

SOMMAIRE

Bloc 3 : Rapport situation comparée 2024 (Information)	1
Projet de relocalisation du SAV de Châtel à Compagnie (Consultation).....	1
Restitution des travaux d'expertise du projet du nouveau siège social (Information)	2
Révocation de la délégation de gestion de la restauration (Consultation)	3
CSEE dédié CSSCT : Organisation du service de santé au travail en 2026 et bilan HSCT 2024 des unités & le PAPRIACT 2025 (Consultation).....	3
CSEE extraordinaire (29/08) : Bilan comptable 2024, rapport de gestion et d'activité (Consultation).....	4

Le CSEE de rentrée s'est déroulé sur une journée et demie.

La première journée a débuté par le CSEE dédié à la CSSCT, suivi du CSEE ordinaire.

La deuxième journée a été consacrée au CSEE extraordinaire portant sur la présentation du bilan comptable 2024 ainsi que sur les rapports d'activité et de gestion.

L'inspecteur du travail était présent lors du CSEE dédié à la CSSCT, consacré à la santé au travail pour 2026, aux bilans HSCT 2024, au PAPRIACT 2025 et au Bloc 3 de la commission égalité professionnelle.

Lors du CSEE ordinaire, les principaux dossiers présentés étaient : la situation comparée hommes-femmes 2024 (Bloc 3, en information), le projet de relocalisation du SAV Châtel sur le site de Compagnie (consultation), la restitution des travaux d'expertise relatifs au déménagement vers le nouveau siège, ainsi que le vote concernant la reprise de la gestion de la restauration.

Bloc 3 : Rapport situation comparée 2024 (Information)

État des lieux fin 2024 : peu de progrès, beaucoup de constats d'inégalités

À fin 2024, la situation n'a pas évolué dans le bon sens : les principaux indicateurs restent préoccupants. Le taux de féminisation s'établit à 36,7 %, quasi stable depuis 2022, même si les recrutements externes en CDI ou en CDD apparaissent légèrement plus favorables aux femmes. En revanche, la dynamique de promotion demeure défavorable : seules 12 femmes sur 37 ont été promues en 2024, soit 32 % des promotions, et 30 % des femmes n'ont pas été promues depuis plus de 10 ans. Côté formation, la tendance est plus positive puisque les femmes ont bénéficié en moyenne de 27,7 heures contre 24,6 heures pour les hommes. En matière de rémunération, l'écart reste net : le salaire moyen brut mensuel est de 4 179 € pour les femmes contre 4 917 € pour les hommes, soit un différentiel de +17,6 % en faveur de ces derniers. Seule une femme sur dix, figure parmi les plus hautes

rémunérations de la DORM. Les parts variables managériales continuent également de favoriser les hommes, et ce, quelle que soit la bande CCNT. Enfin, les primes exceptionnelles suivent la même tendance : en moyenne 669 € pour les femmes contre 855 € pour les hommes.

Analyse de la CFE-CGC

Le bilan 2024 de la situation comparée entre les femmes et les hommes est sans appel : la majorité des indicateurs clés – qu'il s'agisse de la féminisation, des promotions, des rémunérations ou des autres formes de rétribution – continuent à jouer en faveur des hommes. D'année en année, force est de constater l'absence d'évolution positive. La CFE-CGC Orange, se demande si La Direction prend-elle réellement la mesure du problème et si elle agit concrètement pour réduire ces écarts qui s'apparentent à de la discrimination ? Le constat est non seulement décevant, il est préoccupant. C'est un mauvais bilan, et il est profondément regrettable de devoir le souligner encore une fois.

Projet de relocalisation du SAV de Châtel à Compagnie (Consultation)

Le SAV de Chatel déménage sur le site de Compagnie : vote de méfiance affiché par une majorité d'élus

Après l'information au CSEE de juillet, le sujet revient cette fois-ci en consultation

Rappel du projet : Ce projet vise à relocaliser le SAV actuellement basé à Châtel vers le 1er étage du site de Compagnie, dans le cadre du Schéma Directeur Immobilier et des décisions des comités d'investissement. L'objectif est de libérer les surfaces de Châtel tout en assurant des conditions

de travail optimales pour une équipe de 7 personnes, avec un espace de travail, un lieu de convivialité (réfectoire/réunion) et un stockage sécurisé de 35 m².

