

# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

## Une tribune de salariés à salariés

**Chères collègues, chers collègues,**

Il y a des matins où l'on pousse la porte de Globecast avec cette drôle de sensation, celle d'avoir beaucoup donné pour une maison qui, peut-être, ne nous appartient déjà plus tout à fait.

Depuis octobre 2025, nous vivons dans une incertitude qui pèse. Pas l'incertitude saine d'un projet qui se construit, non, celle, plus sourde, de décisions qui se prennent ailleurs, au-dessus de nos têtes, et dont on apprend les contours par bribes, **exclusivement par voie de presse**. Le 25 mars 2026, le communiqué est tombé : Orange ouvre des négociations exclusives avec Verdosio. D'ici fin 2026, nous ne serons probablement plus une filiale du Groupe.

Nous voulons vous parler simplement. Sans jargon, sans chiffres qui embrouillent. Juste entre nous.

## Ce que nous avons vécu

Depuis 2022, nous fonctionnons avec les mêmes ambitions, sans que personne ne se demande vraiment si elles étaient tenables. Une force de vente affaiblie, des talents qui partent sans être remplacés, des salariés qui quittent le navire, des compétences qui filent entre les doigts de l'entreprise. Et pendant ce temps, le haut de la pyramide continuait d'encaisser tandis que notre pouvoir d'achat, lui, s'érodait tranquillement.

## Et puis il y a eu Archives.

L'an dernier, Orange a mis en vente les bâtiments. Globecast, qui louait les locaux, a dû les libérer. Les équipes, le matériel, les habitudes tout a été déménagé vers Central Park, sur plusieurs mois, dans une logistique difficile parce que nos espaces actuels ne sont pas réellement adaptés. Les retards se sont accumulés. Les arrivées se sont faites par vagues.

## **Et tout est passé sous silence.**

Le SERTE, ce n'était pas qu'une adresse. C'était un savoir-faire, un site emblématique, l'un des bijoux de Globecast. Une partie de notre réputation se construisait là-bas, on y faisait venir les clients avec fierté. Beaucoup de collègues y avaient fait la majorité de leur carrière. Certains pensaient même la terminer là-bas.



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

Pourtant, à leur arrivée à Central Park, personne ne les attendait vraiment. Pas un mot d'accueil. Pas un moment pour marquer le coup, pour saluer la fin d'une ère, pour reconnaître ce qu'ils avaient porté pendant des années. Les Instances Représentatives du Personnel ont alerté la Direction à plusieurs reprises : les salariés d'Archives auraient aimé qu'on prenne le temps. Qu'on les accueille comme on accueille des collègues qui rejoignent une nouvelle maison. Rien n'a été fait.

## *La fin d'une ère passée sous silence...*

Aujourd'hui, on nous présente la cession comme une bonne nouvelle. Un « *actionnaire de référence* », dit le communiqué. Un partenaire capable de nous accompagner dans « *un marché qui connaît un basculement structurel* ». Les mots sont justes. Beaux, même. Mais les mots ne font pas un avenir.

Il aura fallu attendre près de six mois, jusqu'au 25 mars 2026, pour qu'Orange confirme officiellement l'ouverture de négociations exclusives avec Verdosso. Six mois d'incertitude. Six mois où chacun se demandait, au détour d'un café, si son poste existerait encore à Noël. Et pendant tout ce temps, rien ne changeait dans le quotidien : mêmes ambitions, mêmes objectifs commerciaux, même trajectoire. Comme si l'entreprise devait continuer à courir, même si personne ne savait plus très bien vers où.

## Qui est Verdosso, au fond ?

Ils se sont présentés à nous bienveillants, à l'écoute, prêts à nous aider là où Orange n'a pas su. Fondée en 1997, Verdosso est une société d'investissement française spécialiste des *carve-outs* — ces opérations où un grand groupe se sépare d'une activité pour qu'un acteur plus agile la fasse grandir. Plus de 35 acquisitions à leur actif issues pour la plupart de grands groupes : Estamfor (Arcelor), Polyane (Elf Atochem), Bouguet Pau (Pernod Ricard), NUM (Schneider Electric), Aptunion (Kerry Group), Cloisons Partena & Clips (Lafarge), Kompass (Natixis), The Kooples (Maus), et plus récemment Siradel (Engie) en Janvier 2026.

Le discours est clair : Globecast, structure de taille intermédiaire en pleine transformation, correspondrait mieux à leur profil qu'à celui d'un géant des télécoms. Ils disent croire au satellite. Ils disent vouloir investir. Ils disent vouloir construire de vraies solutions d'avenir pour l'entreprise et ses salariés.

