

SOMMAIRE

Information sur le déménagement des salariés de DR2P de Jasmin (Paris 16) sur Bridge Issy les Moulineaux	1
Consultation sur le déménagement des salariés du site Malakoff de Rennes vers le site d'Atalante	2
Bilan de développement des compétences 2025	2
Présentation de la Direction Communication, Marque et Engagement.....	3
Présentation des comptes du CSEE FC 2025	3
Activités sociales et culturelles (ASC)	4

Information sur le déménagement des salariés de DR2P de Jasmin (Paris 16) sur Bridge Issy les Moulineaux

Dans le cadre du SDIT 2025 Schéma Directeur Immobilier Territorial de l'entreprise, 8 salariés de DR2P (7 consultants et 1 manager) localisés sur le site de Jasmin/Auteuil devraient rejoindre le reste de l'équipe (5 consultants) au 1^{er} étage de Bridge.

Les salariées sont aujourd'hui installées au 1^{er} et 2^{ème} étage du site, dans le premier bâtiment. Ils partagent un bureau pour deux, et des box sont à leur disposition pour s'isoler.

Une étude poussée a été faite sur l'aggravation des temps de transport. Pour l'utilisation des transports en commun 5 des salariés vont voir leur temps de trajet s'aggraver d'environ 10 min. Ce n'est pas le cas avec l'utilisation de la voiture personnelle mais qui n'est pas encouragé par la politique de déplacement de l'Ile-de-France.

Le déménagement vers Bridge ce fera début octobre 2026. Les services de Bridge ont été mis en avant par la direction.

Les élus ont voté pour un mandatement de la C2SCT DRH com afin d'approfondir les données du dossier. La consultation est prévue au mois de juillet.

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà du fait que le rapprochement des membres d'une même équipe d'un point de vue géographique soit une bonne chose, les salariés déplorent ainsi que les élus une densification de Bridge.

Le nombre de salariés DR2P actuellement rattaché à Bridge est 62. C'est donc 70 salariés de DR2P qui seront localisés sur le site à compter du 1^{er} octobre. A noter que le nombre de places est de 49.

Le taux de partage est donc de 0.7 donc concrètement 1 position pour 2 salariés.

Les élus ont demandé pour les salariés de récupérer 5 positions de travail côté Paris et en premier jour. Depuis l'installation de la DR2P en 2021, une bonne partie de l'équipe est positionnée à l'intérieur de l'immeuble et donc en second jour. Il est peut-être temps de faire tourner les équipes afin que chacun puisse bénéficier d'un premier jour c'est-à-dire être à la lumière naturelle et non à la lumière électrique. D'autre part les élus ont demandé que le télétravail de 12 jours par mois soit accepté par les managers en cas de nécessité.

Consultation sur le déménagement des salariés du site Malakoff de Rennes vers le site d'Atalante

L'équipe de 11 salariés de la DIG quitte le site de Malakoff au centre de Rennes pour le site d'Atalante. La C2SCT était mandatée sur ce projet. Le rapport de mandatement de la C2SCT SG est exhaustive dans son analyse. Il a repris l'enquête et les recommandations du GPP Groupe de travail pluridisciplinaire Organisé par la direction, et les recommandations faites par le cabinet d'expertise Technologia pour le compte du CSE DTSI qui sont tout à fait en phase avec les problématiques de la densification. Dans les éléments ramenés par le groupe de travail, il y a les résultats d'un sondage de l'ensemble des salariés du site d'Atalante et ceux qui vont y arriver. Sur les 33 salariés des Fonctions Corporate, 61% pense qu'il y aura un impact négatif sur leurs conditions de travail, et cela étant lié à la densification des espaces : problème de capacitaire : parking, restauration, salles de réunion, bulles... Les conditions de travail vont être dégradées : bruit, isolement pour ne pas déranger sur les plateaux, ergonomie, accès aux équipements confidentialité, un problème d'organisation des flux entre télétravail, réunion d'équipe et flux vers la cantine ... Les recommandations du GPP se regroupent systématiquement sous plusieurs thèmes : la conduite du projet, l'adéquation des espaces aux activités et fonctionnement des équipes, adaptation des espaces partagés, environnement de travail, situation spécifique, confort position de travail. Le plan d'action de la direction est toujours le même, basé sur l'accord méthodologique c'est-à-dire faire des groupes de travail :

écouter les salariés, restituer aux salariés et peut être mettre en œuvre des actions correctives.

Pour les salariés concernés de la DIG, ils sont plutôt favorables de rejoindre un immeuble plus moderne. Un salarié voit son temps de trajet rallongé au-delà de 20 minutes et dont l'accord de méthodologie des grands projets immobiliers garantit une indemnité.

Analyse de la CFE-CGC

Le rapport de la C2SCT est très complet et relève bien tous les points que les instances relèvent depuis des années. Des densifications qui dégradent très fortement les conditions de travail, accroissent la fatigue et le stress et qui dégradent du coup la performance de l'entreprise. Des actions de contournement pour s'adapter au mieux. A noter que les recommandations de Technologia sont encore et toujours les mêmes... la sécurité, le besoin de pouvoir s'isoler pour être efficace, répondre à des besoins élémentaires se restaurer, avoir des sanitaires hygiéniques (quand il n'y en a pas assez ils sont très vite sales), pouvoir bien travailler sans perturbation sonore, visuelle... et avoir des relations sociales respectant l'atmosphère de chacun. Vos élus ont voté contre ce déménagement pour la raison de la politique de densification des sites. Globalement on peut se poser la question de finalement quels sont les objectifs de l'entreprise : réduire ses coûts ou perdre en performance ?