Effets collatéraux : ces aménagements impacteront les équipes de la Direction Technique déjà sur site – CA BL, CA ERS et l'équipe IP – soit un total de 26 collaborateurs qui vont devoir se regrouper et changer d'étage.

L'environnement de travail recommande de veiller à la mise en œuvre effective des critères ergonomiques, de rappeler les règles de stationnement et d'adapter les infrastructures (parking, espaces de détente et de restauration) aux besoins exprimés.

La CSSCT a été sollicitée pour réaliser une étude d'impact. Le déménagement du SAV vers le site de la Compagnie suscite de la méfiance, tant chez l'équipe concernée que chez les personnels déjà présents sur place. Les principales inquiétudes portent sur un manque de concertation et de transparence, des locaux jugés peu attractifs et une possible dégradation des conditions de travail. Par ailleurs, des tensions interpersonnelles déjà existantes pourraient être aggravées par ce regroupement.

La commission recommande de maintenir un dialogue continu et bienveillant entre l'équipe, le management et les porteurs de projet, d'assurer une information transparente et régulière

(suivis, bilans, réunions, invitation aux VIC), de renforcer la vigilance managériale face aux difficultés persistantes, et de prendre en compte les conditions de travail (m²/position de travail, parking, nuisances, climatisation, éclairage, environnement sonore) avec l'appui d'expertises dédiées.

Planning prévisionnel :

T3 2025 : aménagement du 2^e étage de Compagnie, du bureau D108, déménagement de la CA BL et de l'équipe IP

T4 2025 : déménagement et installation du SAV au 1er étage du site de Compagnie

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC vote **contre** le projet de délocalisation du SAV de Chatel, **non par opposition au transfert sur site**, mais en raison des risques organisationnels et sociaux liés au remaniement des services de la Direction Techniques déjà sur site, de l'insuffisance des garanties CSSCT et d'une communication jugée inadaptée. C'est un vote unanime de méfiance qui a été manifesté par les élus.

Vote : Pour 0 ; abstention 3 (CFDT), Contre 16 (SUD+UNSA +FO+CFE-CGC)

Restitution des travaux d'expertise du projet du nouveau siège social (Information)

Un projet immobilier ambitieux mais une copie perfectible

Face à l'ampleur de ce projet – une première pour la DORM – les élus du CSEE ont décidé de recourir à une expertise, confiée au cabinet SECAFI. Une synthèse du rapport final (122 pages) a été présentée lors de ce CSEE, et la CSSCT a également participé aux travaux. Les conclusions de SECAFI et de la CSSCT sont sans ambiguïté : si le projet initial n'est pas remis en cause, il nécessite toutefois des corrections et des ajustements importants. Les principaux points à retenir sont les suivants :

- ✓ Adapter le nombre de postes de travail aux taux de présence réels avec une marge de sécurité.
- ✓ Garantir la conformité sanitaire, acoustique et aéraulique du site avec un suivi adapté.
- ✓ Simplifier l'accès (badge unique, réservation parking) et sécuriser les trajets.
- ✓ Optimiser les espaces communs (modularité, équipements suffisants, aménagement extérieur, règles d'usage).
- ✓ Améliorer ergonomie, confidentialité et confort acoustique des espaces de travail.
- ✓ Impliquer managers, salariés et représentants dès le départ avec une communication régulière et des consultations tout au long du projet.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange reconnaît l'intérêt et la pertinence de ce projet. Toutefois, notre avis ne peut être que favorable avec la plus grande réserve, et uniquement sous condition que l'ensemble des recommandations formulées par SECAFI et la CSSCT soient mises en œuvre de manière effective. Ces ajustements sont indispensables pour garantir la réussite du projet et préserver durablement les conditions de travail des salariés. À l'inverse, si le projet devait revenir sans modifications substantielles, il exposerait les équipes à des risques majeurs en matière d'ergonomie, de confidentialité, d'organisation et de sécurité. Dans ce cas, nous ne pourrions en aucun cas le cautionner. La responsabilité incombe désormais à la Direction et à l'équipe projet. La CFE-CGC restera particulièrement vigilante et suivra ce dossier de près.

