

SOMMAIRE

Fermetures des boutiques de Berck, Montbéliard et Sarreguemines : bilan des reclassements	1
AD : projet de modification des horaires de la boutique de Dijon	2
AD : bilan 2025 et janvier 2026 des ouvertures du dimanche	2
PAPRI Pact 2026 A2PGNE, UCI, USC.....	3

Fermetures des boutiques de Berck, Montbéliard et Sarreguemines : bilan des reclassements

✓ Information

Ces arrêts d'exploitation s'inscrivent dans le cadre du projet d'évolution du modèle de distribution physique en Agences de Distribution (AD) pour la période 2023-2026. Ce projet prévoit l'arrêt d'exploitation (avec une reprise de bail envisagée par Orange Store ex- Générale de Téléphone) ou la fermeture, aux plus de 160 boutiques en Agence Distribution entre 2023 et 2026.

L'arrêt d'exploitation de ces 3 boutiques au second semestre 2025 a imposé une mobilité professionnelle, voire géographique à un collectif de 22 salariés en CDI. Abstraction faite des

apprentis en fin d'apprentissage (2), les choix de reclassements ont bel et bien été respectés. Une majorité d'entre eux rejoignent les métiers de la relation client (15) et de l'intervention (6).

22	salariés (Cadres et Non cadres) en CDI à repositionner
19	gérés en comité de repositionnement - Tous ont été repositionnés sur leur choix 1
1	salarié en mobilité à la suite d'un appel à candidature
1	salarié détaché permanent a été rattaché au département RH
1	salarié hors activité est rattaché à son unité d'origine, en attendant un éventuel retour

Analyse de la CFE-CGC

Une fois n'est pas coutume, force est de constater que les préconisations des élus ont été suivies des faits. De plus, les accompagnements et l'application des accords ont facilité le rebond professionnel des personnels impactés.

Pour autant, au-delà de ce satisfecit, la CFE-CGC s'interroge sur le suivi des reclassements, car la réussite d'une mobilité professionnelle s'apprécie sur la durée et non pas sur l'instantanéité. Quid des retours d'expérience et la prise en compte des inadéquations entre la promesse et la réalité ? Détecter a posteriori des situations de mal-être au travail suppose un pilotage fin des dispositifs d'accompagnement au changement.

Les verbatim des personnels témoignent d'une prévention (indicateurs, moyens, échéances, suivi) encore trop axée sur la sensibilisation et l'affichage, insuffisante pour agir durablement sur les conditions de travail et le sentiment d'insécurité professionnelle en AD.

Au-delà de ce focus sur les reclassements, la CFE-CGC conteste le bien-fondé économique de ce projet de transformation du réseau de distribution qui malmène les personnels et les clients.

Baptisé « Libellule », un doux sobriquet bucolique fleurant bon la légèreté et l'insouciance, ce projet, mené tambour battant, vise à transférer notre réseau de boutiques au sein d'une filiale « low cost », Orange Store, (ex Générale de Téléphone), une structure « taillée » sur mesure pour maximiser et pérenniser la rentabilité.

Toutes les analyses de la CFE-CGC Orange démontrent qu'il y a très peu d'intérêt à migrer brutalement les AD (Agence Distribution) vers Orange Store (ex Générale De Téléphone) et que les effets de la nouvelle stratégie risquent d'impacter nos performances commerciales notamment sur nos offres à valeur (Pro-PME, Maison Protégée...) mais aussi sur le niveau de satisfaction client et in fine l'image d'Orange.

AD : projet de modification des horaires de la boutique de Dijon

✓ Information-consultation

► Contexte et motivations

La boutique de Dijon Toison D'Or en centre commercial présente une amplitude hebdomadaire de 61 h avec : une ouverture en continue de 10h00 à 20h00 du lundi au vendredi et de 09h00 à 20h00 le samedi.