Lors du CSE extraordinaire tenu finalement sur deux jours, tant le dossier était dense, Verdosso a précisé sa philosophie : Une approche fondée sur la rentabilité, une organisation plus horizontale, un recentrage sur les activités historiques, la prise en compte de Captive Audience, l'investissement



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

dans l'IA. Un budget moins ambitieux que les trajectoires présentées jusqu'ici. Et une position assumée : **leur rôle, nous a dit l'un de leurs représentants, sera avant tout d'accompagner, de conseiller, de soutenir l'ambition mais *in fine*, c'est la ligne managériale de Globecast qui prendra les décisions opérationnelles.**

Éléments résumés brièvement lors du call salariés organisé le lundi suivant par la Direction.

Cette humilité est à saluer. Elle est honnête. Elle évite les promesses que personne ne peut tenir à la place de celles et ceux qui font le métier.

Mais elle soulève aussi, en creux, une question qu'on ne peut pas écarter : **quelle expérience Verdosso possède-t-il réellement de notre univers ?** Certes, ils seront accompagnés d'un consultant expert du secteur des télécoms. Mais le *broadcast*, la diffusion, les *téléports*, les architectures IP-cloud-satellite, les spécificités contractuelles d'un contrat Eutelsat ou d'un appel d'offres France Télévisions — tout cela ne s'apprend pas dans une note de synthèse. Cela se vit, se comprend au contact des clients, se construit dans la durée. Est-ce qu'un accompagnement consultatif, même expert, peut suffire à porter une transformation industrielle de cette ampleur ?

Nous voulons croire Verdosso. Mais croire ne suffit pas. Pas quand l'avenir de 200 personnes est en jeu.

## Les questions qui nous empêchent de dormir

**Sur les objectifs.** Le repreneur affiche une trajectoire de croissance autour de **+14 à +15 % à horizon 2030**, notamment portée par MINT. Soit à peu près les mêmes ambitions que celles qui n'ont pas été atteintes ces dernières années.

**Avec quels moyens ?** Un seul commercial en France. Des ressources commerciales très limitées. Une organisation qui, depuis des années, n'a jamais eu les moyens de ses ambitions. Une stratégie qui peine à porter ses fruits, et qu'on reconduit pourtant inlassablement, sans jamais prévoir de plan B. Le diagnostic officiel ? Un marché pas encore mûr, et nous, paraît-il, trop en avance.

Lecture simple, lecture vraie : **Globecast est à contretemps. Pas synchrone avec la demande.** Et pourtant, toujours pas de plan B. Toujours le même cap, tenu par un actionnaire en attente de résultats, toujours plus exigeant, un actionnaire qui, dans le même mouvement, bridait peut-être l'entreprise en voulant trop, trop vite, sans toujours mettre en face les ressources nécessaires. Et la réponse qu'on nous propose aujourd'hui à ce problème historique ?



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

## Faire la même chose. Avec moins. Sous un autre pavillon.

**Sur les activités d'avenir.** Verdosso annonce vouloir s'appuyer sur les activités de niche pour porter la croissance future, et place notamment Captive Audience et Cinema Delivery parmi les cinq piliers de sa stratégie. C'est une orientation que nous partageons : ces segments sont porteurs, ils répondent aux mutations du marché, ils valorisent un savoir-faire que peu d'acteurs maîtrisent aussi finement que nous.

L'intention est juste. Reste à voir avec quels moyens elle sera portée car entre une stratégie écrite et une stratégie incarnée, il y a souvent un fossé que seuls les ressources et le temps permettent de combler.

**Sur notre marché.** Car notre marché n'est pas en déclin : il est en **mutation**. Comme le téléphone fixe vers le mobile, comme le CD vers le streaming, comme l'argentique vers le numérique. La valeur ne disparaît pas, elle se déplace. Encore faut-il avoir les moyens humains, financiers, stratégiques de la suivre.

## L'alternative qui n'a peut-être pas été explorée jusqu'au bout

Une voie différente existait. Une voie qui, plutôt que de construire un métier nouveau pour conquérir un marché contesté par AWS, Harmonic ou d'autres, aurait consisté à **valoriser ce que Globecast possède déjà**. La stratégie satellite de Verdosso porte un nom : « Last Man Standing ». Elle repose sur trois axes : se concentrer sur les clients clés, renouveler les partenariats avec les opérateurs satellitaires, optimiser la delivery pour gagner des points de marge. C'est cohérent. C'est défendable. Mais c'est une stratégie de protection.

