

Ce ne sont pas encore les vacances !

Sommaire

Santé et Conditions de Travail : CSE spécial le 19 mai 2026	1
Santé – Nantes Gloriette : que dit l'expertise votée au CSE Fonctions Corporate ?	2
ASC - Point de situation budgétaire des ASC à mi-année 2026	3
ASC - Réclamation relative à la suppression des chèques-vacances majorés pour les ouvriers droit en situation de handicap ...	3
ASC - Réclamation concernant une hausse tarifaire de 400 € appliquée après la réservation d'un séjour vacances	3
ASC – Dernières informations	4
DSI - Bilan de l'itération 1 du nouveau modèle opérationnel.....	4
DSI – Itération 2 du programme d'évolution : et ça continue.....	4
Immobilier – Projet Mistral à Marseille : le vent tourne enfin	5
Immobilier – Rennes Atalante : hop ! Une réorchestration de plus !	5
Immobilier – Rennes : de Malakoff vers Atalante	6
En marge du CSE	6

CSE supplémentaire du 4 mai 2026 sur le Déménagement des équipes V360 du site d'Alleray-Paris 15^e : 153 salariés vont rejoindre Orange Gardens- 92 Châtillon avant fin septembre 2026, quartier 3B. Les équipes de conception robot-réseau resteront encore environ 2 ans sur Alleray. Les spécificités des équipes semblent bien prises en compte par la Direction (dont les accès HNO) ; un point reste flou : le processus d'urgence en cas de panne de courant.

Pouvoir d'achat et partage de la valeur : face au contexte inflationniste à 1,8%-2,3%, née d'un contexte géopolitique incertain, la CFE CGC Orange a demandé à la Direction de rouvrir les négociations salariales.

Santé et Conditions de Travail : CSE spécial le 19 mai 2026

Le dossier

Le Rapport Annuel d'Activité (RAA) des médecins du travail 2025 ressemble beaucoup à celui de 2024 : la dégradation des conditions de travail constatée dans les années 2023 et 2024 perdure ; les médecins du travail reconnaissent que peu de leurs recommandations faites en 2025 aient été suivies de plans d'actions.

Les causes principales :

- ◆ Des transformations et réorganisations qui se suivent à un rythme soutenu ;
- ◆ Des perspectives d'évolution en interne qui diminuent drastiquement sur certains bassins d'emploi parfois doublées de métiers qui disparaissent ;
- ◆ Une charge mentale liée aux modifications mal anticipées de la répartition des missions dans les équipes.

Les médecins du travail constatent une perte de sens dans les activités des personnels reçus en consultation, ainsi que la dégradation des rapports managériaux liée à l'éclatement géographique et à l'éloignement.

La pré-visite de reprise est un outil de dialogue et de prévention trop souvent oublié par la Direction.

A noter l'absence des synthèses d'activités de 4 médecins relatifs à près de 26% des personnels du périmètre social DTSI.

Le point Information/Consultation sur les PAPRIACT 2026 (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) **des établissements de la DTSI** : la mesure de la charge de travail des équipes, les Risques Psychosociaux (RPS) liés aux transformations, l'appréhension des situations complexes (et difficiles) pour les managers sont présents dans tous les PAPRIACT en sus de plans d'actions plus spécifiques à chaque métier et établissement, comme le risque routier. A noter que les bilans des PAPRIACT 2025 seront joints aux bilans HSCT...en juin 2026 !

Analyse de la CFE-CGC Orange

- ◆ La CFE-CGC Orange souligne avec les autres organisations syndicales l'agenda des CSE DTSI avec

cette séance complémentaire bien tardive par rapport au planning prévu (avril 2026)

- ♦ La CFE-CGC Orange regrette l'absence d'indicateurs concrets permettant de mesurer les impacts des transformations sur les conditions de travail des personnels et l'absence de suivi pertinent avec des points d'étapes au fil des mois et des années
- ♦ La CFE-CGC Orange déplore le « social washing » de masse avec des enquêtes msurvey soit disant anonymes sur la charge de travail des équipes, des formations (ou informations ?) managers en distanciel sur la gestion des situations difficiles et complexes - en fait des rappels sur les mesures disciplinaires à prendre -, « l'accompagnement à la transformation de masse » via des call « Compétences et moi, votre Call RH » censées répondre aux questionnements de personnels sur leur avenir professionnel dans l'entreprise en pleine transformation stratégique et technologique ...

