

SOMMAIRE

Projet de relocalisation des boutiques de Metz, Auxerre et Boulogne sur Mer.....	1
Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques d'Amiens Carré Royal et Lievin.....	1
Bilan Emploi 2024 de la DOGNE et Prospective Emploi Compétence 2025-2027	2
Bilan Egalité Professionnelle 2024.....	2

Projet de relocalisation des boutiques de Metz, Auxerre et Boulogne sur Mer

✓ Consultation

Deux critères majeurs dans le choix de la relocalisation de la boutique de Metz : Une boutique actuelle avec une surface totale importante de 530m² et un coût de loyer élevé à 457 k€/an. Le projet prévoit une relocalisation au sein d'un local situé au 45 rue de Serpenoise, dans le centre-ville de Metz (distance de 100m par rapport à la boutique actuelle).

Idem pour le choix de la relocalisation de la boutique d'Auxerre : Une boutique actuelle avec une surface totale importante de 300m² et un coût de loyer de 157 k€/an. Le projet prévoit une relocalisation au sein d'un local situé dans la galerie commerciale GEANT, à la même adresse dans l'ex coque CAMAIEU d'une surface totale de 201,59 m².

- **Vote à l'unanimité des OS : NPPV avec avis motivé – Boulogne sur Mer - CSE extraordinaire le 7 octobre 2025**

Analyse de la CFE-CGC

Réduction des coûts et des surfaces de vente, tel est le ressort de ces relocalisations. La CFE-CGC suivra avec attention l'accompagnement des salariés pour s'approprier ce nouvel espace de travail et s'entraîner sur les incontournables du concept Smart Store.

Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques d'Amiens Carré Royal et Liévin

✓ Consultation

- Des verbatims édifiants : Le sondage met en évidence une situation particulièrement préoccupante pour les salariés des 2 boutiques. Les sentiments d'anxiété, de mécontentement et d'incertitude dominent, exacerbés par un manque de soutien et de communication de la part de la direction. A l'aune des rallongements des temps de trajet, les impacts sur la vie personnelle et professionnelle sont significatifs. Les salariés expriment un besoin urgent d'accompagnement

et de clarté sur leur avenir. Il est essentiel que la direction prenne en compte ces retours pour améliorer la situation et offrir un soutien adéquat aux personnels durant cette période propice aux risques psychosociaux. D'ailleurs, la notation de leur niveau de moral actuellement est porté à 2,9 sur 10, ce qui représente une des pires auto-évaluations de salariés impactés par ces fermetures ces dernières années.

- **Les OS votent contre ce projet à l'unanimité**

Analyse de la CFE-CGC

Au gré des fermetures, le projet Libellule poursuit son petit bonhomme de chemin en exacerbant le sentiment d'insécurité professionnelle et la lassitude des personnels chahutés par ces chantiers de transformation. « Libellule », un projet au doux sobriquet bucolique fleurant bon l'insouciance et la légèreté ! Et pourtant, la fermeture des boutiques précitées met en exergue des situations anxiogènes, au gré des déficits et des carences

en matière d'accompagnement, d'anticipation et de communication. A cet égard, nul besoin de convoquer la dernière enquête CNPS 2024 pour déplorer une insécurité professionnelle croissante en AD. A la question « ma sécurité d'emploi est menacée », le score chute de manière spectaculaire de 33 points entre 2021 et 2024, ce qui le ramène en-deçà des résultats de 2012.

67% des personnels considèrent « être en train de vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans leur situation

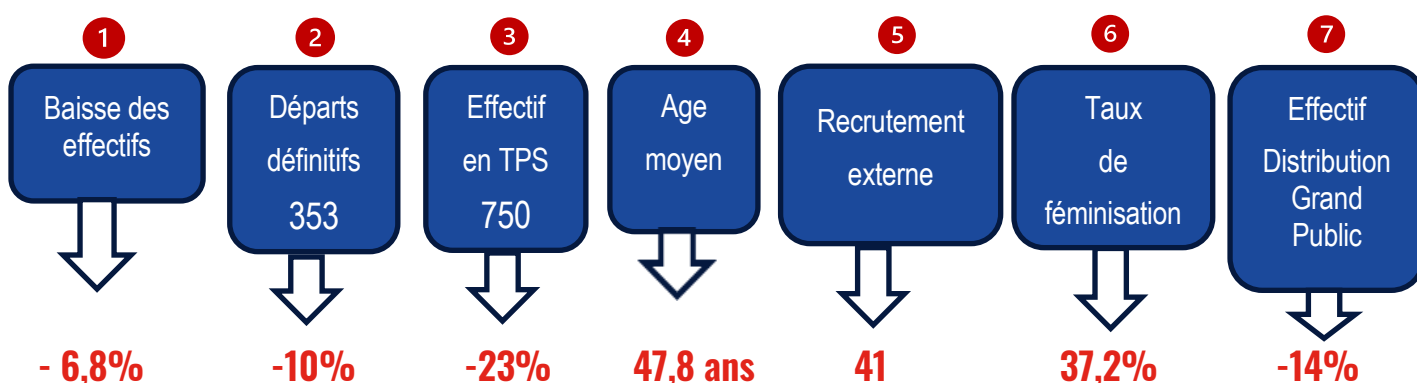
de travail ». Des personnels désenchantés peuvent-ils encore enchanter le client ?

