

SOMMAIRE

Politique sociale, emploi et conditions de travail : bilan 2025 emploi, perspectives et compétences	1
Pôle Obligations Légales de Paris : dénonciation d'usage et mise en conformité des déclarations des heures et périodes d'astreinte	2
Recrutement d'un préventeur au sein de la Direction Commerciale Régionale IDF	2
Activités Sociales et Culturelles	3

POLITIQUE SOCIALE, EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL : BILAN 2025 EMPLOI, PERSPECTIVES ET COMPÉTENCES

✓ Information

En 2025, les effectifs en CDI ont diminué de 7.9 %, soit une perte nette de 513 postes par rapport à 2024. Cette baisse s'explique par un volume important de départs de l'entreprise (392 au total, dont 348 départs à la retraite) qui ne sont pas remplacés.

On observe par ailleurs un net ralentissement des recrutements externes en CDI, avec seulement 25 embauches en 2025 contre 35 en 2024.

Enfin, le recours aux leviers de flexibilité externe - CDD, intérim et sous-traitance - connaît également un recul global sur l'année.

La baisse des indicateurs d'emploi découle d'une politique de non-remplacement des départs et se traduit par une charge de travail accrue pour les salariés; une réalité que les ateliers de régulation d'activité mis en place par les managers ne parviennent pas à compenser suffisamment. A mesure que l'entreprise réduit ses effectifs, la charge de travail s'alourdit et les arrêts maladie se multiplient. Leur augmentation de 16 % en 2025 constitue à cet égard un signal d'alerte.

La prospective GEPP (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels) 2026-2028 de la DO IDF fait état d'une contraction des effectifs de 12.4 % par rapport à 2025, soit une réduction d'environ 600 ETP (Effectifs Temps Plein) à l'horizon 2028. Cette baisse, bien que touchant l'ensemble des structures d'activité, sera particulièrement marquée dans le domaine de la relation client Grand Public.

Les structures d'activité présentées par la Direction tiennent compte des évolutions induites par *REGAIN*. Les besoins en recrutement sont quant à eux estimés entre 100 et 500 ETP à l'horizon 2028.

La prospective GEPP 2026-2028 demeure partielle et manque de précision sur plusieurs aspects. Le recours à la sous-traitance n'étant pas quantifié en ETP une analyse approfondie des perspectives 2028 n'est pas permise et les modalités d'accès aux dispositifs de reconversion interne *Orange Perspectives* interrogent.

PÔLE OBLIGATIONS LÉGALES DE PARIS : DÉNONCIATION D'USAGE ET MISE EN CONFORMITÉ DES DÉCLARATIONS DES HEURES ET PÉRIODES D'ASTREINTE

✓ Information

Le Pôle Obligations Légales couvre le traitement des réquisitions judiciaires (Police, Gendarmerie), des demandes de Sauvegarde de la Vie Humaine (SVH), des demandes administratives (droits de communication impôts, douanes...) et des demandes civiles (avocats). 13 salariés (12 femmes et 1 homme) y sont rattachés.

Les demandes estimées urgentes par les autorités (SVH, urgences judiciaires type localisation de victimes ou de trafics) nécessitent une continuité de service 24h / 24, 7j / 7. En plus de l'organisation de l'activité en Heures Ouvrées (HO, lundi-vendredi, 08h30-20h) un système d'astreinte a été mis en place en Heures Non Ouvrées (HNO : nuits 20h-08h30, week-ends et jours fériés : 08h30-20h) pour répondre aux sollicitations imprévisibles. Les moyens d'échanges avec les autorités se font par des flux écrits et téléphoniques avec un numéro de service en HO et en HNO.

L'entreprise met fin au système de déclaration des heures et des périodes d'attente d'astreinte jusqu'alors utilisé par les salariés des Obligations Légales au motif qu'il leur accordait des compensations indues et supérieures à ce que la réglementation et la convention collective prévoient réellement.

Ainsi, le 01/09/2026, les modalités de déclaration dans Anoo sont modifiées et les compensations seront intégrées dans le salaire global de base (SGB) sous forme d'augmentation individuelle comprise entre 1.6 % et 6.6 % selon les situations.

Si cette mesure a un effet positif sur le salaire de référence, la CFE-CGC Orange souhaite que cette démarche ne soit qu'un point de départ à l'ouverture d'une véritable négociation visant à mieux reconnaître les contraintes spécifiques de l'activité afin d'en garantir durablement l'attractivité.

RECRUTEMENT D'UN PRÉVENTEUR AU SEIN DE LA DIRECTION COMMERCIALE RÉGIONALE IDF

✓ Consultation

La désignation d'un préventeur supplémentaire au sein de la Direction Commerciale Régionale (DCR) IDF a été soumise au vote des élus du CSEE.