Et si, plutôt que de tenir le périmètre, on consolidait nos acquis et nos actifs en devenant l'infrastructure souveraine indispensable pour les médias européens et mondiaux ?

**Comment ?** En s'appuyant sur ce que Globecast a déjà : ses téléports, son backbone fibre, ses MCR, ses relations clients construites sur vingt ans, son expertise broadcast. En rachetant à bas prix les portefeuilles clients des concurrents fragilisés sur un marché qui se contracte. En devenant le dernier debout par choix stratégique, pas par défaut.

Et en dessinant, au passage, des passerelles naturelles pour les collègues qui voudraient évoluer sans imposer de transformation à ceux qui préfèrent rester sur leurs métiers. Parce que ces



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

métiers, eux, perdurent. Comme le papier, qui n'a jamais disparu malgré le digital. Qui s'est transformé, qui a trouvé d'autres usages, mais qui est toujours là.

Le coût ? Sans doute moindre. Le résultat ? Probablement plus rapide. Parce qu'on vendrait des actifs et des savoirs faire qui existent à des clients qui existent. Pas de marché à conquérir. Pas de métier à inventer. Pas de pari à dix ans. Cela paraît peut-être trop simple.

Mais avons-nous, simplement, exploré cette possibilité ?

Nous ne cherchons pas à opposer deux stratégies pour le plaisir du débat. Nous constatons simplement qu'une alternative sérieuse, moins coûteuse à court terme, à l'impact social plus protecteur, **ne semble pas avoir été réellement examinée** dans le processus qui nous conduit aujourd'hui devant ce fait accompli. Cela méritait d'être dit.

## Les zones d'ombre — notre lecture, prudente

En lisant attentivement le dossier qui nous a été présenté, certaines questions restent sans réponse. Nous les formulons ici avec retenue, car il ne s'agit pas de procès d'intention — simplement d'un appel à la transparence.

**Le prix de cession n'apparaît nulle part.** On nous oppose une négociation en cours pour ne pas répondre, au motif du secret des affaires qui pourtant ne s'applique pas aux représentants du personnel. Mais l'absence de cadrage financier empêche, à ce stade, toute évaluation de la pérennité du montage.

**La structure de financement reste floue.** Comment Verdoso finance-t-il concrètement la reprise et les années d'investissement qui suivent ? S'agit-il de fonds propres, de dette, d'un accompagnement transitoire d'Orange ? Le TSA de 18 mois sur certaines fonctions — inhabituellement long — mérite, à lui seul, une explication claire.

**Le management est associé à 20 % de la holding d'acquisition.** C'est une pratique classique dans ce type d'opération. Mais elle pose, par construction, une question d'équilibre : les mêmes personnes qui négocient aujourd'hui les conditions de la cession en deviendront demain co-actionnaires. Cela mérite, *a minima*, d'être discuté ouvertement.

**Le profil des précédentes acquisitions de Verdoso interroge.** Plusieurs entreprises reprises présentaient un profil de retournement — La Pataterie, The Kooples. Ce n'est pas un reproche : c'est



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

un métier, et il se fait avec compétence. Mais les salariés méritent de savoir dans quel type d'opération ils entrent.

**Enfin, le pilier « modèle opérationnel plus efficace » et la « maîtrise des coûts NPP » entrent, par construction, en contradiction avec la garantie d'emploi de 18 mois.** Nous n'affirmons pas qu'il y aura un plan social. Nous disons simplement que la question — *que se passe-t-il au 19ème mois ?* — mérite une réponse écrite. Comment garantir la viabilité du Business Plan sans réduction de coûts, en particulier sur la masse salariale ?

Ces interrogations ne sont pas des accusations. Ce sont des éléments qu'un CSE doit pouvoir examiner avant de rendre un avis. C'est notre rôle. C'est aussi, tout simplement, notre responsabilité envers vous.

## Ce qu'on nous garantit — et ce qu'il faut lire entre les lignes

Voici, très concrètement, ce qui est sur la table :

### Les engagements annoncés :

- Pas de licenciement économique collectif pendant 18 mois après le closing (prévu en octobre 2026).
- Possibilité de mobilité vers le groupe Orange pendant 12 mois.
- Maintien de certains accords collectifs pendant 15 mois.

**Ce qu'il faut préciser sur la mobilité Orange.** Cette « ouverture » de 12 mois n'est pas automatique. Elle nécessite de se déclarer candidat en tant que tel, et elle n'est pas ouverte à tous les profils. Nous trouvons regrettable que ce qui est présenté comme un filet de sécurité s'apparente, dans les faits, à la stigmatisation des partants. Un véritable engagement de reclassement supposerait une ouverture plus large, plus lisible, plus équitable.

