Logo CFDT

Newsletter CSEE Innovation Avril 2026 - Projets immobiliers Réorganisation

Les dossiers du CSEE d'avril :

Prévention, Activité Sociales & Culturelles, « Réorchestration » d'Atalante, Orientations Network, Réseau Innovation

Les séances du CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) du mois d'avril ont encore été particulièrement denses. **Vos représentants CFDT vous proposent, comme à leur habitude, de revenir sur les sujets majeurs qui ont été débattu**s. Notre objectif est de vous fournir une analyse claire et experte, et de vous rendre compte de notre action, guidée en permanence par la défense de vos intérêts dans le cadre d'un dialogue social que nous voulons à la fois constructif et exigeant.

Dans cette lettre d'information, nous aborderons les points suivants :

Les séances du CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) du mois d'avril ont encore été particulièrement denses. **Vos représentants CFDT vous proposent, comme à leur habitude, de revenir sur les sujets majeurs qui ont été débattu**s. Notre objectif est de vous fournir une analyse claire et experte, et de vous rendre compte de notre action, guidée en permanence par la défense de vos intérêts dans le cadre d'un dialogue social que nous voulons à la fois constructif et exigeant.

Dans cette lettre d'information, nous aborderons les points suivants :

- **Le PAPRIPACT** : Le plan de prévention de la direction, jugé très insuffisant pour votre santé et vos conditions de travail, a fait l'objet d'un avis négatif unanime des élus. Nous vous expliquons pourquoi.
- **Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)** : Nous avons été force de proposition pour votre pouvoir d'achat et pour la convivialité. Nous revenons sur nos succès et sur les blocages que nous avons rencontrés.
- **La « réorchestration » d'Atalante** : Derrière ce terme se cache un projet de densification du site aux conséquences multiples. Nous avons voté contre et détaillons notre analyse, notamment sur le sujet critique de la restauration.
- **Les orientations de la direction Réseaux (Networks)** : Face à une stratégie ambitieuse, nous avons questionné la direction pour nous assurer que les moyens humains et la préservation des compétences sont bien au rendez-vous.
- **L'arrêt du Réseau Innovation** : Nous vous exposons les risques d'un projet mené à marche forcée, qui menace de nombreuses plateformes et transfère une charge de travail importante sur les équipes.

Un sujet majeur, le rapport annuel des médecins du travail, a finalement été reporté au CSEE du mois de juin. Ce point sera crucial pour évaluer l'état de santé au travail au sein de notre division. Nous ne manquerons pas de l'aborder en détail dans notre prochaine communication.

PAPRIPACT: jugé insuffisant pour votre conditions de travail

Le CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) du mois d'avril a été marqué par un débat de plus de quatre heures sur un sujet essentiel pour nous toutes et tous : le PAPRIPACT.

Qu'est-ce que le PAPRIPACT?

Cet acronyme désigne le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. Il s'agit d'un document légal et obligatoire dans lequel la direction doit détailler les actions concrètes qu'elle s'engage à mettre en œuvre pour protéger notre santé et améliorer nos conditions de travail. Ce programme doit découler directement de l'évaluation des risques identifiés dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Pour la CFDT, ce document est l'un des piliers de la politique de prévention en entreprise. C'est pourquoi nous nous y investissons fortement chaque année, en portant vos préoccupations et en proposant des mesures concrètes.

Un avis négatif unanime et argumenté

Après analyse du projet présenté par la direction, l'ensemble des élus du CSEE, toutes organisations syndicales confondues, a voté un avis unanimement négatif. Cette position forte n'est pas un rejet de principe, mais la conclusion logique d'une analyse rigoureuse qui a mis en lumière de nombreuses et profondes lacunes.

Les principaux points d'argumentation CFDT, partagés en séance, étaient les suivants :

Des sujets majeurs ignorés : Nos demandes portaient sur le renforcement de la prévention des RPS (Risques PsychoSociaux) liés aux transformations incessantes, à la charge de travail et aux espaces de travail dynamiques. **La CFDT a également réclamé un meilleur suivi des alertes**, des études d'impact humain, et une prise en compte réelle des résultats des enquêtes salariés.

La position de la CFDT : Exiger un plan à la hauteur des enjeux

En votant contre ce projet de PAPRIPACT, **la CFDT a envoyé un message clair à la direction : la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ne sont pas négociables**.

