

SOMMAIRE

Déclaration Préalable	1
Pôle Obligations Légales de l'USC IDF : alertes sur les conditions de travail.....	1
Activités Sociales et Culturelles : vote du budget CSEE 2026.....	2
Projet de déménagement des équipes UCI IDF d'Eragny et Soisy Ravel vers Taverny et Soisy Berlioz	3

DÉCLARATION PRÉALABLE

La CFE-CGC Orange a interpellé la Direction sur plusieurs priorités pour 2026 :

- Protection sociale : demande de correction des déséquilibres dans la complémentaire santé et la prévoyance qui pénalisent certains salariés.
- Emploi et compétences : les transformations en cours ne doivent pas fragiliser les effectifs ni entraîner de perte de compétences stratégiques.
- Souveraineté numérique : alerte sur la vulnérabilité liée au manque d'autonomie européenne dans les infrastructures et technologies critiques, un enjeu géopolitique majeur.
- Dialogue social : réaffirmation d'engagement pour un dialogue transparent et constructif, exigeant des réponses concrètes sur ces sujets essentiels pour l'avenir des salariés et d'Orange.

Cliquer [ici](#) pour lire l'intégralité de notre Déclaration Préalable

PÔLE OBLIGATIONS LÉGALES DE L'USC IDF : ALERTES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

✓ Information

Dans le cadre d'un **droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) sur les conditions de travail au sein du Pôle Obligations Légales à l'Unité Service Clients (USC) DO IDF**, un Comité Social Economique et Environnemental (CSEE) Extraordinaire s'est tenu le 20 janvier dernier pour faire le point sur l'organisation des astreintes et la conformité du dispositif avec la réglementation en vigueur.

Le pôle des Obligations Légales assure des missions critiques de sauvegarde de la vie humaine et de réquisitions judiciaires. Pour garantir la continuité de service en dehors des horaires habituels, un dispositif d'astreintes a été mis en place, couvrant les nuits, les week-ends et les jours fériés. Ces astreintes sont planifiées à l'avance et sont accompagnées d'une astreinte de secours pour pallier les imprévus (back-up).

Selon la Direction, l'activité serait majoritairement automatisée avec une part limitée d'interventions humaines. Aucune alerte collective récente n'a été formalisée par la médecine du travail, laissant supposer que le dispositif fonctionnerait sans difficulté majeure.

Or, les élus du CSEE de la DO IDF brossent un portrait différent de la réalité quotidienne. Le dispositif repose sur un collectif de **13 salariés, dont 12 femmes**, un élément qui interpelle quant à l'équilibre des responsabilités et la gestion des contraintes familiales.

L'astreinte impose une disponibilité totale : rester joignable en permanence et disponible pour intervenir, avec interdiction de quitter son domicile pendant toute la durée de la période d'astreinte. Les sollicitations surviennent sans préavis, à tout moment, et exigent une prise en charge immédiate.

L'organisation du travail révèle des amplitudes préoccupantes : certaines journées peuvent atteindre jusqu'à 19 heures consécutives, avec un enchaînement de vacations de jour et de nuit. Le travail devient morcelé, entrecoupé d'interruptions qui fragmentent le repos.

Compte tenu du niveau de contrainte, de la fréquence des sollicitations et de l'immédiateté attendue dans les interventions, **les élus ont interrogé la compatibilité de l'organisation actuelle avec l'accord astreinte 2023**, l'organisation en place présentant les caractéristiques d'une permanence téléphonique plutôt

que d'une astreinte classique.

Plusieurs points nécessitent selon les élus des éclaircissements. Les données présentées sur la charge de travail manquent de précision, notamment concernant l'activité nocturne et la distinction entre interventions et traitements. **Les temps de repos réglementaires sont-ils réellement respectés ? Comment les salariés récupèrent-ils après une intervention nocturne ?**

Les élus ont exprimé leurs préoccupations concernant l'impact sur la santé des agents, certains d'entre eux effectuent ces astreintes depuis de nombreuses années, sans qu'aucune analyse d'impact à long terme n'ait été présentée. Des divergences ont été relevées entre les textes légaux, les documents internes de l'entreprise et ce qui a été présenté en séance, notamment sur les délais et la notion d'urgence.

