

6 mois de nouvelle majorité : où est passée la révolution promise ?



22 septembre 2026 – IL – Orange France Siège

Déjà beaucoup de questions ! Gestion, billetterie, enfance, restauration, communication, fonctionnement du CSE...

Après six mois, le constat est préoccupant.

La nouvelle majorité hétéroclite au CSE OFS avait la responsabilité de poursuivre et d'améliorer les actions mises en place au bénéfice des salariés par les élus de la CFE-CGC Orange ces 10 dernières années.

Pourtant, depuis son arrivée aux responsabilités le 3 février 2026, les dysfonctionnements se multiplient.

Des milliers d'euros potentiellement perdus, des prestations ouvertes tardivement, des familles laissées dans le flou, une communication devenue quasiment inexistante et une transparence qui recule.

Ce n'est pas notre conception d'un CSE qui se veut être au service des salariés.

GESTION : L'APPROXIMATION COÛTE CHER !

Le CSE OFS gère de l'argent qui appartient indirectement à l'ensemble des salariés.

Chaque euro dépensé doit donc l'être avec sérieux, anticipation et contrôle.

Pourtant dès mi-février, on constatait déjà une **perte de 35 000 €** due à un double envoi vers l'ANCV de la commande de chèques-vacances de janvier par la responsable des Activités Sociales et Culturelles du CSE OFS !

Une erreur de gestion qui représente à elle seule une somme considérable, représentant 10€ par salarié.

Dans le même temps, certaines missions autrefois réalisées en interne par les élus CFE-CGC Orange en responsabilité sont désormais sous-traitées, notamment dans les domaines de **l'informatique et de la comptabilité**.

Externaliser peut parfois être nécessaire. Mais externaliser sans s'interroger sur le coût, la compétence conservée en interne et la pertinence du recours à des prestataires n'est pas une politique de gestion saine.

Les salariés ont le droit de savoir :

- Combien leur coûte cette nouvelle organisation ?
- Le renversement de la majorité était-il justifié ?
- Que rapporte-t-il aux salariés ?
- Doivent-ils s'attendre à une baisse du montant de leurs subventions ?



BILLETTERIE : QUAND L'ORGANISATION PÉNALISE LES SALARIÉS

La billetterie devrait être simple : **une offre → une date → une information → un tarif négocié → un accès équitable.**

Depuis plusieurs mois, c'est plutôt : **retards → changements de dates → absence d'information → places non utilisées → pertes financières.**

La billetterie est l'une des principales activités attendues par les salariés.

Elle nécessite donc anticipation, équité et communication.

Or, depuis plusieurs mois, nous constatons de nombreux dysfonctionnements :

- Ouvertures de prestations hors délai,
- Absence de communication préalable lors de certaines ouvertures,
- Changements de dates d'ouverture alors que celles-ci étaient connues depuis longtemps,
- Prestations qui ne sont toujours pas ouvertes à la date annoncée,
- Prestations arrêtées,
- Prestations proposées à des dates particulièrement éloignées.

Et la facture peut être lourde : on estime déjà à près de 62 000 € de places achetées mais finalement non proposées ni utilisées par les salariés.

Une situation qui pose une question simple : **qui assume le coût de ces dysfonctionnements ?**

Prenons également l'exemple des tarifs sportifs en particulier ceux des matchs du PSG :

- Comment expliquer que certains matchs de Ligue 1 puissent être proposés plus chers que des matchs de Ligue des champions ?
- Pourquoi les tarifs des places proposées pour la saison 2026-2027 sont-ils plus chers que ceux de l'année dernière ?

Un exemple valant mieux que mille mots :



Le salarié doit-il payer le prix fort alors qu'il bénéficie d'une prestation négociée par les élus CFE-CGC Orange pour toute la durée de la mandature 2023-2027 ?

Et toujours, concernant le PSG, nous ne pouvons que nous interroger sur le fait que les **10 places pour la finale de la Ligue des Champions** du 30 mai 2026 contre Arsenal n'aient **jamais été mises en vente** ? Où sont-elles passées ? A qui ont-elles profitées ?

