

L'ESSENTIEL DU CSE

#OFS –Octobre 2026

SOMMAIRE

Recrutement de deux Préventrices en Contrat à Durée Déterminée (CDD) 1
Plan immobilier Orange France Siège : des projets qui répondent aux besoins des salariés ?..... 1
Activités Sociales et Culturelles : Suite au piratage du CSEC 2

Recrutement de deux Préventrices en Contrat à Durée Déterminée (CDD) de 1 an

La CFE-CGC approuve ce recrutement, mais alerte sur la pérennité des moyens de prévention.

Le recrutement de deux préventrices en CDD

La direction indique que ce renfort vise à pallier un surcroît temporaire d'activité dans les directions Grand Public et Fonctions Support, lié notamment à la mise en place du SMSST (Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail).

Elles interviendront sur le terrain pour évaluer les risques dans les nouvelles directions de DGP et de Fonctions Support et contribuer à la construction des DUERP (Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels) et des PAPRIPACT (Programmes Annuels de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail). Elles participeront également aux plans de prévention, à l'harmonisation et à la mutualisation des outils et des pratiques.

La direction souhaite recruter des personnes déjà formées, expérimentées et rapidement opérationnelles. Elle explique que le métier de préventeur demande généralement une montée en compétences de 8 à 12 mois et que peu de candidatures existent en interne. Le recours à des recrutements externes est donc privilégié.

Dans le contexte de la reprise de nouveaux périmètres, des bilans de processus et de pratiques doivent aussi être réalisés, tandis que des travaux d'harmonisation sont en cours. La direction autorise ces recrutements externes.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC ont rendu un avis favorable à ce recrutement, afin de répondre à une surcharge de travail qu'ils jugent évidente. Cette surcharge est notamment liée à Regain, qui devait optimiser l'organisation et non l'alourdir.

Mais un renfort d'un an suffit-il pour répondre durablement aux besoins de prévention ? Les élus regrettent l'absence de perspective de pérennisation. La prévention demande du temps, une présence régulière et une continuité dans l'action. Un contrat court peut aider à absorber un pic d'activité, mais il ne règle pas nécessairement les besoins de fond.

Les élus souhaitent aussi que ce renfort permette de se concentrer sur la prévention primaire examinée en CSSCT. Ils demandent que les préventeurs disposent de l'autonomie et de la liberté d'action nécessaires pour intervenir sur les plus de 70 sites où travaillent les salariés OFS. Ce métier est qualifié « en décroissance » dans la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), il faut donc le maîtriser et le renforcer de manière pérenne en interne, pas seulement pour une année. Maîtriser le SMSST, les exigences normatives du DUERP, du PAPRIPACT et la validation des processus est nécessaire. Mais la prévention ne doit pas devenir une simple vérification de procédures. Écouter les salariés et les managers, observer le travail réel et agir au plus près des équipes restent essentiels.

Plan immobilier Orange France Siège : des projets qui répondent aux besoins des salariés ?

Plan immobilier OFS : calendrier, baisse des surfaces et regroupements. La CFE-CGC questionne leurs effets sur les conditions de travail.

Le Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI), ou plan immobilier OFS concerne 78 sites accueillant 3212 salariés au 30/09/2026. Il vise à adapter les locaux aux usages, à améliorer les conditions de travail, à optimiser le parc immobilier et à réduire son empreinte environnementale. Seulement 17 sites en France accueillent plus de 15 salariés OFS.

Regroupements, Réaménagements et Libérations de sites

Le plan fixe des objectifs de qualité des espaces, de lien social et de performance énergétique.

Le PSDI prévoit une accélération des investissements en 2026-2028, financée notamment par des cessions de bâtiments libérés. Chez OFS, plusieurs projets de regroupement ou de libération de sites sont prévus à Besançon, Éragny/Cergy et Rennes.

Baisse des surfaces : quelles conséquences sur les conditions de travail ?

Entre 2025 et 2030, le plan prévoit une diminution d'environ un tiers des surfaces tertiaires, tandis que les effectifs baisseraient de 2 % par an. A l'échelle du plan, la surface disponible par salarié diminue.

Le PSDI entend adapter les espaces aux métiers, à la coopération entre équipes et au travail hybride.

À, Bordeaux et à Montpellier, des regroupements ou optimisations sont prévus. Ces changements peuvent modifier les trajets, les espaces de travail et les relations entre équipes. Ils doivent donc être évalués au regard des usages quotidiens, et pas seulement du nombre de mètres carrés.

