

Sommaire

Préambule : est-ce vraiment trop demander ?.....	1
Après Meylan, Belfort.....	1
Lannion en questions.....	2
Handi accueillant, que des maux.....	2

Préambule : est-ce vraiment trop demander ?

Une étude réalisée par l'Université de Warwick, au Royaume-Uni, en 2014 montre que chez les salariés heureux, la productivité dépasse la moyenne de 12 %, tandis que les salariés malheureux voient leur productivité chuter de 10 % en dessous de la moyenne.

Alors assez des déménagements et des réorganisations incessantes, assez du flex office, assez de mépris et d'un avenir bradé au profit des quelques happy few, assez ... Les personnels attendent. Ils attendent des promotions et de la reconnaissance de leur valeur, pas des matrices de passage sans aucune flexibilité. Ils attendent que leurs compétences soient identifiées et utilisées à bon escient. Ils attendent des formations dignes de ce nom qui leur permettent de construire de véritables plans de carrière avec leur cohorte d'opportunités. Ils attendent d'être traités comme des personnes autonomes et responsables, de se sentir écoutés et respectés et ne pas être simplement soumis au top down. Ils attendent de pouvoir travailler en sérénité sans craindre de perdre leurs projets par manque de vision stratégique ou de microvision managériale. Ils attendent de la vraie égalité des genres avec des rémunérations équitables qui tiennent compte de leurs années d'expériences et de leurs compétences. Ils attendent de pouvoir travailler dans des conditions convenables, pas en open flex, son bruit, permanent, sa chaleur en été, son froid en hiver... Ils attendent du sens au travail et des missions stimulantes en rapport avec leur talent. En un mot ils attendent que l'on reconnaisse leur investissement professionnel et leur travail. Est-ce vraiment trop demander ?

Après Meylan, Belfort

Malgré de multiples demandes tant orales qu'écrites, vos élus ne disposent toujours pas de toutes les informations essentielles à la bonne analyse du projet immobilier Belfort.

Les documents transmis par la Direction demeurent incomplets, notamment sur la mise à jour du (DUERP) Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, les mesures de prévention, les informations budgétaires, l'impact environnemental du projet ou encore les modalités concrètes d'organisation du déménagement.

Ces carences et lacunes ont été confirmées de manière répétée par la CSSCT temporaire et le cabinet d'expertise Technologia. Qui plus est, ce projet génère aujourd'hui de grandes craintes et des risques psychosociaux pour les personnels concernés.



Une assignation devant le Tribunal judiciaire de Nanterre a été délivrée par le CSEE afin d'obtenir la transmission des informations nécessaires à la consultation ainsi que la prolongation du délai de consultation. Les élus du CSE

demande également que la CSSCT temporaire soit maintenue et que le cabinet Technologia continue son expertise. Vos élus ont indiqué ne pas pouvoir rendre d'avis tant que les informations manquantes n'auront pas été communiquées par la Direction et que la justice ne se sera pas prononcée.

Ils ont invité la direction, au nom du principe de loyauté, ainsi que celui de bonne administration de la justice et dans une optique de respect du dialogue social, à ne pas commencer le déploiement de son projet avant que la décision du tribunal judiciaire ne soit rendue.

L'assignation a été faite devant le tribunal civil de Nanterre pour avec une date d'audience le 03/12. Néanmoins la Direction « considérant que l'avis est négatif » continu comme si de rien n'était. Comme pour Meylan (jugement le 26/11) la Direction n'entend pas, visiblement, se conformer à la loi. En sera-t-il ainsi pour les 16 projets immobiliers Innovation, déjà « dans le pipe » ?

Lannion en questions

Un des derniers grands projets immobiliers arrive sur la table en CSE : New LANNION avec les dernières phases de conception sur le macro et micro-zoning.

Ce projet pose de nombreuses questions et inquiète les salariés notamment au sujet du flex-office et d'un taux de 0,65 ! parfaitement inadapté aux conditions de travail à Lannion. De nombreuses autres questions nous préoccupent autour des enjeux environnementaux et économiques.

En complément des informations communiquées, il est important de connaître l'intérêt financier de ce projet immobilier. Vos élus ont donc posé les questions suivantes :

Equation financière globale

- ◆ Quel est le coût détaillé (par bâtiment) des déménagements, aménagement, des remises en état des locaux libérés ?
- ◆ Quelle est l'économie prévisionnelle ?
- ◆ A quelle date est-il prévu un retour sur investissement de ce nouveau projet ?

Gouvernance et conditions de travail

- ◆ Quels sont vos indicateurs précis de succès (KPIs) pour mesurer la réussite du déploiement et la satisfaction des occupants ?
- ◆ Quels sont les coûts induits par la gestion des risques, la prévention, et l'accompagnement au changement ?
- ◆ Quels sont les mécanismes de pilotage, de contrôle et d'amélioration continue en place ?
- ◆ Quels sont les principaux enjeux liés à la gestion des flux et à la fréquentation ? Pouvez-vous nous détailler les mesures mises en place pour prévenir les risques liés à l'organisation (surbooking, télétravail, éloignement des équipes)

Volet RSE

- ◆ Quels sont les coûts financiers et environnementaux liés aux aménagements, notamment le réemploi, la gestion des déchets, et la durabilité des matériaux ?
- ◆ Comment le projet contribue-t-il à la réduction de l'empreinte carbone globale, en intégrant tous les paramètres (énergie, mobilité, matériaux) ?
- ◆ Comment le projet équilibre-t-il ses objectifs financiers, environnementaux, et sociaux ?

Questions sur la pérennité et l'évolution du site

- ◆ Quels sont les indicateurs de performance à long terme pour assurer la durabilité du site ?
- ◆ Comment le projet prévoit-il d'adapter ses espaces et ses modes de fonctionnement face aux évolutions du travail (hybride, digital, écologie) ?
- ◆ Quels sont les risques liés à la non-atteinte des objectifs (satisfaction, coûts, environnement) et comment sont-ils anticipés ?

Handi accueillant, que des maux

Malgré des échanges constructifs, et quelques avancées, le bilan handicap demeure sans grande surprise, années après années, plafond de verre, taux d'embauche et de promotion quasi nuls, formation moindre, et un bel exemple ci-dessous de la considération de certains décisionnaires pour les personnels handicapés.

« Ton accompagnement est trop chronophage, nous n'avons pas les moyens de s'occuper de toi ». Voilà comment un alternant TH, de 42 ans, recruté à Innovation le 23 septembre 2024 s'est vu congédier au 42ème jour de sa période probatoire de 45 jours. [Vous trouverez ici, en détail ce triste exemple de l'application de la politique « handi accueillante » prônée par la Direction.](#) Quel tact, quelle finesse, quelle grandeur d'âme ! Rappelez-nous les valeurs d'Orange !

Suite à la présentation de ce bilan, vos élus souhaitent un réel renforcement de la politique handicap et de l'inclusion au travail. Afin de mieux comprendre notamment, dans un contexte de transformation des conditions de travail liés aux projets immobiliers, l'augmentation du nombre de salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Vos élus ont demandé à la Direction de mettre en place une analyse systématique et approfondie des causes de cette hausse, d'identifier si cette évolution traduit une meilleure politique d'inclusion ou si elle résulte de facteurs contextuels tels que les changements d'environnement de travail, les déménagements ou la généralisation du flex-office, et de présenter les résultats de cette étude au CSE dans un délai de six mois, assortis de propositions d'actions.

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