

Sommaire

Préambule : un CSE en mode « éclipse »	1
Rien de nouveau sous le soleil	1
L'emploi fond à vue d'œil	2
Coup de chaud en cuisine	2

Préambule : un CSE en mode « éclipse »

Quelques bilans avant la rentrée et une Direction aussi implacable que le soleil de l'été. On notera avant la date, une discrète éclipse de Mr B. Zerbib alors que ses responsabilités devraient tout naturellement l'amener à siéger dans un CSE dont l'ordre du jour est justement l'Innovation...

Rien de nouveau sous le soleil

La commission « Innovation » a présenté une synthèse de son document de 46 pages sur les volets ressources humaines, formation, finances, Recherche avec un focus sur le *Platforming* et sur l'intelligence artificielle.

Elle a, entre autres, constaté une **baisse budgétaire continue** et accélérée, avec une diminution de 4,2 % en 2025 et une nouvelle baisse de 5,5 % prévue en 2026. Soit une diminution de 9,5 %, sur deux ans et une perte de 58 millions d'euros de budget.

Les résultats financiers s'améliorent, mais cette amélioration repose sur une réduction des charges et non sur une croissance de l'activité. Le crédit Recherche diminue par ailleurs de 24 % en 2025, ce qui représente une perte de sept millions d'euros pour l'innovation.

La combinaison de la baisse des effectifs, de la transformation technologique massive et des exigences accrues de performance crée un risque élevé pour l'exécution des activités. Elle peut entraîner une perte d'expertise et une fragilisation durable des équipes.

Les effectifs sont de 2 992 ETP*/CDI en 2025, soit quatre-vingt-cinq de moins qu'en 2024. Une nouvelle baisse comprise entre 9,3 % et 12 % est annoncée pour la période 2025-2027, en France.

*ETP (équivalent temp plein)

Dans le même temps, les effectifs montent en puissance **hors de France**, notamment au Maghreb, en Tunisie et au Maroc, avec une progression supérieure à cent ETP, tandis qu'Orange



SA en France perd environ cent quarante ETP. **Les filiales enregistrent également une hausse supérieure à cent dix ETP.** La part de la production réalisée à l'international atteint 18 % des ressources en 2025, contre 11 % en 2024 et 7,48 % en 2022.

Vos élus regrettent que le rapport ne porte que sur Orange Innovation et ne présente pas les autres entités qui contribuent à l'innovation dans les pays, au sein des activités d'Orange Business ou d'Orange France.

Ils relèvent également une **incohérence entre la priorité accordée à la formation managériale et la diminution des effectifs dans les fonctions de management et de support.** La politique de formation semble favoriser les mobilités contraintes, tandis que les recrutements restent insuffisants.

Le volume de formation atteint 92 500 heures en 2025, contre 115 245 heures en 2024, soit une baisse de 19,7 %. La prévision pour 2026 est encore inférieure, avec 85 500 heures. **L'articulation entre la stratégie produit et *Platforming*** n'est

pas clairement explicitée. Cette absence de clarification inquiète plusieurs entités et de nombreux salariés.

La Commission a alerté également sur le risque **d'appauvrissement des compétences** et des ressources d'Orange Innovation lié au transfert d'expertises clés sans compensation. Le projet Unified Cloud Platform, transféré vers Orange Wholesale, en est un exemple.

Pour finir, dans le cadre de l'avènement de l'IA générative, puis agentic, et de la généralisation d'un certains nombres d'outils, vos élus du CSEE Innovation ont pris acte de réticences à l'IA concernant les aspects environnementaux, la crainte de perte de compétences cognitives ou spécialisées, et de l'impact potentiel sur l'emploi, ainsi que de possible RPS.

Ils ont demandé la création d'un groupe de travail « IA dialogue social. » afin de développer un dialogue itératif et évolutif sur ce sujet hautement sensible. [Voir notre intervention sur notre site.](#)

L'emploi fond à vue d'œil

Poursuite de la réduction des effectifs dans un contexte de dégradation du climat social, et démotivation croissante due à une forte incertitude sur l'avenir, sont les enseignements essentiels de ce bilan 2025.

