



## SOMMAIRE

2025 : Un engagement renouvelé de la CFE-CGC pour défendre les droits des salariés du grand ouest.....	1
Caen Venoix : le projet de regroupement des salariés d'Orange soulève des interrogations .....	1
Les « invincibilités » chez Orange : un phénomène préoccupant .....	2

## 2025 : Un engagement renouvelé de la CFE-CGC pour défendre les droits des salariés du grand ouest

Nous vous souhaitons **une année 2025 non pas simplement "belle", mais à la hauteur des exigences et des combats qui nous animent.**



Cependant, les résolutions ont ceci de commun avec les étoiles filantes : elles brillent un instant, pour s'éteindre aussitôt.

Voilà pourquoi, en ce début d'année, nous préférons revenir sur ce qui est pérenne : les revendications et les valeurs qui constituent l'ADN de la CFE-CGC GO.

Notre énergie et notre engagement ne se dispersent pas : ils sont exclusivement dédiés aux salariés du Grand Ouest. Et c'est à leurs côtés que nous constatons la désertification brutale de nos bassins d'emploi.

Cette violence sociale, dissimulée sous le masque de transformations prétendument "sans impact", est inacceptable. Les faits sont là : chaque décision qui se dit indolore laisse des **cicatrices profondes**. Entre autres, l'abaissement de la masse salariale est un levier aboutissant à la baisse des prestations ASC, mais aussi à la diminution de l'intéressement et de la participation.

Les conséquences du précédent TPS, comme celles du prochain, ne peuvent plus être balayées d'un revers de main. Les salariés qui restent sont sous une pression intenable, poussant la Direction à généraliser insidieusement le recours à la sous-traitance, et à la filialisation. Cette fuite en avant n'est pas une stratégie : c'est un abandon.

En 2024, nos rencontres avec les salariés du Grand Ouest ont mis en lumière **un climat de défiance et d'incertitude vis-à-vis d'une stratégie peu lisible**. Comment pourraient-ils envisager leur avenir sereinement, alors que l'attractivité démesurée de l'agglomération rennaise continue de vider nos territoires voisins ? Il est urgent de revoir en profondeur la gestion géographique de l'emploi à la DOGO.

Enfin, parlons sans détour du **dialogue social**. Ce qui est présenté comme un dialogue de qualité n'est qu'une mascarade. Depuis la fin de la précédente mandature, un comité central omnipotent impose ses règles, reléguant les CSE d'établissement à un rôle subalterne, vidés de leur substance. C'est une trahison des principes mêmes du dialogue social et un échec cuisant pour une Direction qui se vante pourtant de l'inverse. Cette année, nous n'accepterons plus les faux-semblants ni les réponses dilatoires.

**Le Grand Ouest, ses salariés, et la CFE-CGC DOGO méritent bien mieux que des promesses éphémères.**

Cela dit, la Cour de cassation vient de **rejeter les pourvois des anciens dirigeants : Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès**. Ils sont donc définitivement condamnés pour harcèlement moral institutionnel. Ce sont désormais des délinquants. Les peines restent pour autant bien légères au regard des vies de nos collègues disparus, d'autant que c'est l'entreprise qui devra s'acquitter de l'amende. Nos pensées vont d'abord à eux et à leur famille. Notre action de lanceur d'alerte dont la création de l'Observatoire du Stress et des Mobilités forcées avec SUD a été déterminante pour dénoncer les exactions commises par les anciens dirigeants et mettre en lumière les drames qui traversaient notre entreprise.

## Caen Venoix : le projet de regroupement des salariés d'Orange soulève des interrogations

Alors que la Direction poursuit la présentation de son projet ambitieux de regroupement de plus de 600 salariés sur le site de Caen Venoix, **des questions cruciales** émergent quant à la faisabilité et la viabilité de cette initiative.

[Selon la Direction, la ville de Caen soutient cette initiative, qui s'accompagne d'un développement positif du quartier. Le dépôt du permis de construire est en cours. Nous suivrons ce process

de près pour s'assurer qu'il soit approuvé dans les délais impartis.]

Prévu pour début 2026, ce réaménagement vise à créer un environnement de travail moderne et collaboratif, mais les **défis à relever sont nombreux**.

D'abord, la question de l'**accessibilité** se pose. Le site, bien que situé dans un quartier en pleine transformation, doit garantir une connexion efficace pour tous les personnels, notamment ceux venant de Carpiquet. Les infrastructures seront-elles réellement suffisantes pour répondre aux besoins d'un effectif aussi important, tels que les places de parking, y compris celles dévolues aux voitures électriques, la circulation des véhicules au sein du site, l'accès au site (barrière / grille), les transports en commun ?

