

SOMMAIRE

Bilan sur l'évolution d'organisation de la Direction de la sécurité Groupe (DSEC)	1
Information-Consultation sur le projet de déménagement des équipes de Saint Omer et Villeneuve d'Ascq vers Orange Grand Stade	2
Feuille de route de Global Services for Performance (GSP)	2
Partage des résultats des analyses de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR)	3
Information-Consultation sur le projet immobilier du Campus de Marseille	4
Activités sociales et culturelles (ASC)	4

Bilan sur l'évolution d'organisation de la Direction de la sécurité Groupe (DSEC)

Le projet d'une nouvelle organisation de la DSEC, mis en œuvre en septembre 2025, s'inscrit dans un contexte plus large de transformation de l'écosystème de sécurité d'Orange. L'objectif principal est de renforcer la sécurité et la résilience du groupe. Cela passe par la simplification de l'organisation, l'anticipation des évolutions sécuritaires, la proposition de services mutualisés, la clarification des rôles et responsabilités, et la maîtrise de la charge de travail des salariés.

Les équipes sont réparties sur 13 sites en France, avec des centres de services en Roumanie et en Pologne.

La DSEC est organisée autour de quatre directions principales

1. Security Strategy and Transformation (S2T) : Construction de la stratégie de sécurité et pilotage de sa transformation.
2. Security Governance, Risks and Compliance (SGRC) : Définition et déploiement du système de management de la sécurité.
3. Cybersecurity Expertise & Services (CES) : Garantie de la disponibilité et de la robustesse des services de sécurité.
4. Protection and Business Continuity (PBC) : Renforcement de la résilience du groupe et gestion de crise.

Une communication intensive a été menée, incluant des appels mensuels avec les managers et les salariés, des sondages, des articles dans des newsletters, et des visites terrain. Des kits de communication et des formations ont été mis en place pour accompagner les changements.

L'enquête de perception des salariés de 2026 a révélé plusieurs points positifs et des points de vigilance :

- ◆ Points positifs : Clarification des rôles, meilleure définition des responsabilités, dynamique d'équipe favorisée.
- ◆ Points de vigilance : Charge de travail élevée, manque de visibilité, communication unidirectionnelle, besoin d'anticipation et d'accompagnement.

Des formations ont été dispensées aux nouveaux membres du CODIR et aux managers, couvrant des domaines tels que le leadership stratégique, la négociation, la prévention du harcèlement, et la régulation de la charge de travail.

Le projet d'astreinte, initialement prévu pour 2025, a été reporté à 2026 pour une meilleure opérabilité. Le périmètre de l'astreinte a été revu pour séparer les expertises entre la coordination de crise et l'expertise cyber.

Analyse de la CFE-CGC

Conscients de la sensibilité et confidentialité des activités exercées par la DSEC, vos représentants demeurent vigilants sur les moyens mis en œuvre pour :

- ◆ Retenir les salariés et augmenter l'attractivité.
- ◆ L'accompagnement au changement.
- ◆ L'amélioration de la communication interne.
- ◆ Limiter les effets de la transformation imposée par le Groupe, le Nouveau Modèle d'Entreprise et la création de

Centre de Service Partagés qui peuvent provoquer la perte d'expertise, l'abaissement des niveaux de services et accroître la sous-traitance.

Information-Consultation sur le projet de déménagement des équipes de Saint Omer et Villeneuve d'Ascq vers Orange Grand Stade

Le projet présenté vise à regrouper l'ensemble des équipes du GSP France de la DO Nord sur le site d'Orange Grand Stade, conformément au schéma directeur immobilier. La Direction justifie ce projet par la volonté d'offrir un environnement de travail plus favorable, de rompre l'isolement des équipes et de renforcer leur employabilité à long terme. Ce regroupement s'inscrit également dans une logique de centralisation des activités supports sur un même site.

Les équipes de Villeneuve-d'Ascq sont peu impactées par cette évolution et y voient un intérêt en termes de travail collectif. En revanche, la situation des trois salariées du site de Saint-Omer est plus sensible. Ce site ne compte désormais plus que trois collaboratrices et le départ à la retraite du manager, prévu dans un an, entraînera l'absence de management de proximité.

Par ailleurs, les locaux actuels présentent des conditions de travail devenues peu adaptées (bâtiment vieillissant, contraintes de sécurité, etc.).

