

SOMMAIRE

Communiqué	1
Rapport annuel d'activité des médecins du travail de la DO IDF pour 2025	1
Bilan Plan de Développement des Compétences 2025 pour la DOIDF	3
Approbation des comptes annuels du CSEE DO IDF pour 2025	3
Retour d'expérience sur le projet Concerto 3 / Saint-Maur phase 1	4
Point de suivi d'information relatif à l'accident grave de 3 salariés de l'UCI IDF survenu le 09/10/2025 sur le site Ségur (7 ^{ème} arrdt de Paris)	4

COMMUNIQUÉ

L'accord de gestion CSEE/CSEC (Comité Social Economique d'Etablissement / Comité Social Economique Central) signé en 2020 fixe les prestations, les services et leur financement entre le CSEE et le CSEC. Chaque année, les CSEE versent au CSEC 20,25% de leur budget pour la gestion des activités (prestations enfance, solidarité, retraites, gestion des comptes salarié, etc...). Cet accord stipule que le budget non consommé par le CSEC doit être restitué aux différents CSEE dans un délai de 3 mois. Or, cette année, à l'exception de la CFE-CGC Orange, les Organisations Syndicales majoritaires ont décidé

unilatéralement d'allouer 2,6 millions d'euros non consommés par le CSEC à la prestation rentrée scolaire études supérieures.

La CFE-CGC Orange dénonce ces pratiques manquant de transparence. Lors du CSEE de mai dernier, vos élus CFE-CGC Île-de-France ont voté le mandatement de la Secrétaire de notre CSEE afin qu'elle saisisse officiellement le Secrétaire du CSEC en vue d'obtenir la restitution du budget excédentaire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites qui seront données à notre démarche.

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DES MÉDECINS DU TRAVAIL DE LA DO IDF POUR 2025

✓ Information

Ce rapport couvre l'activité des médecins du travail d'Orange pour la DO IDF sur l'année 2025 pour un effectif de 6 525 salariés répartis sur 7 unités franciliennes.

Au total, 2 957 examens cliniques ont été réalisés par les médecins dont 1344 examens périodiques (annuels ou biennaux), 1613 examens non périodiques (ex : visite

d'embauche, visite de reprise, ...) auxquels s'ajoutent 1 000 visites médicales effectuées par les infirmiers.

Sur les 3609 conclusions professionnelles, dont 3088 attestations de suivi, 500 avis d'aptitude ont été émis et 10 d'inaptitude, dont 6 ont conduit à un départ de l'entreprise.

En synthèse, le rapport met en évidence une organisation qui conserve des collectifs solides, un fort engagement professionnel et des dispositifs de prévention efficaces, mais qui est confrontée à un enjeu majeur : accompagner les transformations tout en maîtrisant la charge mentale, les inquiétudes sur l'avenir des métiers et le risque de démotivation des salariés.

Ainsi, les alertes les plus récurrentes sont l'incertitude sur l'avenir des activités et des métiers (Regain, IA, automatisation) et l'augmentation de la charge de travail et de la charge mentale.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les réorganisations successives, l'automatisation et le recours à l'IA génèrent de l'incertitude et font craindre des suppressions et/ou des évolutions de postes. Ils créent chez certains des difficultés à se projeter dans les métiers futurs et font croître le sentiment de perte de sens.

En outre, la charge de travail et la charge mentale sont le sujet récurrent dans quasiment tous les périmètres : départs non remplacés induisant une redistribution des activités, complexification des métiers et multiplication des outils, augmentation des exigences de performance et des contraintes de délai, difficulté croissante à déconnecter pour certaines populations et une charge mentale élevée chez les managers, les coaches, les commerciaux et certains métiers d'experts.

Par ailleurs, la dispersion géographique des équipes et les périmètres élargis des managers peuvent entraîner un suivi individuel affaibli et une charge accrue liée à la gestion des situations complexes. Certaines entités voient apparaître un sens de démotivation, certains métiers une perte d'autonomie, d'autres ont une impression de contrôle accru ou de réduction de leurs marges de manœuvre quand ailleurs il est difficile d'adhérer à certaines évolutions organisationnelles.

En termes de risques psychosociaux (RPS), des situations de souffrance au travail régulièrement signalées : un manque de soutien peut être perçu dans certains cas de conflits internes, et les situations individuelles complexes se multiplient.

Enfin, les événements graves tels que l'« accident Ségur » survenu en octobre 2025 à Paris (voir page 4 de ce compte-rendu) ont des impacts psychologiques significatifs chez les salariés.

Le maintien dans l'emploi et l'employabilité deviennent difficiles avec la disparition des postes les moins complexes et certains salariés présentant des restrictions médicales peuvent rencontrer des difficultés à suivre les évolutions de métier, des programmes de reconversion ou d'accompagnement de parcours.

Pour les métiers relation clients, les incivilités sont toujours fortement présentes et l'exigence client est toujours croissante. Dans plusieurs métiers la pression commerciale s'accroît toujours et on perçoit une possible sous-déclaration des événements pouvant relever de l'accident du travail.