Ensuite, la réduction de l'empreinte immobilière d'Orange, qui prévoit de diminuer la surface des bâtiments de deux tiers, soulève des préoccupations. **Les nouveaux aménagements** seront-ils réellement adaptés aux besoins variés des équipes ? **Les espaces de travail dynamiques**, bien que prometteurs, peuvent-ils répondre aux exigences de confort et de productivité des salariés, notamment pour ceux qui ont des besoins spécifiques ? Appliquer un **taux d'occupation** inadapté qui, sur certains périmètres, ne permettra pas d'accueillir les salariés de manière convenable sera inacceptable ! Une analyse minutieuse des besoins en espace et une gestion efficace de l'occupation sera cruciale.



Par ailleurs, l'impact environnemental du projet mérite également d'être examiné. Bien qu'Orange affiche des ambitions écologiques, la mise en œuvre de ces engagements sera-

t-elle à la hauteur des attentes ? **La réutilisation des matériaux et la réduction de l'impact carbone** sont des objectifs louables, mais leur réalisation effective reste à prouver.

Enfin, un aspect très préoccupant est l'**impact des travaux sur un site occupé**. Les salariés devront composer avec l'insécurité potentielle liée aux chantiers ainsi qu'avec le bruit et les nuisances générées par les travaux. Comment Orange compte-t-elle assurer la sécurité des salariés pendant cette période de transformation ? Les nuisances sonores ne risquent-elles pas d'altérer la concentration, la productivité et le bien-être des équipes, déjà en période de transition ? La gestion de ces désagréments sera cruciale pour maintenir un environnement de travail sain et efficace !

En somme, si le projet de Caen Vennoix s'inscrit dans une vision moderne et responsable du travail, il est essentiel de s'interroger sur sa mise en œuvre concrète. Les attentes des salariés, les enjeux économiques et environnementaux, ainsi que l'accessibilité du site seront des éléments déterminants pour la réussite de cette initiative. Les mois à venir seront cruciaux pour répondre à ces interrogations et garantir que ce **projet ne soit pas qu'une promesse, mais une réalité bénéfique pour tous...**

A la demande des élus du CSEE DOGO, **une CSSCT transverse** permettra notamment d'analyser les incidences de cette opération, d'analyser les risques psycho sociaux, d'analyser le dispositif de prévention en matière de santé sécurité et condition de travail. Le résultat de ces analyses et les préconisations qui en découleraient feront l'objet d'un rapport à destination des membres du CSEE et de la Direction dans le cadre du processus d'information-consultation.

Par ailleurs, la Direction s'engage à proposer aux salariés, dès le mois de février, des **ateliers** afin qu'ils s'approprient pleinement le projet et qu'ils puissent faire mention de leurs besoins...à suivre donc !

## Les « invincibilités » chez Orange : un phénomène préoccupant

Les "invincibilités" font référence à la sensation de toute-puissance que certains clients peuvent ressentir vis à vis des salariés d'Orange. Ce phénomène a des répercussions, notamment sur les employés de l'entreprise, en contact direct, qui sont parfois confrontés à des agressions verbales, voire physiques, en raison de frustrations liées aux services ou à la facturation.

Les Élus de la CFE CGC Orange de la DOGO restent vigilants sur la capacité de la Direction à accompagner, protéger et soutenir l'ensemble des victimes de ces incivilités.

**Ces agissements ne sauraient être banalisés. Le suivi de ces situations est réalisé dans les CSSCT et il est nécessaire de continuer ce travail avec l'ensemble des parties prenantes !**

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus titulaires CSEE :</b> Eddy JEGOU Laurence LE BOTT Eric PICOT Vincent BODIGUEL Isabelle ROSSOLIN Nizar DJEMAA Anne-Sophie HAQUIN Bérengère CARPENTIER Mohamed MALEK Sophie CHAPLAIN	<b>Élus suppléants CSEE :</b> Laurent DELAVIGNE Emilie AUBIN Martial LAGEON Enora PENE Régis RADUREAU Naouel LIMAM Laurent KHELIFA Virginie BEJI RUELLLE Mélanie LEYRAL Enoal GUENNOC	<b>Commissions CSEE :</b> Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Mathilde Mascle, Naouel Limam Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Naouel Limam Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Orion Grondin Commission des marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Emilie Aubin, Boualem Zerzour Egalité Professionnelle : Laurence Le Bott, Enora Pene, Marie Belaid  Représentant syndical : Olivier Ombredane



**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/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

