

SOMMAIRE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Activités Sociales et Culturelles : camping basse saison 2026 et Quotient Familial | 1 |
| Boutiques : de nouvelles fermetures et une relocalisation | 1 |
| Orientations en matière d'Immobilier : Plan Schéma Directeur Immobilier Territorial DO IDF | 2 |
| Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2024 | 3 |
| Rapport annuel 2024 sur l'emploi des personnes en situation de handicap | 4 |
| Evolution de la sectorisation des Services de Prévention de la Santé au Travail sur le périmètre de la DO IDF | 6 |
| Bilan sur le réaménagement des 5 ^{ème} et 6 ^{ème} étages du site Bridge à Issy-les-Moulineaux | 6 |

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : CAMPING BASSE SAISON 2026 ET QUOTIENT FAMILIAL

✓ Décisions

La prestation **Camping Basse Saison** est maintenue pour 2026. Les modalités précises (fournisseurs et tarifs) sont en cours de définition et seront disponibles prochainement sur le portail.

La reconduction du système du **Quotient Familial** (QF) pour base de calcul de votre subvention Activités Sociales & Culturelles (ASC) de 2026 a été votée à la majorité.

Ce système nous questionnant toujours en matière de confidentialité et de transparence, nous n'avons pas pris part au vote. Complexe, intrusif, géré (coûteusement) en externe et générant des inégalités inacceptables, le QF

vous contraint, comme vous le savez, à devoir communiquer vos données personnelles et fiscales par la transmission de votre avis d'impôt sur les revenus.

La CFE-CGC Orange propose une solution juste et égalitaire : une gestion interne (et donc sans coûts associés), transparente et immédiate basée sur votre bande et votre situation familiale réelle. Pas d'intrusion, l'entête du bulletin de salaire pour seul justificatif et une aide forfaitaire de 150€ / an pour chaque enfant du foyer, famille recomposée ou non. Notre proposition : le Tableau Magique.

BOUTIQUES : DE NOUVELLES FERMETURES ET UNE RELOCALISATION

✓ Consultation

Les fermetures programmées pour le 1^{er} semestre 2026 sont celles des boutiques de Boulogne-Billancourt (92), Pontault-Combault (77), Montigny-le-Bretonneux (78) et Taverny (95). Au total, 33 salariés sont concernés, dont 7 de plus de 45 ans et 7 de plus de 55 ans, ainsi que 3 apprentis en fin de contrat en août 2026.

La boutique Bastille (12^{ème} arrdt de Paris) sera relocalisée courant mars 2026 à proximité avec une réduction sensible des surfaces. L'effectif sera maintenu à l'identique. Parmi les 14 salariés, 6 ont plus de 45 ans et 2 apprentis sont sous contrat.

La CFE-CGC Orange reste opposée à la réduction du nombre de points de vente. Toutefois, des efforts de l'entreprise pour l'accompagnement des salariés concernés par une fermeture sont à noter. Pour la

relocalisation de la boutique Bastille, la réduction des surfaces laisse craindre une dégradation des conditions de travail des salariés et de l'accueil des clients. Notre vigilance sur ces aspects restera de mise.

ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'IMMOBILIER : PLAN SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER TERRITORIAL DO IDF

✓ Information conventionnelle annuelle

Suite à sa présentation en CSEC (CSE Central) le 10/09/2025, ce dossier décline la mise à jour du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) au périmètre social de la DO IDF pour une mise en œuvre en 2026.

Pour la région Ile de France sont présentés :

- La cartographie actuelle des implantations des bâtiments avec une vision des sites pérennes et non pérennes à 2028
- Les projets en cours ou à venir, ainsi que les réflexions envisagées
- Une vision par départements

Pour chaque territoire (Grand Nord-Est, Grand Sud-est, Grand Sud-Ouest et Grand Ouest) concernant le périmètre social de la DO IDF sont présentés :

- La vision des projets réalisés en 2025
- Les projets en cours et à venir ou en réflexion

Ainsi, sur Paris et petite couronne, les sites suivants sont pérennes à horizon 2028 : Archives (Paris 4^{ème}), Jemmapes (Paris 10^{ème}), Bridge (92 Issy-les-Moulineaux), Stadium (93 Saint-Denis), Le Nouveau Village (94 Arcueil).

Seul le site Nanterre Mansart n'est pas pérenne à 2028 : une réflexion est toujours en cours sur la cession du site pour une meilleure localisation des techniciens du Nord 92.

