



## SOMMAIRE

Réaménagement de la gamme des fonds du PEG et du PER COL.....	1
Projet d'évolution des modes de fonctionnement de l'intervention : choix de l'expert.....	2
Politique sociale, emploi et conditions de travail de l'entreprise.....	2
Rapport Syndex sur la politique sociale et les conditions de travail.....	3

## REAMENAGEMENT DE LA GAMME DES FONDS DU PEG ET DU PER COL

Orange souhaite faire évoluer son offre d'épargne salariale et retraite afin de la rendre plus claire, plus cohérente et plus performante pour ses personnels. Aujourd'hui, l'entreprise gère plus de 5,7 milliards d'euros d'encours pour environ 150 000 épargnants à travers deux dispositifs : le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER COL). Le PEG comprend six fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable), tandis que le PER COL ne propose que quatre supports. Cette dualité rend la compréhension de l'épargne plus complexe pour les personnels.

Le projet présenté vise donc à **réaménager et mutualiser les deux gammes de fonds** afin de créer une **offre unique** commune au PEG et au PERCOL. Cette harmonisation permettra de simplifier la gestion pour les personnels, d'améliorer la lisibilité de l'offre et de renforcer la cohérence des stratégies d'investissement. Elle doit également favoriser la performance à long terme des placements et proposer des supports adaptés aux différents profils de risque.

Selon les pratiques observées dans d'autres grandes entreprises, la tendance du marché va vers des **gammes communes d'environ six à sept fonds** entre PEG et PER COL. Orange souhaite s'inscrire dans cette logique de simplification, tout en maintenant une offre diversifiée et responsable.

Le projet se déroulera en **deux phases**.

PEG : *Equilibris, Evolutis et Dynamis Solidaire*. Cette étape fera passer le PER COL de quatre à sept fonds disponibles, avant de préparer la convergence complète.

- ◆ **La seconde phase (2026-2027)** permettra de créer une **gamme unique PEG-PERCOL** après un audit financier.

Cette mutualisation permettra une gestion plus adaptée à chaque profil de risque et renforcera l'attractivité du PERCOL, notamment pour la préparation de la retraite. Les personnels bénéficieront d'une plus grande diversification de leurs placements, de frais réduits et d'une meilleure performance globale. L'intégration de fonds ISR permettra également de donner plus de sens à l'épargne, en soutenant des investissements responsables sur les plans sociaux et environnementaux. Enfin, l'abondement de l'entreprise sera étendu à ces fonds responsables, ce qui encouragera leur utilisation.

Cette transformation n'aura **aucune incidence sur la gouvernance** existante. Les trois conseils de surveillance des fonds *Equilibris, Evolutis et Dynamis Solidaire* seront maintenus, de même que le conseil de surveillance commun du PERCOL. La commission de suivi du PERCOL continuera à jouer son rôle d'analyse annuelle du dispositif.

- ◆ **La première phase (2025-2026)** consistera à enrichir l'offre du PER COL en y intégrant les trois fonds dédiés du

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange souligne que l'épargne salariale d'Orange est la plus importante en France et l'une des premières en Europe, représentant un modèle de gestion et de gouvernance exemplaire.

Le projet de diversification des fonds, avec l'introduction de fonds hybrides comme Evolutis et Dynamis, vise à élargir l'offre tout en évitant les doublons et en assurant une gestion claire et performante. La CFE-CGC Orange soutient la mise à disposition de l'ensemble des fonds communs de placement d'Entreprise (FCPE) du PEG au sein du PERCOL, mais souligne la nécessité de prudence, d'une gouvernance adaptée et d'une communication pédagogique à destination des salariés [bientôt du neuf dans la gamme de FCPE du PERCOL](#)

La CFE-CGC Orange a tenu à rappeler que l'épargne salariale est juridiquement encadrée par le code du travail et le code monétaire et financier, avec une supervision stricte par l'autorité des marchés financiers (l'AMF). La gouvernance des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), notamment le

conseil de surveillance, doit garantir la bonne gestion, la performance, et la transparence, sans délégation de pouvoirs.

