Logo CFDT

Newsletter CSEE Innovation Mars 2026

Réorganisations IT&S et Recherche, Projet Immobilier «New Lannion »

Les séances du Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) de mars ont été particulièrement nombreuses, marquées par la présentation de trois projets de transformation majeurs qui auront un impact direct sur notre environnement de travail, nos métiers et nos collectifs. Face à ces enjeux, vos représentants CFDT ont, comme toujours, porté une voix exigeante et constructive, avec pour seule boussole la défense de vos intérêts.

Au cœur de nos débats, trois dossiers d'envergure :

La réorganisation de la direction IT&S (IT and Services) :

Une scission d'une ampleur inédite qui concerne plus de 1400 salariés. Nous avons questionné le sens réel de cette transformation et obtenu le recours à une expertise pour en mesurer les impacts concrets.

L'évolution de l'organisation de la Recherche :

Un projet qui, sous des aspects positifs, cache des risques importants d'isolement et de fragilisation des collectifs, que nous avons mis en lumière et pour lesquels nous avons également obtenu le lancement d'une expertise.

Le projet immobilier « New Lannion » :

le rapport de l'expertise indépendante que nous avions demandée est venu confirmer point par point nos alertes sur les risques graves que fait peser un projet guidé par une logique financière au détriment de la santé et des conditions de travail.

Dans cette lettre d'information, nous vous proposons de revenir en détail sur chacun de ces sujets. Vous y retrouverez une présentation factuelle des projets, une synthèse de nos analyses et de nos questions en séance, et surtout le détail de nos actions concrètes pour que le dialogue social ne soit pas une simple chambre d'enregistrement, mais un véritable levier pour améliorer les projets et protéger les salariés.

Réorganisation IT&S : vision stratégique à l'épreuve du terrain ?

Lors du Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) des 25 et 26 mars, la direction a présenté un projet de réorganisation majeur qui scinde en deux l'actuelle direction IT&S (IT and Services). Ce projet, qui concerne 1441 salariés, vise à accélérer les transformations de l'informatique et du « Platforming » (la mise en place de plateformes techniques et de services mutualisés) au niveau du Groupe.

Ce que la direction propose :

Le projet consiste à créer deux nouvelles entités distinctes à partir du 1er juillet 2026 :

Une direction « Global IT », qui reprendra le rôle de CIO (Chief Information Officer, ou Directeur des Systèmes d'Information) pour l'ensemble du Groupe. Sa mission sera de piloter la gouvernance et la stratégie informatique, et de fournir les fondations techniques communes (socles cloud, environnement de développement, poste de travail, etc.).

Une direction « Architecture & Platforms as a Service » (APaaS), qui incarnera le rôle de Chief Platforming Officer. Elle sera chargée du développement et de la production des plateformes de services (pour la maison, les entreprises, le paiement, etc.) afin d'accélérer la mise sur le marché de nouveaux produits.

Selon la direction, cette séparation a pour but d'améliorer le « focus managérial », la lisibilité des responsabilités et la capacité à passer à l'échelle au niveau du Groupe. Le projet prévoit également le rattachement des fonctions Ressources Humaines et Communication à des entités centrales d'Orange Innovation.

Sur les 1441 salariés concernés, la direction a identifié que si 1272 ne connaîtront pas de changement direct, 169 verront leur situation évoluer (changement de manager, d'entité, de métier), tandis que 7 postes seraient supprimés.

Notre analyse et nos questions :

Pour la CFDT, si la cohérence stratégique de cette réorganisation est réelle sur le papier, elle ne garantit en rien une amélioration concrète des conditions de travail. Le véritable enjeu, que nous avons porté en séance, est la capacité de la direction à prouver que cette nouvelle architecture organisationnelle améliorera le travail réel, la charge, la coopération entre les équipes, la qualité de service et la montée en compétences des salariés.

Notre intervention a mis en lumière les forces et les faiblesses du dossier présenté. Parmi les points positifs, nous notons le maintien des localisations géographiques et la volonté affichée de préserver les collectifs de travail. Cependant, nous avons relevé de nombreuses fragilités : une documentation parfois incohérente, des futures interactions entre équipes insuffisamment décrites, et surtout une sous-estimation de la charge de travail liée à la transition.

Nos questions, préparées en amont, visaient à obtenir des réponses concrètes sur les points aveugles du projet :

Le sens du projet : Quel problème concret cette scission vient-elle résoudre ? En réponse, la direction a seulement évoqué la recherche d'« un peu plus de focus », une justification qui nous semble bien légère au vu de l'ampleur du changement.

