

SOMMAIRE

Projet de polyvalence Mobile et home (consultation).....	1
Bloc 3 : Rapport handicap 2025 (information).....	2
Bloc 3 : Bilan emploi 2025 incluant alternance, temps partiel et apprentissage (information)	2
Bloc 3 : Bilan Perspectives Emploi et compétence 2025 (information).....	3
Bloc 3 : Prospectives PEC 2026-2028 (information).....	3
Bloc 3 : Rapport situation comparée 2025 (information).....	4
Les résolutions et vie du CSEE	4

Le CSEE de rentrée, qui s'est tenu le 27 août, a été particulièrement dense, avec une large part consacrée aux sujets RH du Bloc 3. Une minute de silence a été observée en hommage à notre collègue récemment décédée, Marie Chesneau. En amont, un CSEE extraordinaire s'était tenu le 20 juin afin de recueillir l'avis des élus sur une procédure d'inaptitude médicale concernant un salarié. À cette occasion, l'ensemble des élus a rendu un avis motivé, soulignant les lacunes de la procédure ainsi que le caractère incomplet des informations transmises par la Direction.

Projet de polyvalence Mobile et home (consultation)

Une évolution d'organisation pour améliorer la contribution du canal et le business

Ce projet d'évolution, présenté une première fois en mai, revient ce mois-ci pour consultation. Il vise à faire évoluer l'organisation en instaurant une polyvalence Home-Mobile dans les centres concernés. L'objectif est d'améliorer l'expérience client grâce à une prise en charge plus globale et plus fluide.

Tous les conseillers seront donc formés aux offres Home et Mobile, avec un point d'entrée unique pour les clients : le 3900.

La CSSCT a mené une écoute pour évaluer l'impact du projet sur les conditions de travail.

Elle recommande de garantir des conditions de travail et un accompagnement adaptés : charge de travail maîtrisée, temps suffisant pour monter en compétences et accès équitable aux formations.

Enfin, elle demande de maintenir un suivi régulier dans la durée, avec une écoute continue des équipes, des bilans à 3 et 6 mois, ainsi qu'une information régulière de la CSSCT sur l'avancement du dispositif et les éventuelles difficultés.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet est globalement bien accueilli par l'équipe, notamment pour son impact positif sur la satisfaction client

et pour l'intérêt qu'il présente en matière de montée en compétences et d'évolution professionnelle.

Pour la CFE-CGC Orange, cette organisation peut réellement améliorer l'expérience client grâce à une prise en charge complète via un numéro unique et des conseillers formés sur l'ensemble des offres Home et Mobile.

Nous avons donc voté pour cette évolution, sous réserve d'un accompagnement renforcé, d'une formation suffisante aux outils et aux offres Mobile, de règles de PVC clairement définies et d'un véritable plan d'évolution des compétences, en particulier pour les salariés en bande C.

Vote POUR unanime : 19/19



Bloc 3 : Rapport handicap 2025 (information)

Handicap : des indicateurs qui s'améliorent sensiblement

Nous saluons l'amélioration du rapport handicap : mieux documenté, clair, structuré et enrichi de données nationales.

- ✓ 48 collaborateurs en situation de handicap (6 % de l'effectif)
- ✓ 52 % d'hommes / 48 % de femmes
- ✓ Majoritairement dans les domaines client et support
- ✓ Tranche d'âge : surtout à partir de 36 ans
- ✓ 60 % de non-cadres / 40 % de cadres
- ✓ En 2025 : 10 nouvelles RQTH
- ✓ 1 recrutement (CDD)
- ✓ 15 salariés ont bénéficié d'ASA Handicap
- ✓ Actions locales de sensibilisation : semaine de l'Handagement, infos RQTH, session « Démystifions le handicap »
- ✓ 17 k€ pour les aménagements de postes (+54 % vs 2024)

- ✓ 10,3 k€ pour des mesures individuelles (prothèses auditives, transports adaptés, parking)
- ✓ 789 h de formation pour les salariés TH (18,77 h par salarié)
- ✓ 4 promotions
- ✓ 21 actions d'accessibilité immobilière

Analyse de la CFE-CGC

Dans l'ensemble, les indicateurs handicap évoluent favorablement.

Nous regrettons toutefois que les recrutements restent très faibles : un seul CDD en 2025 et aucun CDI.

Au vu de ces éléments, la CFE-CGC émet un avis légèrement favorable sur le bilan Handicap.

Nous encourageons la poursuite des actions engagées et appelons à renforcer les recrutements, l'accompagnement des parcours professionnels et les actions de sensibilisation, afin de soutenir durablement l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Bloc 3 : Bilan emploi 2025 incluant alternance, temps partiel et apprentissage (information)

Un bilan alternance exemplaire, mais l'emploi reste le défi majeur

Si l'alternance reste un vrai point fort de la DORM, comme le montre le bilan 2025, la situation de l'emploi continue de présenter des difficultés récurrentes.