Pour la grande couronne :

- **Val d'Oise - 95** : libération des sites Soisy en 2026, Cergy entre 2028 et 2030, Eragny d'ici à 2030. Regroupement des équipes tertiaires sur un nouvel immeuble avec une prise à bail qui reste à identifier (380 salariés dont 300 pour la DO IDF) et des techniciens du département sur Taverny.

- **Val de Marne - 77** : la libération du site Vaux-le-Pénil d'ici à 2028 et la cession de Melun-Château (280 salariés concernés dont 83 pour la DO IDF) entraîneront un regroupement des salariés sur un site unique qui reste à définir (Melun-Malraux est envisagé d'ici à 2028).

- **Yvelines - 78** : libérations d'étages prévue sur Native Montigny-le-Bretonneux. Près de 700 salariés au total sont concernés, dont 150 pour la DO IDF. Une étude est en cours sur les surfaces nécessaires.

D'autres opérations sont prévues au SDIT IDF, elles impliquent, à date, une libération des sites suivants et concernent un petit nombre de salariés (allant de 1 à 20) :

- **Alleray (15^{ème} arrdt)** avec dispatch de 4 salariés DSGI vers Alleray 3 (15^{ème} arrdt) et de 5 vers Bridge (Issy-les-Moulineaux – 92).

- **Puteaux (92)** et regroupement de 8 techniciens sur Nanterre (92).

- **Cœur Défense (92)** : le site d'accueil des 3 salariés DSGI (Services Généraux et Immobilier) reste à définir.

- **Massy (91)** : la partie locative sera libérée au T4 2025. 5 salariés seront relocalisés sur la partie propriétaire.

- **Bagnolet Eastview (93)** : 3 salariés de DSGI seront relocalisés sur Saint-Denis Stadium (93) et 1 sur Noisy-Capitole.

- **Soisy (95)** : 20 salariés des équipes tertiaires de Soisy Debussy seront relocalisés sur Soisy Berlioz en septembre 2025.

En régions :

- **Grand Nord-Est** : réflexion en cours sur le site de Reims Bezannes (51). Les salariés de DSCE (Direction du Service Clients Entreprises) pourraient

être impactés. Sur Schiltigheim (67), il est envisagé de regrouper les salariés des sites Crystal Park et Broglie sur Strasbourg Wodli.

- **Grand Sud-Est** : déménagement des équipes DSCE du site Toulon La Garde (83) vers Toulon Castigneanu (83) en octobre 2025. Sur Lyon (69), un projet d'optimisation des occupations des sites Lacassagne et Gailléton pour accueillir les salariés de Sky 56 en 2028. Sur Saint-Etienne (42), une réflexion est en cours sur l'optimisation des sites Mouliniers et/ou Fauriel ou sur une nouvelle prise à bail. Les études démarreront au S1 2026.

- **Grand Sud-Ouest** : une étude est en cours pour Bordeaux Agglomération (33) afin de regrouper les salariés sur 2 ou 3 sites d'ici à 2029. A Poitiers (86), il est prévu le regroupement des salariés sur un seul site d'ici à 2027. A Montauban (82), la valorisation et l'optimisation du site existant envisagée impacterait la répartition des territoires des salariés DSCE. A Montpellier (34) optimisation de l'occupation du site Le Patio impacterait le territoires DSCE et DSGI.

- **Grand Ouest** : A Rennes (35) il est envisagé de regrouper l'ensemble des salariés sur Atalante Cesson-Sévigné, et de libérer les sites Bray, Malakoff, Orange Avenue et Patton en 2029. Les salariés DSCE localisés sur Orange Avenue verraient leurs territoires modifiés.

Pour le domaine Intervention, la prise à bail d'un nouveau bâtiment pourrait avoir lieu. A Tours (37), devant les dysfonctionnements sur le site et le procès en cours entre l'ancien et le nouveau bailleur, une réflexion est engagée sur l'avenir du site Tours 2 Lions ou sur une nouvelle implantation. Les territoires des équipes DSCE à Orgemont seraient modifiés avec l'optimisation du site prévue. Enfin, à Nantes (44) et Rouen (76), le regroupement d'équipes et/ou de nouvelles prises à bail sont en cours d'étude.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Si le SDIT a pour objectifs principaux de diminuer les coûts tout en offrant aux salariés des environnements de travail performants et dynamique et en intégrant les aspects RSE, la qualité de vie au travail et de bonnes conditions de travail restent essentielles. Elles sont pourtant peu prises en considération dans ses mouvements immobiliers impactant la santé les salariés contraints de devoir s'adapter continuellement à une nouvelle organisation du travail, à passer plus de temps pour s'y rendre et ne pas toujours avoir la garantie de choisir librement sa position le matin, voire même dans certains cas et certains jours, d'en bénéficier d'une !