En ce qui concerne les conditions de travail et les espaces de travail, les densifications de certains sites, tel que Bridge à Issy-les Moulineaux créent des nuisances sonores récurrentes, impliquent des difficultés à la réservation de salles ou d'espaces de concentration ou des problématiques ponctuelles de qualités de l'environnement de travail (eau, ventilation, température, accessibilité, ...).

L'élargissement des périmètres géographiques entraînent pour les salariés une certaine fatigue liée aux déplacements (dont la durée est elle-même souvent élargie), un risque routier accru et des contraintes liées aux différents (et nouveaux) modes de déplacements, notamment avec les véhicules électriques (autonomie, temps de charge).

Enfin, ce rapport met aussi en exergue le fait que les ressources d'accompagnement sont sous tension : turn-over des assistants sociaux, difficultés à remplacer les médecins partants, élargissement des périmètres couverts par les médecins et augmentation de salariés suivis, et une forte mobilisation des acteurs RH, santé et prévention sur des situations complexes et chronophages.

BILAN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2025 POUR LA DO IDF

✓ Information

La politique de formation 2024-2026 vise à développer les compétences des salariés en lien avec les priorités de l'entreprise, afin de renforcer leur expertise et de les accompagner vers les nouveaux métiers.

En baisse de 11% par rapport au plan prévu, le volume total d'heures de formation est de 162 121 pour un effectif de 5 714 salariés actifs, soit une moyenne de 28.4 heures / salarié en 2025. Le taux d'accès à la formation atteint 108%. Les formations compétences métiers représentent 76% des heures de formation, les compétences humaines et transverses 18% et les compétences management 6%.

En moyenne, les femmes ont été formées 28.5 heures, les hommes 28.3 heures. Les salariés de plus de 50 ans ont suivi 39% des heures totales de formation mais ils reçoivent en moyenne 25% d'heures en moins que l'ensemble des salariés (21 h vs 28.4 h). A noter que les salariés dont le métier est en décroissance ne reçoivent que 14.8 h de formation / salarié, loin derrière les métiers à l'équilibre (33.4 h).

Sur l'évaluation de niveau 1 (évaluation à chaud), la satisfaction des apprenants reste élevée avec un NPS (Net Promoter Score) de 82 et l'indice d'évaluation global s'établit à 18.7/20, stable par rapport à 2024. L'évaluation à froid (niveau 3, permettant de mesurer la mise en pratique des compétences acquises et l'efficacité de la formation suivie) montre que 79 % des salariés estiment avoir mis en pratique ce qu'ils ont appris en formation, 47 % estiment que leur efficacité s'est améliorée et 100% des managers rapportent que leurs collaborateurs sont plus efficaces.

La signature du nouvel accord GEPP 2025-2027, le déploiement de MySkills (gestion des compétences par IA) et la mise en place du service partagé de gestion de la formation sont les faits marquants de 2025 dans le domaine.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Malgré la volonté affichée d'accompagner les salariés vers les nouveaux métiers, la reconversion de ceux dont le métier est en décroissance est très fragilisée. Les conclusions de l'impact réel des formations posent question, la réponse aux évaluations de niveau 3 étant plutôt limitée avec un taux de réponse de seulement 10% des apprenants.

APPROBATION DES COMPTES ANNUELS DU CSEE DO IDF POUR 2025

✓ Information

Le rapport annuel d'activité et de gestion du Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE) de la DO Ile-de-France a été présenté en séance supplémentaire le 27/05 dernier en vue de l'approbation des comptes clos au 31/12/2025.

Le CSEE DO IDF dispose de 69 élus (titulaires et suppléants) et de 10 salariés permanents. Il gère 2 budgets distincts, celui des Attributions Economiques et Professionnelles (AEP, budget dédié au fonctionnement interne du CSEE) et celui des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Le CSEE DO IDF présente une structure financière robuste et un niveau de fonds propres représentant plus de 75 % du total du passif. Cette configuration témoigne d'une gestion prudente et équilibrée des ressources.

Les dépenses AEP ont diminué de 5.46 % par rapport à l'exercice précédent. Cette évolution résulte principalement de la baisse des charges de personnel (-13.23 %) ainsi que de la réduction des honoraires et prestations externes (-11.32 %), traduisant un effort de rationalisation des coûts.

Le compte salarié profite de 49% du budget des ASC. En 2025, 6 490 ouvriers-droit ont bénéficié d'un budget moyen de 638 €, soit une augmentation de 107 € (+ 20%) par rapport à l'exercice précédent.

Le catalogue vacances, dont le coût s'élevait à 970 806 € et ne profitait qu'à moins de 10% des ouvriers-droit, a été supprimé en 2024. Les 970 806 € ont ainsi pu être redistribués à l'ensemble des salariés de manière équitable en 2025.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les comptes annuels du CSEE DO Ile-de-France pour 2025 ont été approuvés par le Commissaire aux Comptes. Celui-ci souligne une gestion saine et prudente.

