

SOMMAIRE

Boutique de St-Etienne Monthieu : derrière les nouveaux horaires, quel impact réel ?	1
Rapport Annuel de l'Emploi 2025 : derrière les chiffres, quelles réalités pour les personnels	1-2
Climatisation l'été, chauffage l'hiver : les personnels ne doivent plus subir l'impréparation	2
Après Massalia, les personnels marseillais ont besoin de stabilités, de garanties	3

Boutique de St-Etienne Monthieu : derrière les nouveaux horaires, quel impact réel ?

✓ Type de sujet : information / consultation du CSE DOGSE
avec recueil d'avis au CSE

Concrètement ce qui change :

La Direction veut adapter les horaires et plannings de la boutique de **Saint-Étienne Monthieu** aux flux clients, notamment le samedi, journée la plus chargée. Le projet prévoit une meilleure couverture des ouvertures/fermetures et des réunions d'équipe intégrées au planning.

Pour la CFE-CGC Orange, l'essentiel est de garantir que cette évolution améliore réellement les conditions de travail, sans dégrader l'équilibre vie pro/vie perso.

Mise en œuvre prévue le 7 septembre 2026.

La CFE-CGC a demandé :

- **Davantage de transparence** sur la prise en compte réelle des souhaits des salariés
- **Nous avons alerté sur les situations où un seul conseiller pourrait être présent à l'ouverture** et demandé des garanties claires en matière de sécurité.
- **Une vision plus complète des effectifs réellement présents**, incluant les renforts, alternants et managers.
- Nous exigeons que tout dépassement d'horaire soit tracé, reconnu et récupéré ou payé conformément aux règles.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange reconnaît le travail réalisé pour mieux adapter les plannings aux flux clients et **prendre en compte une partie des souhaits exprimés par les salariés.**

Mais ce projet confirme surtout une réalité : **l'organisation reste construite avec des moyens trop justes.**

Lorsque certains créneaux reposent **sur un seul conseiller, la sécurité, la charge de travail et la qualité d'accueil deviennent des sujets de vigilance majeurs.**

Pour nous, l'amélioration des horaires **ne doit pas se faire par des ajustements au quart d'heure ni par une pression supplémentaire sur les équipes.**

Un recrutement supplémentaire permettrait de sécuriser l'organisation, d'absorber les pics d'activité et de préserver l'équilibre vie pro/vie perso.

La CFE-CGC Orange restera donc attentive à la mise en œuvre réelle du projet et au respect strict du temps de travail.

Rapport Annuel de l'Emploi 2025 : derrière les chiffres, quelle réalité pour les salariés ?

✓ Type de sujet : **information du CSE DOGSE**

Ce que dit le bilan :

- Le Rapport Annuel de l'Emploi 2025 présente une situation sociale contrastée, avec une baisse nette des effectifs actifs : **-7,5 %**, dont **-373 CDI** sur l'année.

La Direction met en avant **47 recrutements externes**, mais ceux-ci restent très loin des **318 sorties définitives**, dont une très grande majorité de départs en retraite. Le dossier valorise aussi l'alternance, avec **267 alternants présents fin 2025** et **177 nouveaux contrats signés**. Mais derrière les chiffres, une question demeure : avec

moins de salariés, comment garantir durablement l'activité, la transmission des compétences et de bonnes conditions de travail ?

Pour la CFE-CGC Orange, un bilan emploi ne peut pas se limiter à constater la baisse des effectifs : il doit ouvrir sur de vraies réponses pour les équipes+ de 1000 salariés concernés, avec une organisation éclatée sur plusieurs bâtiments.

La CFE-CGC a demandé :

- **Un vrai plan d'anticipation des recrutements**, face à la baisse des effectifs et aux nombreux départs à venir
- **Des garanties sur la transmission des compétences**, pour éviter que les savoir-faire partent avec les salariés expérimentés
- **Une vision claire par métier** : Où Orange recrute, où Orange supprime, et quelles équipes seront réellement renforcées
- **Que l'alternance ne soit pas seulement un indicateur positif**, mais un véritable levier d'embauche durable
- **Un bilan concret des actions diversité**, inclusion et handicap, avec des résultats mesurables sur 2024 et 2025

Climatisation l'été, chauffage l'hiver : les personnels ne doivent plus subir l'impréparation

✓ Type de sujet : **information du CSE DOGSE**

Ce que dit la direction :

Le dossier recense de nombreux dysfonctionnements de climatisation sur plusieurs sites de la DOGSE, avec des situations réglées ou encore en cours de résolution.

La Direction affirme que la santé et la sécurité des salariés restent une priorité, notamment face à la hausse des épisodes de fortes chaleurs et de crises climatiques.

Orange présente un dispositif national de veille météo, de pré-alerte à J-3, puis d'alerte orange ou rouge selon la gravité.

Des mesures d'organisation, de communication et de repli peuvent être activées selon les situations locales.

Pour la CFE-CGC Orange, l'enjeu est simple : anticiper réellement, intervenir vite et ne jamais laisser les salariés subir des locaux inadaptés, été comme hiver.