Nous considérons que ce programme est un document structurant qui doit contenir de vraies ambitions, des actions concrètes, mesurées et suivies, ainsi que les moyens nécessaires pour que les managers et les collectifs de travail puissent se les approprier.**La CFDT continuera de se mobiliser pour que la direction présente un nouveau projet qui soit enfin à la hauteur des enjeux et de ses obligations légales**, un projet qui vise réellement à protéger les salariés plutôt qu'à simplement répondre à une obligation administrative.

Des Activités Sociales & Culturelles (ASC) proposées pour vous

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) est le vôtre. Il provient de la masse salariale et doit revenir aux salariés sous forme de prestations et d'activités **qui améliorent votre quotidien et favorisent le lien social. Pour vos élus CFDT, cette mission est une priorité**. Nous nous attachons à proposer des actions utiles, équitables et qui répondent à vos attentes.

Bonne nouvelle : Un chèque culture de 45 € pour la fin d'année !

À notre initiative, le CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) a validé une proposition que nous portions avec conviction : la mise en place d'un chèque culture d'une valeur de 45 € pour chaque salarié de la division à la fin de l'année 2026.

Cette mesure concrète vise à vous donner un accès simple et direct à la culture sous toutes ses formes :

- Spectacles, théâtre, concerts;
- Cinémas, musées, expositions;

- Livres, bandes dessinées, et autres biens culturels.

Cette proposition reflète la volonté CFDT de garantir que les réserves financières du CSEE soient redistribuées équitablement. Car ces fonds vous appartiennent, et il est essentiel qu'ils servent directement votre pouvoir d'achat et votre accès à la culture.

Coupe du Monde 2026 : Une occasion manquée de se retrouver

La CFDT est convaincue que les grands événements populaires sont des moments privilégiés pour renforcer la convivialité entre collègues. Dans cet esprit, nous avions proposé un projet simple et fédérateur : un grand jeu de pronostics sur la **Coupe du Monde de Football 2026**.

Notre proposition était claire : un concours interactif, ludique et accessible à tous, permettant à chacun de suivre la compétition, de s'amuser (qui n'en n'a pas besoin en ces temps troublés ?), et de tenter de remporter jusqu'à 5 000 € en cadeaux. L'objectif était de sortir du simple tirage au sort pour faire de chaque participant un acteur de l'événement et de créer du lien.

Mais quelle ne fut pas notre surprise et notre déception de voir cette initiative rejetée par les élus des autres organisations syndicales. **Des arguments fallacieux, voire sexistes, ont été avancés pour justifier ce refus** :

- Le football serait un sport « non populaire » et « réservé aux hommes »
- Le jeu s'apparenterait à un jeu d'argent
- Des propos politiques sans aucun rapport avec l'événement ont même été rapportés.

Face à ces postures dogmatiques et déconnectées de la réalité, l**a CFDT refuse de se laisser enfermer dans des discours stériles ou des préjugés. Nous défendons une vision d'ouverture, de partage et de respect des attentes légitimes des salariés**. Notre message est sans équivoque : il s'agit de proposer une opportunité de rassemblement autour d'un événement planétaire attendu de tous, avec, à la clé, en prime, des lots gagnants !

La position de la CFDT : Votre CSEE, vos activités !

Nous réaffirmons notre position : plutôt que de censurer ou de rejeter une initiative simple et porteuse de sens, il serait plus judicieux et constructif d'élargir l'offre en proposant d'autres activités pour répondre aux attentes de tous et satisfaire tous les publics. La véritable force réside dans la diversité et la capacité à faire preuve d'ouverture d'esprit.**La CFDT continuera à défendre ces valeurs, à porter des projets qui rassemblent, et à lutter contre toute forme de dogmatisme ou de rejet injustifié**. Car c'est en étant unis et ouverts que nous pourrons faire avancer nos revendications et améliorer la vie de tous au sein de notre organisation

« Réorchestration » d'Atalante : une densification maltraitante

Un projet mal engagé, et des alertes ignorées

Dès le départ, ce projet a été présenté comme fortement contraint, avec peu de marges de manœuvre. La consultation des salariés et de leurs représentants a semblé être une formalité plutôt qu'une véritable prise en considération. Cette approche est d'autant plus préoccupante que de nombreux signaux d'alarme ont été émis : Le rapport de l'expert Technologia, mandaté par le CSEE, a mis en lumière de graves dysfonctionnements et une forte inquiétude des salariés; L'Inspection du Travail, saisie du dossier, a adressé un courrier très ferme à la direction, lui rappelant ses obligations légales en matière de prévention des risques, d'adaptation du travail à l'Homme et de respect du dialogue social. **Pour la CFDT, ces éléments objectifs confirment que le projet, en l'état, n'est pas acceptable.**

