

SOMMAIRE

Evaluation et prévention en matière de sécurité et de santé des salariés : PAPRI Pact DO IDF 2026	1
Boutiques : ouverture prévisionnelle des dimanches en 2026 et des dimanches des soldes d'hiver 2026/2027	2
Rennes (35) : projet de réaménagement du site Orange Avenue en vue d'accueillir des salariés DSCE du site Orange La Lande	2

ÉVALUATION ET PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ DES SALARIÉS : PAPRI Pact DO IDF 2026

✓ Consultation

Le **DUERP**, Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, **liste et hiérarchise l'ensemble des risques** qui existent ou peuvent subvenir dans une entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. Il constitue l'un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise pour chaque Direction.

Le **PAPRI Pact**, Programme Annuel de la Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, **identifie**, pour chaque Direction, **les mesures de prévention** visant à supprimer ces risques afin de garantir la santé physique et mentale des salariés au travail.

Les PAPRI Pact AD, USC, UCI, DE, Etat Major, DSCE et A2P de la DO IDF ont été présentés en séance et soumis au vote des élus. Toujours mal actualisés et incomplets, les élus ont rendu, à l'unanimité, un avis négatif, les nombreux incidents et/ou accidents graves récemment survenus montrant que cette année encore les plans d'actions proposés sont davantage correctifs que préventifs.

Vos élus CFE-CGC Orange ont pris une résolution, partagée par l'ensemble des Organisations Syndicales, demandant à la Direction :

- de formaliser davantage des plans d'actions réellement préventifs avec des objectifs précis, des indicateurs mesurables et des jalons intermédiaires pour leur suivi.
- la mise à jour de l'ensemble des process, des risques et des normes liés à l'intervention : plans de prévention, formations, certifications, des équipements de protection individuelle (EPI), des outils informatiques adéquats, l'entretien et la vérification de tous les matériels et leur remplacement éventuel.

Les élus demandent la mise en place de réunions de suivi régulières avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) concernée afin de permettre un ajustement continu des actions engagées. Ils souhaitent également qu'une communication systématique, transparente et accessible à l'ensemble des salariés soit assurée quant à l'avancement de ces actions.

Les élus ont réitéré leur demande auprès de la Direction afin que soient allouées les ressources humaines et financières indispensables à la mise en œuvre effective des plans d'action sur chaque périmètre. Ils appellent également à ce que ces moyens soient inscrits au budget annuel et fassent l'objet d'un suivi rigoureux dans la durée.

BOUTIQUES : OUVERTURE PRÉVISIONNELLE DES DIMANCHES EN 2026 ET DES DIMANCHES DES SOLDES D'HIVER 2026/2027

✓ Consultation

Comme chaque année, il est prévu pour les boutiques de l'agence Distribution IDF des ouvertures exceptionnelles le dimanche sur les périodes de rentrée scolaire, soldes et de fêtes de fin d'année dans la limite de 12 / an. Elles concernent exclusivement des salariés volontaires travaillant à temps plein.

Les conseillers en boutique expriment majoritairement le souhait de travailler le plus grand nombre possible de dimanches, soulignant que ces journées se déroulent dans de bonnes conditions et sont très conviviales. Ces salariés formulent une forte attente en faveur d'une rémunération doublée assortie d'un repos compensateur, contribuant ainsi à une amélioration de leur rémunération globale. Demeurant un levier commercial important, le travail dominical favorise l'atteinte des objectifs et génère une augmentation de la Part Variable Commerciale (PVC). Les conseillers peuvent également participer à divers challenges leur offrant l'opportunité de remporter des chèques cadeaux ou de prendre part à des challenges nationaux.

Sur ces ouvertures du dimanche :

- l'éventuel temps de trajet supplémentaire est déduit du temps de travail.
- les jours fériés assimilés à des dimanches sont rémunérés au double et donnent lieu à un repos compensateur.
- le recours au volontariat privilégie les salariés en CDI par rapport aux intérimaires.

Ayant écouté et pris en compte l'avis des salariés, vos élus CFE-CGC Orange , ainsi que ceux de FO et de la CFDT, ont voté POUR le projet qui a obtenu la majorité (SUD et CGT ont voté CONTRE).

Il est à noter que les ouvertures exceptionnelles des 15 boutiques en centre commercial * sont soumises au règlement intérieur du centre commercial, et aux résolutions votées en Assemblée Générale des commerçants qui imposent des dates d'ouverture spécifiques.

*Au 02/04/2026 l'Île de France compte 21 boutiques : 6 en centre-ville, 15 en centre commercial

RENNES (35) : PROJET DE RÉAMÉNAGEMENT DU SITE ORANGE AVENUE EN VUE D'ACCUEILLIR DES SALARIÉS DSCE DU SITE ORANGE LA LANDE

✓ Information

Ce projet fait partie du Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI) de la DO IDF. Il s'inscrit dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) de Rennes visant à optimiser l'empreinte immobilière sur le bassin rennais et à en regrouper progressivement les équipes sur les sites de la technopole Atalante à Cesson-Sévigné.

Il prévoit également la prise à bail d'un site à Chantepie, la libération de Saint-Jacques-de-la-Lande, puis, à terme, la fermeture des sites Bray, Rennes Malakoff, Orange Avenue et Patton.

La phase 1 du projet présenté en séance consiste à réorganiser le site Orange Avenue afin d'accueillir des salariés actuellement basés à Orange La Lande. Orange Avenue est composé de 2 bâtiments (B et D).

Le projet de réaménagement du site ne concerne que le bâtiment D qui accueille actuellement 420 salariés de la DO GO et 16 salariés de la Direction du Service Clients Entreprise (DSCE), experts solutions, managers de projets, responsables affaires client, soutiens métiers. Ces derniers occupent actuellement le 2^{ème} étage du bâtiment D et rejoindront le 3^{ème} étage du même bâtiment au cours du T3 2026.

Analyse de la CFE-CGC Orange

L'impact sur les personnels reste limité : le taux de partage des espaces passera de 8 à 7,5 postes de travail pour 10 salariés. Cependant, le flex office imposé et la gestion des jours de présence soulèvent des interrogations. Les élus CFE-CGC Orange resteront attentifs à la mise en œuvre du projet et au retour d'expérience (REX) prévu au printemps 2027.

Prochain CSEE : 23 & 24 avril 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 IDE : 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 PULLANDRE, Najat GOUCHBAL
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