- ♦ La CFE-CGC Orange rappelle que les conditions de travail en télétravail doivent être équivalentes à celles sur site : écrans déportés, sièges ergonomiques si besoin etc ...
- ♦ La CFE-CGC Orange souligne que la Direction, responsable des actions présentées dans les PAPRI Pact, limite le dialogue social à la stricte application des contraintes légales.



Santé – Nantes Gloriette : que dit l'expertise votée au CSE Fonctions Corporate ?

Le dossier

Plusieurs cas de cancers dont une majorité de cancers du sein de salariées travaillant ou ayant travaillé sur le site Nantes Gloriette sont au cœur de ce dossier.

Une expertise a été lancée par les élus du CSE Fonctions Corporate fin 2025 après près d'un an d'alertes répétés des salariés et managers du site (99% des salariés encore sur site sont de Fonctions Corporate).

Les objectifs de cette expertise pour risque grave votés à l'unanimité des élus : **identifier les polluants passés et actuels du site auxquels auraient pu être exposés les quelques 250 à 300 salariés qui ont résidé sur ce site.** Avec un polluant ciblé en particulier : les parafoies radionucléides, issus d'une technologie généralisée dans les centraux téléphoniques de 1970 à 2023.

Les CSE DTSI et DOGO ont été associés à la présentation des résultats de cette expertise, des salariés de ces établissements ayant été rattachés au site de Nantes Gloriette depuis son aménagement en site partiellement tertiaire fin 2000.

Le cabinet d'expertise Technologia écrit ses réserves : les Registres Uniques du Personnel des entités du site sont introuvables ; les responsables techniques semblent avoir perdu la mémoire des installations passées ; le calcul d'incidence de l'Agence Régionale de Santé (ARS) demandée par Orange a été établi à partir de données non communiquées au cabinet Technologia.

Conclusion du cabinet Technologia : "on ne peut pas clore le débat et affirmer qu'il n'y a aucun risque."

Des études amiante, radon et qualité de l'air ont été réalisées sur les derniers mois et n'ont rien démontré Rappel : les équipements techniques ont été modifiés depuis fin 2023 ...

La gestion de ce dossier par la Direction déçoit les salariés qui se retrouvent face à manque total de compassion voire à une attitude hautaine telle que si la Direction avait quelque chose à cacher elle agirait ainsi !

Analyse de la CFE-CGC Orange



- ♦ Le 17/12/2021 Orange a été condamnée (Cour Administrative de Marseille) à indemniser une salariée au titre de la maladie PROFESSIONNELLE déclenchée en 2007 après avoir manipulé des parasurtenseurs radioactifs en verre : comment écrire qu'ils sont inoffensifs ? Le rapport de l'IRSN fait bien état de 4 radioéléments identifiés dans ces matériels : le tritium, le prométhium, le radium et le thorium.

- ♦ Une simulation de l'exposition au Radon naturellement doublée aux gaz radiés de parasurtenseurs défectueux doit être reconstituée sur les années concernées.

- ♦ Des salariés éloignés du service, ou ayant fait une mobilité, qui ont été touchés par un cancer n'ont reçu aucun appel de Technologia, ni du médecin du travail : qui peut garantir que leurs situations ont été prises en compte ?

ASC - Point de situation budgétaire des ASC à mi-année 2026

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le bureau du CSE DTSI a présenté l'état du budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

La subvention 2026 versée par l'entreprise s'élève à 13 707 483€. La baisse s'explique par une diminution de l'effectif qui s'établit à 11056 Ouvrants Droit (-400).

En revanche, la subvention par salarié demeure stable à 1 264 €.

Le bureau précise que les réserves disponibles (4 millions d'euros à fin 2025) permettront d'absorber un éventuel déficit sur le budget prévisionnel de cette année.

ASC - Réclamation relative à la suppression des chèques-vacances majorés pour les ouvriers droit en situation de handicap

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le bureau du CSE DTSI s'interroge sur le risque de discrimination positive que pourrait engendrer l'attribution de prestations aux bénéficiaires en situation de handicap. Par ailleurs, il souligne qu'une demi-part supplémentaire est déjà prise en compte dans le calcul du QF.

En conséquence, dans l'attente d'un retour de l'URSSAF sollicité fin avril, le bureau du CSE DTSI a décidé qu'aucune prestation ne sera mise en œuvre.

La CFE-CGC Orange souligne pourtant qu'un budget de 45 000 € a été voté en CSE et s'inquiète qu'aucune prestation n'ait encore été proposée à cinq mois de la fin de l'exercice.

