



## Sommaire

Préambule et bonne année .....	1
Pipeaux et violons.....	1
Tout va bien madame la marquise .....	2
Cro-Magnon et Neandertal .....	2

## Préambule et bonne année

Que cette lettre de janvier sorte en février n'empêche pas vos élus CFE-CGC de vous souhaiter une excellente année 2026. Faisons le vœu d'être collectivement mieux entendus par la Direction, sans avoir à essuyer des tirs d'arme lourde comme à Saint Mauront pour obtenir le retrait et la protection des équipes. (En matière de prévention primaire, avouez que l'on peut faire mieux.)

Souhaitons qu'à Lannion, l'eau des fontaines redevienne potable sans avoir à faire appel à Francis Cabrel ou à l'inspection du travail. Souhaitons enfin un retour du dialogue social et que la Direction dans un sursaut d'humanité envers ses personnels se rende compte des dommages sans intérêts et de la perte de temps occasionnée par ses oppositions automatiques à toute vos demandes.

## Pipeaux et violons

**Le marketing est un joli métier, mais il n'a pas sa place en CSEE. Quand la Direction ne joue pas avec des anglicismes sans queue ni tête, elle joue avec le vocabulaire au plus grand mépris des personnels qui en font les frais.**

Pour la CFE-CGC, le vocabulaire a une importance particulière. Nous constatons que, lorsque l'on traduit le sens des mots employés, il n'y a pas de volonté réelle de dialogue sincère et loyal.

Le point 6 de l'ordre du jour de ce CSE est intitulé « Information, consultation sur le projet de mouvement appelé réorchestration des équipes Orange Innovation sur le site d'Atalante ».

Le terme réorchestration est un terme musical. Faut-il comprendre qu'il s'agit d'un jeu de chaises musicales ? Voire d'un numéro de pipo ? Dans cette logique musicale, devons-nous nous attendre à des notions de remasterisation ou de remixage, avec David Guetta ou Maître Gims comme président de séance ?

L'utilisation d'un tel terme pour désigner une réorganisation devant cette instance fait plutôt penser à requiem célébrant la disparition du dialogue social et traduit un humour déplacé au regard de la réalité vécue par les personnels.

Rappelons que ce « projet » « visant à optimiser l'empreinte immobilière sur le bassin d'emploi rennais par le regroupement progressif des équipes sur les sites existants de la technopole Atalante à Cesson-Sévigné. » n'a d'autre but, une



fois de plus, que de consigner les personnels au même endroit, en environnement « dynamique » afin de, une fois de plus, réduire les couts.

Afin de mettre un bémol ou deux, vos élus ont validé la création d'une CSSCT temporaire pour suivre ce dossier qui en dehors de l'entassement dans les « bureaux » pose également des problèmes de stationnement et de restauration.

Une expertise a été également validée et sera réalisée par le cabinet Technologia sur ces différents points.

# Tout va bien madame la marquise

**En ce début d'année, l'intervention de Bruno Zerbib « qui ne peut pas encore en dire trop » a été l'occasion pour vos élus de lui poser de nombreuses questions.**

Nous avons été ravis d'apprendre que « Nous avons quelque chose d'absolument incroyable, les polytechniciens viennent ici pour faire de la recherche. C'est vraiment quelque chose d'assez remarquable ».

Vous pouvez donc vous rassurer, tout va bien. Nous sommes sauvés. Reste juste à retrouver notre souveraineté dans ce 100% Microsoft.

Remis de cette annonce, vos élus CFE-CGC ont toutefois posé plusieurs questions à B Zerbib.

[Ces questions et réponses exhaustives et sans aucune réorchestration, sont à lire sur notre site.](#)

## Cro-Magnon et Neandertal

**Les bilans Harcèlement Sexuel et Violences au Travail (HSVT) et Harcèlement et Agissement Sexiste (HSAS) ont été présentés en séances et n'ont rien de réjouissant.**

Pour l'année 2024, incluant le harcèlement, le sexisme et les violences au travail, le bilan présente 19 signalements correspondant à 10 situations distinctes, plusieurs signalements portant sur une même situation. Le bilan 2024 fait donc état de 10 situations.

À titre de comparaison, en 2023, 13 signalements avaient été recensés, correspondant à 13 situations. Concernant le harcèlement moral, un tiers des situations signalées peuvent, après analyse, être qualifiées comme telles par un juge.