Révocation de la délégation de gestion de la restauration (Consultation)

Restauration : Décision votée à la majorité pour une reprise en gestion au 1^{ER} janvier 2026 par le CSEE

La résolution du 12 décembre 2024 visant à reprendre la gestion de la restauration et son budget n'a pas été respectée par Orange, ce qui a conduit à une procédure judiciaire.

Dans l'attente d'une décision définitive, le CSEE confirme sa volonté de mettre fin à la gestion mutualisée et fixe au 1er janvier 2026 la reprise effective de cette activité par le CSEE.

Analyse de la CFE-CGC

La gestion de la restauration relève des attributions du CSEE. En reprenant directement cette activité, nous garantissons aux salariés de la DORM un meilleur pouvoir d'achat : l'intégralité des subventions perçues sera consacrée localement à leur bénéfice, sans perte dans le cadre du pot commun national. Cette reprise en main permettra donc d'optimiser l'utilisation du budget et d'apporter un avantage concret et immédiat aux

salariés de la DORM.

Une organisation syndicale s'est opposée à cette reprise, contrairement à ses engagements de campagne 2023. Alors qu'elle votait « Pour » en décembre 2023 et 2024, elle refuse aujourd'hui cette reprise.

Par leur vote défavorable aujourd'hui à cette reprise par le CSEE, force est de constater leur difficulté à mettre en œuvre leurs engagements électoraux relatifs à l'obtention de ce budget, pourtant présenté comme un levier important pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

Cette position soulève des interrogations quant à la cohérence des priorités affichées. Les personnels sauront apprécier, y compris le vote d'opposition dogmatique des 2 autres OS.

Vote : Pour 11 (CFE-CGC & FO), abstention 0, Contre 8 (SUD, CFDT & UNSA)

CSEE dédié CSSCT : Organisation du service de santé au travail en 2026 et bilan HSCT 2024 des unités & le PAPRI Pact 2025 (Consultation)

Le service santé au travail en 2026 : on repart avec MEDETRAM à Mayotte et INTERMETRA à la Réunion

Chaque année, le CSEE doit valider les prestataires de médecine du travail pour les deux territoires : Mayotte et La Réunion.

À Mayotte, le choix est simple : MEDETRAM est retenu d'office puisqu'il s'agit du seul cabinet local.

À La Réunion, deux options existent, INTERMETRA et SISTBI. C'est finalement INTERMETRA qui est choisi, car son équipe est plus étoffée et sa couverture territoriale plus large. De plus, fort de son expérience et de sa connaissance des entités Orange ainsi que des problématiques d'entreprise déjà traitées, ce prestataire s'est imposé naturellement.

Vote unanime 19/19 pour MEDETRAM et INTERMETRA

Les bilans HSCT 2024 et le PAPRI Pact 2025

Ces sujets reviennent chaque année à l'appréciation des élus.

Les bilans HSCT 2024 laissent apparaître les faits saillants ci-après :

- ◆ Progression du nombre d'accidents déclarés : 21 au 2024 (8 DTRM ; 4 DE ; 6 DC et 3 DOMP). L'année précédente ce nombre était 9. 50 % sont des accidents de trajets.
- ◆ Les indicateurs TGFrac (fréquence= 5,44 en 2024) et TGRAC (gravité=0,36) se dégradent vs 2023
- ◆ Les coûts indirects consécutifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles explosent : 1 167 500€ en 2024 (757 000€ en 2023)
- ◆ Les moyens alloués à la sécurité augmentent très nettement en 2024 : 949 000€ vs 402 000€ en 2023 soit +136 %

- ◆ Les agressions physiques et verbales recensées doublent : 46 en 2024 (23 en 2023), point qui a suscité l'attention de l'inspecteur du travail présent au CSEE.

Toutes les activités importantes (les sujets du CSSCT, les comptes rendus de visites, les crises gérées (BELAL et CHIDO) ; les actions de préventions, Voice-Up, les projets des unités, les déménagements, les projets immobiliers, les réorganisations etc.) sont détaillées par unité dans la présentation.

Le PAPRI Pact 2025/2026 prévoit la formation réglementaire des salariés (SST, EPI, gestes et postures, éco-conduite) ainsi que des actions de sensibilisation à l'ergonomie et à l'accueil des nouveaux arrivants.

La DTRM veille à la conformité réglementaire des travaux et à l'anticipation des risques futurs.

