



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

FLASH INFO CFDT

CSEE Fonctions Corporate du 25 mars 2026

Activités Sociales et Culturelles

Depuis le 1^{er} mars **TOUTAPPRENDRE** devient **MOZAIK**. Vos identifiants et mots de passe sont inchangés. Chargez la nouvelle application et retrouvez vos contenus habituels et de nombreuses nouveautés.

Trois nouvelles prestations sont proposées dans le Pack Culture Loisirs Vacances (PCLV) :

- La carte Freemium Play : tous les loisirs numériques à volonté sur un seul site.
- La carte UpOne : les vacances, les sports et loisirs, la culture du PCLV sur un même support dématérialisé.
- L'abonnement EGYM WELLPASS : une offre sport et bien-être riche et diversifiée sans engagement.

La CFDT innove chaque jour dans sa proposition de prestation ASC pour vos offrir les meilleurs des services, partout, pour tous.

Consultation sur le projet de création d'un pôle mutualisé « Gestion, paie et Conseils RH » au sein de la Direction Coordination et Mutualisation RH France

Les collaborateurs du Centre de Services RH (CSRH – 364 salariés) et de l'Expertise RH (82 salariés), seront regroupés au sein d'une direction unique « Gestion, Paie et Conseils RH » rattachée à la Direction de la Coordination et Mutualisation RH (DCMRH). L'objectif annoncé est de renforcer l'expérience utilisateur en proposant une organisation plus claire et en créant un guichet unique pour les activités RH.

Il est important de souligner que cette évolution intervient après plusieurs autres transformations dont aucun bilan n'a encore été présenté aux élus.

La **CFDT** déplore l'absence de démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Cette absence limite la visibilité des salariés quant à leur avenir professionnel et à la pérennité des activités. La Direction, de son côté, se veut rassurante en ayant mis en place un Plan de Prévention et de Protection (GPP), destiné à garantir que la charge de travail des salariés et des managers reste supportable, notamment à la suite des départs en TPS et en retraite, qui ne seront pas systématiquement remplacés. Un suivi par les préventeurs sera également instauré pour assurer une transition fluide et veiller à ce que chaque salarié trouve sa place dans le nouveau dispositif. Par ailleurs, des opportunités professionnelles seront ouvertes en priorité aux salariés des équipes concernées.

La CFDT reste vigilante quant à la charge de travail, à la transparence des processus et aux moyens que la Direction mettra en œuvre pour accompagner cette transformation notamment pour la formation.

Projet de déménagement des équipes de Saint-Omer et de Villeneuve-d'Ascq (VAFO)

Le projet prévoit le regroupement sur Orange Grand Stade à Villeneuve d'Ascq, des équipes GSP France (Saint-Omer et VAFO) avec pour objectif principal une réduction des coûts immobiliers et l'anticipation de la baisse des effectifs.

La **CFDT** déplore l'absence de prise en compte réelle des impacts humains, sur la santé et la qualité de vie au travail alors que ceux-ci sont conséquents avec un rallongement du temps de trajet domicile-travail pouvant aller jusqu'à 4h20 dans une journée. De même des solutions alternatives (déménagements sur les sites de Calais, Dunkerque ou possibilité de coworking) ont été trop vite écartées.

Pour la **CFDT**, l'obligation de l'employeur de rechercher des solutions moins contraignantes n'est pas pleinement respectée. Les recommandations de la médecine du travail confirment la nécessité d'étudier des solutions plus proches. La **CFDT** considère que le projet, en l'état, présente des impacts disproportionnés pour les salariés de Saint-Omer. **La CFDT refuse un projet qui fait porter l'effort uniquement sur les salariés et demande un examen individualisé des situations, des mesures compensatoires fortes. Pour cela, la CFDT a demandé en séance l'ouverture de négociations.**

Bilan et REX des changements de localisation des activités corporate d'OMEA

Conformément à ses engagements, la direction d'Orange Afrique et Moyen-Orient a présenté aux élus du CSEE le suivi des 3 projets de délocalisation des activités Casablanca phases 1 et 2 et Abidjan.