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES POUR 2024

✓ Information

Ce rapport a pour objectif de suivre les indicateurs de l'accord Egalité Professionnelle.

En 2024, le taux de féminisation de l'effectif social de la DO IDF (CDI + CDD actifs et inactifs) reste stable à 42.78%. Celui des CDI actifs est de 41.72% : il reste supérieur à l'objectif de 37.5%.

Le taux de féminisation est proche de ou supérieur à 50% dans les domaines métiers Client (48.12%) et Fonctions Support (54%). Il s'établit à 42.53% dans le domaine Accompagnement et à 26.02% dans le domaine Innovation & Technologies pour un objectif de 25%.

Par rapport à l'année précédente, on note une légère augmentation de la féminisation des cadres (44.77% vs 43.63% en 2023) et des cadres supérieurs (41,97% contre 41.29% en 2023).

Embauches et départs :

- Sur les 35 recrutements externes en CDI, les engagements de plus de 50% de féminisation sont tenus dans les domaines Client et Accompagnement.

- Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI a progressé de 22,17 points, passant ainsi de 23.54% en 2023 à 45.71% en 2024, cette hausse étant liée à l'intégration de la Direction Service Clients Entreprises (DSCE). Celui des recrutements en CDD a augmenté de 21.64 points et atteint 57,89 % en 2024.

- Dans le domaine Innovation et Technologie l'objectif de 25% est dépassé avec un taux de féminisation qui s'établit à 37,50% vs 25% en 2023.

- Le taux de départs des femmes en CDI augmente de 0.87 points pour atteindre 41.33% tandis que celui des femmes en CDD diminue de 13.27 points (35.71%).

Promotions :

On observe une croissance modérée de 1.82 points avec 42.76% de femmes promues en 2024.

La durée moyenne pour obtenir une promotion reste stable, avec un écart moyen de +9,55 mois en faveur des femmes.

Le nombre de salariés, femmes et hommes confondus, non promus depuis 10 ans augmente légèrement, avec une féminisation en baisse relative (40,22% à 40,01%).

Formation :

Le taux de femmes non formées depuis 3 ans est en légère baisse (- 2.81 points) avec 54.05%. Le nombre d'heures de formation pour les femmes est en hausse de 1.88 h par rapport à 2023, celui des hommes est en baisse de 2.91 h.

Rémunération :

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes demeure faible, mais, les femmes étant en moyenne plus âgées, les véritables écarts à âge égal sont masqués.

Les variations selon les bandes montrent parfois un avantage en faveur des femmes (bande G), parfois un désavantage, comme, par exemple la bande C.

On observe une sous-représentation des femmes dans les niveaux de rémunération les plus élevés, en particulier chez les ACO. Le système de rémunération par points indiciaires pour les fonctionnaires apparaît plus égalitaire entre les sexes que celui applicable aux contractuels. Il existe un biais d'âge significatif dans certaines bandes, faussant les comparaisons. Enfin, les compléments de rémunération liés aux contraintes techniques tendent à bénéficier plutôt aux hommes.

Durée et organisation du travail :

- 38.16% des femmes travaillent à temps plein en 2024 (37.67% en 2023).

- 63.93% des salariés (femmes et hommes) à temps partiel ayant repris une activité à temps plein en 2024 sont des femmes.

- 57.89% des salariés à temps plein ayant opté pour un temps partiel (Temps Partiel Senior et Accompagné exclus) en 2024 sont des femmes (53.85% en 2023).

Analyse de la CFE-CGC Orange

La féminisation des effectifs, des recrutements, des promotions et des formations reste encore insuffisante pour atteindre l'équilibre entre femmes et hommes. La mixité restant un enjeu dans les filières techniques, le recrutement de femmes et leur fidélisation devraient être renforcés, d'autant que, depuis plusieurs années, le nombre global de femmes quittant l'entreprise est supérieur à celui des recrutements féminins. La pyramide des âges laisse aussi prévoir l'aggravation mécanique du taux de féminisation.

Le faible écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est encourageant. Toutefois, il ne reflète pas toujours l'égalité réelle, notamment en termes de progression de carrière, de représentation pour les postes à responsabilités et de la répartition dans certains métiers.