Alternance : le bilan 2025 est très positif. Les 56 alternants et contrats de professionnalisation représentent 7,1 % des effectifs du périmètre CSE (7,2 % en 2024). Ce taux dépasse l'obligation réglementaire à 5 % et celui d'Orange SA (5,4 %).

Temps partiel : Il reste stable (57 salariés). Hors dispositifs seniors, 19 salariés sont à temps partiel, surtout des non-cadres en domaines Client et Support. Les mobilités diminuent : 23 passages vers le temps partiel, 21 vers le temps plein.

La commission s'inquiète de la baisse du temps partiel, du manque de transparence sur les refus et des dissuasions verbales. Elle recommande aux personnels de faire systématiquement une demande écrite pour garantir un traitement clair et conforme au cadre réglementaire.

Emploi : le constat reste paradoxal. L'entreprise montre une forte capacité d'adaptation, mais celle-ci est fragilisée par des problèmes persistants d'attractivité, de mobilité interne, de reconnaissance et de lisibilité des parcours professionnels.

L'enjeu majeur pour 2026 est donc de transformer cette adaptation des métiers en véritables parcours professionnels, en associant formation, reconnaissance, mobilité, attractivité et qualité de vie au travail.

La Commission appelle à passer d'une logique de compensation des difficultés à une logique d'anticipation et de développement durable des compétences et des effectifs, en tenant compte des réalités territoriales.

Analyse de la CFE-CGC

Le bilan de l'alternance est très positif : la CFE-CGC salue une dynamique qui dépasse les obligations réglementaires et montre un réel engagement en faveur de l'emploi des jeunes.

En revanche, l'emploi dans son ensemble reste plus préoccupant, avec des difficultés persistantes d'attractivité, de mobilité interne, de reconnaissance des compétences et de lisibilité des parcours professionnels. Nous regrettons aussi le manque de transparence sur le recours à la sous-traitance, totalement absent du dossier.

Pour 2026, nous attendons que cette dynamique se traduise par des emplois durables, des parcours professionnels plus clairs et une véritable anticipation des besoins en compétences, adaptée aux réalités de nos territoires.

Bloc 3 : Bilan Perspectives Emploi et compétence 2025 (information)

Un bilan mitigé

L'année 2025 a été marquée par la signature du nouvel accord GEPP 2025-2027.

- ✓ 723 CDI, effectif stable par rapport à 2024
- ✓ 11 recrutements externes, dont 5 à Mayotte (9 conseillers clients, 1 technicien, 1 architecte réseau)
- ✓ Forte activité à la DT après le cyclone Garance, avec renforts internes et externes
- ✓ 18 départs définitifs, dont 4 démissions
- ✓ 38 salariés en TPS
- ✓ Répartition géographique : 77,5 % bassin nord (Réunion), 13,2 % sud, 9,3 % Mayotte
- ✓ Répartition par métier : Support (81), Accompagnement (159), DT (223), Client (260)
- ✓ Trois familles métiers en baisse : Ventes & Relation Client (-4,1 %), Marketing (-13,2 %), Ressources

humaines (-13,1 %) ; le Digital bascule vers le Management de projet.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange émet un avis mitigé sur le bilan emploi 2025.

La stabilité des CDI et les recrutements externes sont positifs, mais ils ne compensent pas les départs, les baisses d'effectifs dans plusieurs métiers clés et les déséquilibres territoriaux. Nous attendons que l'accord GEPP 2025-2027 renforce l'anticipation des départs, le renouvellement des compétences, les recrutements sur les territoires en tension et le maintien des moyens nécessaires à l'activité.

La situation actuelle reste loin des enjeux réels sur les deux territoires.

Bloc 3 : Prospectives PEC 2026-2028 (information)

Une ambition basée sur « Trust the future » avec une perspective de baisse drastique de moyens humains !

- ✓ La prospective PEC 2026-2028 s'appuie sur l'évolution du secteur télécom : ralentissement du numérique, baisse du très haut débit, recul du chiffre d'affaires chez Orange et SFR, tandis que Free et Bouygues progressent.
- ✓ Pour Orange, les tendances clés sont la softwarisation, la transformation digitale, l'IA, la migration cuivre-fibre et l'automatisation. Les RH devront anticiper les compétences de demain, améliorer l'efficacité opérationnelle et soutenir les managers, alors que 43 % des métiers de la DORM sont appelés à décroître.
- ✓ **Pour le domaine Client** : renforcer les compétences en Distribution et Service Client, favoriser la mobilité, la digitalisation et l'IA, avec une attention particulière pour Mayotte.
- ✓ **Pour le domaine Entreprise** : montée en compétences, mobilités internes et recrutements ciblés pour accompagner le Cloud, la Data/IA, la cybersécurité et l'expertise commerciale.
- ✓ **Pour le domaine Technique** : professionnalisation, polyvalence, maintien des expertises, anticipation de la baisse des besoins, mobilités et recrutements ciblés (notamment à Mayotte).
- ✓ **Pour le domaine DOMP** : poursuite de la transformation via mutualisation, polyvalence, montée en compétences sur le numérique, l'IA et la cybersécurité, avec des recrutements externes limités.