Les objectifs principaux sont : intégrer des réunions d'équipe, adapter les plannings aux contraintes personnelles des salariés, **composer** avec un mode de fonctionnement sur rendez-vous désormais bien ancré, **répondre** aux demandes d'ajustements de planning de plus en plus fréquentes, **s'adapter** à la diminution des flux en période creuse tout en améliorant la stabilité des horaires.

► Scénario proposé

Maintenir les horaires d'ouverture actuels : du lundi au vendredi (10h-20h) et samedi (9h-20h), avec un cycle de 4 semaines. Introduire des créneaux pour :

- Début de service à 9h30 (30 min avant l'ouverture)
 - Tâches en back-office avant le brief (9h30-9h45)
 - Brief quotidien (9h45-10h, sauf jeudi)
 - Réunion d'équipe bimensuelle (jeudi 9h-10h)
 - Fermeture caisse (20h-20h15)
-
- Ces ajustements visent à mieux répartir la charge de travail, à renforcer la cohésion d'équipe, et à stabiliser les plannings

► Calendrier

- Octobre-novembre 2025 : travaux en équipe et analyse des difficultés.
- Janvier-février 2026 : entretiens individuels et propositions de nouveaux plannings.
- Mars 2026 : présentation du projet au CSE.
- Juin/juillet 2026 : mise en œuvre et déploiement

Analyse de la CFE-CGC

Cet énième chantier horaires met en exergue la difficulté de mettre en adéquation les ressources et les flux clients. Arguant d'une baisse et d'une irrégularité des flux au profit de la digitalisation, la direction met en œuvre une recette ô combien éprouvée : réduire systématiquement les amplitudes horaires face aux clients. Concernant la modification du planning de service de cette boutique en centre commercial, même si l'on constate une qualité du dialogue social, le maintien de l'amplitude horaire et du cycle de 4 semaines, nous serons vigilants quant

aux impacts sur les temps de trajet, hausse des carburants oblige, au maintien de l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

Le fait que rien ne garantisse la pérennité de ce nouveau planning de service, que rien ne garantisse la pérennité même de la boutique, les personnels en AD sont à l'évidence voués à une insécurité professionnelle permanente, source de démotivation et de désengagement.

Rien n'est permanent... sauf le changement

AD : bilan 2025 et janvier 2026 des ouvertures du dimanche

✓ Information-consultation

Points saillants du bilan des ouvertures dominicales :

AD Nord : 69 boutiques ouvertes, avec une majorité ayant travaillé au moins 4 dimanches, surtout lors des périodes clés (Black Friday, Noël). Certaines boutiques ont ouvert jusqu'à 6 dimanches.

AD Est : 26 boutiques ouvertes sur 27 prévues, avec une majorité ayant travaillé 2 à 4 dimanches. La plupart des boutiques ont ouvert lors des dimanches du 30 novembre et du 21 décembre 2025.

Centres commerciaux : ouverture principalement de 10h à 18h ou 19h, avec modulation selon les boutiques et périodes (notamment en Alsace-Moselle).

Centre-ville : horaires variés, souvent de 10h à 12h30/13h30-18h ou 19h, selon les boutiques.

La fréquentation a été particulièrement forte lors des dimanches du Black Friday (30 novembre) et de Noël (21 décembre), représentant une part importante des clients (jusqu'à 36% en décembre 2025).

La valorisation et le nombre de clients ont été significatifs lors de ces journées, avec des pics notables dans plusieurs boutiques.

Ce qu'il faut retenir :

- La majorité des boutiques situées dans un centre commercial ont travaillé au moins 4 dimanches
- Toutes les boutiques de centre-ville ont ouvert au moins 2 dimanches.
- Lille a ouvert 4 dimanches du fait de l'ouverture lors de la braderie le 07 septembre 2025.

Vote des élus : Pour CFE-CGC – CFTC Contre CGT – SUD – Abstention FO – CFDT

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable aux évolutions rendues nécessaires par la situation économique, l'effondrement du

pouvoir d'achat des personnels, et les services attendus par les clients. Pour autant, défendre l'emploi et le pouvoir d'achat

L'essentiel du CSE DO Grand Nord Est - mars 2026 - 2

ne doit pas faire oublier que le dimanche n'est pas un jour comme les autres et nous ne souhaitons pas le banaliser.