Certaines prestations annoncées ne sont pas ouvertes aux dates prévues.

Foire de Paris, ouverture prévue le **5 mars**. Au **1^{er} avril**, toujours rien ! Et ce n'est qu'un exemple. On pourrait aussi évoquer l'ouverture de la **vente de places** pour le tournoi de Roland Garros **reportée sans aucune explication** avec une ouverture de la vente un jour férié sans information.

Main Square Festival ! Alors que les places s'arrachent sur la billetterie officielle, le CSE OFS n'a pas été capable de vendre au moins 1 des 120 places qu'il détenait. **Coût de la perte sèche : plus de 14 000€.**

D'autres prestations auraient également été arrêtées, comme le **Jardin d'Acclimatation**, qui était pourtant plébiscité par les salariés les années précédentes.

Et certaines offres semblent particulièrement anticipées... **Disney : Week-end de mars 2027, Ouvert dès mars 2026 ?!**

Un an à l'avance ! Pendant que certaines prestations attendues par les salariés restent, elles, dans les starting-blocks.

Cherchez l'erreur !

De plus, lorsque toutes les places n'ont pas été vendues, il est judicieux, en tant que bon gestionnaire de faire une relance... A priori, pas pour la nouvelle équipe. **C'est vrai que ce n'est pas son argent, c'est juste le vôtre qui est dilapidé !**

⚠ UNE INFORMATION APRÈS L'OUVERTURE : OÙ EST L'ÉGALITÉ ?

Lorsque certains salariés reçoivent l'information **après l'ouverture d'une prestation**, ceux qui avaient connaissance de l'ouverture par d'autres canaux ou par habitude peuvent acheter les meilleures places avant les autres.

Cela crée mécaniquement une rupture d'égalité entre les ouvriers droit.

Imaginez. Vous recevez le mail, vous cliquez. Les meilleures places sont déjà parties. Pourquoi ? Parce que la vente était déjà ouverte sans que vous en soyez informé.

Un CSE doit garantir un accès équitable à ses prestations.

Informar tous les salariés en même temps n'est pas un détail, **c'est une question d'équité.**

👶 ENFANCE : LES FAMILLES NE DOIVENT PAS ÊTRE LES VICTIMES DE LA GESTION

Le secteur enfance mérite une attention particulière.

Crèches : de 32 places auparavant à seulement 12 cette année. Une diminution particulièrement préjudiciable pour les familles.

Concernant les vacances enfants, de nombreuses familles ont également rencontré des difficultés :

- Absence de confirmation d'inscription,
- Manque d'accompagnement personnalisé,
- Incertitudes sur les modalités de financement,
- Manque de visibilité sur leur dossier,
- Absence de relance avant la fermeture des pré-inscriptions.

Pour les parents, organiser les vacances d'un enfant ne se fait pas en quelques jours.

Quand le CSE manque d'anticipation et d'accompagnement, ce sont les familles qui en subissent directement les conséquences.

🍴 RESTAURATION : LA COMMANDE DES TITRES-RESTAURANT NE DOIT PAS DEVENIR UN PARCOURS DU COMBATTANT

Les commandes des titres-restaurant de mars, ouvertes sur une période particulièrement courte, du **9 au 20 mars**, n'ont pas fait l'objet d'une information préalable suffisamment claire.

Mais surtout **aucune possibilité de régularisation malgré les réclamations de salariés.**

Un problème technique ou administratif peut arriver, mais **refuser toute solution lorsqu'un salarié rencontre une difficulté est en revanche un choix de gestion et de politique très discutable.**

Et que dire de la modification du processus de commande apparu en pleine période de vacances estivales. Qui a compris l'évolution proposée et la contrainte supplémentaire en termes de déclaratif ? Personne, car une nouvelle fois la **communication et l'accompagnement ont été inexistants**.

Même constat concernant les cartes « Machine à Café » du site d'Orange Village : **certains salariés se sont retrouvés sans carte et ont dû payer leurs consommations alors que leurs collègues bénéficiaient du dispositif**.