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- **Des seuils clairs et connus de tous** : à partir de quelle vigilance météo déclenche-t-on le télétravail, report de déplacements, adaptation des horaires ou arrêt de certaines interventions
- **Un véritable plan national canicule**, avec adaptation du rythme pour les personnels exposés sur le terrain
- **Une meilleure anticipation** : stocks suffisants de ventilateurs, climatisation mobiles, accès à l'eau fraîche et solutions de repli identifiés site par site

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, ce rapport 2025 confirme une **tendance préoccupante : les effectifs diminuent plus vite que les recrutements ne compensent les départs.**

Derrière les chiffres, ce sont des **collectifs qui se fragilisent**, des compétences qui risquent de disparaître et **une charge qui se reporte sur ceux qui restent.**

L'alternance est positive, mais elle ne peut pas masquer l'absence d'un plan de recrutement suffisamment ambitieux.

La CFE-CGC Orange demande donc une politique emploi lisible, anticipée et adaptée aux besoins réels des métiers.

Un rapport annuel de l'emploi ne doit pas seulement constater la baisse : il doit préparer l'avenir !

- **Une attention spécifique pour les personnels vulnérables** : femmes enceintes, salariés fragiles, avec l'appui du service de santé au travail
- **Un plan hiver équivalent au plan été**, avec un budget identifié pour la maintenance et le remplacement des installations de climatisations et de chauffages

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, les fortes chaleurs ne sont plus des épisodes exceptionnels : **elles deviennent une réalité récurrente du travail.**

Orange ne peut donc plus gérer ces situations uniquement dans l'urgence, au cas par cas, lorsque les pannes surviennent.

Le dispositif de crise présenté va dans le bon sens, mais **il doit être complété par une vraie politique d'anticipation, site par site, été comme hiver.**

Les salariés doivent disposer de consignes homogènes, de locaux adaptés et de solutions immédiates lorsque les conditions deviennent dégradées.

La santé, la sécurité et les conditions de travail doivent primer sur la continuité d'activité.

APRES MASSALIA, LES PERSONNELS MARSEILLAIS ONT BESOIN DE STABILITES, DE GARANTIES

- ✓ Type de sujet : **information / consultation du CSE DOGSE**

Concrètement ce qui change :

Le projet Mistral vise à réinstaller les salariés marseillais après la fermeture de Massalia, aujourd'hui répartis sur plusieurs sites de repli et de coworking.

La Direction prévoit un **campus multi-sites** autour de **La Tour La Marseillaise, EKO Active et Joliette**, avec la prise à bail de **deux étages supplémentaires à la TLM**.

Le projet concerne environ **1 000 salariés**, dont **488 salariés DOGSE**, avec des déménagements progressifs jusqu'en 2027. Pour la CFE-CGC Orange, l'enjeu est clair : **garantir de vrais espaces de travail, préserver les collectifs et éviter que les salariés subissent une nouvelle phase d'instabilité**.

- **Deux étages supplémentaires à la TLM** : Orange prend à bail les 24^e et 25^e étages de la Tour La Marseillaise
- **Pas d'impact annoncé sur l'emploi** : la Direction indique que le projet ne modifierait ni les contrats de travail, ni les horaires, ni la structure des effectifs.
- **Des enjeux forts de conditions de travail** : mobilité, stationnement, restauration, sécurité, prévention des RPS, reconstitution des collectifs et accompagnement des nouveaux usages seront déterminants pour la réussite réelle du projet.

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- **Des garanties sur la proximité réelle des RH, de la médecine du travail et des IRP**, afin que les personnels puissent les solliciter facilement et en toute confidentialité.

- **Une vigilance forte sur la restauration et les temps de trajet entre sites**, pour éviter que les salariés perdent du temps personnel ou doivent compenser des retards liés à l'organisation immobilière.
- **Un suivi précis de la phase de transition**, avec maintien des espaces de coworking tant que les locaux définitifs ne sont pas prêts.
- **Une attention concrète aux conditions de travail** : acoustique, disponibilités des bulles, réservation des espaces, parkings, mobilité douce, douche/vestiaires et accessibilité PMR
- **Un vrai retour d'expérience après installation**, pour corriger rapidement ce qui ne fonctionnera pas dans les nouveaux espaces.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, ce projet immobilier est nécessaire après l'échec de Massalia, **mais il ne doit pas devenir une nouvelle période d'instabilité pour les salariés**.

La prise à bail de deux étages supplémentaires à la TLM est une avancée, car elle permet de regrouper davantage d'équipes et de limiter l'éparpillement.

Mais la réussite du projet ne se mesurera pas uniquement en mètres carrés ou en optimisation immobilière.

Elle dépendra surtout de la **qualité des espaces, de la restauration, des mobilités, de la confidentialité des échanges RH/IRP et de la reconstitution des collectifs**.

La CFE-CGC restera donc vigilante : les personnels ne doivent pas être les variables d'ajustement d'un projet immobilier décidé dans l'urgence.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Vos représentants au CSE DOGSE

Safa Gragueb-Chatti
Jonathan Diaz
Malika Bekhouche
Younesse Bouzazhah
Khadija Benali
Thomas Ambert

Sahra Benabas
Philippe Drouet
Nadège Poët
Sylviane Garcia
Florence Ollagnon
Iris Collange

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

