



## SOMMAIRE

Vous pouvez compter sur nous !.....	1
Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) .....	1
Projets de réaménagement (Orange Avenue et Orange Atalante) .....	2

## Vous pouvez compter sur nous !

Le CSEE constitue le cœur battant du dialogue social au sein de chaque périmètre. Or, un périmètre ne se réduit pas à une ligne sur un organigramme : il se construit autour de métiers, d'une réalité géographique, et surtout d'une proximité humaine, celle qui permet de comprendre concrètement les enjeux du terrain.

**Avec la mise en œuvre du projet REGAIN, une période de transition s'ouvre jusqu'aux élections professionnelles de 2027.**

Une période marquée par des incertitudes bien réelles quant à la capacité des instances représentatives, et en particulier des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), à s'emparer pleinement des sujets relevant de leurs prérogatives. La réorganisation en nouvelles directions métiers et la disparition du modèle des Directions opérationnelles (DO) viennent profondément modifier les repères existants.

**Dans ce paysage en recomposition, les élus CFE-CGC de la DOGO entendent rester pleinement mobilisés.** Parce que derrière les structures, il y a des femmes et des hommes. Parce que derrière



les changements, il y a des conditions de travail, des équilibres à préserver, des accompagnements à garantir.

Face à ce contexte mouvant, notre vigilance reste constante. Nous continuons à porter vos voix, à défendre vos conditions de travail, et à maintenir ce lien de

proximité indispensable avec les personnels de l'ancienne DO Grand Ouest.

**Vous pouvez compter sur nous.**

## Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT)

Voici le point de vue global de la CFE-CGC au regard des différents PAPRIACT.

**La CFE-CGC a pris connaissance des différents Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) présentés au sein des différentes entités de la Direction Orange Grand Ouest.**

Si nous reconnaissons le travail formel engagé, l'analyse consolidée de ces documents et des réalités du terrain suscite notre plus vive inquiétude. Ces programmes, qui doivent être le pilier de la protection des salariés, sont **en décalage avec les enjeux actuels et les risques réels auxquels les équipes sont confrontées au quotidien.**

Un constat alarmant et partagé s'impose : **les transformations organisationnelles en cours ont un impact direct et négatif sur la santé et la sécurité des personnels.**

La hausse des accidents du travail en UCI, notamment constatée en 2025 en Bretagne, et en 2026 en Normandie-Centre, ne peut être banalisée. Elle traduit une dégradation tangible des conditions de travail et met en lumière une réalité préoccupante : l'organisation du travail telle qu'elle est pensée et déployée expose davantage les personnels, au lieu de les protéger.

Nous portons une vigilance particulière à l'impact de ces transformations sur la charge mentale. La réduction annoncée de l'autonomie des techniciens, la déshumanisation progressive du rôle des pilotes d'activité, ainsi que l'imposition de la poly-compétence, créent les conditions d'une intensification durable de la charge mentale, d'une montée des conflits de valeurs et d'une perte de sens du travail. Le projet Regain constitue, à cet égard, un sujet supplémentaire de préoccupation majeure.

Comment prétendre améliorer les conditions de travail quand on impose, dans le même temps, une standardisation rigide qui nie la réalité du terrain et déconsidère l'expertise des personnels ?

**En boutiques également, le climat est anxiogène.** Entre fermetures de sites et refontes de plannings, les "rescapés" subissent une pression insoutenable. Nous alertons également sur la sécurité en boutique, sujet récurrent traité par le mépris du silence.

Au-delà des orientations stratégiques, nous dénonçons des manquements concrets dans le déploiement de la prévention.

**La CFE-CGC dénonce un manque flagrant d'anticipation.** Nous assistons à des tentatives de pallier les dégâts au lieu de les prévoir. Il ne s'agit donc **pas de prévention mais de rustines a posteriori !**

Ce manque de vision est d'autant plus grave qu'il s'inscrit dans :

- **Une réduction continue des effectifs** transformant la surcharge de travail en norme ;
- **Un désengagement logique** face à des réorganisations incessantes (Projet REGAIN, Max Intervention) qui agissent comme des chocs sismiques sur les collectifs.

En effet, nous regrettons que les recommandations émises par les mandatés soient, malgré de multiples signalements, trop rarement mises en œuvre. Nous rappelons l'importance d'un dialogue social renforcé et d'une meilleure prise en compte des réalités terrain.