La Direction reconnaît l'impact du projet sur les temps de trajet des salariées de Saint-Omer et le risque de dégradation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Afin d'accompagner cette évolution, plusieurs mesures ont été proposées et validées par la Direction. Elles comprennent la possibilité de télétravailler jusqu'à quatre jours par semaine (en combinant télétravail régulier et occasionnel), un aménagement des horaires le jour de présence sur site avec une plage de présence comprise entre 10 h et 16 h, sans compensation horaire, ainsi que l'application des dispositifs

d'accompagnement prévus dans le cadre des mobilités.

En complément de ces mesures, la Direction a confirmé qu'un avenant au contrat de travail sera proposé aux salariées de Saint-Omer afin de formaliser les nouvelles modalités d'organisation liées à ce regroupement.

Enfin, la Direction a réaffirmé son refus de recourir à une solution de coworking local, estimant que celle-ci ne permettrait pas une intégration suffisante des salariées à la vie collective de l'entreprise.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC prennent acte des objectifs présentés par la Direction, mais soulignent que ce projet entraîne des conséquences importantes pour les salariées de Saint-Omer, notamment en raison de l'allongement des temps de trajet et de son impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils prennent acte des mesures validées par la Direction, notamment la mise en place d'un télétravail pouvant aller jusqu'à quatre jours par semaine, l'aménagement des horaires de présence sur site ainsi que la formalisation de ces nouvelles modalités par un avenant au contrat de travail des salariées concernées. Ces mesures permettent d'atténuer les effets du projet sans toutefois en compenser pleinement les conséquences.

Les élus CFE-CGC veilleront à ce que les aspects contractuels liés à cette mobilité, ainsi que l'ensemble des engagements pris par la Direction, soient pleinement respectés et suivis dans leur mise en œuvre.

Enfin, préoccupés par les risques psychosociaux que cette réorganisation pourrait engendrer, **les élus CFE-CGC** alertent la Direction et lui demandent d'être particulièrement attentive à la situation des salariées concernées. Les échanges avec la médecine du travail se poursuivent et feront l'objet d'un suivi attentif.

Feuille de route de Global Services for Performance (GSP)

Le Global Services for Performance (GSP) d'Orange est une organisation adressant toutes les demandes des entités du Groupe, avec des implantations dans 41 pays. En France, le GSP compte 494 salariés en CDI répartis sur 32 sites, avec une majorité de femmes (65 %) et un âge moyen de 52 ans. Il regroupe environ 480 ETP, dont 55 % des données financières du Groupe sont traitées par ses équipes.

Le GSP propose un catalogue de services couvrant plusieurs processus clés :

- ◆ Procure-to-Pay : de l'approvisionnement au paiement ;
- ◆ Invoice-to-Cash : de la facturation à l'encaissement ;
- ◆ Record-to-Report : de la comptabilisation au reporting ;
- ◆ Report-to-Value Creation : du reporting à la création de valeur ;
- ◆ Fixed Asset Management : de la gestion des immobilisations ;
- ◆ Hire-to-Retire : du recrutement à la retraite.

Ces services incluent la gestion des achats, des factures, des actifs, la comptabilité, la gestion de la paye, et le contrôle financier, avec une orientation vers l'automatisation, la data et l'IA.

Pour 2026, les priorités visent à sécuriser la production, renforcer la posture de service, poursuivre l'expansion des activités, s'appuyer sur la feuille de route technologique, mettre en œuvre des projets transversaux, et capitaliser sur l'expertise interne. Le GSP prévoit également d'étendre ses activités en reprenant notamment la gestion des commandes des direction des Services Généraux et Immobiliers d'Orange (DSGI), ainsi que d'autres activités telles que la récupération des avoirs auprès des constructeurs mobiles et la comptabilité des filiales.

Les enjeux à horizon 2030 incluent le renforcement et la création de plateformes de services pour l'ensemble des divisions d'Orange en France, avec une stratégie équilibrée entre recrutement interne et sous-traitance via des filiales ou prestataires externes comme Accenture. La projection prévoit une réduction de 31 % des effectifs (152 départs) entre 2025 et 2030, en s'appuyant sur la modernisation des outils et la transformation des processus.

Le document détaille également la stratégie d'emploi, la répartition géographique des équipes, les parcours professionnels, la formation continue (plus de 9 243 heures en 2025 pour 555 salariés), ainsi que les rôles clés pour assurer la production des comptes et soutenir la transformation des métiers de la finance. Enfin, il évoque les projets de reprise d'activités en cours ou prévus d'ici fin 2026, notamment la gestion des commandes et diverses activités de contrôle et comptabilité.

Analyse de la CFE-CGC

La demande de cette présentation avait été faite afin d'obtenir de la direction plus de transparence et une vision d'ensemble des nouvelles organisations et transformations mises en place ou à venir.

