



SOMMAIRE

Future Direction du Marché Pro/PME : un projet compris mais mal accompagné	1
Activités Sociales et Culturelles : Reversement annuel du solde de la subvention restauration	2
Joyeuses Fêtes de fin d'année à toutes et tous	2

Future Direction du Marché Pro/PME : un projet compris mais mal accompagné

Un projet stratégique reconnu comme nécessaire

Dans un contexte de concurrence accrue et de digitalisation accélérée des usages clients, Orange doit faire évoluer son organisation sur le marché Pro-PME. La création d'une Direction du Marché Pro-PME, issue du regroupement des activités Clients Pro-PME et Digital / Data / IA, vise à renforcer la performance commerciale en intégrant davantage la DATA et l'intelligence artificielle dans la prise de décisions. **Ce projet impacte 318 collègues.**

À la suite de l'expertise votée par vos élus CFE-CGC en octobre dernier, le cabinet d'expertise indépendant a présenté ses conclusions en séance.

Cette expertise, menée auprès des salariés et des managers concernés met en évidence un point positif majeur : le projet est globalement compris et sa nécessité est largement acceptée. Les consultants ont d'ailleurs salué la qualité des échanges et l'implication des équipes sollicitées.

Une méthode perfectible qui nourrit les inquiétudes

Si le sens du projet est acquis, son déploiement reste source de fragilités.

L'expertise souligne un séquençage des annonces ressentie comme heurté : la communication est inégale selon les directions et des informations parfois contradictoires circulent et laissent place aux rumeurs. Enfin, l'organigramme présenté ne répond pas à la question centrale pour nos collègues : «Que vais-je faire demain ? »

L'accompagnement individuel semble insuffisant. Les parcours professionnels ne sont pas perçus comme étant

sécurisés par nos collègues. Ceci est particulièrement ressenti par les collègues qui n'ont pas participé aux

ateliers sur ce projet. Cette situation est aggravée par les départs en Temps Partiel Senior (TPS) non remplacés, créant des zones de vide dans certains métiers, notamment d'expertise.

Des risques identifiés, encore insuffisamment traités

L'expertise pointe un risque accru de surcharge de travail, notamment pour les managers et les experts, alors même que certains collectifs ont déjà connu une réorganisation achevée il y a quelques mois à peine, sans qu'elle ait donné lieu à un bilan.

Si les Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) existent, ils restent majoritairement orientés vers de la prévention tertiaire. Ils ne répondent pas suffisamment aux causes profondes identifiées dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La prévention primaire demeure insuffisante et le niveau de déploiement des actions les plus pertinentes reste trop limité, faisant peser un risque psychosocial réel dans la phase de transformation à venir.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC retiennent un enseignement clair : **le projet est pertinent et compris, mais la méthode d'accompagnement n'est pas à la hauteur des enjeux humains.**

Beaucoup de collègues sont prêts à avancer, mais attendent des réponses concrètes sur leur avenir, leur charge de travail et leurs conditions d'exercice.

La direction reconnaît elle-même avoir été trop timide dans sa communication. Pour vos élus CFE-CGC, cela ne suffira pas.

Ils alertent en particulier sur :

- Les effets cumulés des départs en TPS non remplacés, qui désorganisent les collectifs,
- La fragilisation des managers, sommés de rassurer leurs équipes sans disposer des leviers nécessaires,
- L'insuffisante prise en compte du ressenti des salariés, pourtant déterminant dans la réussite d'une transformation.

Vos élus CFE-CGC demandent :

- Un renforcement immédiat de l'accompagnement RH de proximité, intégrant réellement le ressenti des salariés,
- Une articulation cohérente et opérationnelle entre DUERP et PAPRIPACT, orientée vers une prévention primaire effective,
- Une maîtrise de la charge de travail, incluant un bilan de [l'accord de 2016](#) et la mise en place de rituels réguliers d'évaluation de cette charge de travail dans les équipes,
- Des managers réellement outillés, formés et soutenus pour conduire la transformation sans s'y épuiser.

Le projet n'est pas encore déployé : c'est maintenant que tout se joue.

Vos élus CFE-CGC resteront pleinement mobilisés pour que cette transformation, stratégique pour l'entreprise, ne se fasse pas au détriment des salariés qui la portent au quotidien.

Activités Sociales et Culturelles : Reversement annuel du solde de la subvention restauration

Aujourd'hui, le solde annuel non consommé de la subvention restauration de l'année en cours est reversé une seule fois, au début de l'année suivante, dans la limite de 400 €.

En échangeant avec les salariés, le constat a été fait de plusieurs facteurs non optimales :

- Les collègues dont le contrat se termine en cours d'année : retraités, alternants, CDD, stagiaires n'en bénéficient pas,
- Des collègues qui auraient besoin de percevoir ce reversement plus régulièrement, ce qui les aiderait financièrement.

Vos élus CFE-CGC ont donc voté une modification de ce fonctionnement : le reversement de ce solde restauration se fera désormais au début de chaque trimestre suivant le trimestre précédent avec un montant maximum de 100€ à compter du 1^{er} janvier 2026.

Pas d'inquiétudes, le solde annuel non consommé de la subvention restauration 2025 sera bien versé sur votre compte TATOU en janvier 2026.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC rappellent que, pour chaque jour travaillé, la subvention restauration est identique pour tous les salariés, soit 7,18 € par jour.

Ils soulignent également que la direction verse au CSE une subvention ASC correspondant à 4,71 % de la masse salariale.

Vos élus CFE-CGC vous proposent à nouveau une évolution qui vise à une répartition plus juste, plus régulière et plus transparente des prestations financées par les Activités Sociales et Culturelles du CSE d'OFS, au plus près des réalités que vous vivez et améliorant ainsi votre pouvoir d'achat.

Le CSE OFS piloté par les seuls élus CFE-CGC est le seul CSE d'Orange à garantir 100% des droits restauration aux salariés du périmètre social.

Vos élus CFE-CGC
vous souhaitent
de belles fêtes de fin d'année



Rendez-vous en 2026

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE VOS**

Élus CSE :
Xavier PODEVIN (Secrétaire)
Pascal PIRON (Secrétaire adjoint)
Laurence CLOIX (Trésorière)
Anne LEFRANS
Houda JAMILI
Pierre-Luc DUREAU
Sylvia PETRIZ
Hélène DESITTER
Laurent VAN CRAENENBROECK
Grégory HANNEQUIN
Audrey GOUYON
Ludovic LANDOIS
Catherine ALLEAU-VAUDELEAU
Fatima HAMADI

Olivier DELORME
Sébastien BERTEAU
Aude ROUSSEL
Anne-Laurence MULAR
Manuel KEMENOVIC
Chantal PIN (Trésorière adjointe)
Xavier DAGRAS
Arié DELOUYA
Sabine CHAROY
Cécile RIVIECCIO
Aurélien PECQUEUR
Nathalie COTTET

Élus responsables de Commissions CSE
Commission emploi, formation : Nathalie ARREGHINI
Commission Handicap : Gautier DELAGARDE
Commission ASC et Restauration Michel CARLIER
Commission : Egalité pro Morique SAADOUN
Commission des marchés : Céline COSTE
Projets, Economie et Evolution des marchés : Cédric DEPOUTOT
CSSCT Grand Public Christian POULLAIN
CSSCT Entreprise Xavier MIRAUT
CSSCT Fonctions Support Christian BELALA

Représentant syndical : Céline ROGER
Cheffes de file CSE : Aude ROUSSEL / Cécile RIVIECCIO



**CHOISISSEZ
CEUX QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

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

