

SOMMAIRE

Rex* du SDIT** des sites de Metz Arsenal et Porte des Allemands et déménagement sur sites de Metz Sablon et Maizières.....	1
Projet de modification des horaires de la boutique de Reims	1
Point bilans trimestriels des CSSCT A2PGNE et AD	2
Mise à jour des DUERP A2PGNE et DE	2
Plan de développement des compétences 2026.....	3

Rex* du SDIT** des sites de Metz Arsenal et Porte des Allemands et déménagement sur les sites de Metz Sablon et Maizières

✓ Information

Ce projet à horizon fin 2024, prévoyait la libération des bâtiments locatifs du site de Metz Arsenal et de son bâtiment propriétaire ainsi que la libération du site propriétaire de porte des Allemands. Profiter d'une fin de bail à échéance décembre 2024 pour libérer le site locatif d'Arsenal.

- Accueillir et regrouper sur le site de Sablon les activités hors prise de service intervention afin de créer un nouveau collectif
- Aménager le site propriétaire de Maizières-lès-Metz

** Schéma Directeur Immobilier Territorial

▪ Retour d'expérience

Le projet immobilier Metz Sablon et Maizières-Lès-Metz a permis de regrouper environ 450 collaborateurs précédemment répartis sur trois sites, avec une libération des bâtiments locatifs d'Arsenal et du site propriétaire de Porte des Allemands. Ce REX présente les enseignements clés et les recommandations pour optimiser les futurs projets immobiliers d'Orange.

* Retour d'Expérience

Analyse de la CFE-CGC

Regrouper les personnels sur un nouveau site à la faveur d'une fin de bail, une pratique récurrente avec en filigrane le leitmotiv d'une réduction drastique des coûts. Les travaux en site occupé ont été particulièrement compliqués, notamment en raison de la nécessité de maintenir l'activité tout en réalisant des travaux de décontamination d'amiante. Les problématiques acoustiques dans certains espaces (notamment en entresol) ont également posé des défis, avec des mesures non conformes après les travaux, nécessitant des actions correctives coûteuses.

Malgré une démarche participative, certains salariés ont pu ressentir un manque d'informations ou un déficit d'accompagnement lors du changement d'environnement. La nécessité d'améliorer la communication et l'accompagnement au changement reste un point à renforcer lors de futurs projets. Face à cette optimisation immobilière, les élus seront vigilants quant au traitement des nuisances sonores, au confort thermique, aux problématiques de parking sans omettre les accompagnements facilitant l'appropriation des nouveaux espaces de travail.

Projet de modification des horaires de la boutique de Reims

✓ Information

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

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

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.

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. Cette boutique démontre que la baisse des flux (- 18%) n'est pas incompatible avec une performance commerciale significative et des actes de vente en hausse (+ 20%).

Soumis au seul indicateur pris en compte qui est la Valeur/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 ce nouveau planning de service censé améliorer les conditions de travail, 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.

Point bilans trimestriels des CSSCT A2PGNE et AD

✓ Information

Les travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ont permis 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 est 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. 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.

Bilan des unités, [A2PGNE](#), [AD](#),

Analyse de la CFE-CGC

Le CSE salue la qualité des travaux menés par les diverses CSSCT. 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.

Mise à jour des DUERP A2PGNE et DE

✓ Information- consultation

Le Document Unique d'Évaluation des Risques

Professionnels (DUERP) constitue un outil essentiel pour la gestion de la santé et de la sécurité au sein des unités. Son objectif est d'identifier, d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. La mise à jour régulière des

- [DUERP A2PGNE](#), [DE](#)

DUERP, effectuée en lien avec les CSSCT, permet d'adapter les mesures de prévention aux évolutions réglementaires, techniques et organisationnelles, en prenant également en compte l'accidentologie et les événements significatifs.