Face à l'ensemble de ces éléments, les élus CSEE ont voté le recours à une expertise indépendante portant sur l'organisation, la charge de travail et les impacts sur la santé des salariés.

La Direction a contesté ce recours en engageant une procédure juridique en référé. La convocation au tribunal est fixée au 16 avril 2026.

En parallèle, **les élus du CSEE DO IDF ont saisi l'Inspection du Travail.**

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : VOTE DU BUDGET CSEE DO IDF 2026

Après 2 passages infructueux en octobre et novembre 2025, **le budget du CSEE de la DO IDF pour l'année 2026 a été adopté lors de la séance du 28 janvier dernier.**

Chaque organisation syndicale a soumis sa propre proposition budgétaire. Anticipant le risque de nouveaux désaccords et blocages face à ces différentes propositions, les membres du Bureau du CSEE ont élaboré et présenté une proposition de compromis intégrant, autant que possible, les axes principaux défendus par chaque organisation syndicale.

C'est ce dernier budget qui a été adopté à la majorité, permettant ainsi de fixer les montants et prestations liés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) :

- **La subvention du Compte Salarié connaît une augmentation moyenne de 350 €** pour l'ensemble des collaborateurs.
- **Le système du Quotient Familial (QF) est conservé mais évolue désormais vers 3 tranches** dans le but de réduire les disparités entre salariés et de se conformer à la réglementation URSSAF.

→ voir en page 3

Tranche	QF	Compte salarié 2026
1	1	900 €
	2	900 €
	3	900 €
	4	900 €
	5	900 €
2	6	800 €
	7	800 €
	8	800 €
	9	800 €
	10	800 €
3	11	700 €
	12	700 €
	13	700 €
	14	700 €
non déclaré		500 €

Analyse de la CFE-CGC Orange

Chaque organisation syndicale a présenté et voté son propre budget. **Toutefois, la CFE-CGC Orange et une autre organisation syndicale ont également apporté leur soutien à la proposition du Bureau du CSEE DO IDF**, permettant ainsi son adoption à la majorité et la mise en œuvre des différentes prestations dès la semaine suivante (du jamais vu !).

La CFE-CGC Orange salue cette initiative du Bureau du CSEE et se réjouit que l'intérêt des salariés ait enfin été placé au premier plan. **Ce budget 2026 rejoint les orientations défendues par la CFE-CGC Orange, notamment par le renforcement du montant du compte salarié et par une plus grande souplesse dans l'utilisation de la subvention** grâce au remboursement sur factures des dépenses liées aux vacances, au sport, à la culture et aux loisirs.

Souhaitons que cette dynamique constructive se poursuive et permette prochainement la reprise du budget restauration afin de garantir à chaque salarié une subvention restauration / jour travaillé au moyen d'un titre restauration.

- Très appréciées, **les prestations camping en basse saison et les cadeaux de fin d'année pour enfants et adultes sont maintenues.**
- **L'aide à la rentrée scolaire pour les études supérieures**, caractéristique de votre CSEE DO IDF depuis plusieurs années, **est, elle aussi, reconduite.** Le calcul de son montant est en cours, il devrait être fixé **autour de 120€ / enfant.**
- **La plateforme Edenred évolue** pour vous offrir un accès direct à des **tarifs préférentiels.**

PROJET DE DÉMÉNAGEMENT DES ÉQUIPES UCI IDF D'ERAGNY ET SOISY RAVEL VERS TAVERNY ET SOISY BERLIOZ

✓ Consultation

Cette phase 1 * du projet vise à :

- Transférer les équipes tertiaires de l'Unité Clients et Industrielle (UCI) IDF du bâtiment Ravel (95) vers le bâtiment Berlioz (95) sur le site de Soisy (95).
- Libérer l'ensemble du site de Soisy d'ici fin 2026, à l'exception du bâtiment Berlioz (propriété de l'entreprise).
- Regrouper toutes les équipes nomades techniques de l'UCI IDF du Val-d'Oise (95) actuellement réparties entre Eragny (95) et Soisy sur le site de Taverny (95), qui accueille déjà deux équipes.