Là encore, une question d'égalité se pose ?

Des salariés proposaient leurs produits ou services via le CSE OFS. C'était aussi cela, un CSE, **créer du lien et soutenir les initiatives des salariés**.

Aujourd'hui, ces initiatives semblent moins soutenues. (Exemple : la vente de thé d'Yvoline). **Pourquoi avoir abandonner ce type d'initiative ?**

SERVICE AUX SALARIÉS : OÙ EST PASSÉE LA PROXIMITÉ ?

Auparavant, le CSE OFS était reconnu pour son accessibilité et la disponibilité des membres du Bureau et des Commissions ASC/Restauration. Les élus CFE-CGC Orange mettaient un point d'honneur à être au quotidien au service des salariés.

Aujourd'hui :

- Délais de réponse aux sollicitations des salariés sont devenus particulièrement longs. Ils sont passés de quelques heures à quelques jours. **Et encore faut-il obtenir une réponse,**
- Disparition des réunions mensuelles d'accueil des nouveaux arrivants,
- Permanence d'Orange Village ouverte au petit bonheur la chance. **Et quand elle est ouverte les nouveaux élus en responsabilité se cachent,**
- Absence de véritable dynamique de recherche de nouvelles offres et nouveaux bons plans,
- Volonté de réduire la vente de billetterie directement via le site du CSE.

Cette dernière orientation nous interroge particulièrement.

Pourquoi renvoyer systématiquement les salariés vers les grandes plateformes commerciales ? (Kalidea, Up-Coop, France Billet, Ticketmaster, Meyclub...)

La raison est plutôt simple :

- Remplacer progressivement des offres négociées spécifiquement pour les salariés par des tarifs grand public,
- Limiter la charge de travail de la nouvelle équipe. **Et oui, gérer un CSE de 3 600 salariés cela demande du temps et de l'investissement personnel.**

Un CSE doit rechercher **le meilleur avantage pour les salariés**, pas simplement leur fournir un accès à des plateformes commerciales.

COMMUNICATION : DE L'INFORMATION AU COMPTE-GOUTTES

Il y a encore quelques mois, les salariés recevaient régulièrement, des informations sur les prestations proposées par le CSE OFS.

Aujourd'hui, la communication s'est considérablement réduite.

D'une communication quasiment quotidienne à moins d'une communication par quinzaine voire par mois.

Et lorsqu'une communication intervient, c'est souvent pour annoncer tardivement l'ouverture d'une prestation.

Ont également disparu ou fortement diminué :

- Les communications sur les réseaux sociaux,
- La newsletter ASC trimestrielle,
- Les vidéos diffusées sur les TV.

Moins de communication, c'est moins d'information.

Et moins d'information, c'est aussi **moins d'égalité entre les salariés**.

FONCTIONNEMENT DU CSE : LA TRANSPARENCE DOIT RESTER LA RÈGLE

Le CSE OFS ne doit pas être une structure privée fonctionnant à huis clos. Il représente les salariés.

À ce titre, ils doivent pouvoir comprendre son fonctionnement et connaître les décisions prises.

Pourtant, nous constatons notamment :

- L'absence de publication régulière de certains PV, ODJ ou relevés de décisions,
- La réécriture de certains PV de CSE et la non prise en compte des demandes de correction issus des élus CFE-CGC Orange,
- La disparition du détail des votes en séance,
- Des demandes d'inscription de points portées par la CFE-CGC Orange qui ne seraient pas prises en compte,
- Des difficultés concernant le remplacement de représentants du personnel ou de membres de CSSCT,
- Une gestion particulièrement problématique des formations des élus et mandatés.

Et sur ce dernier point, la gestion nous interroge.

Nous constatons que trop souvent, les devis ne sont pas validés, organismes non réglés directement mais les participants remboursés alors qu'ils n'ont rien avancé, une absence de contrôle du suivi effectif des formations...

