



## Au programme du CSE de Décembre 2025

### SOMMAIRE

**Alerte sur la situation de la DEAG : Une Direction qui traîne les pieds ?**

**Locaux de Grives Orange Village : le droit à un environnement de travail sain et sûr !**

**REGAIN : Quels impacts sur la DOAG ?**

**Déménagement La Jaille : travaux indispensables, conditions de travail non négociables.**

**Gestion des déchets DTAG : oui à l'ambition, mais avec les moyens !**

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC ne se contente pas de critiquer ; nous agissons pour débloquer la situation. En inscrivant cette déclaration officielle au procès-verbal du CSE, nous engageons juridiquement la responsabilité de l'employeur. Notre objectif est simple : forcer la Direction à sortir de son inertie, garantir un diagnostic transparent et mettre en place les actions nécessaires pour résoudre les problèmes soulevés dans l'Alerte déposée le 18 juillet 2025.

**Votre santé n'est pas négociable. Nous restons mobilisés pour que vos conditions de travail redeviennent une priorité**

### Locaux de Grives Orange Village : le droit à un environnement de travail sain et sûr :

**La CFE CGC a fait une déclaration en CSE :** Depuis juillet 2025, le site de GOV en Martinique est le théâtre d'une situation sanitaire alarmante. Suite à plusieurs malaises (dont un accident de travail), le niveau R+2 a été évacué en urgence. Si la CFE-CGC a salué la réactivité initiale de la Direction, nous dénonçons aujourd'hui un **manque de transparence et des décisions incohérentes** qui mettent en péril la sécurité du personnel.

**Les points d'alerte soulevés par la CFE-CGC lors du CSE :**

- Absence de suivi :** Les élus ont été tenus dans l'ignorance durant 5 mois. Ce n'est que le 15 décembre que les résultats des expertises de qualité de l'air (Madinin'Air) nous ont été présentés.
- Incohérence sécuritaire :** Alors que l'étage est officiellement interdit d'accès, la Direction a autorisé des salariés à s'y rendre pour récupérer du matériel de communication, au mépris des règles de prévention les plus élémentaires.



- **Manque d'anticipation** : Nous regrettons que le site n'ait pas été mis en quarantaine complète dès le départ par mesure de précaution.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC rappelle à la Direction ses obligations légales (Art. L4121-1). Nous avons exigé que la santé des agents (notamment à la DEAG, la DTAG et sur le projet de La Jaille) cesse d'être une variable d'ajustement budgétaire.

**Nous demandons que l'humain soit replacé avant le "business" et que des mesures correctives durables soient enfin mises en œuvre. Votre sécurité est notre obligation de vigilance.**

## REGAIN : Quels impacts sur la DOAG ?

**Déclaration préalable CFE CGC** : Le projet national

« REGAIN » redessine actuellement les contours d'Orange France. Pourtant, lors du CSE de décembre, vos élus CFE-CGC ont dénoncé une situation inacceptable : la Direction refuse de nous présenter les impacts concrets de cette réforme sur notre territoire.

Alors que la DOAG entame sa propre transformation, nous pointons du doigt un **isolement dangereux**. Comment peut-on réorganiser les Antilles-Guyane sans clarifier les "interfonctionnements" avec le national ?

- **Dysfonctionnements déjà réels** : À la Direction Technique (DTAG), le déphasage avec les services de l'Hexagone provoque déjà des latences graves dans le traitement des commandes et des offres Entreprises.
- **Invisibilisation des DROMs** : Dans les dossiers nationaux de « REGAIN », pas une seule "slide" ne mentionne nos spécificités. Sommes-nous devenus une DO de seconde zone ?
- **Manque de loyauté** : La Direction nous demande de rendre un avis sur la future organisation locale sans nous donner les clés de compréhension de l'organisation globale.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC exige la transparence immédiate sur les "effets de bord" de REGAIN. Nous refusons que les salariés des Antilles-Guyane soient les variables d'ajustement de processus décidés à Paris sans aucune vision locale. Nous demandons une ingénierie sociale sincère.

**On ne peut pas construire l'avenir de la DOAG dans l'aveuglement et le mépris des réalités du terrain.**

une **urgence absolue** pour la sécurité de tous. Cependant, la Direction a tenté de précipiter le déménagement temporaire des équipes vers Moudong sans présenter un dossier sérieux.

## Pourquoi vos élus CSE ont-ils bloqué le projet ?

- **Un dossier « copier-coller » bâclé** : Le document de sécurité (le PPSPS) fourni par la Direction était truffé d'erreurs : numéros de téléphone erronés, matériels de protection inadaptés et références à des organismes qui n'existent même plus !
- **Absence de garanties légales** : Des documents obligatoires pour la coordination du chantier (comme le Plan Général de Coordination) manquent à l'appel. Sans eux, impossible de garantir que les travaux se feront sans danger pour les salariés et les prestataires.
- **Conditions de travail floues** : La Direction compte sur le télétravail et une "souplesse managériale" pour compenser le manque de places de parking à Moudong. Pour nous, le "système D" n'est pas une réponse acceptable à un problème d'organisation.

**La décision du CSE** : Face à ce manque de préparation et au mépris des règles de prévention, les élus ont voté le **report du projet**.



## Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes les premiers à dire que ces travaux sont indispensables. Mais déménager pendant 6 mois ne doit pas être synonyme de galère quotidienne. La CFE-CGC refuse de donner un "chèque en blanc" à la Direction si votre confort et votre sécurité sont oubliés.