Le travail du dimanche doit donner lieu à de véritables compensations en termes de temps, de rémunérations, d'équilibre avec la vie familiale et de projection de carrière.

De plus, lorsque le volontariat est désormais dicté par la nécessité, peut-on encore parler de choix ?

Nécessité fait loi...

PAPRI Pact 2026 A2PGNE, UCI, USC

✓ Information-consultation

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) 2026 s'inscrit dans la continuité du bilan 2025 et du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Son objectif est de poursuivre la réduction de l'exposition des salariés aux risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail et de renforcer la culture de prévention. Le programme 2026 vise également à assurer un suivi opérationnel des actions engagées en 2025 et à mobiliser les différents acteurs de la prévention autour d'un plan d'actions partagé. Il regroupe un ensemble d'actions de prévention destinées à agir sur plusieurs risques professionnels identifiés portant notamment sur le risque routier lié aux déplacements professionnels, les risques psychosociaux, la charge de travail ainsi que l'amélioration de la culture santé sécurité au travail. Le programme s'appuie sur l'analyse des retours du bilan 2025 ainsi que sur les priorités identifiées dans les travaux des CSSCT.

[PAPRI Pact A2PGNE](#), [PAPRI Pact UCI](#), [PAPRI Pact USC](#)

Vote des élus : avis motivé à l'unanimité des OS

Analyse de la CFE-CGC

Si la CFE-CGC Orange constate que l'entreprise progresse dans le cadre de ses PAPRI Pact, il n'en reste pas moins que sur plusieurs items, les actions et surtout les moyens proposés nous semblent très insuffisants et perfectibles.

Pour les risques psychosociaux (RPS), les moyens proposés par notre entreprise semblent très insuffisants. Il est primordial d'apprendre à détecter les signaux faibles individuels et collectifs des situations humaines sensibles et adopter des comportements responsables et sécurisants pour agir avec les acteurs du soutien en prévention.

Nous avons interrogé l'entreprise sur la suffisance des moyens engagés. Concernant la thématique : accompagner les équipes sur la régulation de la charge de travail, les alertes sur la charge de travail se multiplient, par les médecins du travail démunis et par les élus. Nous assistons à une augmentation des situations d'épuisements professionnels.

Pour nuancer le propos, nous saluons les efforts de sensibilisation concernant l'accidentologie, les risques routiers et les risques liés aux facteurs climatiques. Concernant les agressions et incivilités en boutiques et sur sites, la prise en charge des personnels n'est guère à la hauteur des traumatismes.

Notre leitmotiv est d'alerter sur un sous-dimensionnement chronique des moyens engagés face aux enjeux de prévention et de la faible observance de nos préconisations. Détecter les signaux faibles de souffrances au travail ne doit pas relever de la gageure.

Le déploiement de la nouvelle organisation d'Orange France sous l'intitulé Regain ne manquera pas d'alimenter le débat de la prévention des risques psychosociaux et des moyens mis en œuvre.

Prochain CSE du 22 au 24 avril sur Strasbourg

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE : AD GNE : Sami BOUSLIMI A2P GNE : Alexandre ROBLLOT A2P GNE : Yohana HEDDOUCHE DE DO GNE : Bertrand GEILLER UCI Est : Mourad KHANNOUSSI UCI Est : Olivier Marcus USC : Dabia BENMOUFFOK	Élus suppléants CSEE : AD GNE : Leila BELAYACHI AD GNE : José FIGUEIREDO A2P GNE : Leila HAMMICHE DE GNE : Isabelle GABRY DOMP GNE : David ATAEGNON UCI Nord : Djamel REJDAL USC GNE : Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation : Olivier MARCUS et Alexandre ROBLLOT Égalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Yohana HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration : Stéphanie VERCUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Économie Évolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO
	Représentant syndical CHWALOWSKI Christophe		Rédacteur : Nordine BELGUEBLI



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