Point d'alerte : la prospective prévoit une forte baisse des effectifs CDI :

- ✓ 2025 → 724 2026 → 712-718
- ✓ 2027 → 692-706 2028 → 673-694
- ✓ Soit -51 CDI (-7 %) en trois ans.

Analyse de la CFE-CGC

Si la prospective PEC 2026-2028 est ambitieuse, porteuse de perspectives et globalement cohérente avec la démarche « Trust the future », cette ambition ne pourra être crédible et durable qu'à la condition d'être accompagnée de moyens humains à la hauteur, de dispositifs de formation adaptés et de parcours de mobilité suffisamment solides. La CFE-CGC Orange ne peut cautionner la baisse constante des effectifs.

Nous restons donc sceptiques et particulièrement vigilants quant à la traduction concrète de ces orientations. Nous attendons notamment des engagements précis sur leur déclinaison dans les effectifs, les processus, le développement des compétences et, plus largement, les conditions de travail.

L'ambition affichée est une chose ; sa mise en œuvre concrète et ses effets pour les salariés en seront la véritable mesure.

Bloc 3 : Rapport situation comparée 2025 (information)

A quand des actions concrètes pour réduire l'écart homme/femme à la DORM ?

- ✓ La commission souligne que la situation comparée femmes-hommes reste insatisfaisante. Le bilan 2025 est mauvais :
- ✓ Féminisation quasi stable (+0,1 %) et toujours inférieure au taux national (36,1 % vs 36,93 %). La progression au sein de l'état-major doit aussi se traduire dans toutes les entités.
- ✓ Écarts de rémunération persistants : les femmes gagnent toujours moins que les hommes (4374 € vs 5107 €). Depuis 2023, quel que soit le niveau de la CCNT, la rémunération moyenne des femmes reste systématiquement inférieure. Cela nécessite une analyse approfondie et des mesures correctives.
- ✓ Promotions : faible taux de féminisation (35,9 %), en baisse, avec beaucoup de salariés non promus depuis plus de 10 ans.

- ✓ Recrutements : chute de la féminisation en CDI (27,27 % vs 37,5 % en 2024), surtout dans les métiers techniques.
- ✓ Formation : moins de femmes formées, ce qui freine leurs évolutions.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange partage les constats de la commission, qui montrent que les femmes de la DORM restent confrontées à des situations discriminatoires. Nous demandons des actions concrètes, mesurables et suivies dans le temps pour réduire les écarts, renforcer la diversité et garantir une réelle équité professionnelle. Notre message est clair : les constats ne suffisent plus. Les avancées restent trop faibles d'année en année. Il est désormais indispensable de passer des intentions aux actes, avec des objectifs précis, des échéances et un suivi régulier des résultats.

Les résolutions et vie du CSEE

Résolution :

Remplacement d'un membre démissionnaire de la commission économie et marché. Vote : POUR : 19/19

Restauration :

Le secrétaire a présenté le bilan S1 de la restauration : l'activité a désormais trouvé son rythme. En moyenne, **671 salariés passent commande chaque mois.**

Soirée Salarié CSE :

Prévue pour le **5 décembre 2026**, la commission ASC finalisera le dossier avec les prestataires et présentera l'ensemble des détails aux élus lors du **CSEE de fin**

septembre. La communication et les inscriptions ouvriront début octobre.

Arbre de Noël des enfants :

L'événement aura lieu le **13 décembre 2026** au **Five à Saint-Louis**. Les communications et inscriptions ouvriront le **lundi 7 septembre**. Les participants pourront choisir entre un **bon cadeau Grande Récré** ou un **chèque cadeau multi-enseigne**. Le choix du prestataire sera finalisé par la commission en septembre.

Le Noël Adultes :

Chèque cadeau multi-enseigne (le choix de prestataire est en cours et sera fait par la commission en septembre)

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE DE LA DORM	Vos Élus CSE :	
	Jean-François Payet :	0692 00 45 57
	Ingrid Dobaria :	0693 21 85 16
	Sylvain Gadiollet :	0692 01 62 50
	Sinda Buchle :	0692 09 75 71
	Jean-Michel Maillot :	0692 074 074
	Mariame NAHOUDA H. :	0639 40 93 99
	Raphael Erudel :	0692 29 83 66
	Vanessa Moinache :	0693 21 96 33
Audrey Willette :	0692 07 05 51	
Prochain CSEE : 24 septembre 2026		
Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ? Rejoignez-nous !		
Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange Ou cliquez ici		

 Ensemble groupe Orange		CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !	Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : DO Réunion-Mayotte	
			www.CFE-CGC Orange.org abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG	
			   	