Lorsqu'il s'agit de dépenser l'argent du CSE, les procédures doivent être claires, rigoureuses mais surtout appliquées.

ET LES COMMISSIONS ?

Les commissions du CSE ne sont pas des structures décoratives.

Elles permettent aux élus de travailler les dossiers, d'analyser les situations et de préparer les décisions de l'instance.

Pourtant, la production de rapports de commissions permettant aux élus de rendre des avis réellement éclairés sur des sujets tels que **l'emploi, la formation, la stratégie ou les conditions de travail** semble aujourd'hui en net recul.

Dans le même temps, certaines études ou enquêtes autrefois réalisées en interne par les représentants du personnel sont désormais confiées à des cabinets extérieurs.

Résultat ? **Des compétences internes qui disparaissent et des dépenses supplémentaires pour le CSE.**

? À QUI PROFITE CETTE NOUVELLE ORGANISATION ?

Après six mois, une question s'impose. **Quel est le projet de cette nouvelle majorité pour les salariés ?**

Parce qu'un CSE, ce n'est pas uniquement organiser quelques prestations. C'est :

- Gérer rigoureusement les budgets,
- Garantir l'égalité d'accès aux ASC,
- Informer tous les salariés,

- Défendre leurs intérêts,
- Travailler les dossiers,
- Rendre compte des décisions,
- Assurer la transparence de son fonctionnement.
- Et surtout : assumer, le temps de la mandature, que leur mandat électif soit fondé sur la confiance des salariés, le respect du vote et de la liste à laquelle on appartient et pour laquelle on s'est engagé ! Quand on pense différemment, liberté de tout un chacun, on ne trahit pas le vote des salariés pour son seul intérêt personnel, **on DEMISSIONNE de son mandat !!**

Et avez-vous remarqué que **toutes les prestations** (Titres Restaurant, Cadeaux de Noël, Chèques, Billetterie...) sont désormais **confiées à un seul et unique prestataire : EDENRED**. ? Ce choix de gestion pose question en termes d'indépendance et de probité.

? 6 MOIS : LE TEMPS DES EXPLICATIONS !

Nous ne demandons pas l'impossible. Nous demandons simplement :

- **De la rigueur** dans la gestion de l'argent des salariés,
- **De l'équité** dans l'accès aux prestations,
- **De la réactivité** dans le traitement des demandes et des questions posées par les salariés,
- **De la transparence** dans les décisions du CSE,
- **De l'ambition** pour développer les Activités Sociales et Culturelles,
- **Du respect** pour les salariés et leurs représentants.

Le CSE OFS appartient aux salariés, pas à une majorité qui ne sert que son propre intérêt !

Les élus passent, **les salariés restent.**

- ▶ Les budgets du CSE sont les leurs,
- ▶ Les Activités Sociales et Culturelles sont les leurs,
- ▶ Le CSE est leur instance représentative et leur vote aux dernières élections CSE de novembre 2023 doit être respecté.
C'est à la CFE-CGC Orange qu'une majorité de salariés à décider de confier la gestion du CSE Orange France Siège,

Il n'est donc pas acceptable que les salariés soient les derniers informés, que les décisions soient difficiles à comprendre, que des erreurs de gestion puissent coûter des dizaines de milliers d'euros. Après six mois, il est temps de rendre des comptes.

- ▶ La CFE-CGC Orange continuera à **demandeur des explications, des chiffres et de la transparence.**
- ▶ Parce que **défendre les salariés**, ce n'est pas seulement parler.
- ▶ C'est contrôler. Alerter. Proposer. **Et surtout assumer ses responsabilités.**



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Xavier PODEVIN
Michel CARLIER
Anne LEFRANS
Cédric DEPOUTOT
Sylvia PETRIZ
Grégory HANNEQUIN
Audrey GOUYON

cfecgc-orange.org

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLeIs>

Pascal PIRON
Fatima HAMADI
Houda JAMILI
Gautier DELAGARDE
Aude ROUSSEL
Xavier MIRAULT
Catherine ALLEAU-VAUDELEAU
Kathleen BEAUDE

