

SOMMAIRE

Point CSE préalable « Bilan HSCT 2025 »	1
Bilan sur le réaménagement du site de Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate	1
Présentation de la Direction Corporate, Stratégie RH et Transformation	2
Bilan restauration 2025	2
Activités sociales et culturelles (ASC)	3

Point CSE préalable « Bilan HSCT 2025 »

Le bilan HSCT 2025 sur les fonctions Corporate fait état d'une augmentation significative des accidents (+60% vs 2024), en particulier des accidents de travail (+50%) :

Selon la Direction, l'augmentation du nombre d'accidents de travail déclarés peut s'expliquer par les actions de sensibilisation faites auprès de la ligne RH et de la ligne managériale ayant pu avoir une incidence sur le nombre des déclarations.

Il n'en demeure pas moins que le taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail a été multiplié presque par 3 entre 2024 et 2025 et suscite des interrogations sur l'efficacité de la prévention.

Analyse de la CFE-CGC

La mesure de l'état de la qualité de vie au travail souffre toujours de l'absence d'une communication transparente sur le

taux d'absentéisme ; selon la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) d'Ile de France les causes de l'absentéisme sont multiples et peuvent varier d'une entreprise à l'autre. Parmi les raisons courantes, on trouve les problèmes d'ordre psychologiques qui représentent 22.2% des arrêts de travail, les conflits personnels, le manque de motivation, le stress, le surmenage, les conditions de travail difficiles et les troubles musculosquelettiques qui représentent 21.2% des arrêts longue durée.

La **CFE-CGC** souhaite que la Direction fasse figurer systématiquement l'indicateur du taux d'absentéisme dans le bilan HSCT annuel, corollaire indispensable pour l'étude des conditions de travail.

Bilan sur le réaménagement du site de Bridge concernant les équipes des Fonctions Corporate

L'arrivée sur Bridge des équipes d'Orange Wholesale au 2nd à Bridge et les conséquences pour l'équipe GPS. (Automne 2025)

L'équipe achat a été divisée en 2 zones au deuxième étage afin de laisser la place aux nouveaux occupants : une partie côté « Salle fermée » et l'autre côté « Atrium », et les équipes de la Supplychain sont montées au 3^{ème} étage. (CODIR au 2^{ème} près des fenêtres)

- ◆ Sentiment d'être une variable d'ajustement pour GPS, avec un collectif compliqué à maintenir/construire.
- ◆ Manque de place les mardi et jeudi (nombre de poste de travail insuffisants),
- ◆ Manque de salles de réunion et de bulles,
- ◆ Disparition au programme de la salle Zen du 5^{ème} étage destinée à la DJ de Wholesale. (non conforme à la présentation en CSE du mois d'avril 2025)

Demandes complémentaires formulées :

- ◆ Rappel des règles de « partage » par un affichage
- ◆ Etudier un dispositif de libération automatique des salles de réunion réservées mais libres (15 min par exemple)

Présentation de la Direction Corporate, Stratégie RH et Transformation

M. Siebering a rejoint le groupe Orange en mars 2025 pour diriger l'équipe stratégie RH, transformation, emploi et filière. Il rapporte à Vincent Lecerf et supervise une équipe dédiée à l'organisation de la fonction RH au niveau du Groupe. Depuis deux mois et demi, il est également DRH des Fonctions Corporate, en remplacement d'Élisabeth Fonteix.

Il a présenté l'organisation de son équipe. Monsieur Benachou a pris la responsabilité de DRH de la partie RH intégrée aux Fonctions Corporate, en plus de ses responsabilités en matière de relations sociales. Il préside également le CSE. Les sujets liés aux talents ont été regroupés sous la direction de Madame Robin-Mandavit, avec Monsieur Voitrin lui rapportant.

M. Siebering a ensuite présenté les initiatives RH pour le plan stratégique Trust the Future. Il a souligné l'importance accrue accordée aux compétences en raison des changements rapides des métiers et des compétences, et des avancées des systèmes d'information. L'outil MySkills, déployé depuis octobre 2025, permet aux collaborateurs de déclarer leurs compétences, de comprendre les attentes des métiers et de recevoir des recommandations de formation.

Il a également évoqué le Strategic Workforce Planning (SWP), qui vise à anticiper les besoins futurs en termes de collaborateurs, métiers et compétences sur un horizon de trois à cinq ans. Cet exercice permet de préparer l'avenir pour les collaborateurs, les plans de formation et les plans de recrutement.

