

Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE GROUPE ORANGE

Les NEWS du C.S.E #22

DO Grand Sud-Ouest

Août 2026

NEW BORDEAUX - NEW PESSAC
CAP AU SUD CONFIRMÉ !



Les choix stratégiques de ces opérations immobilières s'inscrivent dans une volonté de modernisation du parc immobilier de l'agglomération bordelaise, d'améliorer les conditions de travail, de réduire l'empreinte environnementale, et principalement de réaliser des économies.



Pour la **CFDT**, malgré nos demandes il manque plusieurs éléments cruciaux pour l'équilibre Vie Privée/vie professionnelle des salariés.

- Une étude réelle, complète et détaillée concernant les impacts sur les temps de trajets domicile travail et travail domicile
- Une étude et analyse approfondies concernant les impacts humains et les risques psychosociaux sur ces choix de localisation des futurs sites
- Des informations détaillées sur la partie environnementale et économique

La **CFDT** n'est pas contre les nouveaux projets immobiliers visant à améliorer l'efficacité globale de l'organisation, la RSE de l'entreprise, à condition que cela ne se fasse pas au détriment des salariés, et que cela puisse améliorer les conditions de travail.

En revanche, la **CFDT** déplore que cette démarche ne prenne pas en compte avant le choix des futures sites la diversité des situations, ne permettant pas ainsi aux salariés de faire valoir leurs contraintes et attentes. La transparence et la sincérité dans cette étape auraient été essentielles pour garantir la confiance et l'adhésion des équipes.

Même si les futurs sites pourraient répondre aux attentes en termes de confort et de qualité de vie au travail, la **CFDT** constate que l'entreprise ne tire pas les leçons des retours d'expériences des précédents projets immobiliers nationaux et locaux. Dans ce cadre La **CFDT** insiste pour que les CSSCT du CSE DOGSO soient impliquées dès la phase d'étude des impacts humains dans les groupes pluridisciplinaires dans le déploiement de tels projets.
La **CFDT** s'inquiète sur la viabilité économique de ce projet qui repose principalement sur une hypothèse de la vente du site de Bordeaux Château d'Eau qui pourrait se montrer hasardeuse si cette vente ne se réalisait pas, si le gain estimé était moindre que les projections indiquées par la Direction.
Mais au final, ces deux projets sont-ils réellement une volonté de la Direction de la Nouvelle Aquitaine, ou une contrainte financière imposée par la stratégie immobilière nationale ?



BOUTIQUE BORDEAUX CENTRE-VILLE
RETOUR VERS LE FUTUR !

En août 2021 puis en août 2023, la Direction nous informait sur deux possibles prises à bail rue Porte Dijeaux à Bordeaux. 5 ans plus tard, retour vers le futur, la Direction nous présente un projet similaire à celui de 2021, mais avec moins de mètres carrés pour les surfaces commerciales et du back office.
La **CFDT** s'interroge sur l'absence d'ambition de l'entreprise concernant les prévisions de flux clients ou d'évolution de business pour cette future implantation, ainsi que sur l'absence d'ouverture vers l'extérieur concernant le possible aménagement de l'espace de vie.

Concernant les impacts environnementaux, la **CFDT** attend, des réponses sur les économies projetées en termes de chauffage, d'électricité et d'empreinte carbone, une analyse exhaustive dans cette direction serait en parfaite adéquation avec les normes actuelles de la RSE.

La **CFDT** entend les attentes des salariés. Nous estimons que la nouvelle adresse, rue Porte Dijeaux, permettra une bonne visibilité et un flux important. Cela contribuera aussi à renforcer le sentiment de sécurité des salariés, sans que cela n'entraîne d'impact sur les temps de trajet domicile-travail et travail-domicile.

La **CFDT** tient à exprimer son engagement envers le bien-être et les droits des femmes et des hommes au sein de notre entreprise. Notre priorité est de veiller à ce que chaque décision prise soit équilibrée, transparente, et favorable à l'ensemble des salariés.

Pour la CFDT les salariés des Boutiques Intendance et Sainte Catherine ont émis depuis plusieurs années la volonté de se regrouper sur un même emplacement. Ce vœu pourrait être enfin exaucé.

UN NOUVEAU SITE À PÉRIGNY
OUI MAIS PAS SANS GARANTIES !



Le projet immobilier de La Rochelle prévoit le remplacement des locaux actuels par un bâtiment neuf à Périgny, plus moderne, moins énergivore et conforme à la RE2020. Une évolution nécessaire, avec près de 1 700 m² de surfaces en moins et environ 220 000 € d'économies annuelles annoncées.
Mais plusieurs sujets restent à sécuriser : pollution des sols et amiante, travaux, suppression du cabinet médical de La Rochelle, surfaces disponibles, accessibilité, stationnement et recharge électrique.

