

SOMMAIRE

Point d'actualité DACRG.....	1
Présentation du Bilan 2024 des signalements de Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail (HSVT) Groupe France 2024.....	1
Clôture de l'information/consultation sur le bloc 3 (politique sociale, conditions de travail et d'emploi) au sein des Fonctions Corporate.....	2
Activités sociales et culturelles (ASC)	2
Budget ASC 2026	3

Point d'actualité DACRG

La Direction de l'Audit, du Contrôle et du Management des Risques Groupe (DACRG) exerce une activité régalienne au cœur de la maîtrise des risques de l'entreprise. À ce titre, elle définit, déploie, anime et évalue les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne, élabore la stratégie ACR (Audit, Contrôle, Risque) et en anime la communauté.

L'arrivée il y a sept mois de Christophe Eouzan comme nouveau directeur s'accompagne de la mise en place d'une nouvelle organisation afin de renforcer l'impact de la DACRG au service d'Orange.

Trois axes de transformation prioritaires ont été identifiés autour de l'excellence métier, la transformation technologique et le développement humain.

Les premiers jalons de cette réorganisation se traduisent par deux nominations stratégiques et deux initiatives de

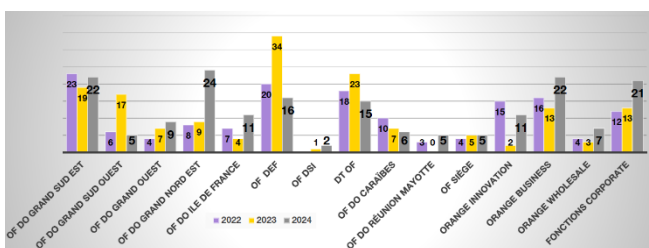
transformations complémentaires dont une mission d'optimisation des méthodes et de la performance métier, et une initiative sur le volet humain pour accompagner la transformation.

Analyse de la CFE-CGC

Face aux nombreux risques identifiés, l'évolution du marché des télécoms très concurrentiel, les cyber-attaques, les risques physiques et RSE, le vol de données personnelles les orientations présentées devraient permettre d'agir simultanément sur les méthodes de travail, les outils et les compétences afin de construire une DACRG au plus près de ses clients.

Présentation du Bilan 2024 des signalements de Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail (HSVT) Groupe France 2024

Répartition et évolution des situations par division et direction nationale :



En 2024, 174 signalements ont été recensés à Orange en France, soit une augmentation de 11% par rapport à l'an dernier. Sur le périmètre des Fonctions Corporate, le nombre de cas est en hausse également avec 21 signalements. La direction explique que les actions de sensibilisation et de prévention menées peuvent justifier ces fluctuations. Les deux principaux canaux de signalements sont le contact direct avec la filière RH ou la boîte mail harcelement.violenceautravail@orange.com

Les femmes représentent 61% des victimes présumées. 62% des mis en cause présumés sont des hommes.

Les signalements sont traités majoritairement par investigation simple (traitement direct). Lorsque les signalements sont traités de manière approfondie, il est fait appel à un binôme interne dans 66% des cas et externe (cabinet de consultants) dans 34% des cas. Il est constaté après les analyses des situations que près de 80% des situations ne concernent pas le domaine du HSVT.

Côté disciplinaire, les sanctions sont en hausse en 2024 : 16 sanctions de niveau 1 (avertissement ou blâme) contre 7 en 2023 et 29 sanctions de niveau 2 (mise à pied, licenciement) contre 17 un an plus tôt.

Analyse de la CFE-CGC

Comme l'année dernière, l'ensemble des élus demandent sur chaque périmètre la répartition des signalements selon leur nature (harcèlement moral, harcèlement sexuel...). La référente a indiqué que pour 2024, sur les signalements faits à Fonction Corporate, aucun n'avait conclu à du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes.

Les élus CFE CGC notent aussi qu'il y a parfois des zones d'ombre dans le traitement des signalements et des conclusions associées. A juste titre, la Direction indique qu'une réflexion est en cours sur les signalements afin de mieux les qualifier en 2026.

Par ailleurs, les élus CFE-CGC ont demandé la liste des cabinets externes avec lesquels la Direction travaille. Devant une fin de non-recevoir, les élus CFE-CGC ont rappelé plusieurs articles du droit du travail impliquant qu'ils ont droit à **toutes les informations nécessaires** à la compréhension de la gestion de l'entreprise. Les élus étant tenus à la discrétion, **l'employeur ne peut pas refuser l'information au seul motif qu'elle serait sensible**. Rappelons enfin que le refus de communiquer une information peut constituer un **délit d'entrave**.

En cas de problème, n'hésitez pas à contacter votre correspondante HSAS CFE-CGC : Dominique MESNIERE (06 83 84 39 40).

Clôture de l'information/consultation sur le bloc 3 (politique sociale, conditions de travail et d'emploi) au sein des Fonctions Corporate

L'exposé des comptes intermédiaires du CSE Fonction Corporate par le cabinet d'expertise comptable Apex confirme la consolidation à fin septembre 2025 de la tendance favorable engagée sur l'exercice 2024.

