L'ESSENTIEL DU CSE



#DO Ile de France – Octobre 2026

SOMMAIRE

Renouvellement de l'agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail	1
Bilan de la restauration 2025	2
Consultation sur l'opportunité de la prise à bail de l'immeuble « Campus Edison 3 »	2
Rapports d'activité du premier et deuxième trimestres 2026	3
Désignation d'un préventeur au sein de la DRH Direction Expérience	4

Renouvellement de l'agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail d'Orange

✓ Consultation avec recueil d'avis

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ses missions s'articulent autour des actions en milieu de travail, d'un suivi individuel de l'état de santé des salariés, de prévention de la désinsertion professionnelle et de la traçabilité des expositions et veille sanitaire.

Le SPST est constitué d'équipe pluridisciplinaire : médecins du travail (animent et coordonnent l'équipe), infirmiers en santé au travail (IST), assistants (administratifs ou techniques), et selon les services : psychologues du travail, ergonomes, toxicologues, etc. Le SPST Orange SA est un service autonome couvrant Orange SA (hors DROM, environ 56100 salariés) et 8 filiales (environ 2700 salariés), avec 50 médecins et 67 infirmiers en 2025-2026.

Son agrément (2022) arrive à échéance, d'où la demande de renouvellement pour 2027-2032. Le renouvellement est obligatoire pour continuer à exercer. Le dossier doit démontrer que le service remplit ses obligations (effectifs médicaux, formation, traçabilité des expositions, système d'information, coordination avec les préventeurs, etc.).

Le parcours de consultation est un document soumis aux médecins, puis aux CSE et enfin au CSEC.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Vos élus CFE-CGC sont attachés au maintien d'une médecine du travail interne et de qualité, au bénéfice de tous les salariés, et soutiennent la demande de renouvellement de l'agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail d'Orange.

Cependant, pour que cette médecine soit efficace, l'entreprise doit tenir compte des alertes et des recommandations des médecins, des élus et surtout de l'inspection du travail.

Les élus du CSEE DO IdF soutiennent majoritairement les actions mises en place par la médecine du travail. Ils demandent à l'entreprise de respecter la déontologie de leur métier, leur indépendance, leur approche scientifique ainsi que de prendre en compte sans délai les préconisations formulées dans leurs avis.

Bilan de la restauration 2025

✓ Information

La restauration est une Activité Sociale et Culturelle (ASC) dépendant des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE). Les CSEE où la CFE-CGC Orange est majoritaire gèrent directement l'activité, à l'inverse, les autres CSEE délèguent entièrement la gestion à l'entreprise. C'est le cas de la DO IdF.

L'offre se décline sous 2 modes :

- La restauration collective avec les restaurants Orange, gérés par la Direction Déléguée de la Restauration (DDR) et les Restaurants Inter-Entreprises (RIE) et les Restaurants Inter-Administratifs (RIA) gérés par d'autres structures.
- La restauration individuelle avec les Titres Restaurants (TR) lorsqu'il n'y a pas de restauration collective et pour les télétravailleurs (occasionnel et sous avenant).

Le bilan s'appuie notamment sur les données de gestion et sur un sondage auquel 11 011 personnes ont répondu en 2025.

Le montant total des subventions (France) s'établit 65,2 M€, réparti pour 36,1 M€ vers les restaurants Orange (56%), 5,8 M€ pour les RIE/RIA (9%) et 21,8 M€. pour les titres restaurant (33%), et un excédent de 1,5 M€ (2%) pour 54 500 bénéficiaires.

Les principaux faits marquants en 2025 concernent un pilotage plus rigoureux des Restaurant Orange et la fermeture de 4 d'entre eux, une rationalisation des RIE/RIA calée sur l'évolution du Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial et une évolution de l'ergonomie de l'application Up.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les principaux points positifs relèvent de la satisfaction globale en hausse (74% + 5 points), d'un budget avec un reliquat positif et de dépenses globales en légère baisse (-0,5%), et de plans d'amélioration pour les restaurants dépositionnés.

A contrario, la satisfaction et la fréquentation des RIE/RIA est en baisse & 4 restaurants ont fermé. En Île-de-France, 19 restaurants Orange servent moins de 51 repas par jour en moyenne et les critères de maintien ou d'évolution de ces restaurants ne sont pas détaillés.

Enfin, les élus regrettent que le bilan ne fournisse pas de données propres à la DO Île-de-France sur la satisfaction, la fréquentation, les fermetures, les salariés concernés ou les écarts selon l'âge et le handicap.