La DC poursuit la formation à la gestion des clients difficiles et renforce la prévention via la formation « sécurité posture braquage », accessibles sur smartphone avec Hello Learning.

La DE s'attache à gérer la charge des projets structurants tout en assurant un suivi réactif des alertes et situations individuelles complexes.

Enfin, la DOMP concentre ses efforts sur le maintien de la capacité de traitement logistique dans le contexte de la fusion des Supply Chain DOMP.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la prévention (bilan HSCT et PAPRI Pact) est correctement gérée par les deux préventeurs de la DORM. Même si les indicateurs se dégradent en 2024, le process reste sous contrôle ce qui motive notre vote favorable.

Vote : Pour 17 (CFE-CGC, FO, CFDT, UNSA) ; abstention 2 (SUD) ; Contre 0

CSEE extraordinaire (29/08) : Bilan comptable 2024, rapport de gestion et d'activité (Consultation)

Un bilan comptable 2024 jugé satisfaisant par notre cabinet d'expert et une majorité d'élus

Une représentante du cabinet comptable RYDGE (ex-KPMG) est venu présenter le bilan 2024. Celui-ci s'inscrit dans un contexte particulier marqué par une transition de gouvernance, avec trois bureaux successifs ayant appliqué deux méthodes différentes pour la gestion des remboursements sur factures :

- ✓ Au 1er semestre, l'ancienne gouvernance utilisait le principe du « tableau magique », les droits étant calculés en fonction de la bande CCNT du salarié ;
- ✓ Au 2nd semestre, la nouvelle gouvernance a mis en place le calcul basé sur le quotient familial (QF).

Au 31 décembre 2024, les comptes bancaires du CSEE affichent une situation très positive. L'exercice se clôture par un résultat excédentaire global de **+13 234 €**, avec :

AEP : -26 565 € (déficit principalement lié à des honoraires d'avocat non prévus au budget initial),

ASC : +39 565 €

Malgré une année de transition et la succession de trois bureaux, la gestion financière a été maîtrisée : le CSEE n'a rencontré aucun problème de trésorerie et tous les engagements, qu'ils concernent les fournisseurs ou les salariés, ont été respectés.

Les rapports d'activité et de gestion, en plus des aspects statutaires (organigramme, composition des commissions, du bureau...), retracent les faits saillants de l'année :

1. Mise en place du nouveau système d'information PROWEB,

2. Automatisation du traitement des demandes ASC (sports, loisirs, culture, CESU, chèques-vacances) avec un règlement en moins de 48h pour les remboursements sur facture,
3. Actions de solidarité (cadeau de naissance, participation aux frais d'obsèques),
4. Ainsi que les activités traditionnelles (fêtes des pères et mères, rentrée universitaire, Noël adultes et enfants, soirée des salariés, etc.).

Cette activité soutenue se traduit par un taux de redistribution des subventions avoisinant 96%, confirmant le dynamisme et la bonne gestion du CSEE.

Analyse de la CFE-CGC

Ce bilan, salué pour sa solidité et sa transparence, a suscité très peu de questionnements de la part des élus, traduisant une forme de quitus à l'équipe en place, qui a su gérer les finances du CSEE de façon rigoureuse. L'expert-comptable a d'ailleurs confirmé la bonne tenue des comptes et la rigueur de leur gestion.

Le résultat du vote montre une quasi-unanimité : 17 élus sur 19 étaient favorables. Seul le syndicat SUD s'est abstenu, en invoquant une objection liée au « tableau magique », ce qui n'a pas de rapport direct avec le bilan comptable présenté et n'interfère pas avec la qualité de la gestion constatée pour 2024.

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
DE LA DORM**

Vos Élus CSE :

Jean-François Payet : 0692 00 45 57
Ingrid Dobaria : 0693 21 85 16
Sylvain Gadiollet : 0692 01 62 50
Sinda Buchle : 0692 09 75 71
Jean-Michel Maillot : 0692 074 074
Mariame NAHOUDA H. : 0639 40 93 99
Raphael Erudel : 0692 29 83 66
Vanessa Moinache : 0692 64 90 94
Audrey Willette : 0692 07 05 51

Prochain CSEE : 25 SEPTEMBRE 2025

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[DO Réunion-Mayotte](#)

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

