la va vite, dans des locaux de moins en moins adaptés.

Médecins : la lutte c'est class !

Vos élus du CSEE remercient particulièrement les médecins qui ont osé produire ce rapport, décrivant avec des mots justes la souffrance au travail que connaissent de nombreux salariés.

Malheureusement, tout comme les personnels et leurs représentants, les médecins ne sont toujours pas entendus.

Les réorganisations ont touché ou touchent encore 2785 personnes, soit trois quarts des effectifs d'Orange Innovation

Les projets immobiliers et la densification des sites touchent 1905 personnes, soit plus de la moitié des effectifs d'Orange Innovation, sans compter les 1380 salariés et 85 alternants sur Orange Gardens. Archives a fermé, quant à Marseille, chacun sait ce qu'il en est.

Le rapport CNPS, montre une dégradation progressive des conditions de travail. Les visites médicales à la demande des personnels explosent, quant à l'enquête voice-up initiée par la Direction, les résultats sont si inquiétants qu'elle n'ose même pas la présenter à vos élus. Nous pouvons déjà nous en



épargner une nouvelle, il suffit de se référer à ce rapport 2025 et d'en extraire les mots des médecins du travail :

Surcharge des managers, situations anxiogènes et mal être, perte de sens, isolement, manque de considération, etc... Les médecins ajoutent qu'il serait temps de se préoccuper des risques qui deviennent de plus en plus majeurs, en termes de RPS, sous ces tempêtes de réorganisations de restriction des déplacements, de charge mentale accrue et d'inquiétude pour l'avenir.

Des solutions ? Ecouter le terrain, coconstruire avec les personnels et leurs représentants, prendre en compte leurs intérêts et, prendre au sérieux ceux et celles qui contribuent à l'instauration de conditions de travail satisfaisantes.

[Lire l'article et les questions posées aux médecins et à la Direction, sur notre site.](#)

Le travail c'est la santé

Comme chaque année les 3 CSSCT d'Orange Innovation ont rendu leur analyse du bilan « Santé Sécurité et Condition de Travail » et ont formulé des demandes à la Direction. Seront-elles prises en compte ?

Une pluie d'alertes aurait pu être évitée si le dialogue social fonctionnait correctement. Accidents de travail, accidents de trajet, accidents de service, peu ou mal documentés, analyse des causes, mise en place de mesures préventives et correctives, **tout est laborieux en l'absence de prévention primaire.**

Les demandes de vos élus à la Direction portent sur un périmètre très large tant les conditions de travail se dégradent : eau contaminée aux nitrites à Lannion, clarification des responsabilités dans la mise à disposition d'équipements de protection, disponibilité des places de parking, mobilité douce, organisation de la circulation, communication de bilans post réorganisation, prise en compte des remontées des personnels avant ces réorganisations, etc, sans oublier la nette régression de notre couverture santé avec le prestataire Henner. ([Voir notre courrier à la Direction](#))

Rappelant l'article [L2312-27] du Code du Travail qui précise qu'il faut « présenter synthétiquement les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles [...] même s'ils n'ont pas eu de conséquence grave pour les personnes », vos élus du CSEE Innovation ont demandé à la Direction que les enseignements du Papirpact, des accidents du travail, des incidents révélateurs des risques encourus (y compris ceux signalés dans e-facilities) et des décès soient inclus dans le bilan HSCT, afin de pouvoir tirer quelques enseignements et limiter les risques de reproductions.

Emploi et parcours du combattant

La commission Emploi Formation a présenté ses bilans. Si les résultats du bilan formation 2025 semblent, peut-être, confirmer la volonté de la Direction de renforcer ses compétences stratégiques, coté emplois et parcours, la situation est plus préoccupante.

Les chiffres révèlent une tendance alarmante de déclin des effectifs qui menace la capacité d'innovation et la pérennité d'Orange.

La Commission souligne l'urgence d'un plan d'action stratégique pour anticiper les départs, renforcer la reconversion, et assurer la montée en compétences dans un

contexte de transformation accélérée, en particulier dans le cadre des nombreux départs programmés, notamment dans les métiers en tension et émergents.

La commission craint un déficit de compétences, un retard dans la transmission des savoirs, et une inadéquation entre l'offre et le besoin réel.

Même si les résultats du bilan formation 2025, semblent peut-être, confirmer la volonté de la Direction de renforcer ses compétences stratégiques, il demeure néanmoins essentiel d'améliorer la qualité de transfert des compétences et d'assurer une meilleure équité, notamment en termes de genre et de niveaux hiérarchiques.

De même, il ne faut pas sous-estimer les tensions sur les compétences clés et l'impact de la sous-traitance (8,2%). **Coté recrutement** seuls 14 ont été réalisés sur les 24 prévus.

Vos élus demandent la mise en place d'un plan d'actions robuste, intégrant la formation accélérée, la mobilité interne renforcée, et la diversification des sources de recrutement.

Marseille, Mistral gagnant ?

Dès 2022, vos élus avaient alerté la Direction sur les risques liés à Saint-Mauront. Les 8 CSEE concernés par le projet immobilier resteront donc très vigilants sur les installations à TLM et EKO.

Une expertise commune avec Technologia, qui a déjà travaillé sur Saint-Mauront, devrait permettre de faire corps face aux mauvaises habitudes prises par la Direction, dans la gestion des espaces (flex, accessibilité, parking, etc.).

L'enjeu principal est d'éviter que les 26 salariés INNOV soient noyés dans un projet concernant environ 1 200 personnes, avec des intérêts qui peuvent différer de ceux des autres entités. Certains pourraient rejoindre rapidement la Tour La Marseillaise, alors que d'autres pourraient être affectés à d'autres sites. Leur situation doit donc faire l'objet d'un traitement identifiable dans l'expertise.

Le CSEE Innovation a désigné deux élus, dont un de la CFE-CGC jusqu'à trois élus pour suivre l'expertise, notamment pendant l'été.

Mais aussi

- ▶ Vos élus CFE-CGC s'inquiètent pour la pérennité de **SoftAtHome** et ont alerté la Direction ([voir sur notre site](#))
- ▶ Devant le refus par la Direction de financer l'expertise du document **aérialique** sur le projet immobilier Caen, vos élus ont mandaté Technologia pour la réaliser.
- ▶ Vos élus CFE-CGC interpellent la Direction sur la question des **congés des personnels à temps partiel**. ([Voir sur notre site](#))
- ▶ ASC : une **redistribution exceptionnelle** d'une partie des réserves sera faite selon QF (150 à 210 €) au T2

Rappel : Les comptes rendus détaillés des séances sont disponibles sur le site du CSEE.
<https://www.cse-innov.fr/com/page/1982>

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 – Virginie DEMARTA
Egalité pro : Virginie DEMARTA – Véronique GARNIER
Commission Handicap : Sophie NACHMAN – 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 : David NAHON