La reconstitution des fonds propres amorcée en 2024 se poursuit ; ils se situent à 1,7 M€ soit 89 % du passif contre 54,3 % en 2024 et 33,2 % en 2023. La trésorerie disponible atteint aussi 1,8M€ en hausse par rapport à décembre 24 (+0,5M€). Quant au BFR (Besoin en Fonds de Roulement), il est fortement négatif (-1,7 M€) traduisant la génération de cash significatif sur l'exercice 2025 :

Au total les prévisions de fin d'année font état d'un résultat des ASC (Activités Sociales et Culturelles) excédentaire de 0,7 M€ contre un budget à l'équilibre.

Analyse de la CFE-CGC

Fort de cet excédent dégagé attendu pour l'ensemble de l'exercice 2025, la CFE-CGC souligne qu'au vu de la situation très favorable des comptes il est important que l'ensemble des élus soient étroitement associés à la définition des critères de redistribution des excédents aux personnels à l'occasion de la revue des comptes 2025.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Point ASC : mettez à jour votre QF !

- ◆ Les prestations ASC seront ouvertes à compter du **2 février 2026**.
- ◆ Le programme des prestations ASC 2026 est établi sur la base du quotient familial (QF).
- ◆ Les éléments concernant la validation des QF sont disponibles sur le site internet du CSEE dans la rubrique « compte salarié »
- ◆ Pour 2026 les tranches de QF ont été revalorisées de 2.2 %

QF	2026	2025	VAR
1 à 4	950 €	800 €	150 €
5 à 8	800 €	720 €	80 €
9 à 11	690 €	640 €	50 €
12 à 13	590 €	550 €	40 €
14	480 €	450 €	30 €
NON VALIDE	20 €	20 €	0 €

Budget ASC 2026

Une offre toujours plus riche... mais de plus en plus complexe

Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) 2026 a été présenté par la CFDT alliée à la CFTC et FO COM. Sur le papier, il affiche un niveau de moyens important et une volonté de proposer une offre large, notamment autour du Pack Culture, Loisirs et Vacances (PCLV).

Année après année, de nouvelles modalités viennent s'ajouter aux prestations existantes : nouveaux supports de paiement, nouvelles cartes, plateformes numériques multiples, règles d'utilisation spécifiques, calendriers différenciés, durées de validité variables...

Si chacune de ces évolutions peut sembler pertinente prise isolément, leur accumulation rend aujourd'hui l'offre ASC **difficile à comprendre et à utiliser**, en particulier pour les personnels peu familiers aux outils numériques ou disposant de peu de temps pour décrypter les règles. Le risque est clair : **des droits ouverts mais non utilisés**, faute de compréhension ou par découragement face à la complexité des démarches.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC regrettent qu'aucune **étude des attentes et des usages des personnels** n'ait été menée en amont de la construction du budget ASC 2026. Une telle démarche aurait permis de répondre à des questions essentielles pour les Ayants Droit (AD).

En l'absence de ces éléments, les choix budgétaires reposent davantage sur une logique d'empilement de solutions que sur une réponse réellement ciblée aux besoins.

Autre point d'alerte : **58 % des ayants droit ont plus de 16 ans**, alors que l'offre reste encore largement pensée autour de l'enfance ou de prestations généralistes. Les attentes spécifiques des adolescents, des jeunes adultes et des jeunes majeurs mériteraient une attention particulière, avec des prestations **simples, lisibles et adaptées à leurs usages**.

Les élus CFE-CGC rappellent que l'objectif des ASC n'est pas de multiplier les dispositifs, mais de **permettre au plus grand nombre de personnel de bénéficier concrètement de leurs droits**.

Cela suppose :

- ◆ Une simplification de l'offre ;
- ◆ Une meilleure lisibilité des prestations ;
- ◆ Une construction des budgets fondée sur l'analyse des usages et des attentes ;
- ◆ Et une utilisation plus dynamique des moyens financiers disponibles.

Dans un contexte où **le pouvoir d'achat des personnels est fortement contraint par l'inflation et la hausse des dépenses contraintes**, les ASC constituent un levier essentiel de soutien au quotidien. Leur efficacité repose donc sur une offre accessible, compréhensible et réellement utilisée par le plus grand nombre.

Pour l'ensemble de ces raisons, **les élus CFE-CGC ont voté CONTRE le budget ASC 2026** et continueront à porter ces exigences afin que les ASC restent un véritable outil de solidarité et de qualité de vie pour l'ensemble des personnels.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Awataf TEMAGOLTE Tania BONTRAIN Ony RANDRIANARIVELO	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	Commissions CSE : Emploi Formation : : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELO et Zahra SAYAD Commission Handicap : Anne CUDON et Safira SOW Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Zahra SAYAD Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Brigitte Sen
---	--	---	--