Les 3 projets ont concerné 117 postes. Si 39 postes ont été transférés à Casablanca depuis le début du projet, seulement 5 personnes sur 29 sont effectivement parties à Abidjan. Interrogée sur ce bilan très mitigé, la direction a réaffirmé les bénéfices stratégiques de ces délocalisations d'activités, notamment celles relatives aux services financiers mobiles Orange Money et Orange Bank Africa. Les fondements évoqués sont les suivants :

- **Ancrage territorial** : répondre aux besoins spécifiques locaux face à une concurrence agressive.
- **Image de marque** : un impact positif sur la perception d'OMEA dans la région.
- **Efficience opérationnelle** : une amélioration de la performance.
- **Support renforcé** : un meilleur accompagnement des filiales locales.

La large majorité des salariés transférés se sont déclarés satisfaits de leur mobilité vers Casablanca et Abidjan, notamment de la gestion du déménagement, du package d'expatriation (logement, etc.) et des conditions de travail.

Le bilan révèle une stagnation depuis 2024 du repositionnement des salariés restés en France.

Actuellement, 18 personnes sont toujours en recherche de poste, situation que la CFDT juge préoccupante. La direction a annoncé que la commission de suivi avait tenu sa dernière instance en octobre 2025 et a proposé dorénavant un suivi en CSSCT. La **CFDT** s'est fermement opposée à cette proposition au motif qu'un suivi individuel des dossiers en CSSCT serait compliqué et a demandé le maintien de la commission de suivi. **La direction a accédé à notre demande.**

La CFDT reste pleinement mobilisée pour garantir un accompagnement adapté et un repositionnement effectif de tous les salariés impactés par ces délocalisations.

Informations concernant le déménagement des collaborateurs du GSP basés à Massy et les changements de rattachement concernant l'équipe comptabilité des RIP

La **CFDT** avait demandé un CSE extraordinaire relatif au projet de déménagement des collaborateurs du GSP basés sur Massy. Conditions de travail, temps de trajet, impacts humains : les informations présentées restent encore trop limitées par rapport aux informations remontées par les salariés eux-mêmes. La **CFDT** constate par ailleurs qu'un autre dossier, en l'occurrence le projet de déménagement des équipes de St Omer présenté lors de cette même instance, a bénéficié d'un niveau d'information bien plus complet, permettant un examen plus approfondi. Cette différence de traitement pose une vraie question de cohérence et d'équité.

Pour la **CFDT**, chaque projet immobilier doit être présenté avec le même niveau d'exigence, conformément à l'accord méthodologique du 14 mars 2023, qui prévoit l'ouverture d'une information-consultation ainsi que la présentation notamment des risques psychosociaux, des impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, des conséquences sur l'organisation du travail, des mesures d'accompagnement pour les salariés, et des mesures alternatives permettant de limiter l'impact du projet sur les salariés.

Face à l'insuffisance des éléments présentés, la **CFDT** a demandé l'arrêt du projet de déménagement des salariés de Massy. L'entreprise a également un devoir de loyauté envers ses salariés, notamment au regard de la communication faite en 2023, assurant que le site continuerait à accueillir ses équipes. Le dossier Massy reviendra au CSE du mois d'avril, les échanges n'ayant pas permis d'aller au bout du débat lors de cette séance.

La CFDT continuera de porter ce dossier et d'agir avec détermination pour la défense des salariés.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAER (DSCO) 06 71 94 62 44

Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

Une équipe CFDT à votre service

Aline AMOROS, Philippe BOURGEON, Samah BRAHAM, Thierry BRICAUD, Fabrice CORIOU, Jean-Christophe FETY, Patricia GARCIA, Paolo GIUDICE, Armando GOMEZ, Eric GUERIN, Anita IRIART-SORHONDO, Sonia LAKHDAR, Nathalie LEBRUN, Michel MARTIN, Nadia PAKDAMAN, Philippe PELTIER, Sylvie ROTA, Nadia TELKASS, Laurence TOURNANT.

