



SOMMAIRE

Delivery : une réorganisation incertaine	1
Plan Schéma Directeur Immobilier 2025 : des déménagements au prix de la densification	1
Direction Digitale Technology : un équilibre entre progrès et risques pour les salariés.....	2
Décès en télétravail : transparence et prévention indispensables.....	2

Delivery : une réorganisation incertaine

✓ *Information-Consultation relative au projet de mise en place d'un département technique au sein de FOPS/Delivery*

Lors de la procédure d'information-consultation engagée depuis le mois dernier sur le projet de création d'un département technique au sein de FOPS/Delivery, la direction présente cette évolution comme un moyen de renforcer l'expertise, et de mieux structurer les équipes.

Sur le papier, l'objectif semble clair, mais dans les faits plusieurs points essentiels restent sans réponse :

- Charge de travail : aucune évaluation précise
- SI : des ajustements annoncés mais non définis.
- Formation : les besoins sur l'existant ne sont pas pris en compte, et les formations à développer ne sont toujours pas conçues.
- Le responsable du futur département n'est toujours pas nommé.
- Feuille de route : aucun calendrier, aucune visibilité.

- Accompagnement : managers et équipes restent dans l'incertitude la plus totale.

- Reconnaissance des évolutions : aucun budget prévu pour valoriser les compétences et les responsabilités accrues

Face à ce manque de clarté, la CSSCT a voté une résolution afin d'obtenir de la direction des réponses précises concernant les impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange resteront pleinement mobilisés pour défendre les intérêts des équipes et seront particulièrement vigilants à la mise en œuvre concrète du projet en exigeant que la Direction tienne compte des alertes et demandes formulées.

- ✓ Pour : CFE-CCG Orange, CFDT, CGT, FO com

Plan Schéma Directeur Immobilier 2025 : des déménagements au prix de la densification

✓ *Information relative au Plan Schéma Directeur Immobilier SCE 2025*

En matière de bilan 2025, les principaux projets immobiliers ont concerné les travaux de réaménagement d'Orange Stadium puis les déménagements des équipes de Bagnolet, Massy et Toulouse. En 2026, les projets immobiliers programmés concerteront principalement le déménagement de Cœur Défense et Village 4 & 6.

Les investissements s'élèvent à 37 m€ 2025 et les économies générées sont de 33 m€. La politique du « tout flex » est rejetée majoritairement par les salariés et n'est adaptée que pour une minorité.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Vos élus CFE-CGC Orange :

- Alertent sur les conditions de travail : bruit, luminosité, température, stationnement, densification et gestion des espaces de réunion.
- S'interrogent sur l'avenir des sites de Bordeaux, Angers, Lyon.
- Demandent de porter une attention particulière aux sites de moins de 10 salariés.
- Réclament des aménagements d'espaces de travail qui favorisent la collaboration.

Le Bilan 2025 reste insatisfaisant. Les élus CFE-CGC Orange pointent les limites d'une politique du « flex office » sans réelle amélioration avec des conditions de travail dégradées pour le personnel. La qualité de vie au travail sera un réel enjeu pour l'année 2026. Vos élus restent attentifs et force de proposition.

Direction Digitale Technology : un équilibre entre progrès et risques pour les salariés

La Direction a présenté aux élus du CSEE un premier point d'étape concernant le déploiement de la nouvelle organisation de la Direction Digital Technology.

Ce projet incarne la transformation « Unite » de CTIO, avec l'ambition de faire évoluer le modèle actuel afin de renforcer la proximité avec les métiers, de consolider la gouvernance et la responsabilité des développements, tout en favorisant la cohésion et l'autonomie des équipes, dans un environnement où la concurrence et les exigences de sécurité ne cessent de croître.

Cette évolution avait déjà fait l'objet d'un premier rapport, présenté au CSEE en mars 2025, qui détaillait déjà plusieurs recommandations et soulignait l'importance que cette transformation s'accomplisse sans suppression de postes, avec une maîtrise des charges de travail et sans générer de risques psychosociaux pour les salariés.

La Direction a indiqué que la mise en place se poursuivait, tout en faisant état de retours contrastés de la part des équipes basées en France. Cependant, si les salariés reconnaissent une clarification de l'organisation et une meilleure déclinaison des

objectifs : ils relèvent également des difficultés de collaboration entre entités, avec les équipes des autres pays, ainsi qu'une charge de travail particulièrement élevée. Des inquiétudes persistent quant à la poursuite de cette réorganisation. La situation est d'autant plus délicate pour les salariés que les nombreux changements qui leur ont été imposés ont exigé d'importantes capacités d'adaptation, à la fois collectives et individuelles.

La Direction a tout de même affirmé que le processus se poursuivrait, que la communication serait renforcée et que les ajustements nécessaires seraient apportés pour améliorer le fonctionnement collectif.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Vos élus CFE-CGC Orange resteront pleinement vigilants face à ces évolutions et aux répercussions qu'elles pourraient avoir sur les salariés, sur les activités et sur la préservation de notre souveraineté. Nous pourrions, en cas de besoin, engager rapidement des investigations approfondies et mener une expertise spécifique sur ces sujets.

Décès en télétravail : transparence et prévention indispensables

✓ Point de fonctionnement : Vote d'une expertise libre concernant le décès de M. MBOA

Le décès brutal de notre collègue en télétravail a profondément marqué les équipes.

Ce drame est le quatrième en deux ans au sein du périmètre GDO : cela ne peut plus être ignoré. Les élus CFE-CGC Orange rappellent que la santé et la sécurité des salariés sont une obligation de l'employeur.

Les témoignages font état d'une surcharge persistante, d'un stress chronique et d'un isolement croissant. Nous devons comprendre ce qui a failli dans l'organisation du travail et protéger tous les collègues confrontés aux mêmes difficultés.

À la suite d'une résolution proposée par le CSE, les élus du CSEE SCE mandatent une expertise indépendante menée par le cabinet Technologia. Elle devra analyser les conditions de travail, le management à distance et l'accompagnement mis en place.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange demandent un accès complet aux informations sans aucune entrave. L'objectif étant de prévenir et agir afin qu'un tel drame ne se reproduise jamais.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE : Hassan BENAZIZI 06 82 57 38 79 Sandrine MATARESE 06 80 23 10 57 Laurent HERVE 06 08 24 00 13 Marie-Hélène AGIS 06 82 32 67 41 Sylvain BESSE 06 08 81 95 46 Nathalie BOUCHON 06 48 89 97 66	Arnaud RESILLOT 06 30 52 22 96 Carole LECLERC 06 40 51 79 85 William GROSSET 06 40 41 93 92 Sonia FERRADJ 06 77 61 59 37 Fabrice NEGRE 06 07 37 12 97 Nadine GUGLIELMI 07 86 30 93 94	Commissions CSE : Egalité pro : Claire LHYGONAUD Emploi Formation : Nathalie LESCURIER Commission Handicap : Christine RICHET Commission ASC : Bertrand GIFFARD Commission Restauration : Claire LHYGONAUD Commission des marchés : Sandrine SEBIANE MATARESE Projets Economie Evolution des marchés : Thierry LARUE Représentant syndical : Philippe KERGUIGNAS
---	--	--	---



**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