Les élus CFE-CGC seront particulièrement attentifs à toutes ces nouvelles réorganisations, à l'impact sur les personnels et sur leur charge de travail.

Partage des résultats des analyses de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR)

À la suite de plusieurs cas de cancers recensés sur un court laps de temps, parmi les salariés du site de Nantes Gloriettes, des analyses ont été réalisées et une expertise indépendante a été menée. Malgré des résultats qui se veulent confiants, les salariés restent inquiets quant à leur santé. Aussi, la direction Orange a décidé de mandater l'ASNR* afin de réaliser une levée de doute pour vérifier l'absence de risques radiologiques.

La démarche consiste en une prospection exhaustive et une caractérisation précise des locaux en utilisant divers moyens de mesure. La réitération des analyses avec l'utilisation de différents appareils a été effectuée afin de mener à bien cette étude.

En voici les principaux résultats :

- ♦ **Mesures d'irradiation** : 151 mesures de flux gamma et 302 de débit d'équivalent de dose. Deux mesures ont montré une élévation du débit d'équivalent de dose, notamment dans le parking et le sous-sol, liée aux matériaux de construction.
- ♦ **Mesures de tritium** : tous les prélèvements atmosphériques et surfaciques sont inférieurs aux seuils de détection (<0,12 Bq/m³ pour l'atmosphère, <0,01 Bq/cm² pour les surfaces).
- ♦ **Contamination surfacique** : 1359 mesures, avec 31 dépassants le seuil, principalement au sous-sol et au 4^e étage. Aucune contamination labile (non fixée) n'a été détectée au-dessus du seuil de propreté radiologique.

- ♦ **Radon** : présence de radon naturel, mais aucune anomalie ou dépassement de seuil n'a été constaté lors des mesures. La détection ponctuelle de radon lors de l'intervention n'a pas remis en cause le dépistage précédent.

Analyse de la CFE-CGC

La levée de doute radiologique réalisée sur le site Nantes Gloriette d'Orange a permis de confirmer l'absence de contamination ou de source radiologique anthropique significative. Les mesures effectuées montrent que le site ne présente pas de risque radiologique actuel ou potentiel, conformément aux résultats détaillés dans le rapport de référence.

Les élus CFE-CGC espèrent que ces résultats permettront d'apporter un complément d'éclairage aux analyses et expertise afin de rassurer les salariés concernés.

*L'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) est une autorité administrative indépendante française qui contrôle les activités nucléaires civiles et la radioprotection. Créée en 2025, elle est le fruit de la fusion entre l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). Source ASNR

Information-Consultation sur le projet immobilier du Campus de Marseille

Le site de Saint-Mauron, à Marseille, est fermé depuis déjà plusieurs mois et les salariés du site sont actuellement en télétravail.

Dans le cadre de l'accord relatif à la mise en œuvre d'une coordination inter-CSE concernant le projet immobilier « Marseille », signé le 11 juin par la CFE-CGC et la CGT, le projet « Mistral » est mis en place. Lors du CSE extraordinaire du 26 juin dernier, des membres du CSE Fonctions Corporate ont été élus afin d'assurer le suivi de la commission de suivi du projet Mistral.

La lettre de mission du cabinet d'expertise Technologia a également été validée par les élus. Le dernier vote portait sur la mise en place d'une CSSCT spécifique au périmètre concerné.

L'objet de ce CSE était donc avant tout de permettre la mise en œuvre de l'accord et moins de traiter du fond du projet immobilier.

Analyse de la CFE-CGC

Cet accord sur une coordination inter-CSE **est l'œuvre des élus de la CFE-CGC** qui ont travaillé avec la Direction pour trouver un moyen de co-construire entre plusieurs CSE une instance pour les projets immobiliers d'envergure et couvrant plusieurs périmètres sociaux. **A noter que la CFDT n'a pas signé cet accord.**

En ce qui concerne les Fonctions Corporate, vos élus n'ont pas été désignés par la CFDT pour suivre ce projet. Heureusement d'autres élus de la CFE-CGC des autres CSE siègent dans les instances pour défendre les intérêts des salariés des Fonctions Corporate.

Vos élus CFE-CGC font des propositions à la Direction qui a réparti les salariés des Fonctions Corporate notamment ceux de l'immobilier, la santé au travail et autres séparés sur des sites distants, des opérationnels.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Les nouvelles prestations ASC disponibles depuis le 1er juillet, à savoir :

- ⇒ Coup de pouce été 2026 : 150 €
- ⇒ Prestation Noël 2026 : 190€ pour l'ouvrant droit et 60€ pour les enfants jusqu'à 16 ans

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