

## SOMMAIRE

Need a Future ! .....	1
Le Projet immobilier d'aménagement du site de Ploufragan .....	2

## Need a Future !

Les salariés sont surpris par l'inflexibilité de la Direction d'Orange concernant la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Cette choquante décision unilatérale démontre une cynique conception du partage de la valeur car tout en remerciant les salariés, la Directrice Générale fait preuve d'une rudesse et d'une inflexibilité sans égal. Une posture qui fait preuve d'un déni total de la réalité du terrain.

Les élus CFE-CGC ont porté en CSE la parole de ces collègues, faisant part du climat délétère qui règne dans entreprise.

Pour exemple, la situation d'Anna, manager de proximité depuis quinze ans. Elle a débuté comme manager de plateau d'appels dédié aux professionnels (activité externalisée depuis longtemps), après moult réorganisations et transformations du segment B to B d'Orange

Son nouveau poste la confronte à la démesure géographique du désancrage territorial, jonglant avec des carences de gouvernance.

La situation sociale au sein de la branche entreprise, particulièrement chez SCE, n'est pas rassurante sur l'avenir de l'activité et le départ de certains cadres dirigeants à la concurrence n'étonne pas...

Quelle réponse notre Direction apporte à la souffrance d'un manager qui ne sait pas comment redonner du sens à ses missions managériales ?

Autre situation avec Pierre, Directeur et membre de Codir qui a été tagué « TTM » le fameux Time To Move de l'ère Lombard.

La sérénité, il avait le sentiment de l'avoir retrouvée durant la gouvernance de Stéphane Richard même si, tout comme ses collègues de Codir, il n'était pas dupe lorsqu'il devait accompagner certaines transformations justifiables uniquement par des économies de masse salariale.

Pour autant, il disposait de leviers réels.

Aujourd'hui, avec des augmentations salariales inexistantes, il ne sait pas comment valoriser ses cadres car en privilégier certains revient à en pénaliser d'autres pour se conformer aux peu de moyens laissés à sa main !  
Aujourd'hui, on lui refuse des déplacements sur des sites de son périmètre, hormis bien sûr, s'il accepte de faire 5h de voiture par jour pour éviter une nuit d'hôtel...

Des témoignages comme ceux-là, il en existe malheureusement pléthore.

Le constat sur le terrain est terrible, sans compter la violence que subissent les salariés en AD. Les salariés n'ont plus confiance dans le projet stratégique « Lead the Future » et encore moins dans la méthode employée.

Orange deviendra-t-elle une entreprise où le sens du service et de la satisfaction client aura cédé la place à la méfiance ?

Pour les salariés d'Orange, les Jeux Olympiques, unique préoccupation du moment de la Direction d'Orange, sont vécus comme des jeux du cirque en interne avec une Directrice Générale endossant le rôle d'un Jules César !  
A la différence que les compétitions visent à mettre en valeur des épreuves sportives fondées sur la performance physique et l'intégrité, alors que chez Orange se joue la brutalité et le pouvoir d'une Direction toute puissante, sourde aux revendications des représentants du personnel.

Une chose est sûre, la fameuse phrase tellement entendue « ohhh on n'est pas à plaindre..., on bosse chez Orange » fait partie de l'histoire !

## Le Projet immobilier d'aménagement du site de Ploufragan

- ✓ Consultation du CSEE DOGO sur le projet immobilier d'aménagement du site de Ploufragan.

### Vigilance sur la santé et les conditions de travail !

- Le projet d'évolution des aménagements des espaces tertiaires au sein d'Orange vers les environnements de travail dynamiques s'inscrit dans la politique immobilière du Groupe qui optimise en permanence son Plan Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI). En découlent notamment des actions sur les choix d'implantation des équipes et les modalités d'aménagement des espaces de travail. Il s'agit de passer à des implantations homogénéisées sur l'ensemble des sites, quelles que soient les activités exercées.

- New Ploufragan ne déroge pas à ce dogme qui prévaut en matière immobilière chez Orange depuis environ deux ans, alors que

le regroupement des équipes qui travaillent ensemble pourrait permettre :

- Une fluidité des échanges et des gains de temps,
- Une possible augmentation des espaces à vocation collaborative,
- Une homogénéité des conditions d'accueil des salariés,
- Des bâtiments neufs ou réhabilités bénéficiant de certification Haute Qualité Environnementale à un niveau exceptionnel et en phase avec les engagements RSE de l'entreprise.

La CFE/CGC s'inquiète des conséquences du projet New Ploufragan sur la santé et les conditions de travail des salariés du périmètre. En effet, • Partant du postulat que les projets doivent s'adapter aux salariés et non l'inverse, celui-ci n'inclut pas toutes les précautions et garanties nécessaires pour s'assurer de sa réussite et de la préservation des conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

- La méthodologie retenue s'assure d'une prise en compte de l'ensemble des spécificités métier des équipes, mais également de toutes les formes de handicap (visuel, auditif, moteur, psychiatrique...). Les ateliers réalisés auraient dû permettre de procéder à ce recueil de besoins.

Toutefois les retours d'expérience en la matière montrent toutes les limites du procédé.

- Le passage en environnements dynamiques se traduira sans aucun doute par un impact plus important et une plus grande adaptation de l'organisation pour gérer les temps de travail collaboratifs, individuels, en présentiel ou en distanciel. Il sollicitera fortement le management en termes de modalités de déclinaison et d'accompagnement des équipes alors qu'il est en tension.

- Les ambiances physiques de travail, notamment les ambiances acoustiques et visuelles, étant des éléments centraux du bien-être et de la qualité de vie au travail, rien ne garantit a priori que les futures conditions seront optimales en la matière.

- Les mesures de prévention pour limiter les risques associés au déploiement de ces environnements dynamiques : handicap, isolement, délitement des collectifs, TMS...sont de l'ordre des intentions. Si les travaux du GPP respectent une méthodologie dorénavant généralisée, là encore l'obligation faite à l'employeur en termes de prévention primaire relève de la gageure !



### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange, constante dans ses analyses et ses avis, émet aujourd'hui un jugement négatif sur le projet immobilier d'aménagement du site de Ploufragan.

#### VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus CSE :  
Eddy JEGOU  
Laurence LE BOTT  
Eric PICOT  
Vincent BODIGUEL  
Isabelle ROSSOLIN  
Nizar DJEMAA  
Anne-Sophie HAQUIN  
Bérengère CARPENTIER  
Mohamed MALEK  
Sophie CHAPLAIN

Laurent DELAVIGNE  
Emilie AUBIN  
Martial LAGEON  
Enora PENE  
Régis RADUREAU  
Naouel LIMAM  
Laurent KHELIFA  
Virginie BEJI RUELLE  
Mélanie LEYRAL  
Enoal GUENNOC

Commissions CSE :  
Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine  
Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Mathilde Mascle, Naouel Limam  
Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Sophie Chaplain  
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 Belaib  
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/>