Une fois de plus le bilan va dans le sens du moins : baisse des effectifs de 3,1% dont 6,24 pour l'Ile de France, baisse de la féminisation, soit 27,2% des effectifs seulement. Moins 13 % pour les fonctions support et moins 22 % pour les RH, ce qui risque d'affaiblir la capacité d'accompagnement des transformations.

Baisse également des effectifs dans le marketing et le design. La faible mobilité interne, 13,9 %, réduit les possibilités d'évolution professionnelle et de fidélisation des compétences. Les départs à la retraite et en TPS augmentent.

Les recrutements se concentrent principalement à l'international, ce qui interroge sur la maîtrise des activités stratégiques en France, pendant que la sous-traitance progresse de 8,2 %. Le nombre de salariés en maladie de longue durée augmente, passant de 34 à 41 entre décembre 2024 et décembre 2025.

La Commission Emploi Formation a identifié plusieurs priorités et a fait un certain nombre de propositions et une résolution ([à retrouver en détails sur le site du CSEE](#)).

Vos élus CFE-CGC, quant à eux, recommandent

- ♦ de renforcer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur les métiers en diminution,
- ♦ de surveiller les risques de perte de compétences dans les métiers clés, et en matière de risques psychosociaux,
- ♦ d'agir rapidement pour réduire la démotivation, et le stress, et restaurer la reconnaissance des personnels.

Ils demandent également : une clarification de la stratégie

d'Orange Innovation France, confronté au développement des activités à l'international. De renforcer l'attractivité de l'entreprise par une meilleure communication, une reconnaissance accrue du travail accompli, et une amélioration de la qualité de vie au travail.

En ce qui concerne nos lieux de travail, la Direction a assuré ne pas vouloir fermer les petits sites comme Biot, Belfort, Blagnac ou Bordeaux. [Voir aussi nos remarques et questions sur notre site.](#)

Coup de chaud en cuisine

Les nombreux projets immobiliers conduits par Orange, visant à regrouper les équipes, conduisent désormais la majorité des grands sites à partager leurs restaurants avec plusieurs entités.

La Commission a constaté avec préoccupation **une dégradation continue de la satisfaction dans ces établissements**. Le bilan 2025 n'apporte pas de réponse suffisamment précise aux demandes faites en 2024. La Commission renouvelle donc officiellement les demandes faites il y a un an, pour le prochain bilan.

De manière générale, malgré les remontées des comités locaux de restauration, des demandes ou des recommandations, de vos élus CSSCT et CSE, des commissions restauration, d'une intersyndicale majoritaire sur un site (Atalante) ou encore des personnels massivement pétitionnaires, le CNR continue de décider seul, sans prendre en compte les problématiques du terrain. **Aucune étude sérieuse n'est engagée par le CNR* et la DDR** pour améliorer les conditions d'accueil des usagers, et ce dans la plus grande opacité.**

Concernant les titres-restaurant, le taux de satisfaction global atteint 77 % en 2025, contre 72 % en 2024. La dématérialisation du dispositif est saluée par les bénéficiaires, même si le plafond journalier d'utilisation demeure un sujet de mécontentement récurrent. La part des salariés se déclarant très satisfaits recule néanmoins de trois points.

Pour finir, si la Direction fait confiance au label Bleu Blanc Cœur, qui n'est pas le pire, vos élus l'invitent à lire attentivement [l'étude de WWF, GreenPeace et Basic](#) qui décortique les impacts positifs des différents labels. [Lire notre intervention.](#)

* Comité National de Restauration **Direction Départementale de la Restauration

En bref

Vos élus ont demandé un CSE extraordinaire pour la présentation des impacts psycho-sociaux, santé, et mesures de prévention de la réorganisation immobilière de l'aile R4 Mer à Rennes Atalante, suite au dépôt d'une alerte pour danger grave et imminent (DGI) alerte contestée par la Direction.

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