Plusieurs questions sont posées concernant la gestion des frais, notamment la transparence et l'équité entre parts [PERCOL et PEG](#) la communication auprès des personnels, et la cohérence des objectifs des fonds. La CFE-CGC Orange soulignent également que l'intégration de fonds ISR (Investissement Socialement Responsable) permettra de renforcer le sens donné à l'épargne, en soutenant des investissements à impact social et environnemental, mais cela nécessite une évolution claire de la gouvernance pour que le conseil de surveillance conserve ses prérogatives.

Enfin, face à l'agenda très serré, la CFE-CGC Orange recommande de repousser la mise en œuvre du projet à 2027, afin de permettre un travail approfondi sur les aspects juridiques, opérationnels, et de gouvernance, et d'assurer un déploiement réussi et sécurisé.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : [ICI](#)

## PROJET D'EVOLUTION DES MODES DE FONCTIONNEMENT DE L'INTERVENTION : CHOIX DE L'EXPERT

Les élus du CSE Central réunis en séance le 4 novembre 2025 ont désigné le cabinet d'experts Sextant, conformément à l'article L 2315-94 du code du travail, pour réaliser l'expertise portant sur le projet d'évolution des modes de fonctionnement de l'intervention.

Cette expertise aura pour but :

- ◆ D'analyser le projet ;
- ◆ D'étudier la mise en place d'un nouvel outil et des conséquences sur l'organisation du travail et pilotage du travail ;

◆ Analyser les conséquences du projet sur les conditions de travail des personnels (RPS générés par le projet).

Initialement prévu pour le CSEC de décembre, le rendu d'exercice et le recueil d'avis a été reporté. Les élus du Comité Social et Économique Central (CSEC) ont obtenu de la Direction un assouplissement du calendrier.

Cette décision a été prise afin de permettre à l'expert mandaté, ainsi qu'aux la commissions mandatées (Orange France et CSSCTC), de disposer de plus de temps pour mener à bien leurs travaux d'analyse.

## POLITIQUE SOCIALE, EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE

Le rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes en 2024 montre que le taux de féminisation global des effectifs en CDI est de 37,14 %. Ce taux est stable depuis trois ans. La proportion de femmes dans les cadres et les instances dirigeantes, telles que le Comex et les CODIR, est conforme aux obligations légales fixant un seuil de 30 % d'ici 2026. Par ailleurs, l'index de l'égalité professionnelle (index Pénicaud) obtient par ailleurs un score de 94/100, reflétant une situation globalement satisfaisante en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les efforts de féminisation dans le recrutement sont également remarquables. Le taux de féminisation des recrutements en CDI dépasse l'objectif fixé, atteignant 36,99 %, avec une progression notable dans le domaine Innovation et Technologie. La féminisation des recrutements externes en CDD est en légère baisse par rapport à 2023. La part des femmes dans les recrutements issus de contrats d'alternance ou de stage est également en hausse, atteignant un taux de féminisation de 50,35 % pour les contrats d'apprentissage.

Les actions menées pour promouvoir la mixité dans les métiers techniques et numériques, notamment via le programme Hello Women, ont permis de sensibiliser et d'attirer de nombreuses

jeunes femmes. Des initiatives telles que les rencontres avec des rôles modèles, les hackathons, les concours Science Factor, et les partenariats avec des associations comme Elles Bougent ou BeComTech ont contribué à valoriser les carrières dans la tech. La participation des femmes dans ces actions est en augmentation, avec une forte implication dans les événements internes et externes.

Concernant l'évolution professionnelle, le taux de féminisation des promotions en 2024 est de 35,23 %, légèrement inférieur à celui de 2023. La proportion de femmes bénéficiant de mesures de correction salariale est de 37 %. La rémunération moyenne et médiane des femmes est en légère progression, avec un écart de rémunération brut de 3,6 % en faveur des femmes, ce qui témoigne d'un effort pour réduire les inégalités salariales.