Ce recrutement a pour objectif de soutenir le préventeur déjà en place. En charge des 21 boutiques de l'Île-de-France, ils ont pour missions d'accompagner les équipes et d'assurer le suivi des actions menées. Leur rôle consiste à garantir une continuité dans l'accompagnement et à renforcer la proximité physique avec les boutiques.

L'analyse de ces préventeurs repose principalement sur leurs visites en boutique. Compte tenu de l'étendue du

périmètre couvert, leur charge de travail s'annonce élevée, avec un risque réel de dégradation de leurs propres conditions de travail.

Le recrutement a été voté en séance.

Nous regrettons que le contrat proposé soit à durée déterminée. Si la Qualité de Vie au Travail (QVT) est présentée comme une priorité pour le Groupe, force est de constater que la qualité des missions de prévention se dégrade, dans un contexte de baisse des effectifs dédiés à la prévention au sein de la DCR Île-de-France. Cet écart entre le discours affiché et la réalité du terrain interroge sur l'engagement réel de la Direction en matière de QVT et de prévention des risques.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Réattribution de l'excédent du budget prévisionnel 2026

✓ Résolution

Vos élus CFE-CGC Orange ont soumis au vote la redistribution à tous les salariés d'un excédent de budget ASC (Activités Sociales et Culturelles) de 2.4 millions d'euros.

Cette proposition a été adoptée à la majorité.

Votes POUR : CFE-CGC Orange, CFTC et Indépendants ex-FoCom

Votes CONTRE : CGT, Sud, FoCom.

La CFDT n'a pas pris part au vote.

Ainsi, au 31/07/2026, votre compte salarié est crédité de :

- 450 € supplémentaires pour les tranches QF de 1 à 5, soit un total 2026 de 1350 €.
- 390 € supplémentaires pour les tranches QF de 6 à 10, soit un total 2026 de 1190 €.
- 300 € supplémentaires pour les tranches QF de 11 à 14, soit un total 2026 de 1000 €.
- 50 € supplémentaires seront attribués aux comptes salariés dont le QF n'est pas calculé.

En outre, 33 € viendront compléter les 70 € du chèque cadeau Noël adulte 2026 dont le montant total s'élèvera à 103 €.

Réaffectation du budget *Rentrée Scolaire* 2026

✓ Décision

Suite à la mise en place par le Comité Social & Economique Central (CSEC) d'une Allocation de scolarité pour les enfants des ouvriers-droit poursuivant des études supérieures, les élus du CSEE DO IDF ont décidé de réaffecter la ligne budgétaire initialement dédiée à la prestation *Rentrée scolaire* 2026 (140 000 €) vers la ligne budgétaire de la prestation *Cadeau de fin d'année enfant* 2026 (320 000 €).

Conforme à la réglementation URSSAF, cette prestation se décompose ainsi :

- Enfants jusqu'à 16 ans inclus (au 31/12/2026) : dotation de 110 €.
- Enfants de 17 à 18 ans inclus (au 31/12/2026) : dotation culture de 110 €.

Prochain CSE : 23 & 24 septembre 2026

l'Essentiel du CSE DO IDF – 30/07/2026 - 3

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE**

Elus CSE Titulaires

AD IDF : Christelle LACHAUD
DE IDF : Cyril CORDIER
DE IDF : Frédéric DESPRES
DE IDF : Peggy GAILAN
DE IDF : Philippe PECQUET
DSCE IDF : Antony MAHIEU
DSCE IDF : Stéphane LIOGER
DSCE IDF : Cindy TEDESCHI
UCI IDF : Olivier DESSENNE
USC IDF : Houda HAMOUTI
USC IDF : Valérie VIART

Elus CSE Suppléants

A2P IDF : Hakim NOURINE
DE IDF : Luc REDUREAU
DE IDF : Christelle CAMUS
DSCE IDF : Laurent MARTIN
DSCE IDF : Sophie MOLINES
UCI IDF : James LAMBERT

Membres des Commissions CSEE

ASC : Frédéric VAN DE CASTIJE
Egalité Pro : Peggy GAILAN, Géraldine PUILANDRE, Najat QOUCHBAL
Emploi & Formation : Jef BONNO, Patrick MAHMOUDI
Handicap : Sophie MOLINES, Emmanuel PARMENTIER, Béatrice KLAJA
Restauration : Jésus RONDON, Marie-France SOARES
Marchés : Cyril CORDIER, Olivier DESSENNE, Houda HAMOUTI, Philippe PECQUET
Projets, Economie, Evolution des Marchés : Rémi COTTARD, Vincent GALLO, Adil TOUFIQ

Représentante Syndicale : Christine MARSAT-LUQUE
Chef de File : Stéphane LIOGER



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-idf/>

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECGC

