



SOMMAIRE

Nouveau campus de Marseille et transfert de sky56 vers Lyon Lacassagne : vos conditions de travail déménagent aussi !	1
Médecine du travail, heures supplémentaires : quels moyens pour quels besoins ?	2

Nouveau campus de Marseille et transfert de sky56 vers Lyon Lacassagne : vos conditions de travail déménagent aussi !

✓ type de sujet : information/consultation avec recueil d'avis

Concrètement ce qui change

À **Marseille**, le nouveau campus prévoit l'installation de 471 salariés de la DOGSE à **La Tour La Marseillaise, EKO et Joliette**, avec des emménagements échelonnés de **fin 2026 à novembre 2027**. **Deux étages supplémentaires à la Tour** permettent de **renoncer à une implantation définitive aux Docks**.

À **Lyon**, les équipes de **SKY 56 rejoindraient les trois bâtiments de Lacassagne**, réaménagés progressivement **entre 2027 et 2028**. Le projet concerne aussi les salariés déjà présents, qui devront composer avec les travaux et la réorganisation des espaces. A terme, le site accueillerait près de 2750 salariés pour 1750 postes de travail, avec une organisation reposant davantage sur le flex-office.

Sur SKY 56–Lacassagne, le CSE a mandaté la CSSCT transverse pour examiner les conséquences sur les conditions de travail et décidé d'une expertise confiée à Emergence.

Ce que la CFE-CGC a demandé

- **Une place adaptée pour chacun**, y compris les jours de forte présence, et des espaces permettant aux équipes de travailler ensemble
- **Des conditions de travail vérifiées** : bruit, ventilation, accessibilité, sécurité, restauration et stationnement
- **Des transitions organisées**, avec des calendriers précis en cas de retards et une protection des personnels pendant les travaux

- **Des engagements suivis d'effets**, avec des contrôles avant l'installation et des bilans après emménagement à partir des retours des salariés

Analyse de la CFE-CGC

Un déménagement doit améliorer le quotidien, sans reporter les contraintes sur les personnels.

A Marseille, l'urgence est de retrouver une organisation stable après la [fermeture de Massalia](#).

La CFE-CGC Orange a proposé un [avis motivé défavorable](#) en l'état, regroupant nos exigences ; **aucune autre organisation syndicale n'a souhaité s'y associer, ce que nous regrettons.**

A Lyon, l'expertise et les travaux de la CSSCT Transverse doivent permettre d'identifier les difficultés et de faire corriger le projet avant l'installation.

Sur les deux dossiers, la CFE-CGC Orange restera vigilante avant, pendant et après les emménagements : les conditions réelles de travail seront notre critère.



Médecine du travail, heures supplémentaires : quels moyens pour quels besoins ?

✓ type de sujet : information/consultation avec recueil d'avis

Concrètement ce qu'il faut retenir

Orange prépare le renouvellement de l'agrément de son **service interne de prévention et de santé au travail pour 2027-2032**. L'enjeu : préserver un suivi de proximité, assuré par des professionnels qui connaissent les métiers et les conditions de travail. Le dossier prévoit une évolution de **50 médecins en 2026 à 37 en 2030**, selon les départs envisagés, les remplacements étant étudiés au cas par cas.

En parallèle, la direction envisage de dépasser le **contingent annuel de 90 heures supplémentaires pour dix salariés : cinq en boutique et cinq dans l'intervention**, face aux pics d'activité, aux remplacements et aux intempéries. Il s'agit d'une prévision, pas de dépassements déjà constatés.

Ce que la CFE-CGC Orange a demandé

- **Mieux articuler les bilans de santé au travail nationaux et locaux**, pour que les élus puissent tenir compte des préconisations du CSEC dans leur examen.
- **Mesurer toute la charge réelle** : disposer d'un état des heures supplémentaires payées et récupérées, rapproché des effectifs, des absences et des contrats temporaires.
- **Prévoir des recrutements internes et pérennes** pour répondre aux besoins récurrents : une demande portée dans une résolution proposée par la CFE-CGC.
- **Corriger la sollicitation répétée des mêmes salariés**, avec des mesures concrètes pour mieux répartir la charge et préserver l'équilibre entre travail et vie personnelle.

Analyse de la CFE-CGC

Prévenir l'épuisement suppose aussi d'agir sur l'organisation et les effectifs. La CFE-CGC Orange a voté pour le renouvellement de l'agrément du service de prévention et santé au travail. Un service de santé au travail interne constitue un atout à préserver, avec les moyens nécessaires pour accompagner les salariés et prévenir les risques.

En parallèle, la répétition des demandes de dépassement des heures supplémentaires impose d'examiner les besoins durables de personnel. Les pics exceptionnels existent ; les besoins récurrents doivent recevoir des réponses pérennes.

La CFE-CGC Orange s'est prononcée contre le dépassement proposé et a demandé un plan de recrutement. Notre priorité : permettre aux personnels de tenir leur poste sans y laisser leur santé.



VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE DOGSE :

Safa Gragueb-Chatti
Jonathan Diaz
Malika Bekhouche
Younesse Bouzazhah
Khadija Benali
Thomas Ambert
Iris Collange

Sahra Benabas
Philippe Drouet
Nadège Poët
Sylviane Garcia
Florence Ollagnon
Jerome Massard
Jean Foulrier

Commissions CSE :

Emploi Formation Egalité pro : Jonathan Diaz – Evodie Brehier
Commission Handicap : Corinne Zasio – Cedric courtinel
Commission ASC : Jacqueline Morel – Julie Silberfeld
Commission Restauration : Florence Ollagnon – Sébastien Jaume
Commission des marchés : Safa Gragueb-Chatti – Jonathan Diaz
Projets Economie Evolution des marchés : Younesse Bouzazhah – Safa Gragueb-Chatti
Représentant syndical : Medi Fergani



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/perimetres/directions-orange/do-gse/>

[cfecgc-orange.org](https://www.cfecgc-orange.org)

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLeIs>