Dès que l'Urssaf aura donné son accord, la CFE-CGC Orange réapparaîtra une fois de plus sa demande de rétablissement de la

prestation chèques vacances hors pack liberté supprimée en 2025.



ASC - Réclamation concernant une hausse tarifaire de 400 € appliquée après la réservation d'un séjour vacances

Analyse des élus du CSE DTSI

La CFE-CGC Orange demande la prise en charge des hausses tarifaires par le CSE DTSI.

Le bureau du CSE DTSI décline toute responsabilité concernant la hausse tarifaire des séjours survenue **après** le versement des acomptes, invoquant une anomalie technique d'affichage et se qualifiant de simple intermédiaire. Face aux difficultés de trouver des voyagistes qui acceptent de proposer des voyages à notre

CSE, le bureau du CSE DTSI estime impossible de leur faire porter ce coût.

La CFE-CGC Orange conteste fermement cette position et dénonce un manque de transparence.

Elle rappelle que le CSE est garant des informations publiées sur son site, d'autant qu'aucune clause ne prévoit de révision de prix après réservation

ASC – Dernières informations

Analyse des élus du CSE DTSI

- Certains mails envoyés par le CSE-DTSI sont blacklistés par Orange. Ils arrivent en « quarantaine » voire pas du tout. La CFE-CGC Orange a demandé, à plusieurs reprises, la résolution de ce dysfonctionnement. Ni le CSE DTSI ni Orange ne sont en mesure de le traiter. Consultez

régulièrement le site pour être sûr de disposer des dernières informations.

- Les nouveaux entrants au CSE DTSI bénéficient de la **totalité** de leur pack liberté. Le prorata n'est plus appliqué.

..

DSI - Bilan de l'itération 1 du nouveau modèle opérationnel

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange **demande l'évolution des critères d'évaluation de la Qualité de Service (QS).**



CGC Orange demande formellement que l'évaluation de la QS soit recentrée exclusivement sur les activités directement réalisées par les salariés internes.

Cette demande, cruciale pour les équipes, vise à garantir une évaluation équitable du travail fourni. Il ne s'agit pas de juger la performance des prestataires externes, mais de corriger une incohérence : évaluer des salariés internes sur un périmètre opérationnel dont ils n'ont pas la maîtrise directe

En effet, les salariés internes sont actuellement évalués sur l'ensemble de la Non-Qualité de Service, un critère qui impacte leur part variable ainsi que leur entretien individuel. La CFE-

DSI – Itération 2 du programme d'évolution : et ça continue.

Le dossier

L'itération 1 a débuté en juillet 2025, sa phase de transition s'engageant à l'été 2026, et l'itération 2 porte sur l'externalisation d'un périmètre dont la consolidation est annoncée pour septembre 2026.

La Direction veut regrouper les activités du run pour renforcer nos équipes en interne. En parallèle, le pourcentage de ressource externes doit passer de 50 à 60%. Elles vont monter en compétences pendant 1 an.

178 salariés sont concernés, dont 106 verront leur poste modifié et 72 autres devront être repositionnés.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Une expertise a été demandée par les élus du CSE DTSI.



Immobilier – Projet Mistral à Marseille : le vent tourne enfin

Le dossier

Les événements d'insécurité sur le site Massalia (Saint Mauront) ont poussé la Direction à trouver un autre site pour les activités tertiaires. Les salariés et managers vivent depuis plusieurs mois dans une situation instable, et la Direction en a conscience. La Direction veut créer un campus marseillais.

Le projet Mistral repose sur 3 sites : La Tour Marseille (TLM), EKO, et la Joliette. Les salariés DTSI ne seront que sur les sites TLM et EKO.

Site La Joliette :

- La réfection complète du chauffage et de la climatisation sont prévues pour les salariés qui y resteront.

Site TLM :

- Le taux de partage est à 0,6 (6 places pour 10 salariés),
- Les salariés de la DTSI seront sur les étages 20 et 21,
- Ces nouveaux étages équipés de ventilateurs convecteurs et de stores réglables,
- L'éclairage actuel sera remplacé par des leds,

Site EKO :

- les salariés de la DTSI seront au 7^e étage, ainsi que l'espace service.
- Le service RH sera également présent sur ce site,
- L'éclairage actuel sera remplacé par des leds.

Les prestataires externes ne sont pas comptabilisés. Ils seront implantés sur les mêmes espaces que les équipes Orange avec lesquelles ils collaborent. Ils représentent un peu moins que 5%.

La Direction met un point de vigilance sur la phase de transition.

Les emménagements sont prévus par phases, les premiers sont prévus entre novembre 2026 et janvier 2027, d'autres entre février et mars 2027.

