

SOMMAIRE

Bloc 3 : Rapport handicap 2024 (Information).....	1
Projet d'aménagement du futur siège social (Consultation)	1
Suppression du poste de Responsable RIP FTTO Mayotte (Consultation).....	2
CSEE dédié SSCT : Restitution du cabinet ADDHOC Conseil sur l'expertise portant sur un risque grave identifié à la Direction Entreprise Réunion Mayotte.....	3

Les élus ont d'abord été réunis en CSEE extraordinaire SSCT pour la restitution du cabinet ADDHOC Conseil concernant l'expertise menée sur un risque grave identifié à la Direction Entreprise Réunion-Mayotte. La séance s'est ensuite poursuivie dans le cadre du CSEE ordinaire avec trois sujets majeurs : la présentation du rapport handicap 2024, la consultation sur le projet du futur siège social, et l'examen de la suppression du poste de Responsable FTTO à Mayotte.

Ce CSEE laisse toutefois un sentiment amer, en raison d'un climat particulièrement tendu et délétère. Le Président et le DRH, visiblement agacés, ont affiché une irritation manifeste, cherchant à expédier les échanges. La présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, ainsi que la restitution de l'expertise sur le risque grave à la Direction Entreprise, ont contribué à une atmosphère tendue durant la séance. Les échanges ont été peu sereins, les réponses apportées aux élus étaient sèches et parfois agressives. Une suspension de séance a même été écourtée par le Président. Deux points à l'ordre du jour n'ont pu être examinés : l'élection d'un nouveau membre à la commission handicap et la vie du CSEE & résolutions. Le CSEE sera convoqué ultérieurement pour traiter ces sujets.

Bloc 3 : Rapport handicap 2024 (Information)

Un bilan 2024 peu glorieux

La photo du domaine du handicap à fin 2024 affiche les données suivantes :

- ✓ 39 salariés déclarés en situation de handicap soit 4,39% de l'effectif
- ✓ 66% au-delà de 45 ans
- ✓ Féminisation à 53%
- ✓ 66% sont des non-cadres
- ✓ Zéro promotion
- ✓ Zéro recrutement
- ✓ 18 heures de formation en moyenne par salarié
- ✓ 24 salariés et télétravail régulier ou occasionnel
- ✓ 25,6 k€ dépensés en 2024 vs 18 k€ en 2023

Au-delà de chiffres déjà peu encourageants, la situation du domaine reste fragile, comme le souligne le rapport. Combien de managers ont suivi la formation sur l'intégration d'un travailleur en situation de handicap ? Le dossier ne le précise pas. La sensibilisation peine à démarrer et semble susciter peu

d'intérêt. Quelles actions ont été menées avec les partenaires associatifs (IRSAM, Cap Emploi, ESAT) ? Aucune information n'est donnée. Les salariés connaissent mal la procédure de remboursement d'un appareil médical, faute de kit de communication disponible sur Anoo. Le budget « Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap » est en baisse depuis deux ans, signe d'un désengagement préoccupant. La situation du handicap à la DORM est loin d'être glorieuse.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC déplore une gestion inefficace du dossier handicap. Le taux d'emploi à la DORM reste à 4,39 %, en dessous du seuil légal de 6 %, sans amélioration notable. Le rapport de la commission soulève de nombreuses interrogations non résolues et ne propose aucune mesure corrective concrète. La situation demeure inchangée par rapport à l'année précédente, ce qui interroge sur la volonté réelle d'engager des progrès.

Projet d'aménagement du futur siège social (Consultation)

Un avis motivé validé par l'ensemble des élus

Après l'information initiale, puis le rapport d'expertise réalisé par SECAFI en collaboration avec la CSSCT, le sujet revient cette fois-ci en consultation.

Le projet vise à regrouper sur un site unique où Orange sera locataire les équipes actuellement réparties sur quatre sites du Bassin Nord de La Réunion (DO Moyens Propres, Direction Client partie tertiaire, Direction Entreprise et une partie de la Direction Technique).

Selon le dossier, l'objectif est de réaménager les espaces de travail afin de favoriser la collaboration et renforcer la transversalité entre les équipes.

Cette construction respectera scrupuleusement toutes les normes environnementales.

À l'horizon 2027, environ 433 salariés seront concernés par ce déménagement.

Rappel des principaux points soulevés dans les recommandations de l'expertise :

- ✓ Adapter le nombre de postes de travail aux taux de présence réels avec une marge de sécurité.
- ✓ Garantir la conformité sanitaire, acoustique et aérodynamique 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.

Les élus saluent la qualité du document présenté à la consultation, nettement enrichi par rapport au dossier initial d'information (principes de conception des aménagements, micro-zoning, prise en compte des situations particulières).

Cependant, à ce stade, des améliorations restent nécessaires.

Le CSEE, unanimement, réaffirme que la réussite du projet dépend avant tout de l'adhésion des salariés et appelle la direction à mettre en place toutes les mesures d'attractivité indispensables, tant pour faciliter l'accès aux futurs locaux que pour garantir une réelle amélioration de la qualité de vie au travail.

Cette exigence a été formalisée dans un avis motivé, rédigé conformément au Code du travail et, fait notable, adopté à l'unanimité des 19 élus.

