

Sommaire

Préambule : peut-on espérer un réveil de la Direction ?..... 1

Le bonneteau de l'immobilier..... 1

Lannion, 12 ans pour un bâtiment..... 2

Une parenthèse pas si enchantée..... 2

La communication communique..... 2

## Préambule : peut-on espérer un réveil de la Direction ?

La Direction va-t-elle enfin réaliser l'ampleur des dégâts causés par sa « stratégie » de recentrage sur les tuyaux ? Au moment où la Cour de cassation s'apprête à examiner les pourvois des ex dirigeants de France Télécom, sur le dossier des suicides, la Direction d'Orange est aux prises avec la réalité d'une histoire qui bégaye et le retour de vieilles recettes toxiques. [Lire sur notre site.](#)

Vous avez pu lire dans notre lettre de septembre que la Direction entendait reporter à 2025, l'enquête du CNPS sur le stress et les conditions de travail, prévue en 2024, [nos efforts ont porté leurs fruits et l'enquête aura bien lieu](#), premier pas peut-être vers un tout petit peu plus d'humanité dans notre entreprise ? Il serait grand temps, l'avenir nous le dira.

## Le bonneteau de l'immobilier

**Dans la lente dégradation des conditions de travail, l'intérêt pour certains sites géographiques semblent vouloir cacher le peu de considération pour d'autres.**

Si le site de Lannion était au centre des préoccupations de ce CSEE, et Blagnac du CSEE précédent, bénéficiant d'un point dédié, à l'ordre du jour, on ne peut pas en dire autant pour les sites de Meylan ou de Belfort, regroupés dans un point « schéma directeur de l'immobilier ».

A la faveur d'une inspection de site réalisée par le CSSCT IT-S, vos élus ont pu constater une inquiétude croissante des personnels sur des sites visiblement considérés comme « mineurs »

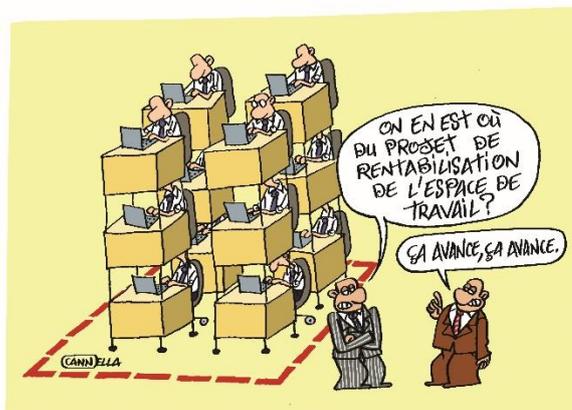
### A Meylan tout d'abord

Le « projet » des 3 massifs, trop avancé pour mériter encore le nom de « projet » prévoit d'abandonner un bâtiment sur 3 soit 40% d'espace tout en préparant l'arrivée de 150 personnes d'OB en 2025 Où est la communication auprès des équipes et des IRP ? Où sont les plans de prévention et d'accompagnement des personnels ?

Rien n'a été communiqué bien que macro et micro-zoning semblent déjà bouclés, et ce sans l'avis du CSEE ni présentation dans les CSSCT concernées ou transverses.

Les élus demandent qu'un suivi régulier des conséquences du futur projet immobilier de Meylan soit réalisé au sein des trois

CSSCT du CSEE Innov dans l'attente de l'ouverture de l'instruction sociale du projet.



### A Belfort ensuite

Où alors que le bail court jusqu'en 2029, est prévu un déménagement fin 2025, un déménagement de plus pour nombre de nos collègues et ce sans dialogue et sans consultation alors que comme à Lanion (voir plus bas) ces derniers travaillent dans des environnements à forte technicité, utilisant des équipements spécifiques, comme une chambre anéchoïque (toujours en travaux) ou un appartement témoin.

Comment adapter en si peu de temps les bâtiments et les locaux aux métiers si particuliers de nos collègues ?

Ces situations en comparaison avec celle de Lannion décrite ci-après laissent vos élus sans voix, mais vigilants sur la suite,

# Lannion, 12 ans pour un bâtiment

**Les élus de la CFE-CGC se félicitent de l'arrivée en CSEE, de ce dossier tant attendu par l'ensemble des personnels du site de Lannion et pas seulement ceux d'Innovation.**

Ce projet, semble une opportunité constructive pour tous les personnels du site. Néanmoins quelques questions persistent. [Voir en détail sur notre site.](#)

Pourquoi les équipes d'OB (84 personnes aujourd'hui) sont exclues du projet ? On imagine qu'à terme, ces personnels intégreront le projet alors pourquoi attendre ?