Vote des élus : **NPPV et recueil d'avis motivé :**

Analyse de la CFE-CGC

Même si nous saluons les travaux des élus, nous déplorons que les Instances Représentatives du Personnel ne soient plus associées à l'élaboration de ces DUERP, ce qui est

dommageable pour la prévention des risques professionnels. Les élus CFE-CGC remarquent que les cotations et niveaux de risques apparaissent sous-évalués, l'insécurité et la violence

lorsque le personnel est hors des sites ne sont pas pris en compte. Ils souhaitent que les sujets tels que « charge de travail », « rythme de travail » « lanceur d'alerte » et « conflit de valeur

», soient intégrés dans les prochaines mises à jour de ces DUERP.

Plan de développement des compétences 2026

✓ Information- consultation

Le plan de développement des compétences s'articule autour de trois grandes thématiques :

les compétences stratégiques, métier, transverses et support.

Il vise aussi à répondre à trois axes prioritaires : une offre de formation simplifiée regroupant les thématiques clés, une offre plus ciblée et proactive pour améliorer l'expérience salarié, et une gouvernance adaptée pour assurer la mise en œuvre efficace de la politique de formation.

Les compétences stratégiques, telles que la cybersécurité, la data, l'IA, la virtualisation, le cloud, et la RSE, sont au cœur des priorités, avec un accent particulier sur la sécurité, la durabilité, et l'innovation technologique. La

formation des managers et des salariés à ces enjeux est renforcée par des modules spécifiques, notamment ceux liés au leadership, à la gestion du changement, et à la transmission des savoirs.

Le plan prévoit également une montée en compétences sur les nouveaux métiers liés aux technologies émergentes, ainsi que sur les enjeux de relation client, de marketing, et de gestion de projets. La reconversion professionnelle est encouragée via le programme Orange Perspectives, qui propose des parcours pour accompagner les salariés vers des métiers en croissance ou émergents.

Analyse de la CFE-CGC

Le plan de développement des compétences 2026 d'Orange se distingue par une stratégie claire et structurée, visant à accompagner la transformation digitale et managériale du groupe. Le plan mise aussi sur une offre de formation diversifiée et adaptée, combinant formation en présentiel, distanciel, e-learning et formation en situation de travail, avec une forte proportion (72%) de formations dispensées en interne. **Pour autant, la mise en œuvre du plan pêche par une navigation à vue, avec un millefeuille de projets qui arrivent au fil de l'eau, sabordant toutes velléités de budgétiser finement le plan de formation 2026.** Beaucoup d'heures ne sont pas à ce jour comptabilisées par un manque de perspective et de visibilité.

Cette quasi-improvisation en fonction de l'évolution de certaines activités, des chantiers de transformation impacte fortement le nombre d'heures des plans de formation. (Réorganisation Orange France, projet FSM sur l'intervention et d'autres non encore visibles pour le moment). Il serait également pertinent d'accroître la personnalisation des parcours, d'intensifier le suivi des impacts et d'assurer une capacité d'adaptation continue face aux évolutions rapides des compétences clés. Enfin, une attention accrue pourrait être portée à l'évaluation de l'impact des formations, afin de garantir leur efficacité et leur alignement avec les enjeux stratégiques de l'entreprise.



Tenue d'un CSE extraordinaire le mardi 25 novembre 2025

Ordre du jour : bilan consolidé de l'ancrage territorial actuel, datant de 2018

FIN DE NON RECEVOIR !

Prochain CSEE DOGNE à LILLE sur OGS du 17 au 19 décembre 2025

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC ORANGE	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 Représentant syndical : Marc LEPIN	Élus suppléants CSEE : AD GNE: Leila BELAYACHI AD GNE: José FIGUEIREDO A2P GNE: Leila HAMMICHE DE GNE: Isabelle GABRY DOMP GNE: David ATADEGNON UCI Nord: Djamel REJDAL USC GNE: Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation: Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT Egalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration : Stéphanie VERCRUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Economie Evolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO Rédacteur : Nordine BELGUEBLI
--	--	---	--



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

