

SOMMAIRE

Nouveau Préventeur en Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour un an	1
Renouvellement de l'Agrément du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)	1
Rapport d'activité du S1 2026	2
Egalité Hommes Femmes chez OFS : où en sommes-nous ?	2
Orange Lumière 2028, un regroupement sur Lacassagne	3
Projet Mistral à Marseille : un déménagement sous surveillance	3
Bilan Handicap 2025 : des actions à valoriser	4

Nouveau Préventeur en Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour un an

Un surcroît d'activité à la Direction Entreprise France (DEF)

Un surcroît d'activité avec la reprise de nouveaux périmètres, des bilans à réaliser sur les process, les pratiques, les travaux en cours d'harmonisation de DEF autorise le recrutement sur ce métier qualifié « en décroissance » dans la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Notre direction recrute une personne hautement qualifiée, avec 5 ans d'expérience, dont une dans le groupe Orange. Il sera basé en Ile de France, et quelques sites en régions.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC sont favorables à ce recrutement pour palier à une surcharge de travail induite par Regain qui ne

devait pas impacter DEF. Ce renfort vise à mieux identifier les causes racines des risques professionnels à la DEF pour les éliminer, réduire leur gravité ou leur fréquence.

C'est un recrutement externe en CDD sur une durée d'un an. Pourquoi ne pas missionner ou permettre une mobilité interne à un préventeur ? Vos élus déplorent ce manque d'anticipation de pérennisation de l'emploi. Ce renfort permettra aux équipes de se focaliser sur les risques primaires.

Plus globalement, les élus CFE-CGC souhaitent que les préventeurs bénéficient des marges de manœuvres et de liberté d'actions nécessaires à un travail de prévention efficace avec les salariés pour prendre conscience de leurs difficultés et des risques associés.

Renouvellement de l'Agrément du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)

Une démarche encadrée

L'agrément est une autorisation officielle délivrée par l'État, qui permet au Service de Santé au Travail d'exercer ses missions. Il fixe le cadre de fonctionnement de la médecine du travail dans l'entreprise pour la période 2027-2032. Le Comité Social et Economique est consulté sur le sujet.

Les points phares et les alertes

Avec sa réorganisation en janvier 2025, le Service de Santé au Travail s'est adapté à une entreprise en transformation, avec davantage de prévention collective, des territoires plus étendus. Il couvre des demandes de rendez-vous toujours nombreux.

Le dossier met en avant plusieurs sujets importants : l'augmentation du nombre de salariés suivis, la place croissante des infirmiers en santé au travail, l'organisation des équipes, la télémedecine, la connexion avec le dossier médical

partagé ainsi que la traçabilité des expositions professionnelles grâce à l'outil Sésame.

Notre direction Orange souhaite un SPST harmonisé sur tout le territoire et préserver l'indépendance technique des médecins du travail.

Pour nos collègues, l'enjeu est clair : disposer d'un SPST réellement présent, accessible, réactif et doté de moyens suffisants.

La majorité des avis des médecins sont favorables. Ils soulignent la qualité du service médical, le rôle clé joué par les infirmiers, la proximité avec les salariés et l'engagement des équipes. Le pôle psychologique, par exemple, est reconnu comme une ressource majeure face aux Risques Psychosociaux (RPS) et aux situations complexes. Mais la majorité des médecins eux alertent sur des points de vigilance liés à la charge de travail, à l'étendue géographique des secteurs et à la nécessité de renforcer certains moyens.

On note le besoin de renforcer la coopération entre le SPST et les préventeurs selon les territoires, pour des actions plus structurées. Ce renouvellement est donc une étape essentielle pour garantir la continuité et la qualité de la prévention dans notre entreprise.

Analyse de la CFE-CGC

Derrière le feu vert global, apparaissent des zones d'ombre.

Une charge de travail sous tension

Plusieurs médecins ont tiré la sonnette d'alarme : la charge médicale est déjà lourde. Le nombre de médecins va passer de 50 en 2025 à 37 en 2030, soit la perte de 35% de nos

médecins et 14% des infirmiers dans les cinq ans. Ceci, combiné à l'augmentation du nombre de salariés suivis et à l'extension géographique des secteurs pourrait rendre la charge de travail ingérable et provoquer à terme une externalisation de certains SPST.