**S'agissant des violences au travail**, plus de la moitié des situations analysées sont avérées, notamment des faits liés à des propos incorrects tenus à l'encontre de collègues.

**En matière de sexisme**, les situations remontées ne concernent pas des faits individuels, mais des alertes relatives à des problématiques de communication.

Le principal enseignement de la troisième vague du baromètre sexisme est que, loin de reculer, le sexisme s'ancre, voire progresse, notamment chez les hommes de 25-34 ans, ce qui résonne fortement avec notre périmètre.

Par exemple, Les hommes de 25-34 ans ne sont que 35% à considérer anormal qu'un homme ait un salaire supérieur à celui de sa collègue à poste égal, contre 78% des femmes du même âge.

Suite aux recommandations justifiées du collectif Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes dans son bilan 2024-2025, les élus du CSEE Orange Innovation, ont demandé à la Direction :

- ◆ de suivre les recommandations du Défenseur des droits lors des signalements, notamment éloigner l'agresseur et non la victime,
- ◆ de mener des enquêtes partitives avec un prestataire externe indépendant, ainsi que diversifier et répéter les formats de formation,
- ◆ de rendre obligatoire pour tous les personnels et comme pour d'autres sujets, au moins une formation sur le sexisme et privilégier le présentiel,
- ◆ de respecter l'obligation légale de genrer le DUERP pour pouvoir aborder les problèmes d'accidentologie liée aux conditions de travail, de santé mentale, d'expositions et d'inégalités (l'inégalités de traitement étant un facteur de risque tout comme une conséquence des expositions genrées et des effets sexués des expositions),
- ◆ de mettre en place une réelle prévention primaire, comme conseillé par l'ANACT, dans une démarche collective et organisationnelle avec diagnostics des facteurs de risques et de ressources en prévention, afin de réussir la prévention du sexisme et des inégalités,
- ◆ de mettre en place une analyse de risques genrées lors des réorganisations. En effet, les précédentes actions de prévention ou stratégie d'évitement individuel peuvent devenir caduques quand les équipes changent. L'expertise de la réorganisation DMP, a montré de grands écarts de perception entre Hommes et Femmes.,
- ◆ de faciliter le renouvellement d'une étude sur le sexisme par le CSEE Innovation (comme celle réalisée par en 2019), mettre en place un baromètre dédié aux VSST sur notre périmètre social en co-construction entre la Direction et le collectif HSAS
- ◆ de, comme le préconise l'ANACT, mettre dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants des informations sur les VSST afin de renforcer la prévention primaire et les présenter en réunion d'accueil sur tous les sites,
- ◆ d'expérimenter l'outil Préventomètre de l'ANACT, au sein de notre périmètre ; Outil qui permet l'évaluation de sa situation personnelle relativement aux violences sexistes et sexuelles dans son environnement de travail.

[Lire aussi sur notre site, la déclaration de la CFE-CGC sur le sujet.](#)

**Rappel de début d'année : Les comptes rendus de séances sont disponibles sur le site du CSEE.**

Vos représentants CFE-CGC Orange	<b>Élus CSE Titulaires :</b> Maxence d'EPREMESNIL Ghislaine de SALINS Olivier BOUFFANT Valérie GIRAUD Bertrand AUZEMERY Anne-Laure VANDAMME Guy-Bernardin GNADOU Véronique GARNIER	<b>Suppléants :</b> Thierry ROGER de GARDELLE Jean-Marc CEPRIKA Stéphanie CRESPIN André BERNAUDIN Sandrine LACHARME Virginie DEMARTA Olivier LE BOSSE	<b>Commissions CSE :</b> Emploi Formation : Maxence d'EPREMESNIL – Virginie DEMARTA Égalité pro : Virginie DEMARTA – Véronique GARNIER Commission Handicap : Sophie Nachmann – Sandrine LACHARME Commission ASC : Bertrand AUZEMERY – David NAHON Commission Restauration : David NAHON – Nicolas HELCMANOCKI Commission des marchés : Olivier BOUFFANT- Guy-Bernardin GNADOU Projets Economie Evolution des marchés : Thierry ROGER de GARDELLE – Hervé QUIPOURT Représentant syndical : David NAHON
-------------------------------------	--	--	---