



SOMMAIRE

Projet immobilier de Caen : Un dialogue salué, une politique contestée.....	1
Projet Libellule : stop à la casse sociale	1
Modernisation ratée, souffrance amplifiée.....	2

Projet immobilier de Caen : Un dialogue salué, une politique contestée

La CFE-CGC tient, en premier lieu, à saluer la qualité du dialogue mené avec Monsieur Didier Loustaunau, Directeur du projet immobilier de Caen. Dans un contexte marqué par la tension et l'incertitude, nous avons pu compter sur un interlocuteur respectueux et engagé.

Mais cette reconnaissance ne doit pas masquer une réalité plus sombre : **celle d'une politique de l'emploi en région qui, depuis trop longtemps, saccage nos territoires.**

Le projet immobilier de Caen, malgré ses ambitions affichées, s'inscrit dans une dynamique de démantèlement. Ce que fut Caen, un bastion de l'innovation, un pilier de la Direction Opérationnelle Normandie-Centre, un foyer de compétences est aujourd'hui en péril. Le tissu local se délite, les postes glissent vers Rennes, devenue le centre de gravité de nos activités. Caen se vide peu à peu de sa substance.

Certes, depuis sa première présentation en CSEE, le projet a connu des évolutions. **Grâce au travail conjoint avec le Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) et l'implication de salariés concernés, certaines thématiques ont été abordées tels que les plans de circulation, le macro-zoning, les ratios d'aménagement... Mais ces ajustements ne suffisent pas à masquer l'angoisse généralisée que ce projet suscite.**

Les chiffres sont sans appel :

- ◆ 55 % des salariés DOGO répondants estiment que le projet nuira à leur qualité de vie au travail ;
- ◆ 54 % redoutent une dégradation de leurs conditions de travail ;
- ◆ 46 % anticipent des effets néfastes sur leur organisation ;
- ◆ 36 % craignent une atteinte à leur collectif.

Et derrière ces chiffres, des voix. Des inquiétudes concrètes. Un télétravail imposé sans concertation, des nuisances sonores, la perte de confidentialité dans les espaces ouverts, l'éclatement des équipes, la rupture du lien humain. Malgré les discours rassurants de la Direction, le doute demeure, tenace.

Vote de la CFE-CGC

Dans ce climat de désarroi, et face à l'incapacité à dissiper les incertitudes majeures qui pèsent sur ce projet, **la CFE-CGC émet un avis résolument négatif.**

Nous tenons également à rappeler que le dialogue social ne peut se résumer à un simple recueil d'avis ponctuel. **Nous exigeons le maintien d'un dialogue durable avec les représentants du personnel, un dialogue à la hauteur des enjeux, un dialogue à la hauteur des femmes et des hommes que ce projet impacte. Cela passe notamment par les réponses aux préconisations du rapport de la CSSCT transverse.**

Projet Libellule : stop à la casse sociale

Intervention arrêt d'exploitation boutiques Angers Grand Maine et Guingamp

Les fermetures en série (dont les boutiques Angers Grand Maine et Guingamp) et les transferts vers Orange Store dégradent lourdement les conditions de travail. Les salariés vivent ces décisions comme un abandon : incertitude

professionnelle, reclassements mal accompagnés, détresse morale.

Les élus CFE-CGC alertent : les risques psycho-sociaux explosent. Le sentiment d'injustice, de perte de sens et de lien collectif est partout. Trois fermetures en quelques mois : combien encore ?

La Direction parle modernisation. En réalité, c'est un plan d'économie qui sacrifie l'emploi, détruit la proximité client, et casse l'esprit d'équipe. Ce modèle, déjà contesté, remonte douloureusement à la crise sociale sous Lombard.

Vote de la CFE-CGC

Nous exigeons de ce fait l'arrêt immédiat du projet Libellule et refusons le transfert vers Orange Store des agences d'Angers Grand Maine et Guingamp.

Modernisation ratée, souffrance amplifiée

Les élus CFE-CGC alertent sur les conditions de travail à Nantes Estuaire et Moulin de la Garde.

Si l'intention de modernisation est louable, le bilan dressé par les témoignages des salariés est sans appel : les promesses d'espaces dynamiques et collaboratifs peinent à se concrétiser.

La crise sanitaire a profondément transformé notre rapport au travail. Pourtant, les aménagements opérés semblent sourds aux nouvelles attentes. **L'acoustique reste médiocre, les équipements inadaptés, l'accessibilité incomplète. Les retours des collaborateurs sont clairs, mais trop souvent relégués au second plan.**

Le télétravail à trois jours, notamment plébiscité par les salariés résidant au sud de la Loire, apparaît comme une réponse salvatrice face à des trajets alourdis et des conditions de présence peu attractives. En parallèle, la sous-occupation des bâtiments – entre 30 et 60 % – interroge sur la pertinence des choix d'implantation. Pourquoi maintenir des espaces vides, alors que ceux qui les occupent au quotidien réclament des améliorations fondamentales ?

À Moulin de la Garde, la situation est plus préoccupante encore : **ambiance thermique instable, dispositifs de sécurité défaillants, intrusions constatées, barrières hors service. Une entreprise qui se revendique RSE peut-elle ignorer les besoins élémentaires de ses salariés, jusqu'à les contraindre à recharger leur voiture électrique chez Castorama faute de bornes suffisantes ?**

Les recommandations du Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) ont été posées, mais leur mise en œuvre

Il est impératif que la Direction prenne ses responsabilités et écoute les préoccupations légitimes des personnels. La santé mentale et le bien-être de nos collaborateurs doivent être une priorité, et il est temps de mettre un terme à cette politique de fermeture qui ne fait que nuire à notre image et à notre efficacité.



reste inaboutie. L'ajustement des espaces, l'amélioration de l'acoustique, l'écoute des retours : autant de leviers laissés en suspens.

Enfin, un dialogue social authentique ne peut se résumer à des ateliers sans suite. Il exige écoute, transparence et engagement. Trop de voix restent lettres mortes.

Les élus CFE-CGC appellent la Direction à une prise de conscience urgente. Il est temps de replacer l'humain au cœur du projet. D'agir concrètement, avec responsabilité et conviction, pour offrir aux salariés les conditions de travail qu'ils méritent.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus titulaires CSEE : Emilie AUBIN Eddy JEGOU Laurence LE BOTT Eric PICOT Vincent BODIGUEL Isabelle ROSSOLIN Nizar DJEMAA Anne-Sophie HAQUIN Bérengère 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, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou, 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, Mohamed Malek, Boualem Zerzour Egalité Professionnelle : Eddy Jegou, Laurence Le Bott, Enora Pene 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
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