Des ambitions sans moyens à la hauteur

La prévention primaire, le soutien ergonomique, la traçabilité des expositions, la coopération avec les acteurs de prévention, la télémédecine et l'interopérabilité supposent du temps, des compétences et des outils stables. Vos élus CFE-CGC Orange exigent que ces moyens soient garantis à travers ce renouvellement d'agrément.

Rapport d'activité du S1 2026

Les grandes données

Au global, peu de croissance du marché pour absorber la guerre des prix entre opérateurs. Sur le « Core retrail service » au deuxième trimestre la décroissance du marché est de -0,4% dont -7,6% pour SFR et +1% à +1,8% pour les trois autres opérateurs.

Le marché Broadband Grand Public connaît une bonne dynamique tirée par les [zones AMII/RIP](#), Sosh et la 5G Pro. Son ARPU est stable. Ce marché subit la pression des offres promotionnelles de Free.

Sur le marché mobile Grand Public, Orange remonte en première place au T2 2026 bien que les ventes se tassent sur le haut de gamme. Le chiffre d'affaires de la Convergence progresse bien sur le marché Grand Public porté par la télé,

Maison Protégé, La Cyber. Sur le marché Pro-PME, les acquisitions sont en hausse de 15%.

Et les salariés dans tout cela ? La baisse prévue des effectifs dans la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), combinée à l'absentéisme pourrait empêcher d'atteindre les objectifs de vente. Les managers sont également à surveiller. La gestion des réorganisations et la charge administrative, les accaparent au détriment du développement de leur activité.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC se sont également intéressés à la satisfaction client, évaluée avec le Net Promoter Score (NPS). Sur le marché Pro-PME l'évaluation est sévère par ses clients très sensibles au rapport qualité-prix.

Egalité Hommes Femmes chez OFS : où en sommes-nous ?

La situation à fin 2025 en chiffres et en faits

La proportion de 48,6% de femmes chez OFS est proche de la parité, mais elle s'érode doucement : -1,7 points en 3 ans.

La répartition par catégories et bandes :

- Une concentration de femmes en D (66%) et Dbis (60%)
- La bande E (49 % des salariés), maintient une parité stable à 49,07 % en 2025
- La bande F (34 % des salariés) voit la féminisation plafonner à 46,1 %
- La bande G (3% des salariés) admet seulement 34,4% de femmes en recul de 3 points en 3 ans
- Dans les Comités de Direction, la majorité des dirigeants sont des hommes, le pourcentage exact n'est plus communiqué par la direction...

Carrières et parcours professionnels :

- 4 femmes sur 5 exercent des métiers en décroissance
- 36,1 % de femmes travaillent dans l'innovation et la technologie, une seule femme parmi les 4 recrutements
- Une femme met près d'un an de plus qu'un homme pour être promue

- Une seule femme parmi les 10 plus hautes rémunérations en bande G
- 2 fois plus de femmes concernées par les congés maladie ou accidents du travail
- 51,4 ans : âge moyen les femmes, soit +2,4 ans en 4 ans
- Plus de 10 ans sans promotion pour une majorité des femmes de plus de 50 ans.

Analyse de la CFE-CGC

Une parité apparente, mais des déséquilibres profonds

Certes, le taux global de féminisation frôle la parité, mais cette image masque des inégalités flagrantes. La sous-représentation chronique des femmes dans les postes à haute responsabilité, leur faible présence dans les métiers stratégiques de l'innovation et les écarts de rémunération et de promotion révèlent une réalité bien plus opaque.

Les indicateurs montrent que les femmes ont du mal à accéder aux bandes F et G. La stagnation ou la baisse de leur représentation dans ces catégories, combinée à leur faible présence dans le Top 10 des rémunérations, témoigne d'un plafond de verre encore bien réel.

La question de la promotion : un parcours du combattant

Les femmes mettent systématiquement plus de temps que les hommes pour obtenir une promotion alors que seule la direction a la main sur ce point... La situation est encore plus critique pour celles qui occupent des métiers en décroissance ou dans les fonctions support, souvent en province ou dans des secteurs moins valorisés.

