

SOMMAIRE

Résultat de l'Agence Régionale de Santé dans le cadre du plan d'actions du site de Nantes	1
Gloriette	1
Point d'avancement sur le cadrage de l'expertise de « Nantes Gloriette » voté au CSE FC de	2
septembre 2025	2
Bilan sur l'évolution de la Direction Achats et Supply Chain Group (GPS) au 1 ^{er} avril 2025	2
Point de situation Orange Massalia	3
Information-Consultation sur le projet de création du Pôle mutualisé « Gestion, Paie et	4
Conseils RH » au sein de la Direction Coordination et Mutualisation RH France	4
Activités sociales et culturelles (ASC)	5

Résultat de l'Agence Régionale de Santé dans le cadre du plan d'actions du site de Nantes Gloriette

Le premier point du CSE était consacré à l'avancement du plan d'actions de la QVCT Direction de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Service de Prévention et de Santé au Travail : la recherche de causes de cancers sur le site de Nantes Gloriette. Pour rappel les élus avaient alerté il y a plus d'un an sur un nombre important de salariés déclarants la pathologie, la Direction a collecté les résultats des données disponibles et coordonné l'organisation de nouvelles mesures techniques.

Les résultats sont les suivants :

- ◆ Amiante le dossier technique du 17/10/2024 ne révèle aucune non-conformité. Des dalles amiantées dans les locaux « onduleur » et « répartiteur » ont été réparées en décembre 2025 ;
- ◆ Radon Les mesures ont été réalisées en 2021 avec des résultats ne nécessitant aucune action
- ◆ Débit de l'air
 - Mesures de débit d'air des centrales de traitement situées en terrasse : les résultats sont conformes
 - Mesures spécifiques de débit d'air par bouche :
 - Les résultats sont inférieurs aux niveaux attendus sur certaines zones ;
 - Les actions correctives ont été mises en place cet été ;

- Les travaux de mises en conformité sur les deux dernières zones ont été réalisés en septembre 2025

- ◆ Qualité de l'air : des analyses seront faites en fonction des résultats de l'ARS Agence Régionale de Santé ;
- ◆ Radiofréquences : Les mesures ont été réalisées par les équipes techniques sur le site le 19/06/2025. Aucune anomalie en termes de niveau d'exposition aux radiofréquences n'a été relevée sur le site ;
- ◆ Parasurtenseurs : Les doses évaluées pour les personnels exposés aux parasurtenseurs étant très faibles (rapport de l'Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire 2010) ;
- ◆ Radio nucléarité environnementale : suite aux échanges du 27/06/25 avec l'Autorité de Sécurité Nucléaire et de Radioprotection (ASNR) de Nantes : aucun phénomène atypique n'est constaté dans la région.

Les derniers résultats très attendus étaient ceux de L'ARS a communiqué le 23/12/2025 « Les éléments à notre disposition ne permettent pas d'objectiver une sur incidence de cancers du sein statistiquement significative chez les salariées du site Gloriette. La diversité des types de cancers décrits dans les données initiales est un élément supplémentaire en défaveur d'une exposition à risque commune aux salariés du site Gloriette. Si toutefois une évaluation individuelle du risque professionnel était nécessaire,

l'ARS renouvelle son orientation vers le centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE), situé au CHU d'Angers.» Sur ce point le médecin coordonnateur d'Orange n'a communiqué aucun chiffre sur les données transmises à l'ARS pour cette étude ni sur quelle période, ni sur quelle population active ou ayant quitté le site ou l'entreprise.

D'autres résultats sont attendus sur les mesures de radioactivité présent sur le site d'ici la fin du S1 2026.

Analyse de la CFE-CGC

Vos représentants CFE-CGC sont insatisfaits de cette étude cruciale de l'ARS. Elle ne porte que sur les cancers du sein et pourtant il y a d'autres types de cancers déclarés par les salariés. Ils n'ont obtenu aucun chiffre ni date sous prétexte de confidentialité... depuis quand des chiffres et un nombre d'années seul sont-ils confidentiels ? la population qui a quitté le site n'a pas été prise en compte. Ces résultats sont plutôt rassurants. Ils restent toutefois insuffisants.

Un autre point à mettre en exergue sur le plan d'actions de la Direction, est l'absence totale d'étude sur les troubles d'anxiété générés depuis des années par les réorganisations des entités et du travail, et les déménagements permanents des salariés du site.