Consultation sur l'opportunité de la prise à bail de l'immeuble « Campus Edison 3 »

La direction a initialement proposé une consultation directe des élus du CSE, avec un vote sur le projet. Toutefois, afin de respecter la qualité de l'instruction, les élus du CSE ont proposé de présenter le dossier dans un premier temps en information et questionnement, puis de procéder à une consultation lors d'un CSE ultérieur. Les élus rendront leur avis par un vote à cette occasion. Cette demande a été acceptée par la direction.

Le projet porte sur le regroupement d'équipes tertiaires actuellement réparties sur les sites de Cergy Francis Combe, Éragny et Soisy-sous-Montmorency.

La conduite d'activité est exclue du regroupement et irait à Taverny.
4 périmètres, DTSI, OFS, Fonctions Corporate et DO IdF (228 salariés) sont concernés. La direction a présenté l'opportunité d'une prise à bail, l'immeuble « Campus Edison 3 » à Cergy d'environ 2 735 m² de bureaux (RDC et R+1), avec environ 250 m² en sous-sol.

Elle répond aux objectifs de regrouper les équipes sur un site unique et de favoriser les coopérations, d'améliorer les conditions et l'environnement de travail, de réduire les coûts immobiliers et optimiser les surfaces, et de libérer les sites actuels : fin de bail prévue en juin 2028 pour Cergy Francis Combe et fin 2028 pour Éragny. Le bâtiment de Soisy ne devrait plus accueillir de salariés au-delà de 2027.

Les négociations avec le bailleur sont en cours et une signature du bail envisagée en janvier 2027. La présentation détaillée du projet de regroupement en information puis consultation est planifiée au S1 2027. Le déménagement est envisagé à la fin du T4 2027. Le calendrier sera affiné au fil du projet.

Rapport d'activité du premier et deuxième trimestres 2026

✓ Information

Tout d'abord, nous avons constaté la suppression de toutes les données économiques régionales présentes dans la rubrique « suivi financier ». Les couts de fonctionnement, OPEX, et les investissements, CAPEX, ne sont plus fournis. Donc exit le suivi financier !

Marché Grand Public (dont Pro)

- **Haut débit (Broadband).** Les accès ADSL sont remplacés au profit de la fibre, avec un total du parc en progression. La dynamique BB est bien orientée avec un volume des ventes quasi stable conjugué à une diminution des résiliations avec des taux de churn en forte baisse depuis 3 trimestres.
- **Mobile.** Même constat que pour le Broadband, la présentation et les indicateurs sont modifiés à partir du T2 2026. Au T2 notre parc Mobile GP représente 15% du parc national (pour 18,2% de la population) et nos ventes nettes 26% du national. La tendance reste positive, bien soutenu par la baisse importante des taux de churn à 2,38% au T1 2026 et 2,18% au T2 à comparer aux 2,79% et 2,76% en 2025. Ainsi, les actions de fidélisation sur les clients fragiles, les clients en fin de contrat, avec de nouvelles marges de manœuvre, semblent porter enfin leurs fruits. Au cours des 2 dernières années, le parc mobile global s'est accru de 124000 clients (+4,86%) mais l'essentiel de cette progression est à attribuer à Sosh, avec +100 000 clients supplémentaires, soit +10,1%..

Sosh représente désormais 4 clients sur 10, ce qui a un impact à la baisse sur le revenu moyen par commande (ARPU) Mobile.

- **Multiservices** : les ventes Maison protégée, en progression constante depuis 1 an, atteignent un pic au T2 2026. Les acquisitions Assurance sont, une fois de plus, en souffrance, loin des objectifs. Les Résultats/Objectifs ne sont jamais atteints pour l'IDF contrairement à la moyenne nationale, ils plafonnent à 80%. C'est une constante.
- **Expérience Client, NPS et clients sensibles** : La synthèse Expérience Client a disparu purement et simplement des documents. Il n'existe plus de NPS par territoire. Pour rappel le NPS de la DO IDF était 39,8 en décembre 2025, 3 points au-dessus de NPS national. Au T1 2026, persistait encore un suivi lisible du NPS Orange France, avec même, un comparatif avec les concurrents. Orange France à 34,2%, Free à 22,8%, Bouygues 22,2% et 12,1% pour SFR. Au T2, plus rien !

