



SOMMAIRE

Présentation du Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT) Fonctions Corporate.....	1
Présentation du Bilan Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail (HSVT).....	1
Projet d'aménagement des sites de Massalia.....	2
Activités Sociales et Culturelles (ASC).....	3

Présentation du Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT) Fonctions Corporate

✓ Information

La Direction de l'immobilier Groupe a présenté le Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI) qui est un peu son plan stratégique et pour les salariés leur futur horizon en matière des espaces de travail et donc de conditions de travail.

A l'horizon 2030, l'objectif affiché est une réduction d'environ 35% des surfaces tertiaires par rapport à 2022 se traduisant par une baisse de l'espace occupé par salarié de plus de 20% (21m2 par occupant en 2030 VS 27,2 m2) tout en favorisant l'aménagement d'espaces pensés comme un cadre propice au travail dans des bâtiments décarbonés ! Bordeaux agglomération (2029), Montpellier Patio (2028), Marseille (2027), Lyon Lumière (2028), Rennes (2028), Cergy, Soisy, Eragny (2028), tels sont les principaux programmes en cours.

De nombreuses interrogations se posent à la suite de la présentation de cette ambition ce qui a conduit les élus du CESEC préalablement consultés, face à l'absence de réponse

aux questions posées, à voter à l'unanimité une résolution demandant la transmission des réponses de l'entreprise à toutes les questions posées et la présentation des réponses dans les CSE concernés.

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des légitimes questions qui se posent en matière de conditions de travail, l'équation économique globale du Plan Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI) dépend principalement de la réussite de ventes immobilières et en particulier parisiennes (Alleray 2, Archives); or le contexte économique et géopolitique mondial très instable impacte très fortement les transactions immobilières : à ce stade à fin 2025 seules 175 M€ de cessions ont été réalisées (650 M€ prévues à horizon 2030) alors que 336 M€ ont déjà été investis pour assurer l'exécution du programme (817 M€ à horizon 2030).

Présentation du Bilan Harcèlement, Sexisme et Violence au Travail (HSVT)

✓ Bilan

En 2025, 181 signalements ont été recensés, soit une augmentation de 4% par rapport à 2024. Sur le périmètre des Fonctions Corporate, on compte 18 signalements contre 21 l'an passé.

Au niveau du canal d'alerte choisi, plus de 50% des signalants contactent directement leur DRH, référent HSVT ou leur manager. 39% d'entre eux envoient un mail via la boîte zzz

HSVT ou la plate-forme Hello Ethics. Dans près de deux cas sur trois, les mis en cause présumés sont des hommes.

Sur les modalités de traitement des 181 signalements, 85% ont été traités soit de façon directe par le DRH, soit de façon approfondie avec un binôme interne ou externe (recours à un cabinet de consultants). Ce taux atteint 66% à la Fonctions Corporate. Le délai de prise en charge d'un signalement est de 4 jours en moyenne au niveau national et de 1,6 jour à la Fonctions Corporate.

Comme l'an passé, on constate un décalage entre la déclaration du signalant et la qualification de la situation. Ainsi, après analyse, la Direction indique que seulement 17% des situations relèvent du domaine HSVT dont 4 cas de harcèlement moral, 8 cas de harcèlement sexuel et une agression sexuelle. D'après les remontées, aucun manager n'a été mis en cause pour harcèlement sexuel. Pour les Fonctions Corporate, après analyse, il y a eu un cas de harcèlement sexuel et un agissement sexiste.

Sur le plan disciplinaire Il y a eu 39 sanctions de niveau 1 (recadrage managérial, avertissement ou blâme) et 12 sanctions de niveau 2 et plus. La personne à l'origine de l'agressions sexuelle a été licenciée.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus soulignent une avancée par rapport aux années précédentes concernant la transmission des données pour le périmètre Fonctions Corporate. Lucie Nicolas a indiqué qu'elle restait coordinatrice du dispositif HSVT au niveau national mais qu'à partir du 1^{er} octobre, Florence Matuzic devenait référente HSVT pour le périmètre Fonctions Corporate. A l'instar des grands groupes du CAC 40, le sigle va évoluer en HSDVT, le « D » se rapportant aux Discriminations. La Direction réfléchit également à la mise en place d'un outil de prévention tel qu'un violentomètre.