Point d'avancement sur le cadrage de l'expertise de « Nantes Gloriette » voté au CSE FC de septembre 2025

Lors du CSEE ordinaire, le cabinet Technologia a été choisi à la majorité des élus pour assurer l'expertise sur le site de Nantes Gloriette. Toutefois le champ d'étude a été limité aux seuls salariés du périmètre social des Fonctions Corporate contrairement au cahier des charges votés à l'unanimité en septembre 2025. Les élus de la CFE-CGC se sont étonnés du fait que la proposition de Technologia avait déjà été faite lors des précédents CSE sur le sujet et que le devis ait augmenté de 12 000 euros pour une prestation identique et même réduite au seul périmètre social et non plus à tous les salariés du site. Les 2 propositions de Technologia celles de septembre et celle de décembre sont identiques à quelques corrections à la marge. Un comité de pilotage se constitue

avec les membres de la CSSCT Finance Performance et chaque organisation syndicale y est représentée.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a eu pour objectif de mettre face à leurs responsabilités et leurs incohérences la Direction, la Secrétaire et ses collègues élus de la CFDT. Ils ont fait perdre 4 mois dans la mise en œuvre de l'expertise nécessaire à la mise en sécurité et protection de la santé de nos collègues de GSP qui travaillent sur ce site. Les élus vont continuer à suivre de près cette expertise indispensable. La première visite avec les experts de Technologia est prévue la dernière semaine de février.

Bilan sur l'évolution de la Direction Achats et Supply Chain Group (GPS) au 1^{er} avril 2025

Après la mise en œuvre du programme Phenix et le lancement de la nouvelle organisation de la Direction GPS (Achats et Supply Chain) en avril 2025 ; mise en place pour clarifier les rôles, mutualiser les achats, harmoniser les processus et renforcer la gouvernance dans un contexte mondial instable et en pleine transformation (forts enjeux RSE) ; c'est aujourd'hui l'heure du bilan.

Côté performance financière l'objectif est atteint à fin 2025 avec de belles réussites à fort impact sur les résultats de l'entreprise. Pour 2026, de nouveaux objectifs ambitieux sont déjà fixés. La direction des achats & supply chain groupe a par ailleurs connu plusieurs avancées significatives, parmi lesquelles nous pouvons souligner :

- ◆ Reconfiguration organisationnelle : la création d'une nouvelle direction « Sourcing Group Category » (SGC) ainsi que des directions achats par zone géographique (Europe et MEA) ont permis de renforcer la proximité avec les pays, d'accélérer la mutualisation des achats et d'améliorer la gouvernance globale ;
- ◆ Développement et renforcement des compétences : des formations ciblées ont été déployées, notamment en

Category Management, en Supplier Relationship management (SRM) pour gérer les fournisseurs, sur le nouvel outil Power BI (Smart Reporter revisité) pour gérer les dépenses du groupe, et en anglais, afin d'accompagner la montée en compétences des équipes ;

- ◆ Communication régulière : des séminaires, des rendez-vous d'information ont permis de maintenir une communication fluide, de partager les avancées et de renforcer la cohésion. Très prochainement un espace dédié aux collaborateurs (Teams) viendra renforcer ces dispositifs ;
- ◆ Mise en place d'outils et processus harmonisés : la formalisation d'indicateurs de performance communs (KPIs), la standardisation des outils et l'optimisation des processus ont permis d'instaurer une gestion plus performante et transparente ;
- ◆ Malgré ces améliorations, un certain nombre d'attentes et de préoccupations ont été exprimées, par les salariés, lors du récent sondage interne. Les principaux points concernent ;
- ◆ Une meilleure communication : les salariés souhaitent une clarification des rôles, des responsabilités et des

processus, ainsi qu'une vision à long terme des transformations en cours ;

- ◆ Plus de visibilité et de reconnaissance : la transparence sur la répartition des effectifs, les perspectives d'évolution et la valorisation du travail effectué sont des attentes fortes.
- ◆ Une autonomie renforcée : la perception d'une baisse d'autonomie, notamment sur les livrables et la prise de décision, est une source d'insécurité. Les salariés souhaitent plus de délégation et de confiance ;
- ◆ Une prise en compte et gestion de la charge de travail : plus de 55 % des salariés perçoivent une augmentation de leur charge de travail, souvent liée à la complexification des outils, des processus et à la multiplication des reportings ;
- ◆ Des formations adaptées : les besoins en formation portent sur la gestion de projet, ainsi que sur la compréhension des nouveaux KPIs et outils ;
- ◆ Pour poursuivre cette dynamique de transformation tout en répondant aux attentes des équipes, plusieurs actions sont d'ores et déjà planifiées. Le plan d'action sera dans la continuité des actions menées par les managers et devrait être finalisé à la fin du premier semestre 2026 ;
- ◆ Renforcer la communication interne et externe : clarifier la feuille de route, les rôles et responsabilités, et partager régulièrement les réussites et les difficultés rencontrées.
- ◆ Améliorer la gestion des processus et des outils : automatiser les reportings, simplifier les procédures, et continuer à faire évoluer le SI pour gagner en efficacité.
- ◆ Favoriser la cohésion et le dialogue : organiser des séminaires, des ateliers de charge de travail, et des moments d'échange pour renforcer la solidarité et la confiance.
- ◆ Déléguer davantage et responsabiliser : impliquer davantage les collaborateurs dans la co-construction des projets et leur donner plus d'autonomie.