Vos élus CFE-CGC demandent :

- Le retour des nombreux indicateurs KPI disparus depuis le dernier accord Egalité Pro de décembre 2025 (non signé par notre syndicat).
- Des indicateurs précis et croisés notamment le taux de féminisation dans les CODIR, la répartition par âge, métier, localisation.

- Des mesures concrètes pour favoriser la promotion des femmes, notamment celles en fin de carrière ou dans des métiers en déclin.
- Des actions pour des formations et des recrutements équilibrés.
- La Lutte contre le plafond de verre en renforçant la transparence salariale par famille de métiers, dès 2027 soit avant la future transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations.
- Améliorer la prévention des risques d'accidents et maladies du travail de façon genrée y compris dans le DUERP.

Orange Lumière 2028, un regroupement sur Lacassagne

Un projet de densification du site lyonnais

Le projet immobilier Orange Lumière 2028 vise au regroupement des 1 156 occupants du site locatif SKY 56, dont 30 collègues d'OFS, vers les trois bâtiments du campus de Lacassagne situé à 300 mètres. A la fin de 2028, ce sont 2 751 salariés qui seront concentrés sur ce site, avec déjà 43 collaborateurs d'OFS qui y travaillent.

L'initiative s'inscrit dans un contexte marqué par le développement du travail hybride, puisque plus de 82 % des collaborateurs disposent actuellement d'un avenant de télétravail. La fréquentation moyenne constatée sur le campus s'établit aujourd'hui à 39 % des effectifs, dans un environnement dynamique.

Les espaces seront désormais organisés par territoires d'ancrage attribués aux différents collectifs de travail. La capacité moyenne sera de 1,4 à 1,6 place assise par salarié, tout en intégrant une thématique acoustique des plateaux et un réemploi massif du mobilier existant.

Une équation financière déséquilibrée

Le projet nécessite un investissement initial de 5,7 millions d'euros, auquel s'ajoutent près de deux millions d'euros de dépenses de fonctionnement transitoires. En contrepartie, la

libération des espaces de SKY 56 permettra d'économiser près de sept millions d'euros par an sur les loyers et les charges d'exploitation à l'issue du bail en 2031.

Les opérations de rénovation se dérouleront du premier semestre 2027 au quatrième trimestre 2028 selon un calendrier précis par ailes de bâtiment. Une zone tampon de 146 positions de travail sera aménagée au deuxième étage du bâtiment Central afin de maintenir la continuité des activités durant les phases de chantier.

Analyse de la CFE-CGC

Le projet immobilier « **Orange Lumière 2028** » prévoit le regroupement des équipes du site **SKY 56** vers le campus existant de **Lacassagne**. Les élus CFE-CGC Orange expriment de sérieuses réserves concernant le manque de données techniques sur l'**acoustique**, l'**éclairage** et le **confort thermique** des futurs bureaux. Pour pallier ces lacunes, ils ont mandaté la Commission de Santé au Travail pour évaluer les impacts potentiels de cette **densification**. L'objectif final reste d'optimiser l'occupation des bâtiments tout en s'adaptant à la généralisation du **télétravail** au sein du groupe. L'organisation et les conditions de travail, la qualité de vie au travail resteront étroitement suivies par vos élus.

Projet Mistral à Marseille : un déménagement sous surveillance

Enjeux de bien-être et sécurité importants

Le projet « Mistral » intervient après la fermeture brutale du site Massalia il y a 9 mois, pour des raisons de sécurité. Depuis, les salariés sont en télétravail ou dans des espaces de coworking, avec une situation encore très éloignée d'un retour à une organisation stable et rassurante. La majorité de nos collègues restent très attachés à leur ancien site, dont ils n'ont pas encore fait leur deuil. Ils sont inquiets quant à leur sécurité et leur bien-être.

Un projet immobilier dans le quartier Euroméditerranée

Les 42 salariés d'OFS seront répartis entre :

- La Tour La Marseillaise (TLM), aux 22^{ème}, 23^{ème}, et 25^{ème} étages (le 25^{ème} étage sera livré au premier semestre 2027).
- EKO Active (EKO7)

- Joliette

Les espaces aménagés comprendront 10 % de bureaux « assis-debout » pour favoriser la santé et le confort.

A quel coût ?

