

SOMMAIRE

PROJET D'EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE...	1
PLAN DE SCHEMA DIRECTEUR DE L'IMMOBILIER (PSDI).....	2

PROJET D'EVOLUTION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE

Le 10 septembre dernier, la Commission Santé, Sécurité, Condition de Travail (CSSCT) a examiné la réorganisation des ressources humaines. Ce projet touche la gestion du personnel et la formation. 124 collègues en CDI sont concernés.

Contexte du projet

Le projet vise à transformer et centraliser ces services. Il regroupe 73 salariés pour la gestion administrative du personnel et 51 salariés pour la gestion de la formation. La formation étant chez Orange particulièrement peu considérée par la Direction qui ne considère pas les personnels comme la première richesse de l'entreprise.

La nouvelle organisation rattache les équipes locales à une direction centralisée en France. Les implantations géographiques et les conditions de travail sont maintenues. L'objectif est de développer les compétences, garantir la continuité des politiques RH et assurer une transition harmonieuse.



Points de vigilance identifiés par la commission :

- 73 collègues de la gestion administrative rejoignent un service centralisé. Leur charge de travail doit être respectée et chacun accompagné individuellement. La communication

doit être transparente. L'arrivée de nouveaux managers risque de fragiliser la cohésion des équipes.

- 51 collègues de la gestion formation rejoignent une nouvelle organisation centralisée. La commission insiste sur la nécessité de clarifier le processus et d'accompagner ceux qui ne seraient pas retenus. Une gestion équitable doit être maintenue. La pérennité des nouvelles activités doit être assurée car la formation reste un enjeu stratégique dans l'entreprise.

Risques identifiés

La commission identifie plusieurs risques majeurs liés aux changements comme la perte de repères pour certains personnels, différences dans les pratiques, outils et styles de management. Ces éléments vont fragiliser la cohésion des équipes.

Sans un accompagnement adapté, cela entraînera des risques psychosociaux d'importance et des tensions pour tous les personnels concernés.

Recommandations et alertes :

La commission recommande une communication transparente sur toutes les étapes du projet et un suivi régulier de la charge de travail. Une attention particulière doit être portée aux personnels souhaitant se reconvertir. Elle propose d'organiser des évaluations des impacts humains au travail, notamment via des groupes spécifiques, et de faire un bilan complet du projet après sa mise en œuvre.

La commission considère cette centralisation comme une volonté de réduction des coûts et une stratégie d'anticipation pour éviter la perte de compétences liée aux départs forcés. Elle insiste sur la nécessité d'un suivi attentif et d'un dialogue constant avec les personnels. Une vigilance renforcée est indispensable pour préserver leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail tout au long de la transformation.

Analyse de la CFE-CGC

Une [Transformation Orange France](#) arrive. Pourtant, la Direction impose en plus une réorganisation des équipes RH. C'est incompréhensible : pourquoi affaiblir les services RH quand ils doivent accompagner ces changements ?

Le timing contredit les discours sur la protection des personnels. Cette réorganisation va créer stress et confusion dans des équipes déjà surchargées. Les personnels craignent

à juste titre des changements de métiers imposés sans concertation. Ce n'est pas qu'une réorganisation car l'encadrement et les missions changent aussi.

Cette transformation est l'occasion manquée non seulement de simplifier un certain nombre de procédures bureaucratiques kafkaïennes qui surchargent les équipes mais aussi de renforcer les équipes liées à la formation en allouant des ressources supplémentaires.

PLAN DE SCHEMA DIRECTEUR DE L'IMMOBILIER (PSDI)

La Direction d'Orange a présenté en septembre 2025, lors du CSEC, son **Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier (PSDI)** [voir le document « [Notre intervention](#) – Information sur les orientations d'Orange en matière d'immobilier »]. Ce plan actualise les orientations de l'entreprise : modernisation du parc immobilier tertiaire pour accompagner l'hybridation du travail et répondre aux attentes des personnels, tout en s'inscrivant dans l'objectif de décarbonation vers le **zéro carbone en 2040**.

Sous couvert de rationalisation, une réduction des coûts !

La Direction d'Orange déploie une politique de réduction progressive de ses espaces de bureaux. La stratégie vise à optimiser l'utilisation des surfaces, réduire la consommation énergétique et diminuer l'empreinte carbone des bâtiments. Elle propose des bureaux partagés, des regroupements d'équipes, des cessions d'immeubles et des rénovations.

La réduction prévue de près d'un tiers des surfaces d'ici 2030 permettra d'importantes économies au détriment du confort du personnel. Les dépenses immobilières baisseront de 25 % et les coûts liés à l'exploitation diminueront significativement. Ces actions s'accompagnent d'un pilotage renforcé via des outils comme l'Hyperviseur de l'Immobilier (HIO). Cet outil permet de suivre la performance environnementale et opérationnelle des sites. Sans indicateur social bien sûr.

Accompagnement des personnels

La Direction d'Orange prétend accompagner les personnels dans ces transformations grâce à une démarche d'écoute, des ateliers de co-conception et un accompagnement des managers. La participation des personnels serait essentielle pour garantir une bonne appropriation des nouveaux espaces de travail. Toutes nos craintes s'expriment quant à la mise en œuvre d'environnements hybrides et dynamiques.