Le projet concerne la moitié du terrain dont Orange est propriétaire. L'idée principale est de rénover les bâtiments LA en excluant les 2 grands bâtiments du site LB et LD. Que va devenir cette partie nord du terrain ? Pourquoi une nouvelle construction de 7500 m<sup>2</sup> ? Comment est-on arrivé à ce chiffre ?

Quels sont les résultats de l'important travail réalisé avec les référents labos, sur les plateformes techniques et les laboratoires ?

Que le site de Lannion redevienne une vitrine, et permette d'attirer de nouveaux talents est une bonne nouvelle, mais comment faire accepter le taux de flex à 0,6% quand on sait que la spécificité du site est d'avoir beaucoup de laboratoires et très peu de télétravail ?

Et dans le même ordre d'idée, pourquoi 400 places de parking, seulement ? Qu'en sera-t-il également du site de pégase « réaménagé en cohérence avec le nouveau site » ?

Les élus de la CFE-CGC appellent à une concertation locale et une co-construction avec les acteurs locaux (direction et élus à Lannion). Vos élus ont validé le cahier des charges pour une expertise qui sera réalisée par le cabinet SECAFI ainsi que la constitution d'un groupe de travail environnement permanent, avec pour première mission l'analyse du dossier immobilier Lannion.

## Une parenthèse pas si enchantée

**L'après paralympique aura peut-être eu du bon puisque le commission handicap a eu, pour une fois voix au chapitre, et a pu, une fois n'est pas coutume, lire son rapport en CSEE.**

Le bilan handicap 2023 d'Orange Innovation n'en est pas moins toujours aussi contrasté.

Si quelques progrès sont constatés dans certains domaines, comme l'accès à la formation et le recours au télétravail, d'autres indicateurs restent préoccupants, notamment, le faible nombre de recrutements en CDI, la persistance d'un plafond de verre pour les promotions et la baisse significative des dépenses du Fonds d'Insertion Handicap (FIH).

Les élus du CSE Orange Innovation prennent acte des efforts réalisés par Orange Innovation en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, mais estiment que des progrès importants restent à accomplir pour garantir une égalité des chances et une pleine participation des personnes en situation de handicap à la vie de l'entreprise. [Voir sur notre site](#) et sur le site du CSEE, [les résultats de l'enquête handicap de 2023.](#)

## La communication communique

**Avec l'arrivée il y a 9 mois, d'une nouvelle directrice, issue d'OB, la com se réorganise. Il était grand temps...**

En effet, il y a un an, la CFE-CGC constatait le désarroi dans lequel se retrouvait l'équipe communication dont la majorité avait connu pas moins de 4 managers en 5 mois :

Départ du Directeur de la communication, fin juin 2023 après avoir averti ses équipes... fin juin 2023, départ de la responsable de la communication externe, fin septembre 2023 après avoir averti les équipes... fin septembre 2023, départ de la responsable de la « Content Factory » en TPS, et départ de la personne arrivée en février 2023, qui a assuré l'intérim de la direction de la communication de fin septembre à fin novembre 2023.

Autant de départs qui font fi des règles de prévenance prévues par l'entreprise dans le cadre des mobilités. Si d'aucuns n'ont pas trouvé très clair, le dossier présenté en CSEE, la CFE-CGC apprécie que la Direction de la Communication d'Orange Innovation dispose d'une organisation qui ne taille pas dans les effectifs.

S'il est prévu, d'intégrer une partie « communication », orpheline des contenus et de revoir l'organisation des « pôles historiques », des questions se posent, notamment sur les postes de directions à pourvoir et la place de chacun dans l'organisation.

Sachant que le dossier repassera en CSEE le 27 novembre pour une mise en place au 1<sup>er</sup> décembre 2024, les équipes s'étonnent de l'opacité des détails de ce projet.

Les élus ayant appris qu'une étude avec écoute salariés avait été réalisée dans le cadre du projet, ont demandé auprès de qui et comment le panel avait été choisi.

Ils demandent également que leur soit communiquées, les conclusions et les données brutes à des fins d'analyse, au plus tard 10 jours avant le recueil d'avis du CSE sur ce Projet et qu'un bilan à 6 mois soit réalisé.

### En Bref

Isabelle Pettier remplace Véronique Garnier comme référente « harcèlement sexuel et agissements sexistes » (HSAS), au sein du CSEE Innovation.

Vos représentants  
CFE-CGC Orange  
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  
Isabelle GREUET  
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 – Valérie GIRAUD  
**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