M. Siebering a mentionné la mise en place de MyDataVision, un Data Lake, pour stocker et analyser les données RH. Cet outil permet de mieux comprendre les taux de départ,

l'évolution des effectifs, des métiers et des compétences, et de faciliter l'analyse et l'utilisation de ces données.

Enfin, il a abordé l'intégration de l'intelligence artificielle dans les outils RH pour faciliter le quotidien des équipes RH.

Analyse de la CFE-CGC

Si l'intervention de Monsieur Siebering a permis de mettre en lumière une réorganisation récente au sein de la fonction RH, visant à optimiser la gestion des ressources humaines, missionner une seule et même personne pour la présidence du CSEE et pour la direction des relations sociales, ces deux directions majeures perdront en efficacité et en valeur. Il s'agit de deux activités qui travaillent ensemble avec des objectifs distincts : la qualité du dossier et la qualité des échanges. Pas de performance économique sans dialogue social.

Pour les autres thématiques développées, qu'il s'agisse de mise en œuvre du plan stratégique, d'absence de ressources, reconnaissance, développement des compétences, nouveaux outils digitaux, et la liste est encore longue, **vos élus CFE CGC** n'ont rien entendu qui pourrait répondre aux attentes des salariés.

Bilan restauration 2025

La restauration collective mutualisée d'Orange, pilotée par la Direction Déléguée à la Restauration (DDR), montre une **baisse du nombre de restaurants Orange** (de 56 en 2024 à 52 en 2025) **en raison des Schéma Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) et des fermetures ciblées**. Malgré cette rationalisation, le taux de satisfaction globale a progressé, passant à 74% en 2025 (+5 points par rapport à 2024). Cependant, des **défis majeurs en Qualité de Vie au Travail (QVT) persistent** :

- ◆ Files d'attente en caisse et température des plats sont les principaux points de mécontentement signalés par les salariés.
- ◆ Le manque d'offre diversifiée après 13h est également un sujet récurrent.

- ◆ La densification des sites (41% des repas servis dans seulement 5 restaurants) accentue ces tensions, avec des risques de surcharge pour les restaurants restants.

Par ailleurs, le **Menu Ardoise**, 10% moins cher, reste **peu utilisé avec un taux de prise de 2,2%** en 2025.

Le budget reste sain avec un excédent de 1,573 M€ en 2025, mais les charges immobilières (+2%) et les coûts d'aménagement (+383%, notamment pour Bridge et Gardens) pèsent sur les dépenses.

Les Titres-Restaurant (3,13 millions distribués) restent stables, avec une digitalisation appréciée (application Up, Clic RH). Enfin, la conformité environnementale est assurée avec 436 tonnes de biodéchets collectées et un objectif de 10% de produits Bleu-Blanc-Cœur atteint dans 54 restaurants.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC déplorent que **les files d'attentes en caisse, le manque de diversité des plats après 13H00 et les nuisances sonores persistent** et constatent qu'aucune amélioration n'a été réalisée ces dernières années, malgré les

demandes successives de la CFE-CGC. La politique de densification des grands sites voulus et aménagés par la Direction Immobilière persiste et va à l'encontre du bien-être des salariés lors de leur pause déjeuner. **Malheureusement les excédents budgétaires,** au lieu d'être réalloués à l'amélioration des conditions de travail et du pouvoir d'achats, **servent principalement à couvrir les coûts induits par le SDIT** (aménagements, fermetures, etc.).

Activités sociales et culturelles (ASC)

Prestations Noël : Vous pouvez dès à présent réserver votre prestation cadeau de fin d'année (190€ pour l'ouvrant droit) ainsi que celles de vos enfants jusqu'à 16 ans (60 €). Elle prend la forme de l'attribution d'un crédit cadeau dématérialisé sur la carte Up One du bénéficiaire. Versement prévisionnel des crédits : 9 novembre 2026.

- Les commandes de **CESU** pour la période du 2^e semestre sont disponibles jusqu'au **31 décembre 2026**
- Le catalogue des **vacances enfants Toussaint** est ouvert jusqu'au **22 septembre 2026**

Le catalogue des **vacances enfants Noël** est ouvert jusqu'au **29 septembre 2026**

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Awataf TEMAGOULTE Tania BONTRAIN	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	Commissions CSE : Emploi Formation : : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Safira SOW Commission Handicap : Anne CUDON et Safira SOW Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Guillaume BUREL Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Brigitte Sen
---	--	---	--