- ◆ Poursuivre la montée en compétences : offrir des formations concrètes, adaptées aux besoins exprimés, et accompagner le développement professionnel via des plans de carrière individualisés.
- ◆ Renforcer la gouvernance et la collaboration avec les filiales : clarifier les protocoles, instaurer une gouvernance plus forte, et faire adhérer l'ensemble du groupe à cette nouvelle organisation. 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

En conclusion, nous constatons que l'évolution de la direction GPS (Achats et Supply Chain) a permis d'installer une organisation plus structurée, transparente et performante. Cependant, la réussite de cette transformation repose aussi sur l'écoute des salariés, la clarification des rôles, et la mise en place d'actions concrètes pour renforcer la confiance, l'autonomie et la reconnaissance. La poursuite de ces efforts permettra à la fonction achats de continuer à créer de la valeur, à soutenir la croissance du Groupe, et à répondre aux enjeux stratégiques de demain.

Point de situation Orange Massalia

Après un retour progressif des salariés sur le site de Massalia-Marseille le 15 décembre 2025, des événements d'une extrême gravité (impacts de balles constatés le lundi 5 janvier 2026 sur un des bâtiments) ont conduit la Direction à mettre en sécurité de nouveau les salariés à partir du 8 janvier 2026 en leur demandant de travailler sur un autre site ou de faire du télétravail le temps de l'enquête.

A date, bien que la Direction semble envisager un déménagement des activités tertiaires la fermeture du site n'étant pas envisagée en raison de la présence sur le site d'installations techniques, une grande incertitude demeure chez les salariés quant à leur futur lieu de travail.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC qui est très engagée dans la gestion de ce dossier a déposé un DGI (Danger Grave et Imminent) afin de

sensibiliser la Direction sur l'extrême précarité de la situation pour les salariés.

Nous considérons que l'incertitude concernant la durée de la période actuelle ainsi que le site cible retour (solution pérenne) est de nature à impacter les RPS (Risques Psycho Sociaux).

A ce titre, nous portons une grande attention au volet écoute des salariés et recommandons une grande vigilance aux risques liés à l'isolement/la précarité de la situation ; nous attirons l'attention aussi sur l'importance qui doit être apportée à la cohésion des collectifs.

Si un questionnaire sur l'évaluation spécifique des RPS liée aux événements et à la mise en télétravail des salariés a été adressé aux salariés impactés, la CFE CGC suggère le renforcement du dispositif d'accompagnement psychologique avec un psychologue qui serait immergé au sein des équipes.

Information-Consultation sur le projet de création du Pôle mutualisé « Gestion, Paie et Conseils RH » au sein de la Direction Coordination et Mutualisation RH France

Le projet de transformation porté par la Direction Coordination et Mutualisation RH France (DCM RH France), au sein de la DRH Groupe d'Orange SA, vise à créer un nouveau pôle mutualisé « Gestion, Paie et Conseils RH ». Ce pôle résultera du rapprochement des équipes du Centre de Services RH (CSRH) et de l'Expertise RH, couvrira le périmètre OSA France et sera rattaché à l'établissement distinct Fonction Corporate.

L'expertise RH, composée de 82 salariés, assure aujourd'hui le pilotage du processus paie, la veille réglementaire sur les grands domaines RH (protection sociale, carrière, temps de travail, rémunération, discipline), la mise en œuvre des évolutions induites, la professionnalisation de la filière RH et la prise en charge des dossiers complexes. Le CSRH, fort de 364 salariés, réalise quant à lui l'ensemble des actes de gestion RH depuis l'embauche jusqu'au départ de l'entreprise et assure l'information RH via les portails Anoo destinés aux salariés et aux managers. Les missions des équipes du Middle Office, intégrées au CSRH en novembre 2025, seront maintenues en l'état dans le cadre de cette transformation.

L'organisation cible prévoit la mise en place d'un comité de direction resserré autour de six directions structurées par missions clés : Portails RH et Services aux salariés/managers/métiers RH, Performance/Compétences/Redesign, Conseils et Soutien aux RRH/DRH, Pilotage et Conformité de la Paie, Conseils d'Experts et Processus, et Harmonie (solutions SI RH). La constitution de ce CODIR sera réalisée principalement par redéploiement interne et par le non-remplacement des départs en retraite ou des fins de carrière.