Des points de tension majeurs pour votre quotidien

L'arrivée de près de 200 personnes supplémentaires sur un site déjà sous tension va inévitablement aggraver des problèmes que vous vivez chaque jour : **Le restaurant d'entreprise** : Déjà saturé, avec des temps d'attente qui s'allongent et des conditions de travail intenables pour les salariés du prestataire Sodexo. L'augmentation du nombre de convives sans agrandissement des cuisines et des espaces de stockage est irresponsable. **Le parking** : Régulièrement complet aux heures de pointe, forçant certains d'entre vous à repartir en télétravail. La direction minimise le problème en se basant sur des taux d'occupation moyens, mais la réalité des pics de fréquentation est tout autre. **Les espaces de travail** : L'environnement dynamique (« flex office ») montre déjà ses limites avec des nuisances sonores, des difficultés de concentration et un manque de bulles ou de salles de réunion. Augmenter le taux de partage des postes ne fera qu'amplifier ces difficultés.

Notre vote sur la restauration : une abstention pour plus d'efficacité La CFDT partage totalement le constat alarmant sur la situation du restaurant.

C'est un sujet que nous portons depuis des mois. Cependant, nous nous sommes abstenus sur la résolution présentée par d'autres organisations syndicales, et ce pour une raison stratégique et de rigueur. **Pourquoi cette abstention ? La résolution proposée mélangeait deux choses** : l'avis du CSEE sur le projet immobilier (son rôle légal) et la gestion opérationnelle de la restauration, qui relève d'une autre instance, le CNR (Comité National de Restauration). **Notre position : Pour la CFDT, il est crucial de respecter les périmètres de chaque instance pour que nos actions soient efficaces**. En mélangeant les sujets, la résolution affaiblissait la portée juridique de l'avis du CSEE. Nous avons donc préféré voter un avis négatif solide sur le projet Atalante dans son ensemble, tout en nous engageant à porter le dossier de la restauration avec force devant l'instance compétente, le CNR, qui est la seule à pouvoir débloquer les budgets nécessaires aux travaux. Cette démarche illustre notre méthode : agir au bon endroit, avec les bons arguments, pour obtenir des résultats concrets pour les salariés, plutôt que de se contenter d'une posture. **La CFDT reste donc pleinement mobilisée. Nous continuerons à exiger de la direction qu'elle revoie en profondeur son projet pour garantir à chacun des conditions de travail dignes et sûres sur le site d'Atalante.**

Derrière ce terme choisi par la direction se cache une réalité simple : la densification de notre site Rennais pour accueillir 186 salariés supplémentaires venant de petits sites qui ferment (Malakoff, Rue de Bray). **Si la CFDT n'est pas opposée par principe au regroupement des équipes, nous ne pouvons accepter que cela se fasse en dégradant les conditions de travail** de tous. C'est pourquoi, après une étude rigoureuse du dossier et des débats en séance, nous avons voté un avis négatif sur ce projet.

Ambitions des orientations de la direction Réseaux (Networks)

La direction Réseaux (Networks), pilotée par Laurent Leboucher, a présenté ses grandes orientations stratégiques pour 2026 lors du CSEE (Comité Social et Économique d'Établissement) d'avril. Le projet est ambitieux et dessine une trajectoire technologique résolument tournée vers l'avenir. **Pour la CFDT, si cette vision est globalement positive pour l'entreprise, elle ne peut se concrétiser au détriment des salariés**. Notre rôle a donc été de questionner la direction pour nous assurer que derrière les ambitions affichées, les moyens humains, les conditions de travail et les parcours professionnels sont bien pris en compte et sécurisés.

Les grands axes de la stratégie Réseaux La direction a articulé sa feuille de route autour de plusieurs axes majeurs : **La simplification des portefeuilles** : Trois des cinq portefeuilles existants ont été fusionnés en une seule entité, « Network Foundations », afin de simplifier les processus et les rapports. **Deux initiatives de croissance majeures** : **Orange LiveNet** : Un projet visant à monétiser le réseau en exposant des API (Interfaces de Programmation d'Application) à des partenaires externes. **Le Satellite** : Une accélération sur la connectivité directe vers les terminaux mobiles (« Direct-to-Device ») pour assurer une couverture partout et

pour tous. **Le projet UCP (« Unified Cloud Platform »)** : La création d'une plateforme « cloud » unifiée pour les besoins internes et externes, qui implique le rattachement d'une partie des équipes de la direction Réseaux à une nouvelle entité.