La question de l'égalité dans l'accès aux formations, aux promotions et aux postes à responsabilités reste cruciale. La mise en œuvre d'une politique d'égalité doit faire l'objet d'un suivi rigoureux, avec des indicateurs précis et des objectifs chiffrés à moyen et long termes.

Si le rapport sur l'égalité professionnelle en 2024 montre certaines avancées, il doit être complété par une analyse plus détaillée. Une transparence accrue et un dialogue renforcé avec les acteurs syndicaux sont attendus afin de garantir une vraie égalité femmes / hommes et l'amélioration des conditions de travail de chacun.

RAPPORT ANNUEL 2024 SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

✓ Information

Le bilan handicap DO IDF pour 2024 clôture l'accord Handicap et Lutte contre les discriminations 2021-2023 + 1 année de prorogation. Il permet d'avoir un point de comparaison des résultats sur les objectifs inscrits dans l'accord.

Sur le périmètre de la DO IDF, le taux de salariés en situation de handicap en 2024 est de 7,72% (soit 483 salariés) versus 5,56% (348 salariés) en 2023 :

- 82% sont des séniors (+ de 45 ans) : en 2024, 67% ont + de 51 ans contre 50% en 2023. L'intégration des salariés de DSCe et l'accroissement de la pyramide des âges expliquent cette hausse.

- 69% sont non-cadres (bandes B à D), 19% sont cadres (DBIS) et 12% sont cadres supérieurs (bande E et au-delà). En comparaison, pour la DO IDF, 51% de la totalité des salariés sont non-cadres, 24% cadres et 26% cadres supérieurs.

En termes de mouvements sortants et entrants en 2024, on dénombre :

- 60 sorties : 32 départs en retraite, 12 départs définitifs (fin de CDD, alternants, démissions, licenciements, décès), 14 fins de validité de reconnaissance handicap (reconnaissance handicap arrivée à échéance et non juxtaposée à un renouvellement) et 2 mobilités sortantes.

- 85 entrées : 76 nouvelles reconnaissances de handicap, 2 recrutements CDI (2 hommes en bande C entre 21 et 25 ans dans le domaine Innovation et Technologie), 1 CDD, 4 alternants (2 hommes et 2 Femmes, 2 en bande C dans le domaine Client, 1 en bande D dans le domaine accompagnement, 1 en bande A domaine Innovation et Technologie. 2 sont âgés de 21 à 25 ans et 2 de 26 à 30 ans) et, enfin, 2 mobilités entrantes.

Les salariés en situation de handicap travaillent à 50% dans le domaine Client, 10% dans l'Accompagnement, 14% dans les Fonctions Supports, 26% dans le domaine Innovation et Technologie. Cette répartition assez proche de l'ensemble des salariés de la DO IDF.

Les dépenses externes Fond Insertion Handicap (FIH) se montent à plus de 616 k€ :

- Plus de 53 k€ pour le maintien de l'emploi par des achats bureautiques, de mobilier et LSF/Vélotypie (LSF est le langage des Signes Français, la vélotypie est une technique de sous-titrage de la parole en temps réel au moyen d'un clavier spécifique).

- 274 k€ en mesures individuelles, principalement dans le transport adapté, véhicule-aménagement-permis, prothèses auditives, lunettes, chaussures orthopédiques
Aucune dépense en formation ni information sensibilisation.

Avec un taux d'accès à la formation de 88%, les salariés en Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) sont moins formés que l'ensemble des salariés (avec un volume de 30% inférieur) ; ils sont aussi moins promus (4,7% versus 5,3% pour tous les salariés de la DO IDF en 2024).

Lorsqu'ils le sont, c'est majoritairement en bandes DBIS (10%) et E (6%).

Pour aménagement des fin de carrière, le Temps Partiel Seniors Handicap (TPSH) est majoritairement pris par des salariés cadres. Ce phénomène s'accroît avec les modifications législatives (âge de départ) et surtout avec l'impact sur la non-évolution professionnelle. En effet, les salariés non-cadres en bandes C et D n'arrivent pas à supporter la baisse de revenus qu'engendre un TPSH. La commission Handicap regrette que la fin de carrière des salariés en situation de handicap ne puisse pas être adaptée.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Au vu des chiffres analysés, il apparaît clairement que le TPSH n'est pas accessible aux plus bas revenus, faute de modularité et d'accompagnement financé suffisants, les salariés en situation de handicap ne pouvant s'engager dans la précarité pour la durée d'un TPSH.