Les bénéfices attendus sont multiples. Sur le plan de l'expérience utilisateur, la création d'un guichet unique permettra d'offrir des réponses coordonnées de bout en bout, avec une chaîne de soutien robuste couvrant les sujets simples comme les plus complexes. Sur le plan opérationnel, la mutualisation des compétences et savoir-faire favorisera une meilleure efficacité et une capacité accrue à absorber les variations de charge de travail. Enfin, sur le plan des parcours professionnels, le pôle offrira de nouvelles opportunités d'évolution et de développement des compétences, en valorisant les expertises existantes et en assurant la continuité de service.

L'accompagnement RH repose sur le maintien des implantations géographiques et des conditions de travail actuelles, notamment les régimes horaires et le télétravail. Un plan de conduite du changement est prévu, incluant des actions de communication de proximité, d'accompagnement managérial et de suivi. Les décisions et engagements RH pris par les directions d'origine seront repris et poursuivis par le nouveau pôle, garantissant ainsi la cohérence et la continuité des politiques RH.

Ce projet s'inscrit dans une logique de simplification, de professionnalisation et de renforcement de l'efficacité des services RH mutualisés, au bénéfice des salariés, des

managers et de l'ensemble de la filière RH.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet repose sur le rapprochement de deux modèles de fonctionnement qui n'ont ni les mêmes logiques ni les mêmes contraintes. L'expertise RH exerce une mission de veille réglementaire, d'interprétation des textes et de mise en œuvre des évolutions légales. Elle garantit la conformité des processus et intervient sur les dossiers complexes. Son activité repose sur la maîtrise technique, la précision et la stabilité des référentiels réglementaires.

À l'inverse, la DCSRH fonctionne selon un modèle industriel fondé sur la production, la standardisation et l'automatisation. Elle s'appuie sur des RPA pour exécuter des tâches simples et complexes. Ces automatisations génèrent un volume important d'anomalies. L'origine de ces anomalies se situe dans la transformation du métier de RPO, désormais chargé de rédiger les expressions de besoins, de piloter les mises en production, de former les conseillers RH et d'assurer les évolutions des robots. Cette accumulation de responsabilités crée une tension forte sur les RPO et expose ces équipes à des risques psychosociaux.

Certaines activités, notamment la mise en paie, sont confiées à des filiales comme Orange Romania. Cette filiale génère un nombre élevé d'anomalies. Le turnover important empêche la montée en expertise et la stabilisation des compétences. Cette situation fragilise la qualité de service et accentue les écarts entre les exigences réglementaires et leur exécution opérationnelle.

Le rapprochement met en présence deux cultures professionnelles différentes. L'expertise RH fonctionne selon une logique de conformité et d'analyse. La DCSRH fonctionne selon une logique de production et de flux. Même si les deux entités travaillent sur des rubriques réglementaires identiques, leurs méthodes, leurs rythmes et leurs priorités divergent. Cette divergence constitue un frein majeur à une intégration fluide et efficace.

Le projet de mutualisation peut apparaître cohérent sur le principe, mais le contexte opérationnel actuel rend difficile la garantie d'une organisation efficiente. Les anomalies liées aux RPA, la surcharge des RPO, l'instabilité des filiales externalisées et les écarts culturels entre les deux entités limitent fortement la capacité à créer la valeur attendue. La mutualisation risque de produire une structure plus fragile que les organisations actuelles.

En l'état, ce projet répond principalement à une volonté de rapprochement inscrite dans le nouveau modèle d'entreprise et à la nécessité de maintenir une taille critique face à une possible décroissance des effectifs. Ces motivations ne suffisent pas à compenser les fragilités opérationnelles identifiées.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Ouverture des prestations ASC :

Une bonne nouvelle : l'essentiel des prestations proposées par le CSE a fait l'objet d'une revalorisation par rapport à l'année dernière. Pensez à faire valider votre **QF 2026** pour en bénéficier !

Vacances enfants : le catalogue printemps est ouvert jusqu'au 3 mars 2026

Arbre de Noël Île-de-France 2026 : direction le cabaret !

Lors du dernier CSE, les élus ont choisi le spectacle de Noël 2026 pour l'Île de France. Il s'agit de **l'Incroyable Cabaret de Noël** qui se tiendra au Théâtre de la Mutualité (Paris 5ème) le dimanche 13 décembre à 16H15. Un moment de convivialité aura lieu avant à partir de 14H30.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Awataf TEMAGOULTE 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
---	---	---	--