L'analyse et les questions de la CFDT : Aller au-delà des annonces Face à cette présentation dense, **vos représentants CFDT ont mené une analyse approfondie** et ont posé une série de questions précises pour obtenir des garanties concrètes. Notre intervention s'est concentrée sur quatre thématiques essentielles. **L'équation entre les ambitions et les moyens** : Une stratégie, aussi brillante soit-elle, ne vaut que si les équipes ont les moyens de la mettre en œuvre. Nous avons donc interrogé la direction sur la nature des ressources allouées. **La souveraineté et la maîtrise de notre avenir** : Le projet Satellite, par exemple, mentionne des partenariats avec des acteurs américains comme Starlink. **La CFDT a rappelé l'importance de préserver notre souveraineté technologique et économique**. **L'impact humain des transformations** : Le projet UCP (Plateforme Cloud Unifiée) illustre parfaitement notre vigilance. La direction a confirmé que 42 salariés en CDI et 8 en CDD seraient concernés, tout en **assurant que leurs conditions de travail seraient conservées. Pour la CFDT, une telle affirmation doit être vérifiée** dans les faits. **La mesure des résultats et des conditions de travail** : Nous avons demandé que le succès de ces orientations ne soit pas mesuré uniquement à l'aune des résultats financiers, mais aussi à celle de leurs impacts sociaux.

La position de la CFDT : Un dialogue constructif pour une transformation réussie La CFDT soutient une stratégie qui prépare l'avenir d'Orange. Cependant, nous resterons extrêmement vigilants pour que cette transformation soit menée de manière responsable. Elle doit s'accompagner d'un investissement réel dans les compétences, d'une gestion soutenable de la charge de travail et d'une vision claire pour l'avenir professionnel de chaque salarié. C'est le sens de notre engagement dans le dialogue social : constructif, exigeant, et toujours au service de vos intérêts.

Arrêt du Réseau Innovation : les projets sous haute tension

Ce réseau historique, qui a longtemps servi de socle à de nombreuses expérimentations et projets de recherche, est voué à disparaître d'ici fin 2026. La direction justifie cette décision par des enjeux d'obsolescence, de sécurité (notamment la mise en conformité avec la directive européenne NIS2) et de rationalisation des coûts. **Si la CFDT comprend la nécessité de moderniser nos infrastructures, nous ne pouvons que nous alarmer de la méthode employée** et des conséquences directes pour les équipes et pour la capacité d'innovation de notre division.

Le vrai visage du projet : un transfert de charges brutal Derrière les arguments techniques, la réalité est avant tout économique. Le Réseau Innovation fonctionnait sur un modèle où son coût n'était pas directement facturé aux projets qui l'utilisaient. Les solutions de remplacement (réseau Orange France, plateforme Victoria, offres Cloud…) sont, elles, payantes. La direction l'a d'ailleurs clairement exprimé en séance : « chaque entité devra faire l'exercice de prioriser/se requestionner sur l'intérêt de maintenir la plateforme ». En clair, la charge financière est brutalement transférée sur les projets eux-mêmes. La conséquence est immédiate et dramatique : **de nombreux projets, notamment les plus exploratoires qui n'ont pas encore de modèle économique, ne pourront pas supporter cette augmentation de coût**. Les documents présentés en séance confirment nos craintes : à ce jour, pas moins de 37 plateformes seraient déjà contraintes de cesser leurs activités faute de moyens pour migrer. C'est un coup très dur porté à l'initiative et à l'expérimentation.

Une migration à marche forcée, sans solutions claires Ce projet est mené à un rythme soutenu alors même que les solutions de remplacement ne sont pas toutes prêtes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : Pour des dizaines de plateformes, la solution cible est encore « en cours d'identification »; Les offres alternatives sont elles-mêmes en cours de construction ou de chiffrage. Les équipes se retrouvent donc dans une situation intenable : elles doivent planifier une migration complexe et coûteuse, sans connaître précisément leur

destination technique, ni le calendrier, ni le budget associé. Cette incertitude génère une forte inquiétude et une charge mentale considérable.