Bilan Emploi 2024 de la DOGNE et Prospective Emploi Compétence 2025-2027

✓ Information - consultation

. Contexte et Enjeux : Les chiffres sont hélas têtus et illustrent une réduction constante et progressive des effectifs de la DOGNE, une transformation cahin-caha des métiers, une montée en compétences sur des métiers dits porteurs, tout en maintenant une forte dépendance à la sous-traitance dans certains secteurs (assistance technique 97%). Une réduction des effectifs marquée par la fin du cuivre, le duo des départs en

retraite et le dispositif de pré-retraite (TPS), le tout cadencé par des chantiers de transformation visant à atteindre l'efficacité opérationnelle avec moins de personnels. On note également des baisses massives sur les métiers volumiques de la relation client et de l'intervention, avec des régions déjà peu favorisées et fortement impactées, telles Champagne Ardennes, Lorraine sud, Opale.



Analyse de la CFE-CGC

Avec 41 recrutements pour plus de 350 départs, la messe est dite. Faire aussi bien, voire mieux, avec nettement moins de personnels, telle est la gageure d'une stratégie qui chamboule les salariés et les clients. Charges de travail accrues pour ceux qui restent, déficit de sens et d'adhésion face aux divers chantiers de transformations, la mue d'Orange se paie au prix fort.

Une cartographie des métiers d'avenir sur le bassin d'emploi de la DOGNE serait la bienvenue car les métiers « vitrine » de l'IA, du cloud, de la data sont une denrée rare sur des bassins d'emploi peau de chagrin, notamment à l'est.

Se former pour être acteur de son évolution professionnelle, se positionner sur des métiers émergents (cloud, IA, data), des projections qui se heurtent au principe de réalité, aux disparités

des bassins d'emploi régionaux. Ces inégalités face aux perspectives d'emploi et de reclassement relativisent l'Accord GEPP 2025-2027.

Un Accord qui cristallise bien des attentes et des doutes car il relève plus d'un catalogue de bonnes intentions que d'une feuille de route claire avec des objectifs réalisables et des moyens d'action tangibles et proportionnés aux enjeux et défis de nos bassins d'emploi accidentés.

Le nouveau chantier d'ampleur REGAIN va-t-il permettre de renouer avec la confiance et la matérialisation dans les faits des promesses de cet accord crucial sur la gestion des carrières, gage d'une baisse attendue de l'insécurité professionnelle ?

Sans jouer les Cassandre, rien n'est moins sûr ...

Bilan Egalité Professionnelle 2024

✓ Information - consultation

Le Groupe Orange reconduit la politique sur l'analyse de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur la base du 6ème Accord, signé le 22/12/2021. La stratégie de la Direction repose sur trois objectifs principaux :

- Renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- Améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle
- Lutter contre les discriminations et le sexisme

Cet engagement est construit autour de 5 piliers : recrutement favorisant la mixité dans les domaines techniques et innovations-évolution professionnelle avec d'avantage accès aux promotions – rémunération favorisant l'égalité salariale – équilibre vie privée-professionnelle – prévention et lutte contre les violences.

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des déclarations d'intention et des postures, le constat est sans appel. Nous regrettons que la situation comparée E/P n'ait pas évolué favorablement en 2024 par rapport à 2023.

Faute de progression, doit-on se satisfaire d'une stagnation ? Parmi l'ensemble des thèmes déjà abordés, la spirale défavorable aux femmes continue de s'accroître.

Parmi les 4 874 CDI, on compte 1 815 femmes, soit seulement 37,23 %. L'écart reste donc très marqué. Comment expliquer et se satisfaire d'une égalité pro en panne ?

Le taux de féminisation des bandes D et des agents de maîtrise parmi les CDI actifs est en baisse depuis 2022. Sur les CDD actifs, la diminution est également significative, passant de 45,16 % en 2022 à 38,71 %.

Les difficultés persistent dans certaines entités (UI et DE) ainsi que des disparités notables entre les régions.

Cette tendance nous interpelle particulièrement à l'approche du projet Regain.

- ✓ Comment envisagez-vous l'avenir des salariés concernés, sachant que des doublons sur certains postes sont inévitables ?
- ✓ Quelles garanties pouvez-vous donner pour les postes transverses (RH, communication), occupés majoritairement par des femmes ?
- ✓ Par quels canaux et selon quel calendrier les salariés seront-ils informés ?
- ✓ Quels dispositifs d'accompagnement seront mis en place pour leur assurer un avenir professionnel durable au sein d'Orange ?
- ✓ Enfin, comment comptez-vous donner du sens à leurs missions, afin de maintenir — et si possible renforcer — leur motivation ?



VOS REPRESENTANTS 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: Leïla BELAYACHI
AD GNE: José FIGUEIREDO
A2P GNE: Leïla 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 VERCUSSE
Des marchés: Bertrand GEILLER
Projets Economie Evolution des marchés: Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGL

Rédacteur: Nordine BELGUEBLI

Prochain CSEE DOGNE à Strasbourg du 29 au 31 octobre 2025



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