Bilan de développement des compétences 2025

Si le taux de réalisation global du plan de formation affiche un trompe-l'œil de 98 % grâce aux modules obligatoires (Digital, IA...), la réalité terrain est alarmante : seuls 37 % des formations prévues pour les managers ont été réalisés.

Face à ce constat, la Direction lance enfin un plan d'action spécifique.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC exige que ce plan intègre prioritairement le « **management hybride** » : l'art de piloter une équipe composée de collaborateurs humains et d'Agents IA.

Par ailleurs, nous dénonçons l'abandon des seniors (61 % des effectifs) dont l'accès à la formation s'effondre après 55 ans.

Former nos managers et maintenir l'employabilité de tous est vital pour protéger votre santé au travail face aux transformations en cours.

Présentation de la Direction Communication, Marque et Engagement

La Direction Communication, Marque & Engagement est venue comme en 2023 présenter sa feuille de route, fortement marquée par les transformations de l'écosystème de communication et des usages numériques.

Caroline Guillaumin a souligné la porosité croissante entre communication interne, externe et réseaux sociaux, ainsi que les ruptures liées à l'IA qui modifient profondément les modes d'accès à l'information et la visibilité des marques.

Elle estime qu'il devient essentiel pour Orange d'être visible dans les nouveaux environnements afin de conserver sa capacité à atteindre ses audiences et à émerger dans un environnement technologique de plus en plus concurrentiel.

Ces évolutions conduisent à fixer plusieurs priorités pour les prochaines années : continuer à positionner Orange comme un leader mondial des technologies, renforcer l'engagement des collaborateurs, développer une communication responsable et transparente, mais aussi accompagner fortement les salariés dans la montée en compétences sur les nouveaux usages liés à l'IA afin qu'ils puissent contribuer aux transformations du Groupe tout en étant fiers d'y travailler.

La Direction a également insisté sur la nécessité de cohérence entre les prises de parole du Groupe, les investissements, partenariats, comportements et les engagements, considérant qu'une communication trop dispersée nuit à la lisibilité et à l'efficacité.

L'organisation présentée semble plus resserrée avec 160 CDI actifs sur le périmètre Fonctions Corporate, contre des effectifs plus importants en 2023. La présentation met parallèlement en avant des objectifs de mutualisation, de transversalité et d'optimisation des ressources.

Concernant la Fondation Orange et le mécénat, Caroline Guillaumin rappelle qu'ils constituent un levier important d'engagement des collaborateurs et d'image pour le Groupe. Les deux dernières années ont été marquées par plusieurs audits mettant en lumière des problèmes de conformité, ce qui a conduit à des recommandations de gouvernance et de contrôle interne. La Direction indique désormais vouloir redonner davantage de visibilité aux actions de la Fondation, notamment autour de Hello Women, Orange Digital Centers et de la lutte contre le cyberharcèlement.

Présentation des comptes du CSEE FC 2025

A l'occasion du CSE extraordinaire du 21 juin 2026, vos élus se sont réunis pour l'approbation des comptes du CSEE Fonctions Corporate pour l'exercice 2025.

Bien engagée en 2024, la consolidation des fonds propres s'est poursuivie au cours de l'exercice 2025 s'accompagnant d'une forte augmentation de la trésorerie.

Le BFR négatif indique une génération de cash significative ; l'équilibre financier est assuré, l'actif à court terme couvrant les dettes de même nature.

Le compte de résultat 2025 montre en effet un résultat favorable avec :

- ◆ un excédent de 260 K€ pour l'AEP - budget de fonctionnement - principalement dû à la faible consommation de certaines lignes budgétaires (formation, honoraires, expertises),

- ◆ un excédent de 519 K€ pour l'ASC notamment grâce à des avoirs sur des prestations de fin d'année (bons cadeaux non utilisés).

Analyse de la CFE-CGC

A l'occasion de la présentation des résultats intermédiaires au dernier trimestre 2025, la CFE-CGC avait demandé que les élus soient étroitement associés à la définition des critères de redistribution des excédents aux salariés au vu de la situation très favorable attendue sur l'exercice.

Les élus CFE-CGC ont voté favorablement l'ensemble des résolutions à l'occasion de l'approbation des comptes 2025 du CSE Fonctions Corporate, la redistribution de l'intégralité de l'excédent de résultat des ASC ayant été décidée soit 150€ par salarié sous la forme d'un crédit à répartir librement sur les univers vacances, sports, loisirs ou culture.

Activités sociales et culturelles (ASC)

À la demande des élus CFE-CGC lors de la présentation des comptes 2025, une prestation exceptionnelle appelée « Coup de pouce été 2026 » financée grâce aux excédents de gestion ASC 2025 a été votée pour permettre aux salariés ayant **validé leur QF de recevoir 150 €**.

Ce montant sera crédité sur **la carte UpOne** (carte attribuée gratuitement), utilisable pour les vacances, le sport, les loisirs ou la culture. Des sessions de présentation/utilisation de ce support sont organisées.

Prochaines dates : 1er juin, 5 juin et 22 juin de 12h à 13h30 (cf mail envoyé par le CSE le 21 mai dernier)

Les élus CFE-CGC ont défendu le principe d'une redistribution immédiate au bénéfice des salariés, plutôt qu'un report en 2027, année des élections du CSE. Cette décision traduit la volonté de privilégier le pouvoir d'achat et l'utilité des ASC.

Cette prestation sera ouverte du **1er juillet au 30 septembre 2026**. Les salariés devront en faire la demande via la plateforme ASC du CSE Fonctions Corportate afin de déclencher le crédit sur le support UpOne. Une période de réclamation sera également ouverte du 1er au 31 octobre 2026.

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