Nous dénonçons des instances et des moyens en souffrance

Nous ne pouvons valider un plan de prévention alors que les outils de cette prévention sont eux-mêmes défailtants :

- **Pénurie de préventeurs** : Leur nombre est notoirement insuffisant pour couvrir l'étendue géographique de la DOGO ;
- **Inutilité du dialogue social actuel** : Les recommandations des CSSCT sont notées mais rarement suivies d'effets. Les projets arrivent souvent en instance alors qu'ils sont déjà en cours d'exécution ;
- **Oublis majeurs** : Comment prôner la RSE sans jamais aborder la prévention des risques liés aux transports en commun dans le PAPRI Pact ?

Nous nous devons enfin de souligner la situation préoccupante de certaines commissions SSCT, très fortement sollicitées en raison des nombreuses transformations (comme les fermetures de boutiques), et dont les membres se retrouvent eux-mêmes en surcharge.



La sécurité doit être la priorité absolue de l'Entreprise. Or, les orientations prises ne sont pas à la hauteur de l'enjeu. Il n'est pas acceptable que des choix d'organisation continuent d'altérer les conditions de travail au point de compromettre la sécurité des personnels.

Bien que certaines entités aient pu noter des avancées justifiant un avis plus nuancé, la perspective globale reste profondément préoccupante. La vigilance ne suffit plus : il est urgent que la Direction revienne en profondeur ses orientations, prenne la pleine mesure de ses responsabilités et fasse enfin de la santé et de la sécurité des personnels une priorité réelle, concrète et immédiate.

#### Avis de la CFE-CGC

**Au regard de l'ensemble de ces éléments, qui témoignent d'une déconnexion entre les ambitions affichées et la réalité vécue par les personnels, la CFE-CGC émet un avis général négatif sur les PAPRI Pact présentés.**

## Projets de réaménagement (Orange Avenue et Orange Atalante)

Ces projets de réaménagement, bien que présentés distinctement, s'inscrivent dans une dynamique globale d'évolution des implantations sur la région. **À ce titre, ils ne peuvent être appréhendés uniquement sous l'angle d'indicateurs immobiliers ou de contraintes calendaires, mais doivent avant tout garantir des conditions de travail adaptées et durables pour les personnels concernés.**

Or, plusieurs points de vigilance demeurent. La communication autour de ces projets apparaît insuffisante et ne permet pas une appropriation claire par les équipes, dans un contexte où la co-construction avec les personnels et leurs représentants reste limitée. Par ailleurs, la vision d'ensemble des transformations en cours manque de lisibilité, du fait d'une approche segmentée des différents dossiers.

Sur le plan des conditions de travail, des inquiétudes persistent, notamment concernant les ambiances sonores, les conditions

thermiques ainsi que les capacités de stationnement et de restauration. Ces éléments, s'ils ne sont pas pleinement anticipés et corrigés, sont susceptibles d'altérer concrètement le confort et la qualité de vie au travail des personnels.

Dans ces conditions, et en l'absence de garanties suffisantes à ce stade, les élus CFE-CGC ont choisi de s'abstenir. Bien sûr, nous restons pleinement mobilisés afin de veiller à ce que les engagements pris se traduisent rapidement en améliorations concrètes pour les personnels concernés.

#### Avis de la CFE-CGC

**Toutes les réserves exprimées ne nous ont pas permis de nous positionner favorablement, nous conduisant à nous abstenir sur les deux projets.**

#### VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

##### Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin  
Eddy Jégou  
Laurence Le Bott  
Eric Picot  
Vincent Bodiguel  
Isabelle Rossolin  
Nizar Djemaa  
Anne-Sophie Haquin  
Bérendère Carpentier  
Mohamed Malek

##### Élus suppléants CSEE :

Laurent Delavigne  
Martial Lageon  
Enora Pene  
Régis Radureau  
Naouel Limam  
Laurent Khelifa  
Virginie Beji Ruelle  
Mélanie Leyral  
Enoal Guennoc

##### Commissions CSEE :

Emploi Formation : Alexandra Marga, Isabelle Rossolin, Bruno Visine  
Commission Handicap : Naouel Limam, Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou  
Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Isabelle Rossolin  
Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Martial Lageon  
Commission des marchés : Bérendère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel  
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Renan Tanguy  
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Berengere Carpentier, Eddy Jégou  
**Représentant syndical** : Philippe Buttazzoni



CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et  
les publications de votre établissement :  
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)

