

SOMMAIRE

Bilan 2025 des dimanches travaillés en boutique et ouverture envisagée en 2026	1
Point de suivi de la situation du site Orange Massalia et résiliation de bail du site de Lyon SKY56	2
Rapport annuel 2025 des medecins du travail de la DOGSE.....	3

Bilan 2025 des dimanches travaillés en boutique et ouverture envisagée en 2026

✓ Type de sujet : information / consultation du CSE DOGSE

Concrètement ce qui change :

Le bilan 2025 confirme que les dimanches travaillés restent concentrés sur les pics commerciaux : Black Friday, décembre, soldes et périodes estivales. L'ADRAA a réalisé 49 ouvertures sur 62 prévues, tandis que l'ADSE en a réalisé 79 sur 72 prévues. Pour 2026-2027, la Direction prévoit encore un volume important : 60 ouvertures à l'ADRAA et 76 à l'ADSE. Le dispositif repose officiellement sur le volontariat, avec compensation et récupération, mais plusieurs points restent sensibles : délai d'information, repos réellement pris, présence managériale, sécurité en boutique et différences de traitement entre périmètres.

- Le travail du dimanche reste exceptionnel en théorie, mais très récurrent sur les périodes commerciales fortes
- Les ouvertures peuvent évoluer selon les décisions des centres commerciaux et les opportunités business
- Les récupérations dans les 15 jours progressent, mais restent insuffisantes : 64% (ADRAA) et 49% (ADSE)

La CFE-CGC a demandé :

- Un cadre plus clair et homogène sur les ouvertures non prévues, avec un délai minimum d'information des équipes
- Des garanties sur la sécurité des boutiques
- Délégation formalisée en cas de VLA/référent
- Une harmonisation mieux-disante entre les périmètres, notamment sur le paiement des heures supplémentaires et la pause méridienne.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, le travail dominical ne doit pas devenir une variable d'ajustement commerciale banalisée. Derrière les chiffres, les personnels des boutiques absorbent déjà une intensification du métier, avec des exigences croissantes et des pratiques encore trop disparates selon les périmètres. Le volontariat, la sécurité, la récupération des repos et l'équité de traitement doivent être garantis concrètement, pas seulement affichés dans les dossiers.

Point de suivi de la situation du site Orange Massalia et résiliation de bail du site SKY56

✓ Type de sujet : information / consultation du CSE DOGSE

Ce qu'il faut retenir :

La direction confirme une ligne ferme : aucun retour du tertiaire sur Massalia, au nom d'un risque sécuritaire jugé élevé mais peu documenté en instance. La direction met en place une organisation transitoire largement pilotée par les managers et un outil de réservation, au détriment d'un véritable cadre social partagé.

Dans les faits, les sites de coworking sont déjà quasi saturés (90%), tandis que les sites de repli restent peu utilisés (30%), révélant un déséquilibre immédiat et un risque de tension capacitaire.

Côté conditions concrètes, les réponses restent partielles : parkings encore en négociation, restauration incomplète et indemnité télétravail bloquée à 180€, totalement déconnectée de l'inflation.

La stratégie cible prévoit un regroupement sur 3 sites à horizon 2027, avec une phase transitoire longue de près de deux ans, durant laquelle les salariés devront composer avec des conditions dégradées.

Une organisation aujourd'hui subie, encore instable et loin d'être sécurisée pour les salariés.

Côté Lyon, le projet SKY56 repose sur une résiliation de bail sans démonstration claire de la capacité d'accueil à Lacassagne.

Globalement : des décisions structurantes prises en amont, avec un dialogue social limité et des risques sociaux sous-estimés.