Accessibilité et environnement

Le plan mentionne l'accessibilité et l'inclusion, sans détailler leur mise en œuvre dans les projets OFS. Des réaménagements sont notamment prévus à Belfort, Lyon Gailleton et Aix-en-Provence. Les besoins des salariés concernés doivent être pris en compte avant que les choix d'aménagement soient arrêtés.
Le PSDI traite aussi de l'énergie, du carbone, de l'adaptation climatique et de la conformité au dispositif Éco Énergie Tertiaire (décret Tertiaire) et au décret BACS (Building Automation & Control Systems). Pour le décret BACS, 380 sites éligibles sur le périmètre France sont déjà intégrés à une trajectoire 2030, tandis que 97 doivent encore l'être. La direction prévoit de communiquer en 2027 des informations plus détaillées par bâtiment ou par catégorie. Certaines données sur les achats de services restent également à qualifier.

Présence locale et évolution des sites

Parmi les 78 sites, 51 accueillent de 1 à 5 salariés OFS. Le plan présente des projets à différents stades à L'Isle-d'Abeau, Rennes, La Roche-sur-Yon et Quimper. Les petits sites méritent une attention particulière : une évolution locale peut avoir des effets importants sur la proximité et l'organisation du travail.
Le PSDI prévoit également un transfert de salariés vers trois sites à Marseille à partir du second semestre 2027, des travaux à Caen d'ici fin 2026 et des réorchestrations à Rennes. Il annonce la poursuite des réorchestrations des campus Bridge, Orange Village et Gardens. Les projets n'étant pas tous au même stade, il est nécessaire d'informer le CSE et que la CSSCT analyse les conséquences de ces réorchestrations pour les salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Un projet immobilier ne concerne pas seulement des bâtiments. Il touche aux conditions de travail, à l'accessibilité, aux déplacements et à la vie des équipes.
Vos élus CFE-CGC attendent que le PSDI concilie optimisation immobilière, qualité des espaces, accessibilité et performance environnementale, en tenant compte des besoins des salariés.
Cela suppose des réponses précises sur le financement et le calendrier, la capacité des locaux, les aménagements accessibles, le suivi environnemental et les conséquences des regroupements, notamment pour les petits sites.
Un plan immobilier peut dessiner de nouveaux espaces. L'enjeu est que les salariés puissent y travailler dans de bonnes conditions — et que les engagements annoncés se vérifient dans les faits.

Activités Sociales et Culturelles : Par suite du piratage du CSEC

La cyber-attaque du CSEC et ses conséquences

Le site du Comité Social Economique Central (CSEC) a été victime d'une attaque le 23 août. Sa fermeture a alors été décidée en raison de l'incertitude sur l'origine du problème. Le piratage a exploité des failles du système de gestion des ASC du CSEC, liées sa conception open-source et à l'absence de suivi des mises à jour.

Lors de notre CSE, le secrétaire du CSEC, invité, nous a assuré qu'aucune donnée personnelle des salariés OFS n'a été piratée.
Les points notables :

- Orange Cyber Défense a analysé le dossier
- Une plainte sera déposée et le dossier sera suivi en justice.

Les dommages sont limités, le CSEC aura une nouvelle plateforme en 2027, sans interface avec le site du CSE OFS.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC OFS ont bien noté les risques identifiés, les incertitudes qui subsistent quant aux conséquences des cyberattaques et l'absence, à ce stade, de garanties suffisamment documentées.
Ils ont proposé à l'ensemble des élus de dénoncer la convention de mutualisation conclue avec le CSEC Orange, pour les activités transférées par le CSE OFS. Il leur apparait prioritaire de sécuriser les données des ouvrants-droit du CSE OFS.
Les élus CFE-CGC ont aussi demandé le remboursement au CSE OFS par le CSEC des subventions versées pour les mois de novembre et décembre.
Avec 14 voix pour et 14 contre, la proposition de vos élus CFE-CGC visant à vous protéger ne sera pas appliquée.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus CSE :

DGP :
Xavier PODEVIN, Pascal PIRON, Laurence CLOIX, Anne LEFRANS, Grégory HANNEQUIN, Catherine ALLEAU-VAUDELEAU

DEF:
Michel CARLIER, Cédric DEPOUTOT, Sylvia PETRIZ, Audrey GOUYON, Fatima HAMADI

FONCTIONS SUPPORTS :
Houda JAMILI

DGP :
Anne-Laurence MULAR, Manuel KEMENOVIC, Chantal PIN, Christian BELALA, Monique SAADOUN, Christian POULLAIN, Aurélien PECQUEUR

DEF :
Sébastien BERTEAU, Nathalie ARREGHINI, Ariel DELOUYA, Xavier MIRAULT, Nathalie COTTET

FONCTIONS SUPPORTS :
Aude ROUSSEL, Gautier DELAGARDE

Représentant syndical : Kathleen Beaude
Déléguée syndicale Coordinatrice / Céline ROGER
Cheffes de file CSE : Aude ROUSSEL, Chantal PIN

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]

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