Les impacts humains et sociaux : Nous avons demandé des détails précis sur les 7 postes supprimés et les 36 transferts d'activité, ainsi que sur les garanties apportées aux salariés. Nous avons également souligné la contradiction entre les nombreux points de vigilance relevés par le Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) et l'affirmation de la direction qu'aucun nouveau risque professionnel n'est identifié dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

L’avenir du travail : Nos questions ont porté sur les moyens alloués à la formation, les indicateurs sociaux qui seront suivis (charge, absentéisme, demandes de mobilité…), et les conditions qui amèneraient la direction à corriger l’organisation si les effets attendus n’étaient pas au rendez-vous.

Nos actions concrètes :

Face à des réponses jugées trop souvent déclaratives et manquant d’engagements fermes, **la CFDT a agi pour que les conséquences de ce projet sur les salariés soient analysées de manière approfondie et objective.**

Conformément à nos revendications, les élus du CSEE ont voté à l’unanimité les résolutions suivantes :

Le mandatement de la CSSCT IT-S (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour analyser en détail les risques liés à cette réorganisation sur la santé et les conditions de travail.

Le recours à une expertise indépendante, confiée au cabinet SECAFI.

L’objectif de cette expertise est de fournir une analyse critique et détaillée des impacts du projet, notamment sur la charge de travail, l’organisation des équipes, les risques psychosociaux et la pérennité des parcours professionnels. C’est un levier essentiel pour objectiver les risques et formuler des recommandations précises pour protéger les salariés.**La CFDT veillera à ce que cette expertise se déroule dans les meilleures conditions et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de ses conclusions.**

Réorganisation de la Recherche : entre opportunités et vigilance

La direction a également présenté lors du CSEE (Comité Social et Économique d’Établissement) des 25 et 26 mars un projet d’évolution de l’organisation de la Recherche. Ce projet, prévu pour une mise en œuvre au 1er juillet 2026, a pour ambition affichée de renforcer l’impact et la visibilité de la recherche, de simplifier son pilotage et de valoriser le métier de chercheur.

Ce que la direction propose

Le cœur du projet consiste à rattacher hiérarchiquement à la direction centrale de la Recherche des salariés qui sont aujourd’hui dans les différentes directions « métier » d’Orange Innovation.

Sont concernés :

31 Responsables de Programme de Recherche (en CDI), dont le rôle sera transformé en poste à part entière.

101 doctorants et post-doctorants (en CDD).

L’organisation cible prévoit aussi la création d’une Direction Scientifique pour piloter la stratégie de recherche et l’animation d’un Conseil Scientifique. Selon la direction, l’objectif est de professionnaliser le pilotage des programmes, de passer plus de temps sur le fond scientifique et moins sur la complexité organisationnelle, tout en conservant l’intégration des chercheurs dans les équipes métier pour préserver le lien entre recherche et développement.

Notre analyse et nos questions

Pour la CFDT, ce projet contient des avancées notables que nous saluons. La création d'une Direction Scientifique, la transformation du rôle de Responsable de Programme en un poste reconnu et la volonté de simplifier les démarches pour les doctorants sont des signaux positifs.

Cependant, notre rôle est de porter la parole des salariés, et ce projet, préparé sans une large consultation des principaux intéressés, soulève **des inquiétudes légitimes et de nombreuses questions que nous avons relayées en séance.**

Nos interrogations, nourries par les remontées du terrain, se sont articulées autour de plusieurs risques majeurs :

Le risque d'isoler la recherche : En sortant les Responsables de Programme de leurs directions métier, comment préserver le lien essentiel entre la recherche et les besoins opérationnels (le fameux « continuum Recherche et Développement ») ? Ne risque-t-on pas de créer un silo déconnecté des réalités du terrain ?

L'avenir des Responsables de Programme : Leur fiche de poste ne mentionne plus leur propre activité de production de recherche. Nous avons alerté sur le risque de les transformer en simples chefs de projet, au détriment de leur identité de chercheur. Quelle reconnaissance et quelles perspectives de carrière pour ces 31 salariés, dont la situation est la plus impactée ? Comment justifier leur changement automatique de manager sans les avoir consultés individuellement ?

La complexité pour les doctorants : Un doctorant se retrouvera avec trois figures d'encadrement (manager hiérarchique à la Recherche, encadrant de thèse en direction métier, directeur de thèse académique). Comment cette coordination sera-t-elle assurée au quotidien pour garantir une expérience claire et sereine à ces jeunes chercheurs ?

Les grands oubliés du projet : Le projet se focalise sur les Responsables de Programme et les doctorants, mais reste flou sur les conséquences pour le cœur de la production scientifique ; les chercheurs, ingénieurs de recherche, architectes, développeurs et experts qui restent dans les directions métier. Vont-ils devenir un simple « vivier de ressources » que les nouvelles directions s'alloueront, au risque de briser les collectifs de travail et de créer une logique de « client-fournisseur » interne ?