C'est pourquoi les 9 élus **CFDT** ont déposé un avis motivé, avec 5 exigences précises : obtenir les diagnostics complets sur la pollution des sols et l'amiante ; garantir suffisamment de postes de travail ; évaluer les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et mettre à jour les DUERP* ; prévoir les adaptations nécessaires pour les salariés qui en ont besoin ; et apporter des solutions concrètes sur le stationnement et les bornes électriques.

LA CFDT DEMANDE ÉGALEMENT QUE LES ÉLUS ET LES SALARIÉS SOIENT RÉGULIÈREMENT INFORMÉS DE L'AVANCEMENT DU PROJET ET DU RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS PAR LA DIRECTION.

UN NOUVEAU BÂTIMENT, OUI.

MAIS PAS AU PRIX DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL !

**Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels*



L'EMPLOI À LA DOGSO
MOINS DE SALARIÉS. MAIS TOUJOURS AUTANT DE BESOINS ?

359 CDI EN MOINS : ET DEMAIN, QUI FERA LE TRAVAIL ?

Le bilan 2025 confirme une évolution qui interpelle : 359 CDI actifs de moins en un an, soit une baisse de 7,3 %, avec seulement 34 recrutements externes pour 298 départs définitifs. Dans le même temps, l'âge médian atteint désormais 51 ans.

Pour la **CFDT**, la baisse des effectifs ne peut pas constituer à elle seule une politique de l'emploi. Derrière les départs, ce sont aussi des compétences, des savoir-faire et une mémoire de l'entreprise qui risquent de disparaître.

Alors que les métiers évoluent rapidement — 39 % des compétences clés pourraient changer d'ici 2030 (World Economic Forum), la **CFDT** demande de véritables parcours de formation et de reconversion, du temps pour apprendre et une transmission des compétences organisée bien avant les départs.

La vraie question n'est plus seulement : "Combien serons-nous demain ?", mais "Quelles compétences aurons-nous encore demain et qui pourra les avoir ? "

GEPP : BOUGER, OUI... MAIS POUR ALLER OÙ ?

En 2025, la DOGSO a encore perdu 220 ETP CDI. Dans ce contexte de transformation, la GEPP doit être bien plus qu'un outil d'accompagnement de la décroissance : elle doit permettre aux salariés de construire leur avenir dans l'entreprise.

Un chiffre interpelle particulièrement la **CFDT** : 75 % des mobilités se font sans changement de typologie de métier et 37 % conduisent vers des métiers eux-mêmes en décroissance. Bouger ne signifie donc pas forcément sécuriser son parcours.

Des passerelles et des dispositifs de reconversion existent et vont dans le bon sens. Mais encore faut-il qu'ils soient connus, accessibles et suffisamment nombreux pour répondre à l'ampleur des transformations.

Pour la **CFDT**, « une passerelle n'a de valeur que si l'on peut réellement l'emprunter ». Et la réussite d'une GEPP ne se mesure pas au nombre de dispositifs proposés, mais au nombre de salariés qui pourront réellement changer de métier sans quitter l'entreprise.

2028 : MOINS DE SALARIÉS... MAIS TOUJOURS AUTANT DE BESOINS ?

La prospective 2026-2028 prévoit une baisse des effectifs de 13 à 15,5 % sur la DOGSO. Pourtant, dans quasiment tous les domaines d'activité, les besoins resteraient supérieurs aux ressources disponibles. Un paradoxe qui interpelle la **CFDT** : demain, Orange pourrait avoir moins de salariés tout en manquant de compétences.

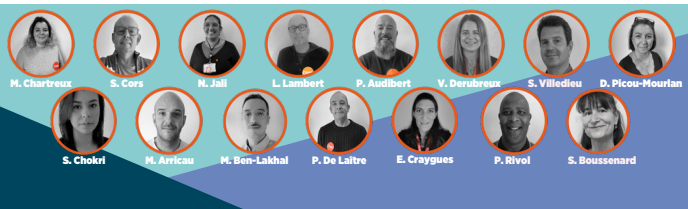
Data, IA, cybersécurité, architecture réseau... les compétences stratégiques sont déjà identifiées. Il faut maintenant donner aux salariés le temps, les formations et de véritables passerelles pour pouvoir les acquérir, sans oublier la réalité des territoires.

Pour la CFDT, « le salarié ne devrait pas avoir à deviner où se trouve son avenir dans l'entreprise ».

La prospective 2028 doit donc être autre chose qu'un objectif d'effectifs : elle doit devenir un avenir professionnel construit avec les salariés.



VOS ÉLU(E)S CFDT C.S.E :



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX !