

SOMMAIRE

Projet de modification des horaires des boutiques de Reims et de Colmar.....	1
Point bilans trimestriels des CSSCT A2PGNE, USC, UCI, DOMP et AD	2

Projet de modification des horaires des boutiques de Reims et de Colmar

✓ Information - Consultation

▪ Boutique de Reims

Le dernier projet d'adéquation horaires de la boutique de Reims date de plus de 6 ans. Les mouvements de nos conseillers (entrées – sorties) intervenus depuis ce dernier projet ont permis de faire quelques ajustements des plannings, mais ne sont plus suffisants pour garantir une organisation en adéquation avec les besoins et la déformation de l'activité commerciale.

Des déséquilibres apparaissent sur certaines journées et certaines plages horaires, l'adéquation Staffing / Activité client n'est plus adaptée, ce qui pèse sur les conditions de travail. Dans cette perspective, l'amplitude horaire de la boutique sera réduite afin de concentrer la présence des conseillers sur les créneaux porteurs.

Mise en œuvre dès le 2 février 2026

	Aujourd'hui	Demain
Lundi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
Mardi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
Mercredi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
Judi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
Vendredi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
Samedi	10h-19h	10h-12h30 14h-18h30
amplitude	54h	42h

▪ Boutique de Colmar

La boutique de Colmar Houssen est située dans le centre commercial Carrefour. L'enseigne a basculé de Cora à Carrefour le 17 octobre 2024. Lors de la réunion des commerçants du 4 décembre 2025, la direction du centre

commercial a annoncé la modification des horaires de la galerie avec une fermeture à 19h30 vs 20h00 aujourd'hui.

Un constat : un horaire 19H30 – 20H00 peu attractif. Tous les horaires supérieurs à 19h45 nécessitent d'être ajustés dès le 2 janvier 2026 pour se conformer à la nouvelle amplitude de la galerie.

Mi-décembre : réajustement de toutes les vacations au-delà de 19h45* avec l'accord de chaque salarié, en reportant le temps non réalisé en début de service, ce qui a permis de planifier les consignes d'activité de janvier dans la bonne amplitude. Seul le début de vacation a été ajusté, la durée journalière contractuelle est conservée.

La C3P a proposé la modification des vacations supérieures à 19h45 en avançant le début de service. Chacun a pu donner son accord ou faire une contre-proposition à la proposition initiale en fonction de leurs contraintes personnelles.

Vote des élus

Avis motivé de l'ensemble des élus : NPPV

Analyse de la CFE-CGC

Ces chantiers horaires mettent en exergue la difficulté de mettre en adéquation les ressources et les flux clients. Arguant souvent 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. Le cas de la boutique de Reims démontre ô combien que la baisse des flux (-

18%) n'est pas incompatible avec une performance commerciale et des actes de vente en hausse (+ 20%). Soumis au seul indicateur pris en compte qui est la Valo/Heure, nous continuons de penser que l'entreprise devrait prendre davantage en considération ses salariés, en réduisant la charge de travail et en maintenant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le fait

que rien ne garantisse la pérennité de ces nouveaux plannings de service, que rien ne garantisse la pérennité même des boutiques, 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.

Point bilans trimestriels des CSSCT A2PGNE, USC, UCI, DOMP et AD

✓ Information

Les travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ont permis en 2025 d'aborder des sujets cruciaux relatifs aux conditions de travail des salariés, à la santé au travail, ainsi qu'à l'impact des transformations organisationnelles sur le bien-être des équipes. Au rang des thématiques abordées, **la question de la charge de travail** a été un sujet central sur la majorité des périmètres. Les élus ont souligné **l'importance d'une communication claire sur les attentes en matière de charge de travail et de la nécessité d'un suivi régulier des indicateurs de charge.**

Au chapitre de la Sécurité : suivi des agressions et mise à jour des DUERP, notamment pour la gestion des risques liés à la

chaleur. Des outils de mesure, tels que des baromètres de stress et des enquêtes sur les conditions de travail, devraient être utilisés pour recueillir des données pertinentes et ajuster les actions en conséquence.

La mise à jour régulière des DUERP*, effectuée en lien avec les CSSCT, a permis d'adapter les mesures de prévention aux évolutions réglementaires, techniques et organisationnelles, en prenant également en compte l'accidentologie et les événements significatifs.

*Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Bilan des unités, [DOMP](#), [UCI Nord](#), [DE](#), [UCI Est](#), [USC](#), [AD](#), [A2PGNE](#)

Analyse de la CFE-CGC

Le CSE salue la qualité des travaux menés par les diverses CSSCT en 2025. Puisque rien n'est permanent... sauf le changement, les réunions ont mis en lumière les préoccupations croissantes des employés d'Orange face aux changements organisationnels, aux mobilités fonctionnelles et géographiques, à la sécurité au travail, et à l'accompagnement du changement par la direction. Les élus ont insisté sur la nécessité d'un dialogue constructif, d'une instance CSE non réduite à une simple chambre d'enregistrement. Nous préconisons une meilleure communication pour apaiser les inquiétudes et la montée des risques psychosociaux (RPS) face aux chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. À l'aune de ces travaux et des recommandations des élus en matière de santé et de sécurité au travail, nous serons vigilants quant au suivi des plans d'actions et des retours d'expérience. La nouvelle réorganisation d'Orange France sous l'intitulé REGAIN ne manquera pas d'alimenter les travaux des CSSCT en 2026.



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

Prochain CSEE DO GNE à LILLE OGS du 25 au 26 février 2026



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

