

Buvez nos paroles sans crainte

Sommaire

CSE extraordinaire : la pollution de l'eau sur le site de Lannion	1
Le Règlement Intérieur de la DTSI : ce qui change	2
En marge du CSEE – le dialogue social post Regain, ce qui change	2

CSE extraordinaire : la pollution de l'eau sur le site de Lannion

Le dossier

Des analyses de l'eau des fontaines filtrantes du site de Lannion, avec près de 70 salariés du périmètre social DTSI, ont mis en évidence, sur l'une des fontaines, différents polluants dont de fortes teneurs en nitrites, en fer et en azote ammoniacal. Nos collègues TSP de la DISU sont particulièrement concernés avec la proximité de cette fontaine connectée au réseau d'eau potable, installée en 2020 et fortement polluée avec des filtres saturés.

Les conséquences sur la santé identifiées par l'ARS à la suite d'une surexposition à ces polluants sont concrètes : des risques de cancer colorectal.

Pour rappel, Orange Innovation a le plus grand nombre d'occupants du site, suivie par DSI-DTOF-DISU.

La Direction justifie cette intoxication de l'eau sur cette fontaine par une situation en bout de réseau et un débit insuffisant proche de la stagnation.

La Direction a pris la décision d'alimenter désormais les 28 fontaines du site avec des bonbonnes ; charge au prestataire de les changer régulièrement.

La Direction souligne que la CSSCT DISU est informée régulièrement depuis la détection des polluants, et les salariés potentiellement concernés directement contactés ; et que les autres CSSCT seraient « bientôt » informées

Analyse de la CFE-CGC Orange

La Direction refusait d'inscrire ce point à l'ordre du jour au CSE. Les élus ont donc demandé une séance extraordinaire précisant que le CSE DTSI est bien l'instance compétente pour l'instruction de ce dossier.

Lors de cette séance, la Direction a jugé inutile de présenter les données en sa possession : rapports des médecins, des cabinets externes et de l'ARS, et les plans de remédiation.

Il s'agit pourtant d'une crise sanitaire et psychologique :

- Les faits : une exposition prolongée à une eau contaminée (taux de nitrites hors normes) a été révélée aux salariés via Teams.
- Le risque médical : l'annonce évoque un surrisque de cancer colorectal pour les consommateurs réguliers.
- L'impact humain : les salariés concernés ont exprimé un état de sidération, d'anxiété majeure et de souffrance psychique, aggravé par une communication jugée incomplète et tardive de la direction.

En raison d'un danger sanitaire majeur et d'une communication de crise jugée défailante, le CSE a voté le recours à une expertise pour risque grave.

La mission doit permettre au CSE de comprendre la situation et de proposer des solutions autour de 4 axes :

- Analyse technique : comprendre l'origine de la contamination (historique du réseau, défaut de maintenance, chronologie des alertes).
- Analyse de la communication : évaluer l'impact de la méthode d'annonce et ses modalités de diffusion (Teams) aux salariés DISU, son contenu, sur la santé mentale et le climat social
- Suivi des victimes : vérifier la prise en charge médicale et psychologique des salariés actuels, mais aussi de ceux ayant quitté le site et des prestataires externes.
- Analyse des mesures de prévention en matière d'information, d'accompagnement psychologique, de suivi médical, de traçabilité et de restauration de conditions de travail sécurisantes.

L'expert doit avoir libre accès aux locaux, aux documents techniques et aux salariés pour mener des entretiens.

Le CSE souhaite que l'expertise puisse durer jusqu'à 4 mois (sous réserve d'accord) pour garantir une analyse complète.

La CFE-CGC Orange exige que dans la perspective du réaménagement du site, les réseaux d'eau alimentant les fontaines soient systématiquement vérifiés.

Le Règlement Intérieur de la DTSI : ce qui change

Le dossier

Le Règlement Intérieur est l'un des 3 éléments que tout salarié doit connaître avec sa Convention Collective et son Contrat de Travail : il représente le pouvoir disciplinaire de la Direction.

A ce titre, il doit reprendre en annexes les sanctions applicables aux salariés de droit privé, aux fonctionnaires, aux prestataires de l'entreprise ainsi que tous les documents à jour s'appliquant aux personnels comme les contraintes RGPD, la politique sur l'utilisation des outils bureautiques, la politique compliance en vigueur, les sanctions disciplinaires et leurs modalités d'application etc ...

Près de 3 semaines après la mise en place de Regain, le CSE DTSI doit se prononcer sur la mise à jour du Règlement Intérieur de l'établissement social.

Position de la CFE-CGC Orange

Les élus ont unanimement refusé de donner un avis sur la modification du Règlement Intérieur DTSI au motif que ce règlement n'est pas accessible aisément par les personnels concernés (absence du dossier professionnel Anoo), qu'il n'est pas complété des politiques en vigueur dans l'entreprise qui pourraient être opposées aux personnels, des différentes sanctions qui pourraient être prises.

La CFE-CGC Orange dénonce un vide juridique entre le 1er mars et la date d'entrée en vigueur de ce Règlement Intérieur.

En marge du CSEE – le dialogue social post Regain, ce qui change

Depuis le 1^{er} mars 2026, REGAIN a redéfini les périmètres opérationnels, mais les nouveaux périmètres sociaux (vos CSE!) ne seront effectifs qu'après les élections des représentants du personnel de fin 2027.

Par exemples :

- Des collègues de la DTOF restent rattachés au CSE DTSI, bien qu'ils aient rejoint la DEC à OFS ou la DO à Fonctions Corporate.
- Des collègues des UCI restent rattachés aux CSE des DO bien qu'ils aient rejoint la DTOF.

Vous l'aurez compris, le dialogue social ne colle plus aux organisations ...

- Le président du CSE ne sera plus le hiérarchique des directeurs des entités (ex N.Drouillet / directeur de la DISU) ; et que de ce fait les présidents de CSSCT du CSE DTSI ne seront plus liés au président de l'instance CSE,
- Les représentants du personnel, n'appartiennent plus aux mêmes entités que les personnels qu'ils représentent.

Qui pourrait gagner à maintenir 18 mois cette cacophonie ? Probablement ceux qui enclenchent des transformations en faisant fi des alertes de vos représentants du personnel
« Croyons en l'avenir ! »



Prochaines « heures du mois » de mai 2026 par Teams à 11 h :

[Mercredi 13 mai 2026 – Vendredi 22 mai 2026](#)

Les Procès-Verbaux sont consultables sur le site du CSE DTSI dans la rubrique La Vie du CSE.