La Commission Handicap alerte sur les stéréotypes du salarié en situation de handicap : un sénior moins formé et moins promu que les autres, qui ne peut aménager sa fin de carrière.

La mise en œuvre d'un plan d'actions correctif des écarts en formations est urgente et nécessaire : ce plan d'actions inscrirait les salariés en situation de handicap dans le projet d'entreprise et éviterait les effets négatifs de leur employabilité à court, moyen et long termes.

Anticiper devient aussi crucial avec le développement de l'IA (plus particulièrement l'IA générative, capable de répondre à la place d'un humain) qui fait disparaître les métiers principalement exercés par des salariés en situation de handicap.

Une attention particulière doit être portée aux salariés ayant déjà subi une réorganisation dont le travail et le quotidien sont, de fait, déjà fortement impactés.

Le projet REGAIN devant engendrer la création de nouveaux périmètres (réorganisations, regroupements de services, redoublements d'équipes, etc ...), il est à craindre que la perte de repères, une charge de travail accrue et l'évolution du modèle de vente avec l'IA impactent durement les salariés en situation de handicap.

ÉVOLUTION DE LA SECTORISATION DES SERVICES DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA DO IDF

✓ Information

Cette évolution de sectorisation est due :

- Au fait que la DRIEETS * impose une hausse du nombre de salariés suivis par un médecin du travail de 2000 à 2500 (sic !).
- A la baisse des effectifs à suivre et à l'évolution de leur répartition géographique (réorganisations).
- Aux mouvements sortants des médecins (retraite et TPS) en 2025.

Elle a été élaborée à la suite d'échanges avec les médecins du travail et avec la prise en compte des périmètres métiers, de la géographie de l'implantation des cabinets médicaux et des sites et de l'organisation du travail des Services de Prévention de la Santé au Travail (SPST).

Sur Paris et sa 1^{ère} couronne, l'organisation se fait par métiers et en géographie pour la 2^{ème} couronne et le Grand Sud Est. Fin 2025 cette évolution consistera donc en un transfert et une augmentation du nombre de salariés à suivre par médecins.

* La DRIEETS est en charge, au niveau régional, du pilotage et de l'animation des politiques publiques d'insertion sociale et professionnelle, du travail et de l'économie et en assure le

déploiement dans les départements de Paris et de petite couronne. Elle est l'interlocuteur social et économique incontournable des entreprises et des acteurs socio-économiques de la région Île-de-France (chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux et territoriaux, demandeurs d'emploi, consommateurs...). Placée sous l'autorité du Préfet de région (hormis pour le système d'Inspection du travail), la DRIEETS porte, au cœur de ses missions, trois ambitions : la protection (des travailleurs, des entreprises, des consommateurs, des personnes vulnérables...), l'accompagnement (des entreprises et des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, du dialogue social...) et le développement (des compétences professionnelles, de l'emploi, le développement économique, de l'accès à l'hébergement, au logement, à l'insertion, ...).

Analyse de la CFE-CGC Orange

20 salariés (médecins, infirmiers, aides médicales) sont concernés par cette hausse de la patientèle à suivre. La CFE-CGC Orange s'inquiète : un médecin du travail surchargé = une prévention affaiblie.

La performance, et donc l'avenir de l'entreprise, ne peuvent être assurés qu'avec des salariés en bonne santé physique et mentale. Un médecin du travail bien entouré et soutenu, c'est une entreprise plus saine et plus sûre.

BILAN SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES 5 ÈME ET 6 ÈME ÉTAGES DU SITE BRIDGE À ISSY-LES-MOULINEAUX

Un an après le réaménagement des 5^{ème} et 6^{ème} étages force est de constater que le bilan n'est pas particulièrement positif. En effet, près des 2/3 des salariés concernés éprouvent le besoin de s'isoler pour pouvoir travailler en toute confidentialité et sans avoir à déranger leurs collègues.

Focaliser sur le rappel des règles de vie, enjoindre les salariés à aller chercher une salle de réunion ou une

bulle à un autre étage que le leur (les collègues des autres étages étant soumis aux mêmes difficultés) et supprimer un espace zen sont loin d'être suffisants. Déshabiller Pierre pour habiller Paul ne résout pas les problèmes !

Quant à la température des locaux, elle est toujours insuffisante et les odeurs côté Seine du bâtiment toujours présentes.

l'Essentiel du CSE DO IDF – 13/10/2025 - 7

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 : Latifa BOUMEHRAZ
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