La gestion responsable des projets immobiliers implique une forte attention à la santé, à la sécurité des employés, à l'accessibilité notamment ceux en situation de handicap.

Engagements environnementaux

Sur le plan environnemental, le groupe s'engage à réduire ses émissions de CO2 de manière significative. Il prévoit de diminuer de 30 % ses émissions directes (Scope 1) et celles liées à l'énergie achetée (Scope 2) d'ici 2025, par rapport à

2015. L'objectif est aussi de réduire de 45 % d'ici 2030 l'ensemble des émissions, y compris celles de la chaîne de valeur (Scope 3), par rapport à 2020. Ces objectifs passent par l'optimisation des surfaces, l'amélioration des performances énergétiques des bâtiments, l'utilisation d'énergies renouvelables et la décarbonation des consommations.

Scope 1 : émissions directes d'Orange (ex. chauffage, flotte de véhicules) ;

Scope 2 : émissions liées à l'électricité et à la chaleur achetées ;

Scope 3 : toutes les autres émissions, en amont (fournisseurs, achats) et en aval (usage du réseau, déchets).

Cadre réglementaire

Cette démarche s'inscrit dans un cadre réglementaire européen. Le Décret Tertiaire impose des objectifs de réduction de consommation énergétique pour les bâtiments de plus de 1000 m². La mise en œuvre de la taxinomie verte favorise les investissements durables.

La Direction d'Orange a intégré la plateforme HIO (Hyperviseur de l'Immobilier) pour suivre en temps réel la performance de ses actifs immobiliers. L'objectif est d'améliorer la gestion, la sécurité et la conformité réglementaire tout en accroissant la valeur des actifs. Cette approche respecte les engagements Environnement Social et Gouvernance. [Voir la présentation complète en CSEC](#).

Analyse de la CFE-CGC

Le plan schéma directeur Immobilier (PSDI) d'Orange vise à réduire les coûts (économies estimées à 180 millions d'euros) et d'atteindre la neutralité carbone en 2040. Le plan prévoit 63 projets immobiliers répartis entre réalisations, études et réflexions. Un fort déploiement de Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) permet de mieux organiser les espaces selon les bassins d'emploi.

Aucune ambition n'a été exprimée quant au fait de réduire le temps d'accès aux bureaux des personnels. C'est dire à quel point la Direction y accorde de l'importance.

Conséquences sur les conditions de travail

Cette stratégie de fermer des sites et de regrouper les équipes, a pour conséquence : d'allonger les trajets, perte de convivialité, locaux mal conçus au nom de la réduction des coûts.

La qualité de vie des personnels se dégrade. Elle entraîne stress, démotivation et absentéisme. La CFE-CGC Orange déplore le manque d'accompagnement humain suffisant lors des déménagements ainsi qu'une consultation insuffisante des représentants du personnel et des acteurs de la santé/sécurité (CSSCT, préventeurs). **Elle réclame une étude systématique préalable des impacts liés aux trajets et à la qualité des locaux ainsi qu'un moratoire sur les projets qui aggraveraient ces situations.**

La Direction incapable d'écouter nos propositions d'amélioration ?

Pour la CFE-CGC Orange, la modernisation du parc immobilier doit être pensée avec une forte implication des salariés. Il faut développer des solutions concrètes comme le télétravail renforcé, la flexibilité géographique et la création d'espaces conviviaux et adaptés près du domicile.

Les espaces de travail doivent garantir confort, confidentialité, ergonomie et respect des normes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Cela inclut la sécurité, la performance énergétique et la qualité environnementale (Haute Qualité Environnementale - HQE).

La CFE-CGC Orange insiste sur le fait que la réussite de la transformation immobilière passe par une gouvernance

renforcée. Celle-ci doit intégrer les dimensions sociales, environnementales et organisationnelles avec des outils modernes pour le pilotage et le suivi (Hyperviseur Immobilier HIO, indicateurs RSE).

La performance opérationnelle d'abord

Enfin, la CFE-CGC Orange rappelle que la logique financière ne doit jamais primer sur la santé, la qualité de vie et la dignité des personnels. La politique immobilière doit être un levier d'innovation sociale et environnementale. Elle doit faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et privée et l'épanouissement des salariés. « il n'y a pas de performance économique sans performance sociale »



VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE Central :

Gaëtan	Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696854626)
Sylvain	Besse	SCE	(Tel : 0608819546)
Michel	Dana	SCE	(Tel : 0682653067)
Fabien	Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)
Valerie	Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)
Olivier	Delorme	Orange France Siège	(Tel : 0632267727)
Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)
Anne	Lefrans	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)

Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est	(Tel : 0784223987)
Abdelkrim	Daoudji	DO Grand Sud Ouest	(Tel : 0674426441)
Laurent	Delavigne	DO Grand Nord-Ouest	(Tel : 0687609337)
Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI	(Tel : 0645632236)
Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 0677175078)
Laurence	Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)
Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)
Mireille	Garcia	Orange Wholesale	(Tel : 0608750794)
Laurent	Martin	DO Ile de France	(Tel : 0673893932)



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/annuaireCFE-CGC

