

SOMMAIRE

DCom d'habitude, faire du « vieux avec du vieux »	1
Les sondages de satisfaction occupants : évaluation du bien-être sur les sites de travail.....	2
Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI) d'OFS : enjeux, projets et vigilance sociale pour 2025-2026.....	3
Vote sur la délégation d'une partie de vos Activités Mutualisée au CSEC d'Orange : une décision régressive qui a pour effet de revenir 10 ans en arrière.....	3

DCom d'habitude, faire du « vieux avec du vieux »

Un bilan qui se voudrait positif

La direction de la Communication Commerciale DGP (DCOMCO) est venue présenter un retour d'expérience sur l'organisation mise en place depuis septembre 2025. L'objectif affiché de cette transformation était clair : améliorer la coopération entre les équipes, fluidifier les processus.

La direction met en avant l'actualisation des fiches de poste, la réalisation de 100% des Entretiens individuels ainsi qu'un travail engagé sur le mode de fonctionnement. La mise en place des plénières trimestrielles et des séminaires semestriels sont des temps collectifs plébiscités par des notes comprises entre 4,7 et 4,8 sur 5 et un taux de participation de 78 %.

Une vision optimiste de notre direction

Les équipes se seraient bien approprié la nouvelle organisation et noteraient une amélioration des échanges avec les équipes marketing.

La direction signale aussi des améliorations :

- des processus jugés plus fluides dans le domaine Publicité et Collections ;
- une production de contenus plus cohérente chez Social Média désormais moins isolé ;
- un engagement renforcé chez Event partenariat ;
- davantage de reconnaissance pour les équipes du Planning Stratégique.

La direction souligne également que le CODIR fonctionnerait aujourd'hui « en cohésion » sans tension.

Des travaux sont en cours avec la Direction de la Communication Interne et Externe (DCIE) pour affiner la gouvernance.

L'apogée de ce bonheur au travail ? : la sortie récente de la campagne publicitaire avec l'Equipe de France de Football, fruit du travail collectif. Seul exemple concret qui a pu être cité en séance.

Une réalité plus piquante

Plusieurs éléments évoqués en séance montrent une réalité plus nuancée. D'abord, certains indicateurs du sondage méritent plus d'attention. Près de 19 % des salariés interrogés se déclarent « plutôt pas d'accord » sur la lisibilité de l'organisation. Des interrogations persistent donc sur le fonctionnement réel de la direction et sur la compréhension des rôles de chacun.

Par ailleurs, la direction n'aurait pas lu les verbatim les plus critiques du sondage, seul le positif aurait été mis en avant.

La question de la charge de travail a été débattue. Si la direction considère que la mutualisation et le fonctionnement collectif permettent une amélioration de la situation, plusieurs remontées terrain montrent un ressenti plus contrasté. La charge de travail ressentie par les équipes n'est toujours pas adaptée et reste forte pour la grande majorité. Certains salariés expriment un sentiment de perte d'autonomie et l'impression de devenir davantage exécutants de décisions prises ailleurs, plutôt qu'acteurs des projets qu'ils portent.

Les élus ont également rappelé qu'un certain nombre d'engagements pris lors des précédentes CSSCT restent en attente, notamment l'adaptation du plan de formation dont la mise en œuvre reste bien floue.

Plusieurs questions demeurent concernant les effets réels de REGAIN sur l'organisation quotidienne du travail. La direction, estime qu'il n'existe pas d'impact spécifique sur DCOMCO, en dehors d'un travail d'optimisation des interfaces avec la DCIE. Des questions sont donc sans réponse, (D)Com d'habitude : évolution des circuits de décision, augmentation des interfaces, priorités changeantes, délais d'arbitrage ou encore répartition des responsabilités. Ces sujets influencent directement les conditions de travail des équipes.

Analyse de la CFE-CGC

Des questions qui dérangent, une organisation encore hésitante, vos élus CFE-CGC attendent toujours des réponses !