Les dispositifs d'organisation du travail, tels que le télétravail, le temps partiel, et les aménagements pour la parentalité, sont largement déployés. En 2024, 42,93 % des personnels en télétravail régulier sont des femmes. Le taux de féminisation du télétravail occasionnel est de 33,40 %. La majorité des congés parentaux, longs ou courts, sont pris par des femmes.

Orange poursuit ses efforts pour renforcer l'égalité professionnelle. La stabilité et la progression dans plusieurs indicateurs témoignent d'une politique active, bien que la féminisation dans certains métiers techniques ou la réduction des écarts salariaux, nécessitent encore des actions ciblées pour atteindre une répartition plus équilibrée.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange a tenu à souligner l'importance de la diversité des parcours et des expériences pour le développement des compétences futures.

## RAPPORT SYNDEX SUR LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les effectifs d'Orange en France ont diminué de 7 % en 2024, après une baisse de 11 % en 2023. Cette réduction est principalement due aux départs volontaires, aux passages en temps libéré, et à la baisse de la sous-traitance hors construction Fiber To The Home (FTTH), qui représente encore près d'un quart de la force de travail fin 2024.

Toutes les catégories d'effectifs ont connu une baisse, notamment les CDI, dont le nombre a diminué de 8 %, avec une forte réduction dans les domaines Client et Innovation & Technologie. Les recrutements externes sont au plus bas, avec seulement 372 recrutements en 2024 contre 1425 en 2019, la majorité venant de l'interne.

La réduction des sites d'Orange s'est poursuivie, passant d'environ 550 en 2020 à 450 en 2024, tandis que le nombre de boutiques Orange a augmenté de 70 % depuis 2019, atteignant 334 boutiques fin 2024.

Sur le plan financier, le chiffre d'affaires du groupe a augmenté de seulement 2 % sur dix ans, tandis que les dépenses d'exploitation ont augmenté de près de 900 millions d'euros, ce qui a pesé sur la rentabilité. L'EBITDAaL a légèrement baissé, mais a connu une hausse en 2024 par rapport à 2023.

La CFE-CGC Orange s'interroge sur l'intégration de la mixité dans le projet de réorganisation Orange France (REGAIN) et suivra attentivement l'évolution de ces taux.

Sur la rémunération, il a été pointé des inégalités persistantes, notamment pour les femmes de plus de 45 ans, malgré les mesures de correction. Elle a également souligné que les plus hautes rémunérations dans les cadres dirigeants restent majoritairement masculines, avec l'exemple d'OFS où aucune femme ne figure parmi les 10 plus hautes rémunérations, malgré une direction mixte.

En matière de santé et prévention, la surreprésentation des femmes dans les inaptitudes (60%) a été évoquée, ainsi que le faible taux de reclassement.

Concernant la lutte contre les violences, la CFE-CGC Orange a souligné que, malgré une politique de tolérance zéro, certains indicateurs se dégradent, notamment pour les femmes. Elle a dénoncé l'absence de prévention primaire et d'analyse approfondie des facteurs organisationnels de risques, tels que la faible mixité, les horaires atypiques ou les conditions de travail précaires. La commission a appelé à la mise en place d'une politique de prévention globale, intégrant une analyse des situations de signalement et des facteurs organisationnels.

Enfin, La CFE-CGC Orange rappelle la nécessité d'adapter les procédures d'enquête interne afin de garantir impartialité, confidentialité et neutralité, conformément aux recommandations du défenseur des droits, notamment par la mise en place d'enquêtes externalisées ou paritaires.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : [ICI](#)

## RAPPORT SYNDEX SUR LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La masse salariale a diminué de 21 % entre 2014 et 2024. La réduction des effectifs concerne principalement les domaines client, innovation & technologie, et support.