En 2023, le CSEE comptabilisait une dette héritée de la précédente mandature d'environ 600 000 €, dette

remboursée à hauteur de 150 000 € / an. Cet échelonnement et la rigueur appliquée depuis 3 ans permettent de dégager un excédent de l'ordre 2 800 000 € à la clôture des comptes de l'exercice 2025. La CFE-CGC Orange propose une redistribution maximum de cet excédent à l'ensemble des salariés de la DO IDF, selon des modalités qui restent à voter par les élus du CSEE, une fois les réserves obligatoires déduites.

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LE PROJET CONCERTO 3 / SAINT-MAUR PHASE 1

✓ Bilan

La phase 1 du projet Concerto 3 / Saint-Maur a été réalisée en juin 2025. Elle consistait à l'aménagement des espaces temporaires de travail des 2^{ème} et 3^{ème} étages du site Diderot (Paris 12), au déménagement des salariés de Saint-Maur Gravelle (94) et de Philippe Auguste (Paris 11) vers les sites de Diderot, Noisy Mont d'Est (93) et aux 3^{ème} et 5^{ème} étages de Philippe Auguste. Au total, 236 salariés ont été concernés par cette 1^{ère} phase du projet.

Un sondage post-emménagement a été conduit entre mars et avril 2026 pour évaluer les conditions de travail. Avec un taux de participation de 34.2%, le sondage relève pour points forts :

- Un accompagnement solide et anticipé (communication multi-canaux, ambassadeurs, visites de site)
- Une très bonne perception des équipements digitaux reçus (90% de satisfaction)
- Une appropriation globale des espaces satisfaisante (note 7.3/10)

- Des règles de vie bien connues et respectées (90%)
- Des actions correctives rapides post-emménagement (PMR, bruit, vélos, mobilier)
- Une bonne perception du site Noisy Mont d'Est sur la quasi-totalité des critères

Pour points faibles:

- Des difficultés de concentration importantes (note moyenne 3/5)
- 50% des salariés peinent à trouver des espaces communs disponibles
- Une ambiance thermique problématique, surtout à Philippe Auguste (92% de mécontents)
- La vétusté du mobilier et l'insuffisance des espaces de convivialité sur Philippe Auguste et Diderot
- Un taux de participation au sondage limité (34.2%), réduisant la représentativité des résultats

POINT DE SUIVI D'INFORMATION RELATIF À L'ACCIDENT GRAVE DE 3 SALARIÉS DE L'UCI IDF SURVENU LE 09/10/2025 SUR LE SITE SÉGUR (7 ÈME ARRD DE PARIS)

✓ Information

Le 09/10/2025 une explosion s'est produite sur le site Ségur (localisé avenue de Saxe dans le 7^{ème} arrondissement de Paris), blessant 3 techniciens de l'Unité Clients et Industrielle (UCI) IDF lors d'une opération de brasure-soudure sur une unité de traitement d'air.

Le site a été immédiatement consigné et les accès sécurisés. Des prélèvements amiante et plomb ont été réalisés, tous inférieurs aux seuils réglementaires. Les

opérations de brasure ont été suspendues dans les 5 UCI d'Orange.

Un accompagnement RH et psychologique a été mis en place pour les victimes et les équipes. Plusieurs instances extraordinaires ont été tenues (Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail - CSSCT -, Comités Sociaux Economiques d'Etablissement - CSEE -), et le cabinet Technologia a été mandaté pour une expertise risque grave. Une enquête judiciaire est toujours en cours, l'Inspection du Travail y est associée et des équipements restent sous scellés.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Si la réaction a été rapide et structurée dès la survenue de l'accident avec la consignation du site, des Equipements de Protection Individuelle (EPI) imposés, la mise en place d'un accompagnement psychologique impliquant médecine du travail, service social et les RH, ainsi que des mesures préventives étendues (suspension des travaux de brasure dans toutes les UCI de l'entreprise), l'origine de l'accident est toujours inconnue à ce jour, l'arbre des causes ne pouvant être établi faute d'accès aux équipements sous scellés.

Par ailleurs, Technologia poursuivant son expertise, aucune conclusion ne peut encore être tirée. L'enquête judiciaire ouverte signale une potentielle responsabilité

pénale qui reste à clarifier. L'enquête interne Orange est, elle aussi, toujours en cours.

7 mois se sont écoulés entre ce point d'information en CSEE et la date de l'accident. Des fortes interrogations demeurent quant aux causes de l'explosion et au respect des procédures de sécurité avant et pendant les travaux. La Direction ne répond pas clairement sur ces aspects.

Concernant l'état de santé de nos 3 collègues, deux d'entre eux ont quitté l'hôpital : l'un a repris ses activités professionnelles, le second reste en accident de travail / arrêt maladie. Le troisième est, malheureusement, toujours hospitalisé. Nous leur souhaitons à chacun un prompt rétablissement et les assurons de notre soutien.

Prochain CSE : 24 & 25 juin 2026

l'Essentiel du CSE DO IDF – 04/06/2026-5

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 PUILANDRE, 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