Une nouvelle fois est illustré l'écart qui existe entre la vision organisationnelle de la direction et la réalité vécue par les salariés au quotidien. Les efforts engagés par les équipes et l'investissement des managers de proximité est manifeste. Mais un bilan sérieux d'une transformation ne peut pas se limiter à quelques indicateurs de satisfaction ou à des messages positifs sur la fluidité de processus.

Le premier sujet de préoccupation reste celui des impacts cumulés des transformations. Depuis plusieurs années, nos collègues vivent une succession quasi permanente de réorganisations, de changements d'outils, d'évolutions de périmètres et de nouvelles méthodes de fonctionnement. Cette accumulation produit des effets bien réels sur les collectifs de travail, la charge mentale, la maîtrise du travail. Le second point d'alerte concerne la perte progressive d'autonomie, le sentiment de devenir principalement des

exécutants dans certaines équipes. Lorsqu'un collègue ne comprend plus clairement où se prennent les décisions, ni quelle est sa capacité d'action réelle, son engagement au travail est fragilisé.

Un monde en vase clos : les recrutements et des promotions internes se font dans l'entre-soi de la direction malgré la publication des offres sur Job Opportunités.

Enfin la prévention, aucun risque relevé. La direction fait le tour des équipes chaque jour, tout va très bien. Mais peut-être les collègues n'osent-ils tout simplement pas faire part de leurs difficultés ?

Pour vos élus CFE-CGC, ces quatre sujets doivent désormais être traités avec sérieux :

- le bilan réel de cette organisation sur le travail quotidien,
- l'évaluation des impacts cumulés des transformations,
- la mise en œuvre effective de mesures de prévention adaptées, à poursuite des efforts pour réguler la charge de travail afin qu'elle devienne adaptée pour chacun.

Les sondages de satisfaction occupants : évaluation du bien-être sur les sites de travail

Sondage biannuel pour deux indicateurs de suivi

Chaque semestre, 2 indicateurs sont exploités à l'issue de la vague de sondages : La SATisfaction Occupants et le Delta SAT qui évalue la qualité de la progression.

Ces sondages permettent de connaître la performance des services généraux et de recueillir les attentes des salariés. Le but : offrir aux salariés de meilleures conditions de travail et favoriser l'engagement dans l'entreprise. La qualité de vie au travail contribue à l'attractivité de l'entreprise pour les recrutements externes.

Ces sondages servent également à évaluer la qualité des prestations assurées par les fournisseurs et prestataires intervenant sur les sites. Ils permettent aussi aux managers et aux directions de disposer d'indicateurs sur le ressenti des salariés concernant leur environnement de travail.

Un peu de concret

Les taux de réponses sont globalement bons, nous dit la direction avec plus de 26% de répondants malgré une tendance baissière. L'analyse de ces remontées permettent la mise en place d'actions.

Sur le site Orange Village par exemple, les réponses des salariés ont contribué à identifier un nombre important de fauteuils défectueux, permettant d'anticiper leur remplacement. Les enquêtes ont également mis en évidence la nécessité d'augmenter les capacités des parkings à vélos.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC saluent cette première présentation par la Direction des Services Généraux et de l'Immobilier et la volonté de contribuer au bien-être de nos collègues.

Disposer d'indicateurs sur le ressenti des occupants est utile. Les conditions matérielles participent directement à la qualité de vie au travail, à l'engagement des salariés et à l'attractivité de l'entreprise.

Pouvoir signaler des difficultés concrètes et voir certaines améliorations mises en œuvre constitue évidemment un point positif.

Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI) d'OFS : enjeux, projets et vigilance sociale pour 2025-2026

Le Schéma Directeur de l'Immobilier (SDIT) pour 2025 constitue un levier stratégique pour Orange, visant à optimiser l'utilisation de ses surfaces, réduire son empreinte carbone, et moderniser ses espaces de travail. Le PSDI est habituellement présenté en octobre sur l'année à suivre.

La mise à jour des projets entre octobre 2025 et mai 2026 révèle une dynamique importante, sur Marseille et Bordeaux, les enjeux de ces projets relèvent de la gouvernance, de la participation des salariés, mais aussi la conformité aux objectifs RSE.