L'absence d'une vraie filière métier : Nous avons une nouvelle fois regretté l'absence d'une véritable filière métier pour la recherche, avec des paliers de carrière clairs qui permettraient de reconnaître et de fidéliser nos talents.

Nos actions concrètes

Face à nos questions, la direction a apporté des réponses que nous jugeons partielles et manquant souvent d'engagements fermes. Par exemple, la question cruciale de la filière métier a été reportée, et les inquiétudes sur la consultation des salariés ont été balayées d'un revers de main.

Ces réponses, qui s'apparentent plus à des déclarations d'intention qu'à un plan d'action solide, ne sont pas à la hauteur des enjeux humains de cette réorganisation. C'est pourquoi, en responsabilité, les élus du CSEE ont décidé à l'unanimité de se donner les moyens d'une analyse approfondie et indépendante. Deux actions ont été votées :

La création d'une CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) temporaire et transverse, spécifiquement dédiée à ce projet.

Le recours à une expertise indépendante, confiée au cabinet Technologia, pour évaluer les risques réels du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L’objectif de cette expertise est clair : objectiver les impacts sur la charge de travail, l’organisation des collectifs, les risques psychosociaux et les parcours professionnels. Elle nous donnera un diagnostic rigoureux pour formuler des demandes concrètes visant à protéger tous les salariés concernés et à améliorer le projet.

La CFDT sera particulièrement vigilante sur le déroulement de cette expertise et continuera de porter vos voix pour que cette réorganisation, au-delà des ambitions affichées, soit une réussite pour les salariés qui font la valeur de notre recherche.

Projet «New Lannion » : l’expertise dénonce des partis-pris

Le CSEE (Comité Social et Économique d’Établissement) du 19 mars était une étape cruciale concernant le projet immobilier « New Lannion », avec la restitution très attendue du rapport d’expertise du cabinet indépendant Technologia, mandaté par vos élus. **Cette expertise, que la CFDT a ardemment soutenue, confirme point par point les alertes que nous portons depuis des mois**. Le constat est sans appel : le projet, en l’état, fait primer une logique financière de court terme sur la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des salariés.

Le constat accablant du cabinet d’experts Technologia

Le rapport du cabinet Technologia, long de plus de 300 pages, est une analyse rigoureuse et factuelle qui met en lumière des défauts de conception majeurs et des risques graves pour les salariés. L’enquête menée auprès du personnel révèle une défiance massive : seuls 5 % des salariés adhèrent au projet et la moitié n’a plus confiance en la direction pour le mener à bien.

Voici les conclusions les plus alarmantes de l’expertise :

Un déficit de postes de travail structurel : Dans un scénario déjà favorable à la direction, l’expertise chiffre le manque à 63 postes de travail pour les seuls salariés d’Orange Innovation. Selon nos propres calculs, ce déficit atteindrait au moins 95 postes pour l’ensemble du site. Cette pénurie organisée rendra la recherche d’une place chaque matin anxiogène et conflictuelle.

Une densification record et des surfaces insuffisantes : Avec 4 à 6 m² réels par poste, les surfaces sont non seulement inférieures aux recommandations (6,5 m²) mais aussi à ce qui se pratique sur d’autres sites d’Orange Innovation. Le projet bat des records avec une concentration de 35 « benchs » (îlots) de 6 personnes, une configuration abandonnée sur d’autres sites à la suite des retours d’expérience négatifs.

Le non-respect systématique des normes de confort et de sécurité : L’expertise confirme que les préconisations de la norme de référence pour l’aménagement des bureaux (NF X35-102) ne sont pas respectées sur des points essentiels : distances entre les postes, débits de renouvellement d’air au minimum légal, etc. De plus, de nombreuses salles de réunion ne sont pas conformes aux distances légales de sécurité.

Un risque psychosocial majeur et un « travail invisible » : Le rapport alerte sur un risque psychosocial « principalement organisationnel et cumulatif ». La recherche d’une place, le transport de matériel, la gestion du bruit, la négociation pour accéder à un poste adapté… tout ce « travail invisible » deviendra une charge mentale quotidienne. Les experts ont été marqués par l’état de détresse de certains salariés, allant jusqu’à des « crises de larmes en entretiens », ce qui n’est pas neutre…

Un recours au télétravail contraint : L’expertise est formelle ; le projet fait porter la régulation du manque de places sur les salariés et les managers. **Pour la CFDT, la ligne rouge est claire : le télétravail, conquis de haute lutte, ne doit jamais devenir la variable d’ajustement** d’un projet sous-dimensionné.

Des problèmes d’accès et de stationnement critiques : Il manque 133 places de parking pour les voitures et au moins 60 pour les vélos, créant un risque de saturation et de stress quotidien. L’accès unique via un rond-point déjà saturé est également une source de danger.