Le projet Mistral représente un investissement global de plus de 5 M€, auquel s'ajoutent les dépenses nécessaires à la période transitoire principalement liées aux espaces de coworking, aux sites de transition et à l'exploitation du futur campus.

Prévention et conditions de travail

Une démarche de prévention a été engagée via un Groupe de Prévention et de Protection (GPP), avec une étude d'impact humain pour anticiper les effets du déménagement sur la santé, la sécurité, l'organisation et l'accessibilité.

Dans son expertise, le cabinet Technologia met en avant les points de vigilance à observer.

- La direction prévoit des allées de circulation de 1,30 m, alors que la norme AFNOR NF X35-102 recommande 1,50 m. La dédensification des plateaux est indispensable pour garantir la sécurité et le confort des salariés.
- Le volume de places de parking réservées est sous-dimensionné dans un secteur saturé. Aucune procédure d'attribution spécifique pour les Personnes à Mobilité Réduite (PMR) n'est prévue.
- Les locaux manquent de cloisonnement phonique, notamment dans les zones à fort trafic téléphonique, en particulier les locaux des Ressources Humaines sur EKO7 sont mal isolés de la cafétéria.

- la Direction refuse à ce stade de nous fournir les garanties sur le débit d'air neuf et les seuils de CO2.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC reconnaissent que le projet « Mistral » propose des sites plus sécurisés dans le quartier Euroméditerranée. La sécurité du quartier y reste fragile, notamment en cas de sortie à la nuit tombée. La reconduction du mode de travail en espaces dynamiques, déjà source de risques psycho-sociaux, doit être surveillée de près.

Les élus CFE-CGC ont mandaté les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail pour le suivi de la réalisation du projet afin d'assurer un contrôle régulier et transparent des conditions de travail.

Bilan Handicap 2025 : des actions avec des résultats peu satisfaisants

L'effectif d'OFS comprend en 2025, 185 salariés avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Leur répartition diffère du profil « type » chez OFS :

- 63 % sont des femmes, elles sont 49% dans l'effectif total d'OFS
- 73 % ont plus de 51 ans, contre seulement 59 % dans l'effectif total d'OFS
- 82 % sont en bande C à E soit 17 points en plus alors que 65 % de l'effectif total de OFS est dans ces bandes.

L' [accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situations de handicap](#) signé en mars 2025, ne provoque pas l'effet escompté, bien au contraire :

- Une seule embauche en Contrat à Durée Indéterminée sur les treize recrutements d'OFS, comme en 2024...
- Un seul des cinq alternants est sur un métier prioritaire, donc une seule embauche potentielle à l'issue de leurs contrats
- Les salariés ayant une RQTH ne se forment que 10 heures par an (treize heures pour l'ensemble d'OFS). Il s'agit essentiellement de modules de e-learning

courts, au détriment de formations qualifiantes. Les conditions d'un développement de compétences sont loin d'être favorisées. Il s'ensuit **un effondrement des promotions** (division par 3), avec une seule en 2025 parmi les 68 réalisées à OFS.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC font un constat en mi-teinte. Ils saluent les actions d'accompagnement par les acteurs dédiés au handicap : aménagements des postes et conditions de travail lors des mobilités / déménagements des salariés avec une RQTH, déploiement d'actions de sensibilisation et acculturation pour toutes et tous pour une meilleure inclusion.

En effet **une politique complètement inclusive** ne peut laisser de côté le parcours professionnel des futurs et actuels salariés avec une RQTH : l'embauche, les formations, les promotions sont insuffisantes et conduisent à un manque de perspectives de carrières vers des métiers d'avenir !

Vos élus rappellent que chaque salarié peut s'informer sur le sujet au travers du guide [Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des télécommunications](#).

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE : Xavier PODEVIN Pascal PIRON Laurence CLOIX Michel CARLIER Anne LEFRANS Cédric DEPOUTOT Houda JAMILI Sylvia PETRIZ Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Gautier DELAGARDE Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN Christian BELALA Monique SAADOUN Christian POULLAIN Nathalie ARREGHINI Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Xavier MIRAULT Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Représentant syndical : Députée syndicale Coordinatrice Cheffes de file CSE : Kathleen Beaudé Céline ROGER Aude ROUSSEL Chantal PIN
--	---	--	--



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