Le projet de Marseille doit également répondre rapidement à la crise sécuritaire actuellement vécue par les salariés.

Projets spécifiques à la mise à jour 2026

- **Marseille** : réflexion sur la recherche de sites alternatifs, avec une gestion participative et une méthodologie structurée pour accompagner la transition.
- **Bordeaux** : projet de regroupement sur 2 ou 3 sites d'ici 2029, avec une gouvernance impliquant la concertation et la gestion des risques psychosociaux.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC demande qu'Orange ne limite pas sa stratégie immobilière à une logique de réduction des coûts et des surfaces. Dans son analyse du document SDIT/PSDI, elle réclame des données précises sur chaque projet, un calendrier lisible, une gouvernance claire et surtout une prise en compte sérieuse des impacts sur les salariés, leur santé au travail et leurs conditions d'exercice.

La CFE-CGC insiste notamment sur les projets de Marseille, Bordeaux, Lyon, L'Isle-d'Abeau, Aix-en-Provence et Rennes, pour lesquels elle veut connaître les surfaces concernées, les échéances, les modalités de déménagement et les effets concrets sur l'organisation du travail. Pour la CFE-CGC Orange, la transformation immobilière doit rester un projet de travail avant d'être un projet de mètre carré.

Pour vos élus CFE-CGC Orange au CSEE OFS, le problème est clair : Orange ne peut pas faire passer une stratégie immobilière de réduction de coût pour un simple exercice de modernisation. Quand les mètres carrés diminuent, ce sont souvent les salariés qui encaissent les contraintes. Nous restons vigilants et exigeons que les choix immobiliers soient enfin pensés à partir du travail réel, des besoins des équipes et de la santé des personnels, et non uniquement à partir d'objectifs de rationalisation comptable.

Vote sur la délégation d'une partie de vos Activités Mutualisée au CSEC d'Orange : une décision régressive qui a pour effet de revenir 10 ans en arrière

Lors de la séance plénière du 27 mai 2026, une majorité d'élus à l'exception de ceux de la CFE-CGC au CSEE OFS ont décidé le transfert de la gestion d'une partie de vos activités sociales et culturelles à un tiers. Cette mesure, qui devrait être effective dès le 1^{er} juillet 2026, prévoit entre autres que le CSEC devienne le gestionnaire principal pour certaines prestations dans les domaines de l'Enfance, du Handicap, de la Solidarité et des Retraités. La délégation va de fait priver le CSE OFS de plus de 20,25 % de sa subvention. Cette décision remet en cause le travail réalisé par les élus CFE-CGC sur ces 10 dernières années nous ayant permis d'être le plus généreux de tous les CSE d'Orange.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus de la CFE-CGC déplorent une perte d'autonomie pour le CSEE OFS, qui était le seul à assurer l'intégralité de la gestion directe des prestations ASC de ses ouvriers-droit. Il perd ainsi sa souplesse de gestion, sa réactivité et va entraîner des frais de gestion conséquents au détriment des subventions ASC. Nous reviendrons vers vous dans un prochain article pour vous expliquer en détail les conséquences et impacts directs que cette décision aura pour vous.

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE**

Élus CSE :

Xavier PODEVIN
Pascal PIRON
Laurence CLOIX
Michel CARUER
Anne LEFRANS
Cédric DEPOUTOT
Houda JAMILI
Sylvia PETRIZ
Grégory HANNEQUIN
Audrey GOUYON
Catherine ALLEAU-VAUDELEAU
Fatima HAMADI

Sébastien BERTEAU
Aude ROUSSEL
Gautier DELAGARDE
Anne-Laurence MULAR
Manuel KEMENOVIC
Chantal PIN
Christian BELALA
Monique SAADOUN
Christian POUILLAIN
Nathalie ARREGHINI
Ariel DELOUYA
Sabine CHAROY
Xavier MIRAULT
Aurélien PECQUEUR
Nathalie COTTET

Représentant syndical :
Déléguée syndicale Coordinatrice
Cheffes de file CSE :

Yann PREVOST
Céline ROGER
Aude ROUSSEL
Chantal PIN



**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