L'analyse de la CFDT : Nos questions pour protéger les salariés et les projets Face à ce constat, vos élus CFDT ont interpellé la direction pour obtenir des garanties. Notre analyse, partagée en séance, s'est concentrée sur les risques majeurs de ce projet : **La justification réelle** : Nous avons demandé des éléments techniques objectifs pour prouver l'obsolescence du réseau. S'agit-il d'une réelle nécessité technique ou d'une décision purement financière qui sacrifie la recherche sur l'autel de la rentabilité à court terme ? **La charge de travail** : La migration représente un travail colossal pour les équipes. La réponse de la direction, qui renvoie la gestion de cette surcharge aux « re-priorisations » au sein des projets, est inacceptable. Cela revient à demander aux salariés de faire plus avec les mêmes moyens. **La CFDT exige que cette charge soit reconnue, tracée et que les objectifs des équipes soient adaptés** en conséquence. **L'accompagnement des équipes** : Le dispositif de support projet semble lui-même sous tension, avec des difficultés de recrutement. Nous avons alerté sur le risque que les équipes se retrouvent isolées, sans l'expertise technique nécessaire pour mener à bien leur migration. **L'impact humain** : Nous avons également questionné le devenir des salariés dont l'activité consistait à gérer ce réseau. Leur avenir doit être assuré et leur expertise valorisée.

Notre position : NON à une modernisation qui casse l'innovation ! La CFDT n'est pas opposée par principe à la modernisation de nos outils. Mais nous dénonçons une méthode qui, sous couvert de rationalisation, met en péril des dizaines de projets, impose une charge de travail insoutenable aux équipes et fragilise notre capacité à innover. Nous resterons extrêmement vigilants sur le suivi de ce dossier et continuerons à accompagner les équipes concernées. **Pour la CFDT, une transformation réussie est une transformation qui donne aux salariés les moyens de travailler correctement et qui préserve l'avenir de l'entreprise**, pas une qui se contente de couper les coûts sans mesurer les conséquences.

Notre engagement, c'est d'agir pour vous

Au fil de ces différents sujets, vous aurez constaté la ligne directrice qui anime vos élus CFDT : une approche responsable, fondée sur l'analyse rigoureuse des dossiers et une volonté constante de défendre concrètement vos intérêts. Pour nous, le dialogue social n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'obtenir des avancées réelles pour les salariés. Être constructif, c'est savoir soutenir des projets quand ils sont bons pour l'entreprise et pour ses équipes ; être exigeant, c'est savoir s'y opposer fermement quand ils menacent vos conditions de travail, votre santé ou vos emplois. Cette volonté de nous investir là où les enjeux sont importants s'illustre parfaitement par un événement qui a marqué ce CSEE.

La présidence de la commission PEEM : quand la CFDT prend ses responsabilités

La PEEM (Commission Projets, Économie et Évolution des Marchés) est une instance essentielle. C'est elle qui est chargée d'analyser en profondeur les données économiques et financières de la division, permettant ainsi aux élus d'anticiper les transformations et de défendre l'emploi.

Or, cette commission était en sommeil depuis décembre 2023, faute de président pour organiser et piloter ses travaux. Pendant plus d'un an, le CSEE a été privé de son éclairage, alors même que les projets de réorganisation se multipliaient.

Face à cette situation et au manque de volontaires des autres organisations syndicales, la CFDT est une nouvelle fois celle qui assume les responsabilités en prenant une charge supplémentaire ; Notre élu, Jacky Forestier, a été désigné Président de cette commission. Il s'engage à la remettre en ordre de marche pour que le CSEE dispose enfin des analyses nécessaires à la défense de vos intérêts.

Cet engagement majeur, qui contraste avec la posture d'autres organisations, n'est pas un hasard. Il reflète notre conception du syndicalisme: être utiles et efficaces.

Au sein du CSEE Innovation, la CFDT porte l’essentiel de l’effort :

- **Secrétariat du CSEE**
- **Présidence de la commission Activités Sociales et Culturelles** (ASC)
- **Présidence de la commission Emploi et Formation Présidence de la commission Égalité Professionnelle**
- **Présidence de la commission Handicap**
- **Présidence de la commission Restauration**
- **Rapporteurs des CSSCT** (Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

Être élus, pour la CFDT, ce n’est pas seulement siéger : c’est agir, s’investir et vous rendre des comptes. C’est le sens de notre engagement à vos côtés.

Newsletter orange innovation