

Sommaire

Où, Caen, comment, pourquoi ?	1
Un jardin extraordinaire ?	1
Dé(Formation) ?	2

Où, Caen, comment, pourquoi ?

Comme évoqué dans une précédente lettre, le projet de regroupement des salariés d'Orange Innovation sur le site de Caen Venoix dans le cadre de son réaménagement et de la restitution du site Orange Labs a fait l'objet d'une expertise conduite par le cabinet Technologia.

Sans surprise, les entretiens avec les personnels, confirment les résultats du questionnaire : **une non-adhésion généralisée au projet**, non-adhésion qui concerne toutes les fonctions, tous les métiers, tous les départements. De plus, les managers rencontrés partagent les mêmes inquiétudes que les opérationnels.

Comme habituellement désormais, **c'est principalement le concept d'open space et de Flex office, appelés chez Orange « environnement dynamique » sans que cela fasse plus facilement avaler la pilule, qui ne passe pas.**

D'autant plus que les intéressés et les CSEE concernés ne sont jamais consultés en amont ce qui interdit toute analyse et discussion et limite la capacité du CSEE à rendre un avis éclairé. Ce fonctionnement, interroge sur les enjeux de prévention, notamment la prévention primaire, qui, dans ce cadre, ne peut plus être appliquée efficacement.

Vos élus avaient dû lancer une alerte, pour atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Certes il n'y a pas de « déménagement » mais une densification d'occupation, des travaux dans le bâtiment et la construction d'un tramway qui rendra l'accès difficile pendant plusieurs années.

Une fois encore le manque de place est à déplorer avec un ratio de 0,64 position de travail par salarié, mais, si l'on tient compte des télétravailleurs, stagiaires et visiteurs réguliers, le ratio réel descend largement en dessous des 0,6 recommandés, voire approche les 0,5. Quant aux toilettes, c'est un poème sans

parler des problématiques de confidentialité pour les personnels travaillant sur la cybersécurité.

Une fois encore les personnels ne sont ni consultés ni entendus, en cela Orange est en conformité avec les études européennes qui placent les conditions de travail des Français à la 36^{em} et dernière place avec l'Albanie. ([source Technologia, Eurofound](#))



Un jardin extraordinaire ?

Pour mémoire, le site Orange Gardens devrait accueillir 5 700 personnes fin 2026, pour une capacité maximale de 6 100.

Le dossier présenté ce mois-ci concernait le déménagement de 13 salariés d'Archives vers Gardens ainsi que les mouvements internes de 80 salariés FPS déjà installés sur le site et qui doivent à nouveau bouger pour libérer de la place aux 13 nouveaux arrivants.

Les questions liées à l'occupation des laboratoires et au positionnement des salariés d'Archives, à la synergie entre équipes Archives et FPS, ainsi qu'à la sécurisation des procédures d'évacuation d'urgence ne font l'objet d'aucune investigation approfondie dans le dossier présenté par la Direction.

Certains salariés voient leur trajet quotidien augmenter d'une heure, voire près de deux heures pour certains.

Les aspects d'éclairage naturel et d'autres critères RSE liés aux conditions de travail ne sont pas clairement abordés ni dans le projet ni dans les préconisations.

Vos élus ont rappelé à la Direction que la responsabilité sociale et environnementale ne se limite pas à la réduction des émissions de CO2 ou à la réutilisation du mobilier, mais exige une véritable étude environnementale dédiée, qui fait défaut et doit en prendre en compte les conditions de travail des personnels. La forte densité, souvent inférieure à 6 m² par poste, impacte directement la concentration.

Des pics de densité inférieurs à 5 m² par poste apparaissent dans certains espaces, notamment dans les benches de 6 postes. La cohabitation entre équipes bruyantes et équipes nécessitant le silence est fréquente, générant situations désagréables et RPS.

La crainte majeure des salariés d'Archives, porte sur le passage du bureau individuel ou partagé au Flex office. Pour eux l'effort d'adaptation sera colossal.

Les nuisances générées par les flux de mouvements devraient être systématiquement mentionnées dans les pages du dossier projet. Or, il n'en est rien.

Sur l'ensemble des plans fournis lors du micro-zoning de 2023, les côtes des postes de travail sont égales ou supérieures à 1,90 m, donc conformes à la norme NFX 35-102.

Pourtant, une brochure, éditée par l'Assurance Maladie et l'INRS en octobre 2021, préfigure de nouvelles normes préconisant une distance de 2,30 m, préconisations visiblement non appliquées dans de nombreux cas et non évoquées dans le dossier du projet.