Marché Entreprise

- **Direction entreprise.** Le chiffre d'affaires décroît toujours, -4,3%, dans la tendance baissière initialisée depuis 2024. La décroissance du Core Business est toujours importante à -10,5%. La différence se fait grâce aux Relais de Croissance, +7,5% à fin juin, avec +15% pour Orange Cyber Défense, +3% pour le Cloud.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC dénonce la fixation des objectifs que les commerciaux jugent irréalistes et difficilement atteignables. Ils soulignent également que ces objectifs ne leur sont pas communiqués en début de période, comme cela devrait être le cas, et que les outils de suivi mis à leur disposition ne sont pas adaptés. De plus, ces difficultés sont accentuées par les incertitudes liées aux transformations en cours (Adressage Commercial Entreprise), qui contribuent à fragiliser la motivation des équipes.

- **Pro/PME A2P**. Les résultats de Chiffres d'Affaires sont quasiment à l'objectif au S1 2026, avec un montant à 29,7 M€ pour un objectif de 30,1M€, soit un R/O à 98,7%.

  La satisfaction clients progresse pour le 3901 et les nomades, et se dégrade pour les conseillers spécialisés et les chargés de clientèle.

  Le parc Broadband PRO perd 4581 clients en 1an, ce qui est moins qu'auparavant, avec un ratio Fibre à 85%. Là aussi, la cohérence et les sources d'information évoluent, ce qui aboutit à une différence de 20% entre 2025 et 2026, sans explication.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Les évolutions de reporting ne permettent pas une vision claire, précise et stable dans le temps. Espérons qu'ils sont au moins fiables désormais. Ces constats soulignent que les améliorations sont parfois partielles, que les ventes brutes reculent et que certains indicateurs demeurent sous les objectifs.

Désignation d'un préventeur au sein de la DRH Direction Expérience Clients

✓ Consultation avec recueil d'avis

La Direction sollicite l'avis du CSEE sur le recrutement en CDD 12 mois d'une préventrice à la Direction des Ressources Humaines de la Direction de l'Expérience Clients (DEC, ex USC, 4100 salariés). Elle rejoindra une équipe pluridisciplinaire constituée de 8 préventeurs, 1 référent SMSST et d'un manager. Sa mission est de construire et déployer le Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMSST, méthodologie globale et structurée qui permet à une entreprise de gérer et d'améliorer en continu la prévention des risques professionnels, la sécurité et la santé de ses salariés), qui donnera lieu à un audit externe en 2027, ainsi que de conseiller et d'animer le secteur de la prévention au sein de l'unité.

Analyse de la CFE-CGC Orange

La mission est bien structurée, définit et planifiée. Les compétences et les expériences de cette préventrice semblent cohérentes avec les attendus de la mission. L'adaptation à l'environnement Orange va néanmoins prendre du temps pour l'acquisition des compétences techniques et transverses. Vos élus regrettent qu'une solution interne ne soit pas privilégiée et que cette mission pourtant importante se limite à 12 mois. Malgré ces limites, vos élus ont voté favorablement à cette désignation.

Prochain CSE : 23, 24, 25, 26 novembre 2026

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Elus CSE Titulaires	Elus CSE Suppléants	Membres des Commissions CSEE
	AD IDF : Christelle LACHAUD **DE IDF :** Cyril CORDIER **DE IDF :** Frédéric DESPRES **DE IDF :** Peggy GAILAN **DE IDF :** Philippe PECQUET **DSCE IDF:** Antony MAHIEU **DSCE IDF:** Stéphane LIOGER **DSCE IDF:** Cindy TEDESCHI **UCI IDF :** Olivier DESSENNE **USC IDF** : Houda HAMOUTI **USC IDF :** Valérie VIART	**A2P IDF:** Hakim NOURINE **DE IDF:** Luc REDUREAU **DE IDF :** Christelle CAMUS **DSCE IDF :** Laurent MARTIN **DSCE IDF :** Sophie MOLINES **UCI IDF :** James LAMBERT	**ASC :** Frédéric VAN DE CASTIJE **Egalité Pro :** Peggy GAILAN, Géraldine PUILLANDRE, Najat QOUCHBAL **Emploi & Formation :** Jef BONNO, Patrick MAHMOUDI **Handicap :** Sophie MOLINES, Emmanuel PARMENTIER, Béatrice KLAJA **Restauration :** Jésus RONDON, Marie-France SOARES **Marchés :** Cyril CORDIER, Olivier DESSENNE, Houda HAMOUTI, Philippe PECQUET **Projets, Economie, Evolution des Marchés :** Rémi COTTARD, Vincent GALLO, Adil TOUFIQ **Représentante Syndicale :** Christine MARSAT- LUQUE **Chef de File** : Stéphane LIOGER

CFE CGC Ensemble groupe Orange

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/SOiLels

www.cfecgc-orange.org