Notre analyse : un projet déconnecté du travail réel

Pour la CFDT, cette expertise valide ce que nous dénonçons depuis le début : ce projet n’a pas été pensé pour les salariés, mais contre eux. Le discours de la direction sur la « co-construction » et « l’amélioration des conditions de travail » ne résiste pas à l’analyse des faits. La réalité, c’est que les choix structurants (la taille du bâtiment, le budget) ont été verrouillés en amont, ne laissant aux salariés et à leurs représentants que des marges de manœuvre à la baisse.

Nous avons dénoncé en séance cette méthode qui consiste à appliquer une « recette » nationale dogmatique, sans tenir compte des spécificités de Lannion : un foncier peu cher, des salariés habitués à des bureaux individuels et un attachement historique au site. Le double passage brutal du bureau individuel à l’open space (espace de travail ouvert) et du poste attribué au flex-office (bureau non-attribué) est une rupture d’une violence inédite, qui va accentuer les risques psychosociaux.

Malgré les 11 réunions de la commission dédiée (CSSCT), nos questions fondamentales sont restées les mêmes du début à la fin, preuve du peu de volonté de la direction de revoir sa copie. Pire, le dossier présenté en CSEE continue d’affirmer que la norme NF X35-102 est respectée, alors que l’expertise et nos travaux prouvent le contraire. C’est un déni de dialogue et un manque de respect pour le travail des représentants du personnel.

Nos actions concrètes : rendre le projet acceptable

Face à ce projet dangereux, **la CFDT, aux côtés des autres élus, a voté un avis négatif unanime** lors du CSEE. Mais nous ne nous contentons pas de refuser. Fidèles à notre culture du dialogue constructif, nous avons formulé des demandes claires et des propositions alternatives pour rendre ce projet acceptable et préserver la santé des salariés.

Nous soutenons fermement les 3 exigences issues des travaux de la CSSCT et de l’expertise :

Recalibrer le nombre de postes en fixant le ratio de partage à 0,8 au minimum, pour tenir compte du taux de présence réel.

Augmenter la surface par poste à au moins 7 m² réels, pour garantir des conditions de travail dignes et permettre le respect des normes.

Respecter scrupuleusement les préconisations de la norme NF X35-102, notamment sur les distances entre les postes, la suppression des « benchs » de 6 personnes et un renouvellement d’air de qualité.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons mis sur la table des solutions concrètes et réalistes :

Conserver le bâtiment LB pour augmenter la surface disponible.

Prévoir un étage supplémentaire sur le nouveau bâtiment, par exemple en structure bois comme cela s’est fait à Caen.

Transformer le bâtiment LL en espace de travail tertiaire.

Aménager des places de parking supplémentaires sur les espaces verts avec des revêtements perméables.

Mettre en place un véritable comité de suivi après l'installation, avec des indicateurs partagés et une clause d'ajustement obligatoire si les problèmes persistent.

La CFDT ne se laissera pas impressionner par un calendrier, ou un budget, prétendument bouclés. La santé et la sécurité des salariés ne sont pas négociables. Nous utiliserons tous les leviers à notre disposition pour que la direction entende raison et revoie en profondeur ce projet qui, en l'état, est une régression sociale inacceptable.

Vos représentants CFDT vigilants et déterminés

Que retenir de ces trois dossiers structurants ? Au-delà de leurs spécificités, une même logique semble à l'œuvre : celle de projets pensés « par le haut », où les ambitions stratégiques ou financières prennent le pas sur l'analyse du travail réel et où les impacts humains sont systématiquement sous-évalués.

Face à ce constat, notre position à la CFDT a été claire et constante : refuser les chèques en blanc et les déclarations d'intention. Pour chaque projet, nous avons opposé aux discours de la direction une analyse rigoureuse, nourrie de vos remontées et de notre expertise du terrain.

Notre action ne s'est pas limitée à la critique. **En obtenant à l'unanimité le recours à des expertises indépendantes pour chacun de ces trois projets, vos élus CFDT ont doté les représentants du personnel d'un outil essentiel.** Ces expertises (Technologia pour la Recherche, SECAFI pour IT&S) nous permettront d'objectiver les risques, de quantifier les impacts et de formuler des recommandations précises et argumentées. Elles sont le socle sur lequel nous appuierons nos revendications pour rendre ces projets acceptables et bénéfiques pour nos collègues.

Le travail ne fait donc que commencer. Nous serons particulièrement vigilants sur le déroulement de ces expertises et nous nous engageons à vous tenir informés de leurs conclusions. Notre vigilance est totale et notre détermination intacte pour que la santé, les conditions de travail et les parcours professionnels de toutes et tous soient la priorité absolue.

Newsletter orange innovation
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C Télécoms Prestataires IDF