### Ce que nous constatons sur le terrain :

- **L'Open Space imposé** : Travailler dans le bruit permanent est épaisant. Le manque de confidentialité et la fatigue visuelle nuisent à votre concentration.
- **Le cauchemar des trajets** : Aller à Moudong, c'est plus de bouchons et plus de stress. Pour ceux qui circulent en deux-roues, c'est aussi plus de risques d'accidents
- **Un télétravail flou** : La Direction l'utilise comme une solution miracle, mais sans règles claires sur la durée et les droits, cela reste du "bricolage" managérial.

### Ce que la CFE-CGC exige pour vous :

- **Un aménagement de l'espace sérieux** : On ne se contente pas de poser des tables dans une salle. Nous demandons des solutions contre le bruit (acoustique),

## Déménagement La Jaille : travaux indispensables, conditions de travail non négociables

Le site de la Jaille est fortement dégradé : fuites d'eau, plafonds qui s'effondrent, nuisibles... Réaliser des travaux est

des zones de calme et des bureaux isolés pour les tâches qui demandent de la confidentialité.

- **La santé avant tout** : Un suivi précis par la commission de santé (CSSCT) pour surveiller l'impact de ce déménagement sur votre stress et votre fatigue.
- **De la souplesse pour vos trajets** : Nous exigeons des horaires vraiment aménagés pour éviter les pics de bouchons et une attention particulière pour les collègues dont le trajet devient trop long ou dangereux.

La réfection des toits est urgente, mais nous ne laisserons pas la Direction faire l'économie de conditions de travail décentes. **Oui aux travaux, non à la dégradation de votre vie au travail !**

## Gestion des déchets DTAG : oui à l'ambition, mais avec les moyens !

La Direction nous a présenté sa nouvelle feuille de route environnementale. Si la CFE-CGC soutient l'ambition écologique, nous avons alerté le CSE sur les angles morts du projet : **le terrain et la sécurité.**

- **Une stratégie trop théorique** : Le plan est très bien structuré sur le papier (normes ISO, gouvernance), mais il oublie la réalité des équipes. Quels moyens concrets pour gérer les contraintes quotidiennes de stockage et de tri sur site ?
- **Sécurité : protéger les agents, pas seulement l'entreprise** : La Direction insiste sur les risques juridiques pour Orange, mais qu'en est-il de la santé des salariés ? Nous demandons une protection renforcée face aux produits dangereux (amiante, hydrocarbures, fluides frigorigènes) et une clarification des responsabilités en cas d'incident.
- **Sous-traitance : qui contrôle quoi ?** : Le recours massif à des prestataires pour gérer nos déchets (cuivre, batteries, décharges de chantiers) pose question. La CFE-CGC s'inquiète de la perte de contrôle réel et de la charge de travail supplémentaire pour surveiller ces contrats.
- **Stop à la surcharge administrative** : Tracer 100% des déchets, c'est bien, mais qui va gérer la paperasse (Track Déchets, BSD, etc.) ? Le temps passé à l'administration ne doit pas alourdir la pénibilité des techniciens et des managers.

- **Un vrai dialogue, pas juste des mails** : Sensibiliser ne suffit pas. Nous réclamons de vraies formations et une écoute des remontées du terrain pour adapter les consignes à la réalité de nos métiers.

## Analyse de la CFE-CGC

### La CFE CGC constate :

- **L'explosion de la paperasse** : davantage de contrôles, de reportings et de dossiers administratifs (BSD, audits) ... Quand est-ce que les équipes travaillent sur leur cœur de métier ?
- **Danger pour la santé** : Manipuler des déchets dangereux (amiante, terres polluées, fluides, batteries) n'est pas anodin. Les risques pour votre santé doivent être pris au sérieux.
- **Zéro reconnaissance** : Devenir un expert du recyclage et de l'environnement demande des compétences. Pourtant, cela n'apparaît ni sur les fiches de poste, ni sur la feuille de paie.

### La CFE CGC revendique :

- **Du temps et des bras** : On ne peut pas rajouter des missions sans évaluer la charge de travail. Nous demandons un bilan précis et des renforts si nécessaire.
- **Une vraie protection** : Des équipements adaptés et des protocoles de sécurité stricts pour chaque produit dangereux manipulé.
- **Valoriser votre savoir-faire** : Les compétences « vertes » doivent être reconnues par des formations certifiantes et une évolution de salaire.
- **Responsabiliser les sous-traitants** : C'est aux prestataires de gérer leurs propres déchets sur nos chantiers, pas aux équipes internes de faire la police ou de ramasser derrière eux.
- **Réduire avant de trier** : La priorité doit être de produire moins de déchets dès le début des projets, plutôt que de demander aux salariés de gérer des montagnes de rebuts.

Une entreprise « responsable », c'est une entreprise qui prend soin de ses salariés autant que de la planète. La performance environnementale ne doit pas se traduire par une dégradation de nos conditions de travail. **La transition doit être juste, sécurisée et valorisée !**

Nous sommes à l'écoute de vos remontées. N'hésitez pas à nous solliciter !

**VOS REPRESENTANTS**  
**CFE-CGC**  
**DOAG**

Élus CSE :

Gaëtan ABSALON  
Lucie JANCZAK  
Eric DRANE  
Nathalie SAINTE-LUCE  
Kevin CONTOUT

Ambroise PLAISANCE  
Karine DEHOUX  
Fred CHALONS  
Xavier THIERY

Représentant syndical : Carine BURLAUD

Elu CSEC : Gaëtan ABSALON



**CHOISISSEZ  
CEUX QUI  
AGISSENT !**



Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaire CFE-CGC](http://bit.ly/annuaire CFE-CGC)