Le projet concerne **1 092 salariés** pour **environ 630 positions de travail**.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le mot "campus" évoque dans l'imaginaire collectif un site unique, intégré, avec une identité propre et une vie collective

fluide - typiquement le modèle des campus tech (Google, Capgemini, etc.) où tout est pensé pour la circulation et la rencontre entre équipes sur un même lieu de vie.

Or notre situation c'est : 3 bâtiments distincts (TLM, EKO, Joliette), appartenant à des propriétaires différents, avec des niveaux d'équipement hétérogènes, un échelonnement d'emménagement courant sur 23 mois, et des problématiques de circulation entre sites (véhicules de pool aux Terrasses du Port, négociations parking encore en cours).

Le taux de partage : c'est tout simplement le rapport entre le nombre de postes de travail physiques disponibles et le nombre de personnes rattachées au site. Concrètement, cela signifie qu'il y a un poste disponible pour 0,66 personne. Autrement dit, si l'on retourne le ratio dans l'autre sens : sur 100 salariés rattachés au site, seuls 66 peuvent être présents en même temps sans manquer de poste. Les 34 restants doivent, ce jour-là, soit télétravailler, soit être absents, soit composer avec un poste non attribué dans une zone partagée (bulle, chaise dans espace zen, ...)

La phase intermédiaire : pendant cette phase, les salariés devront consulter l'outil MyFlex pour voir les disponibilités et s'inscrire. Badger ne suffit plus pour indiquer votre présence.

Les élus du CSE DTSI ont décidé de lancer une expertise sur le projet Mistral.

..



Immobilier – Rennes Atalante : hop ! Une réorchestration de plus !

Le dossier

Ce projet se déroulera sur plusieurs années.

- En 2026 : libération des sites Lalande et Malakoff.

- En 2029 : l'étape 2 concernera Orange Avenue et Patton. Les salariés iront à Cesson.
- Après 2030 : étape 3.

6 bâtiments tertiaires sont concernés. Le but de ce dossier est de regrouper toutes les équipes à l'Est de Rennes,

principalement sur Cesson-Sévigné (plusieurs bâtiments) et sur Chantepie (nouvelle prise à bail).

La réorchestration du site Atalante vise à accueillir 186 salariés. Pour ce faire, des aménagements métiers seront réalisés, sans remettre en cause les aménagements existants. Le site Atalante propose 900 positions de travail formelles.

La direction fera en sorte de limiter à un les mouvements des équipes déjà présentes et qui devront déménager.

Le taux de fréquentation du site Atalante est indiqué à 34%.

Analyse des élus du CSE DTSI

Le point noir du site Atalante est l'espace de restauration. Il est déjà largement sous-dimensionné. En effet, l'attente moyenne pour accéder à cet espace est de 20 minutes entre l'entrée et la pause du plateau sur une table. De plus, il arrive souvent que les salariés soient obligés de prendre leur plateau pour aller déjeuner dans le hall d'accueil du site.

La Direction continue de découper les projets immobiliers en projets indépendants, empêchant toute vision globale à l'échelle d'une ville, en l'occurrence Rennes



Immobilier – Rennes : de Malakoff vers Atalante

Le dossier

Ce projet concerne l'équipe DTR : 36 salariés dont 32 internes quitteront le site de Malakoff pour emménager à Rennes Atalante en zone 2, mer.

Le déménagement doit avoir lieu au S2 2026.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les conditions de travail seront plus motivantes, à même de répondre aux périodes caniculaires, même si le travail en Open Office reste toujours décrié.

La CFE-CGC Orange regrette un découpage du SDIT rennais en petits dossiers, empêchant les salariés des autres vieux sites (Rennes Château / Rennes Patton) de se projeter dans un aménagement plus agréable.

En marge du CSE

Rappelons que la CFE-CGC Orange a refusé de signer l'accord QVCT 2026 : nous dénonçons un accord sans ambition, qui ne répondait ni aux attentes des personnels, ni aux enjeux réels de santé et de conditions de travail. [Notre communication sur le sujet](#).

Vous avez vous aussi exprimé votre refus de cet accord lors du référendum et vous avez eu raison ! Votre action va nous permettre de relancer des négociations !



Prochaines « heures du mois » de septembre 2026 par Teams à 11 h :

Mercredi 11 septembre 2026 – Vendredi 16 septembre 2026

Les Procès-Verbaux sont consultables sur le site du CSE DTSI dans la rubrique La Vie du CSE.