Ajoutons à cela que **les navettes** mises en place vers les lignes de métro 13 et 4 sont bien insuffisantes pour absorber la quatrième vague d'arrivée, avec 5 247 salariés en cible sur le site Gardens.

Les conditions sont déjà tellement dégradées que l'on observe de plus en plus d'incivisme qui s'ajoute à celui déjà constaté sur la ligne 13. L'ouverture de la ligne 15, envisagée comme une solution palliative au problème de transport, est de plus repoussée à fin 2026.

D'autre part, les capacités d'accueil de la **restauration collective** restent une problématique majeure pour les occupants et futurs occupants du site Gardens.

Une fois de plus les personnels font les frais d'une politique essentiellement fondée sur les couts. [Voir sur notre site, l'avis négatif émis par le CSEE.](#)

Dé(Formation) ?

Vos élus ont salué la progression globale du volume de formation, qui a augmenté de 28 % par rapport à 2023 avec un taux d'accès à la formation de 104 %, et un nombre moyen d'heures par salarié qui dépasse 32 heures.

Toutefois, cette hausse repose en grande partie sur quatre événements exceptionnels, à savoir la comptabilisation de la

totalité des heures des parcours de reconversion, même lorsqu'ils s'étalent sur plusieurs années ; des ateliers culture ; des cinq visas obligatoires, dont les volumes augmentent ; et enfin le Learning Day d'octobre 2024.

Hormis cette dernière véritable action de formation, cette comptabilisation fausse l'interprétation du bilan en gonflant artificiellement l'activité formation.

Elle ne permet pas d'évaluer la dynamique structurelle réelle du développement des compétences au sein de la division Innovation. Vos élus ont demandé à la Direction de leur transmettre le pourcentage du volume de formation hors événements exceptionnels.

De plus, **la thématique « nouvelles technologies »**, représente à elle seule 52 % des heures de formation, qui entraîne une marginalisation des autres axes, notamment le managérial, qui plafonne à 4 %.

La commission Formation a exprimé son inquiétude quant à ce déséquilibre, incohérent au regard des attentes actuelles de transformation, de conduite du changement, et d'animation des collectifs, reléguant au second plan des compétences transverses essentielles, telles que la qualité de vie et des conditions de travail ou les postures managériales.

Vos élus s'étonnant de l'absence d'information dans le rapport de la Direction sur **l'outil My Skills Opportunities**, ont rappelé qu'il doit servir au développement professionnel volontaire des personnels, et non à une incitation à la mobilité.

Ils ont de même rappelé que le 14 février 2025, **le tribunal de Nanterre a indiqué qu'une consultation du CSEE est obligatoire, dans le cadre d'une expérimentation impliquant de l'intelligence artificielle.**

Cette demande de consultation avait fait l'objet d'une résolution en CSEE le 13 février 2025. Elle demandait d'intégrer l'ensemble des exigences légales, réglementaires et éthiques, ainsi qu'une description claire des processus associés et des voies de recours. Nous sommes toujours en attente de cette description.

Concernant la formation stratégique, y compris sur les sujets DATA IA vos élus ont demandé de préciser le nombre de femmes ayant suivi ces formations, ainsi que la moyenne d'âge des participantes. Un rappel a également été fait sur le sexisme, et des formations redemandées par vos élus, sur ce sujet toujours désagréablement problématique.

De plus, après avoir demandé la liste des actions mises en place pour une prise en compte réelle de la RSE dans nos activités, vos élus ont également demandé qu'une formation conséquente soit réalisée.

Pour finir, vos élus CFE-CGC ont une nouvelle fois posé la question du **CPF des fonctionnaires** qui se voient toujours refuser leur demande. Un courrier a par ailleurs été envoyé au ministre concerné au mois de juin dernier.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus CSE Titulaires :

Maxence d'EPREMESNIL
Ghislaine de SALINS
Olivier BOUFFANT
Valérie GIRAUD
Bertrand AUZEMERY
Anne-Laure VANDAMME
Guy-Bernardin GNADOU
Véronique GARNIER

Suppléants :

Thierry ROGER de GARDELLE
Jean-Marc CEPRIKA
Stéphanie CRESPIN
André BERNAUDIN
Sandrine LACHARME
Virginie DEMARTA
Olivier LE BOSSE

Commissions CSE :

Emploi Formation : Maxence d'EPREMESNIL - Philippe FERTE
Egalité pro : Virginie DEMARTA – Véronique GARNIER
Commission Handicap : Stéphanie CRESPIN – 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 : Philippe FERTE