La CFE-CGC a demandé :

- Plus de transparence sur les enjeux de sécurité et l'étude d'alternatives crédibles pour Massalia, y compris en site de repli
- Une amélioration immédiate sur les sites actuels, aujourd'hui dégradée
- Des indicateurs précis de suivi des personnels (RPS, présence, isolement)
- Sur SKY56, nous demandons des garanties concrètes sur les capacités d'accueil et les conditions de travail avant toute décision.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange constate une stratégie désormais claire : les décisions immobilières et organisationnelles sont déjà arbitrées en amont, et le dialogue social intervient principalement en aval. Dans le même temps, l'organisation transitoire montre déjà ses limites : saturation des espaces, perte de sens du collectif, tensions sur le télétravail, autant de signaux faibles qui peuvent rapidement devenir des risques sociaux majeurs.

Sur SKY56, la logique est identique : une approche par capacité théorique, sans démonstration concrète des conditions réelles d'accueil.

Pour la CFE-CGC Orange, l'enjeu n'est pas de s'opposer aux transformations, mais d'exiger qu'elles soient réalistes, sécurisées et socialement soutenables.



Rapport annuel 2025 des médecins du travail de la DOGSE

✓ Type de sujet : information du CSE DOGSE

Ce que dit réellement le rapport des médecins :

Le rapport 2025 confirme une dégradation des conditions de travail avec 2 774 visites médicales dont une majorité à la demande des salariés, signe d'un malaise croissant.

Les médecins alertent sur une **intensification et une complexification du travail**, une perte de repères collectifs et un éloignement du management.

Les impacts sont déjà visibles : **stress, troubles du sommeil, démotivation, syndromes anxiodépressifs.**

En séance, les médecins confirment une **explosion des visites non périodiques** et une forte sollicitation des services de santé.

Des risques physiques émergent également (cardio-vasculaires, sédentarité).

Les transformations de l'entreprise (REGAIN, organisation, IA) accentuent les inquiétudes et la perte de sens au travail.

Malgré ces constats convergents, la direction reste sur une logique de **démarche progressive et locale**, sans plan global immédiat.

Conclusion claire : **on n'est plus dans les signaux faibles, mais déjà dans les conséquences.**

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- La mise en place d'un plan d'action global et structuré à partir des alertes des médecins
- Une traduction immédiate du rapport en actions concrètes, avec priorisation des urgences
- Le renforcement du DUERP et des PAPRIACT intégrant les risques réels remontés
- Un suivi précis des impacts des transformations (REGAIN) avec indicateurs mesurables
- Des actions fortes sur la charge de travail et la charge mentale (au-delà de la pédagogie)
- Une évaluation réelle de l'efficacité des actions déjà mises en place
- Le renforcement des moyens SST (médecins, infirmiers) face à la hausse des sollicitations
- Une prise en compte concrète des remontées terrain et des CSSCT

Analyse de la CFE-CGC

Le rapport et les échanges en séance montrent une réalité préoccupante :

Les constats sont connus, partagés... mais insuffisamment traduits en actions concrètes.

La direction met en avant des dispositifs existants (formations, toolkit, plans locaux), mais peine à répondre à une question centrale posée en séance :

A quel moment passe-t-on du constat à une action réellement efficace ?

La forte hausse des visites à la demande des personnels et la convergence des alertes médicales traduisent une **dégradation structurelle du travail**, liée aux transformations permanentes et à la perte de repères.

Les risques sont désormais identifiés :

Désengagement des personnels, dégradation de la santé, tensions durables dans les collectifs.

La CFE-CGC Orange alerte clairement !

Sans pilotage global, sans stabilisation des organisations et sans moyens renforcés, l'entreprise prend le risque de laisser s'installer durablement une situation de fragilité sociale et sanitaire. Il est urgent de passer d'une logique de diagnostic à une logique d'action mesurable et efficace.



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Vos représentants au CSE DOGSE



Safa Gragueb-Chatti	Sahra Benabas
Jonathan Diaz	Philippe Drouet
Malika Bekhouche	Nadège Poët
Younesse Bouzazhah	Sylviane Garcia
Khadija Benali	Florence Ollagnon
Thomas Ambert	Iris Collange

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFEGCG



[cfecgc-orange.org](https://www.cfecgc-orange.org)



