

SOMMAIRE

Relocalisation de Lyon République : Orange casse sa vitrine lyonnaise	1
Recrutement d'un médecin du travail sur le territoire Grand Sud-Est	1
Bilan de développement des compétences 2025 : former aujourd'hui pour protéger les métiers de demain.....	2

Relocalisation de la boutique de Lyon République : Orange casse sa vitrine lyonnaise

- ✓ Type de sujet : information / consultation du CSE DOGSE avec recueil d'avis du CSE

Concrètement ce qui change :

La direction a présenté un projet de relocalisation et de modernisation de la boutique Lyon République, avec un passage au concept SmartStore. L'objectif affiché est de réduire les coûts immobiliers tout en maintenant la présence d'Orange au cœur de Lyon, dans une zone très concurrentielle. La boutique passerait d'environ **556m² à 200m²**. Les horaires resteraient identiques et l'ouverture de la boutique est prévue en **mars 2027**.

La CFE-CGC a demandé :

- Une vigilance renforcée sur le dimensionnement réel de la boutique, notamment lors des périodes de forte activité (Black Friday, fin d'année, rentrée).
- Des garanties sur le maintien durable des effectifs
- Une anticipation des départs éventuels afin d'éviter toute dégradation des conditions de travail.
- Des solutions concrètes concernant les conditions de déplacement et de stationnement des personnels utilisant vélo ou trottinette.
- Une attention particulière sur les conditions de travail futures, compte tenu d'une réduction importante des surfaces disponibles.

Recrutement d'un médecin du travail sur le territoire Grand Sud-Est

- ✓ Type de sujet : information / consultation du CSE DOGSE avec recueil d'avis du CSE

Ce qu'il faut retenir :

Le CSE DOGSE a été consulté sur le recrutement d'un nouveau médecin du travail, **le docteur Silvio Conigliaro** afin de

Analyse de la CFE-CGC

Avec ce projet de relocalisation de la boutique Lyon République, la direction poursuit une logique assumée de réduction des coûts dans la distribution grand public. Derrière les mots « optimisation » et « modernisation », la réalité est simple : moins de surface, moins d'espace de travail et, à terme, moins de moyens humains. Pourtant, cette boutique reste une boutique performante et stratégique, située dans un emplacement emblématique du centre-ville lyonnais. En réduisant la surface commerciale de près des deux tiers, Orange fait le choix d'une boutique plus petite, plus dense et moins adaptée à l'accueil des clients comme aux conditions de travail des salariés. Ce choix aura forcément des conséquences : pression accrue sur les équipes, réduction des capacités d'accueil, dégradation de l'expérience client et disparition progressive des emplois précaires qui permettent aujourd'hui d'absorber les pics d'activité (CDD, intérimaires, renforts ponctuels).

Au-delà des salariés, c'est aussi l'image de marque d'Orange qui est fragilisée. Lyon République était une véritable boutique vitrine, visible et valorisante. Passer d'un espace premium à un format beaucoup plus compact renvoie un signal de recul et d'appauvrissement de notre présence commerciale. À force de vouloir réduire les coûts partout, Orange banalise progressivement son réseau physique alors même que la distribution reste un levier essentiel de conquête et de fidélisation des clients.

renforcer le suivi médical des salariés et de répondre aux enjeux de prévention au sein de l'entreprise.

La CFE-CGC Orange souhaite la bienvenue au Docteur Silvio Conigliaro et accueille positivement cette arrivée.

Bilan 2025 sur le développement des compétences : former aujourd'hui pour protéger les métiers de demain

✓ Type de sujet : information du CSE DOGSE

Ce que dit le bilan :

En moyenne, chaque salarié a bénéficié de **33,7 heures de formation**, soit un niveau qui reste supérieur à la moyenne d'Orange France malgré une baisse par rapport à 2024. Plus de **150 000 heures de formation** ont été réalisées et **4 770 salariés** ont été formés. Les formations ont principalement porté sur les **compétences métiers**, mais seulement 18,2 % des heures de formation concernent les compétences stratégiques. L'année a aussi été marquée par le lancement de **MySkills** et des dispositifs de reconversion via **Orange Perspectives**.

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- Comprendre les raisons de la baisse du volume de formation entre 2024 et 2025
- Des formations approfondies permettant d'intégrer l'IA dans les pratiques métier et de développer une expertise durable. Il ne suffit pas de proposer des sessions d'acculturation ou de découverte des outils IA.
- Identifier les métiers les plus exposés aux transformations liées à l'IA et à l'automatisation, afin de mettre en place des plans de montée en compétences ou de reconversion pour éviter une obsolescence progressive des compétences.
- Alerter sur la disparition du dispositif ARCQ et les difficultés de visibilité pour les parcours professionnels.
- Garantir une meilleure reconnaissance des compétences développées sans imposer systématiquement une mobilité.
- Veiller à préserver les compétences internes stratégiques dans un contexte de transformation et de sous-traitance.
- Interroger l'accès aux dispositifs de reconversion Orange Perspectives et aux formations CPF.
- Comprendre pourquoi les salariés de plus de 50 ans bénéficient de moins d'heures moyennes de formation.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC prend acte d'un niveau d'investissement formation qui reste significatif au sein de la DOGSE et reconnaît la diversité des dispositifs présentés dans ce bilan, qu'il s'agisse des compétences métier, managériales, transverses ou liées aux enjeux stratégiques de l'entreprise. Le développement des compétences apparaît plus que jamais comme un enjeu central dans un contexte marqué par les transformations technologiques, organisationnelles et business portées par le plan Lead The Future. Pour autant, plusieurs points de vigilance demeurent. La baisse du nombre moyen d'heures de formation par salarié, les écarts observés selon les tranches d'âge, notamment pour les salariés de plus de 50 ans, ou encore la difficulté à mesurer concrètement les effets des formations sur l'évolution professionnelle interrogent sur la capacité de l'entreprise à préparer durablement l'ensemble des salariés aux mutations à venir.

La CFE-CGC estime également que le dossier met encore trop l'accent sur des démarches « d'acculturation » concernant l'intelligence artificielle et les nouveaux usages numériques, alors même que ces technologies vont profondément transformer certains métiers, certaines activités et certaines organisations du travail. Dans des domaines comme la relation client, les fonctions support ou les métiers techniques, l'IA est déjà en train de modifier les pratiques professionnelles et les compétences attendues. Dans ce contexte, la montée en compétences ne peut pas se limiter à des modules de sensibilisation ou de découverte des outils. Orange a une responsabilité majeure dans le maintien de l'employabilité des salariés et doit désormais engager une véritable stratégie d'anticipation des transformations des métiers, avec des parcours de professionnalisation, de reconversion et d'accompagnement adaptés aux évolutions réelles du travail.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Vos représentants au CSE DOGSE



Safa Gragueb-Chatti
Jonathan Diaz
Malika Bekhouche
Younesse Bouzahzah
Khadija Benali
Thomas Ambert

Sahra Benabas
Philippe Drouet
Nadège Poët
Sylviane Garcia
Florence Ollagnon
Iris Collange

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC



cfecgc-orange.org