La politique de recrutement externe en 2024 reste très faible, et la majorité des nouveaux entrants viennent de l'interne. La majorité des nouveaux métiers, comme Data Analyst, viennent également de l'interne.

La population en situation de handicap représente 6,1 % des personnels, mais le nombre de recrutements spécifiques pour cette population est en baisse.

Les départs à la retraite restent le premier motif de sortie, avec une tendance à une augmentation progressive, notamment dans les fonctions support et Innovation & Technologie.

La politique de formation a connu une augmentation de 4 % en 2024, avec une forte croissance des formations courtes en distanciel, mais la durée moyenne des formations continue de diminuer.

La prévention des risques professionnels, notamment en lien avec la santé mentale et la charge de travail, est renforcée, mais des difficultés persistent dans la mise en œuvre concrète

des démarches. La gestion des incivilités et des agressions est également suivie via le dispositif [SEQUORIS](#).

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange constate année après année une augmentation de la sous-traitance, une aggravation des conditions de travail avec une logique de travailler plus avec moins de ressources internes, ainsi qu'un vieillissement de la population d'Orange entraînant une perte de compétences rares et critiques. Malgré une professionnalisation continue, la charge de travail augmente, et les enjeux stratégiques peinent à relancer l'activité hors des usages traditionnels, avec une tendance à vendre des activités à la découpe plutôt qu'à investir dans des secteurs à forte valeur ajoutée.

La CFE-CGC Orange a souligné que la politique d'emploi repose sur une attrition interne et une sous-traitance socialement moins disante, ce qui n'est pas soutenable dans un contexte de transformation du groupe. Nous avons insisté sur l'importance de la formation professionnelle continue pour permettre aux personnels de maintenir et développer leurs compétences, tout en sécurisant leurs parcours professionnels.

talents dans les secteurs en croissance. La CFE-CGC Orange s'interroge également sur la réorganisation d'Orange France (Regain), ses impacts locaux, et sur les stratégies pour développer les compétences nécessaires aux métiers de demain, notamment face aux évolutions technologiques et à l'intégration de l'intelligence artificielle.

Concernant la formation, nous observons une diminution de la durée moyenne des formations, en particulier en distanciel, et demandent quelles en sont les raisons. **Sur l'inclusion, la CFE-CGC Orange a souligné que l'objectif de recrutement de personnels en situation de handicap n'a pas été atteint depuis 12 ans, et questionnent les mesures spécifiques pour améliorer cette inclusion.**

Enfin, la CFE-CGC Orange s'interroge sur les obstacles à la féminisation des recrutements en CDI, notamment pour atteindre l'objectif de 35 % de féminisation dans les CODIR, ainsi que sur les actions pour réduire les accidents du travail et mieux intégrer la prévention dans les projets de réorganisation.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention : [ICI](#)

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC ORANGE :		Élus CSE Central :											
Gaëtan	Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696834626)	Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est	(Tel : 0784223987)						
Sylvain	Besse	SCE	(Tel : 0608819546)	Abdelkrim	Daouadji	DO Grand Sud Ouest	(Tel : 0674426441)						
Michel	Dana	SCE	(Tel : 0682653067)	Laurent	Delavigne	DO Grand Nord-Ouest	(Tel : 0687609337)						
Fabien	Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)	Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI	(Tel : 0645632236)						
Valerie	Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)	Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 0677175078)						
Olivier	Delorme	Orange France Siège	(Tel : 0632267727)	Laurence	Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)						
Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)	Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)						
Anne	Lefrancs	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)	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]

cfecgc-orange.org  
Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaire\\_CFE-CGC](http://bit.ly/annuaire_CFE-CGC)



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  


La CFE-CGC Orange a interrogé la Direction sur la gestion des effectifs, notamment sur la compensation des départs à la retraite, la capacité à maintenir la qualité des services avec la réduction des effectifs, et les mesures pour attirer et retenir les