Les élus ont ainsi choisi de ne pas se plier au schéma habituel imposé par la direction, qui consiste à voter POUR, CONTRE ou ABSTENTION sur les projets soumis.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange salue la pertinence du projet tout en soulignant les points critiques relevés par l'expertise et la CSSCT. Contrairement aux propos du Président, la démarche des élus vise à garantir des conditions de travail optimales pour le personnel concerné. L'objectif est de collaborer avec la Direction afin d'assurer la réussite de ce projet engagé depuis sept ans.

Suppression du poste de Responsable RIP FTTO Mayotte (Consultation)

Encore un emploi perdu

Un contrat d'assistance à la commercialisation du réseau FTTO à Mayotte, signé en 2020, portait sur l'exploitation et la maintenance du réseau, avec un chef de projet basé à Kaweni, générant environ 600 k€ de chiffre d'affaires annuel. En 2024, le RIP FTTO Mayotte a été intégré à l'appel d'offres global du RIP Mayotte, et un opérateur concurrent a été retenu, ce qui a entraîné la fin de l'activité de chef de projet FTTO. Le poste dédié à cette activité sera supprimé.

La question principale concerne le devenir de ce salarié, avec plusieurs points à clarifier :

- Quelles options de reclassement sont envisagées au sein d'Orange sur le bassin de la DORM ?
- Un accompagnement à la mobilité géographique ou fonctionnelle est-il prévu ?
- Le salarié pourra-t-il bénéficier d'un plan de formation ou d'un bilan de compétences pour faciliter sa reconversion ?
- Quelles mesures d'accompagnement humain seront mises en place ?
- Quels seront les dispositifs de reconversion professionnelle proposés ?
- Enfin, comment Orange s'engage-t-il à préserver la trajectoire professionnelle du salarié malgré la suppression du poste ?

Il est essentiel de fournir une réponse claire et un plan d'accompagnement concret pour sécuriser l'avenir professionnel de ce salarié, qui a toujours rempli ses missions.

Analyse de la CFE-CGC

Nous ne pouvons accepter la perspective d'un licenciement en cas de refus des postes proposés. Les élus, à l'unanimité, considèrent qu'il est impossible de valider la suppression de ce poste sans proposer une solution alternative concrète et sécurisée pour le salarié concerné. Nous nous engageons à accompagner ce salarié afin qu'il puisse continuer à s'épanouir au sein du Groupe.

Vote CONTRE à l'unanimité : 19/19.



CSEE dédié SSCT : Restitution du cabinet ADDHOC Conseil sur l'expertise portant sur un risque grave identifié à la Direction Entreprise Réunion Mayotte

Le contexte de l'expertise :

Les représentants du personnel ont voté une expertise confiée au cabinet ADDHOC, repose sur 39 entretiens et couvre les Directions Ventes Entreprises Haut/Milieu de Marché ainsi que la Direction Environnement de la Vente pour dénoncer une détérioration des conditions de travail.

Résumé de l'expertise:

Le climat de travail est globalement dégradé, caractérisé par des tensions, des souffrances et des frustrations, liées à un management perçu comme inadapté et à un manque de reconnaissance.

La DE Réunion-Mayotte rencontre des difficultés persistantes de recrutement et de fidélisation, liées à l'éloignement géographique, au contexte insulaire et à la faiblesse du bassin d'emploi. Ces facteurs engendrent un fort turn-over, des postes durablement vacants et une surcharge organisationnelle, compromettant la stabilité des équipes et le développement des compétences.

Le manque de personnel oblige les salariés à faire plus que leur rôle, ce qui cause de la surcharge, des tensions et une moindre satisfaction des clients. Cela freine aussi le développement des compétences et la capacité de la Direction à pourvoir les postes importants en interne.

Les formations sont insuffisantes et mal adaptées, surtout en e-learning, avec peu d'accompagnement. Cela crée des écarts de compétences, un sentiment de dévalorisation, des tensions, et freine le développement professionnel, tout en augmentant les risques psychosociaux.

L'isolement et la taille réduite de la DE, combinés à une poly-compétence exigée et des formations insuffisantes, limitent les

perspectives de carrière et alimentent frustration, désengagement, tensions internes et souffrance psychique.

Le climat dans la DE est fragile à cause d'un manque de soutien de la Direction envers les managers, de communications inadéquates, d'un faible dispositif de prévention des RPS, et de l'isolement de l'équipe de Mayotte. Il faut renforcer le soutien, la communication et la prévention pour préserver le bien-être et la cohésion des équipes.

Les recommandations :

Les défis majeurs de la DERM et de la DORM portent sur la montée en compétence, la valorisation de la poly-compétence, la transparence des évolutions internes, la subsidiarité et la communication partagée, nécessitant la mise en place de matrices de compétences, de formations ciblées, d'opportunités d'apprentissage, de groupes de travail, d'un éventail de délégation concerté, ainsi que des mesures spécifiques pour l'équipe de Mayotte et pour la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC considère que l'analyse menée par le cabinet ADDHOC ne permet pas de saisir pleinement les tensions existant au sein des équipes interrogées. L'ensemble des salariés, qu'ils soient managers ou collaborateurs, devra évoluer en s'appuyant sur les enseignements de ce rapport. La Direction présentera des actions concrètes visant à renforcer les compétences, à consolider l'accompagnement managérial, à fluidifier la communication et à favoriser une meilleure coopération au travail. Les élus ont unanimement voté un dispositif de suivi des actions à engager pour lever le risque grave. La Direction n'a toutefois pas manifesté d'adhésion claire à cette démarche, pourtant essentielle à la protection des salariés et au respect des engagements.

**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 : 30 Octobre 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 !**