Si vous êtes confronté.e à une situation en lien avec ce sujet, contactez votre correspondante HSAS CFE-CGC : Dominique MESNIERE : dominique.mesniere@orange.com

Projet d'aménagement des sites de Massalia

✓ Information, consultation

Le CSEE Fonctions Corporate était consulté sur les sites qui remplaceront Saint Mauront.

Les trois sites proposés :

- ◆ La TLM : livraison en trois phases. Étages 18, 20 et 23 en avril 2027, étage 25 en juin 2027, étage 24 en décembre 2027.
- ◆ EKO : un seul étage, livré en mai 2027. Les flux sont prévus pour permettre de consulter le Service de Prévention et de Santé au Travail en toute discrétion.
- ◆ La Joliette : livraison en mai 2027, après une rénovation complète.

Un restaurant inter-entreprises accueillera les salariés des trois sites, et l'offre de transports en commun facilite l'accès. Nous avons visité les sites : ils sont proches, sécurisés, et la TLM offre des vues sur la mer et le Vieux-Port. Aucun travaux n'est engagé à ce stade.

Nos points de vigilance :

- ◆ Parkings : les places pour les deux roues (vélo, moto), quatre roues motorisées sont insuffisantes et à distance (600 à 800 m). Nous demandons plus de place avant l'arrivée du personnel sur le site d'ARENC.
- ◆ Douches : il n'y en a pas pour les cyclistes ni pour le personnel qui pratiquent un sport à la pause méridienne, alors qu'il y en a à Rennes, Bridge et Orange Garden. C'est un frein à la mobilité douce et à la pratique du sport.

Analyse de la CFE-CGC

Pourquoi nous nous sommes abstenus

- ◆ Le rapport d'expertise formule des remarques qui ne trouveront les réponses que lors des emménagements.
- ◆ L'organisation des espaces de travail ne nous convainc pas. Le travail repose sur trois besoins : se concentrer, favoriser les dynamiques collectives, se réunir.

Les espaces dynamiques ont vite montré leurs limites. Alors que la densification des sites s'accroît, et que le télétravail répond déjà au besoin de concentration, nous aurions préféré des espaces davantage conçus pour les échanges, les réunions, voire les animations.

Le télétravail doit être reconnu comme un **véritable mode d'organisation du travail**, et non comme un avantage ou un privilège accordé au salarié.

Certaines tâches nécessitent la présence et les échanges en équipe, tandis que d'autres demandent davantage de **concentration et de calme**. Le télétravail permet ainsi d'adapter l'organisation du travail aux besoins réels de l'activité.

C'est une approche **gagnant-gagnant** : de meilleures conditions de travail et de concentration pour le salarié, et davantage d'efficacité et d'autonomie pour l'entreprise.

Un mot pour nos collègues de Marseille

Nous saluons l'ensemble du personnel, en télétravail depuis janvier dans des conditions parfois inadaptées, notamment sur le plan acoustique. Nous remercions aussi les équipes du projet Mistral, en particulier la DSGI.

Pour vos élus CFE CGC, une vraie transformation est celle qui crée de la valeur pour chacun et pour les équipes. Nous restons attentifs jusqu'à la livraison.

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

À la suite de l'attaque informatique des CSEE d'Orange, les accès au site ont été coupés. Le site devrait être disponible à la mi-octobre avec la mise en place d'un nouvel outil d'identification à double sécurité. En attendant, le fonctionnement est le suivant :

Pour les prestations mutualisées (CSEC) :

- ◆ Aide à la rentrée scolaire (ARS),
- ◆ Vacances enfants,
- ◆ Pass Enfance,
- ◆ Pass Handicap,

Mon compte (validation du QF et modification de situation familiale), un site relais est disponible en cliquant sur le lien www.ce-orange.fr ou en le collant dans la barre d'adresse de votre navigateur.

Pour les prestations spécifiques du CSE Fonctions Corporate, des formulaires d'inscription au format papier sont disponibles pour les prestations suivantes :

- ◆ Coup de pouce été,
- ◆ Allocation complémentaire ARS Enseignement supérieur,
- ◆ Pack Culture,
- ◆ Loisirs et Vacances
- ◆ Prestation de Noël

Complétez le formulaire correspondant à votre demande, datez-le et signez-le, puis transmettez-le à contact.csee-fsf@orange.com, accompagné des justificatifs nécessaires.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE :

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



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



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

cfecgc-orange.org

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