Au total, Au total, 41 collaborateurs sont concernés.

D'ici à fin juin 2026 :

- 23 salariés d'Eragny seront relocalisés à Taverny.
- 8 salariés du bâtiment Ravel à Soisy rejoindront le bâtiment Berlioz et 10 seront transférés à Taverny

En outre, 14 salariés déjà basés à Taverny seront également concernés par le projet tout en restant sur le site.

* La phase 2 consistant à libérer Eragny d'ici à 2030 et Cergy d'ici à 2028 puis regrouper les équipes tertiaires du Val d'Oise (95) sur 1 nouveau site restant à identifier. Cette 2^{ème} phase fera l'objet d'une instruction spécifique.

Les budgets de rénovation prévus pour Taverny ne couvrent que les espaces destinés aux salariés provenant d'Eragny et de Soisy. Les collaborateurs actuellement sur site occupent des locaux n'ayant jamais fait l'objet de rénovation.

Conformément à la réglementation, **un diagnostic amiante-plomb avant travaux a été réalisé mi-décembre 2025 sur les sites de Soisy Berlioz et Taverny.** Si aucune trace de plomb n'a été détectée, **de l'amiante a été identifiée sous les revêtements de sol des 2 sites.** La Direction a répondu lors de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) que le risque était maîtrisé et conforme à la réglementation.

L'ensemble des élus a voté contre le projet.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Faire du neuf avec du vieux dans un seul but économique, tout en exposant les salariés à de graves dangers pour leur santé - notamment la libération dans l'air de fibres d'amiante - serait-il donc la nouvelle orientation cachée de l'entreprise ?

Cette question soulève de réelles inquiétudes lorsqu'on constate que, face à la détection d'amiante dans les sols d'une salle de pause, la solution retenue consiste simplement à recouvrir ces sols d'un nouveau lino...

Qu'en est-il également de la décision d'installer une pompe à chaleur pour remplacer une vieille chaudière, sans pour autant procéder à des travaux d'isolation ni au remplacement de fenêtres qui datent de 1975 ?

Ces choix posent de sérieuses questions sur la protection de la santé des salariés et l'efficacité réelle des mesures prises.

l'Essentiel du CSE DO IDF – 06/02/2026 - 4

Prochain CSEE : 18 février 2026

VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE

Elus CSE Titulaires

AD IDF : Christelle LACHAUD
DE IDF : Cyril CORDIER
DE IDF : Frédéric DESPRES
DE IDF : Peggy GAILAN
DE IDF : Philippe PECQUET
DSCE IDF : Antony MAHIEU
DSCE IDF : Stéphane LIOGER
DSCE IDF : Cindy TEDESCHI
UCI IDF : Olivier DESSENNE
USC IDF : Houda HAMOUTI
USC IDF : Valérie VIART

Elus CSE Suppléants

A2P IDF: Hakim NOURINE
DE IDF: Luc REDUREAU
DE IDF : Christelle CAMUS
DSCE IDF : Laurent MARTIN
DSCE IDF : Sophie MOLINES
UCI IDF : James LAMBERT

Membres des Commissions CSEE

ASC : Frédéric VAN DE CASTIJE
Egalité Pro : Peggy GAILAN, Géraldine PUIILLANDRE, Najat QOUCHBAL
Emploi & Formation : Jef BONNO, Patrick MAHMOUDI
Handicap : Sophie MOLINES, Emmanuel PARMENTIER, Béatrice KLAJA
Restauration : Jésus RONDON, Marie-France SOARES
Marchés : Cyril CORDIER, Olivier DESSENNE, Houda HAMOUTI, Philippe PECQUET
Projets, Economie, Evolution des Marchés : Rémi COTTARD, Vincent GALLO, Adil TOUFIQ

Représentante Syndicale : Christine MARSAT- LUQUE
Chef de File : Stéphane LIOGER



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-idf/>

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