### Ce qui reste possible dès le closing :

- Licenciements individuels, départs volontaires, ruptures conventionnelles : parfaitement possibles, y compris pour les TPS.
- Les mandats des représentants du personnel actuels : ils prendront fin.
- Certains accords Orange : ils cesseront immédiatement.
- D'autres accords : ils seront progressivement remis en cause.



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

**Sur les avantages liés au groupe Orange** — kiosque, réductions tarifaires, offres préférentielles — ils seront perdus. Aucune compensation n'est aujourd'hui proposée. Ce ne sont pas que des bonus accessoires : pour beaucoup de salariés, ces dispositifs représentent plusieurs centaines d'euros par an de pouvoir d'achat réel. Leur disparition nette, sans contrepartie, pèsera sur le quotidien.

**Sur la prévoyance et la protection sociale future** : des incertitudes réelles subsistent. Nous n'avons pas, à ce jour, la visibilité nécessaire pour rassurer chacune et chacun d'entre vous.

**Et à l'horizon :**

- **38 fonctionnaires** (AFO) réintégrés au sein du groupe Orange.
- **Entre 10 et 20 salariés** susceptibles de partir à la retraite.
- Une cible d'effectifs autour de **150 salariés** — contre 200 aujourd'hui.

Faites le calcul vous-mêmes. L'absence de PSE assumé ne veut pas dire absence de départs. Elle veut dire que les départs ne porteront pas le nom de PSE.

## Et les salariés en TPS, TPA, fin de carrière ?

Parmi nous, des collègues sont entrés ou envisagent d'entrer dans les dispositifs de fin de carrière prévus par l'accord GEPP 2025-2027 du groupe Orange : Temps Partiel Senior (TPS), Temps Partiel Aidé (TPA), Temps Partiel Senior Handicap (TPSH). Ces dispositifs reposent sur des engagements précis : durée de 60 mois pour le TPS, rémunération calibrée à 70 % du salaire global de base, remboursement des trimestres rachetés, date limite de départ au 1er janvier 2034 pour une retraite à taux plein.

**Ces dispositifs sont des accords du groupe Orange.** Lors d'une cession, leur sort n'est pas automatique. Les personnes déjà entrées dans le dispositif conservent en principe leur situation mais dans quelles conditions précises, avec quelles garanties ? Pour les personnes qui envisageaient d'y entrer prochainement, l'accès sera-t-il maintenu après le closing d'octobre 2026 ? Si oui, à quelles conditions ? Sinon, avec quelle alternative ?

**Sur la mobilité Orange, disons-le franchement.** On nous présente l'ouverture de 12 mois comme un geste d'équité : chacun aurait, en théorie, sa chance de postuler en interne. En théorie. Mais posons-nous la vraie question : **qui, en fin de carrière, à quelques années de la retraite, après parfois 30 ou 35 ans de maison, va sincèrement rejouer la danse recruteur-recruté ?** Refaire un CV, passer des entretiens, vendre à nouveau son parcours à des managers qu'on ne connaît pas,



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

pour des postes qu'on n'a pas choisis alors même qu'on envisageait d'entrer en TPS parce qu'on estimait, justement, qu'il était temps de lever le pied et de préparer la suite ?

C'est un peu **le syndrome de Benjamin Button** : cette étrange histoire, portée au cinéma par David Fincher, d'un homme qui remonte le temps à l'envers et se retrouve à devoir recommencer ce qu'il avait justement fini. Sauf qu'ici, il ne s'agit pas de fiction. Il s'agit de vraies personnes, à qui l'on demande, à 58 ou 60 ans, de redevenir candidats sur un marché interne qui ne les attend pas nécessairement, sans qu'aucun accompagnement de reskilling ou d'upskilling ne soit proposé.

*L'équité, ce n'est pas seulement ouvrir une porte. C'est s'assurer que la porte mène quelque part.*

Ce sont des questions concrètes, humaines, qui concernent parfois des parcours de 30 ou 35 ans. Elles méritent des réponses écrites, opposables, signées. Nous les porterons.

## Le refus de dialogue

À ce jour, Orange considère que le volet social prévu est « *largement suffisant* ». Le Groupe refuse d'ouvrir de véritables négociations.





# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

RE: Cession de Globecast : Demande de rendez-vous 📧 Restreint Orange\Diffusion Orange uniquement

MOUSNIER-LOMPRES Alette OBS/EM  
 À : PETIT Philippe GCF  
 Cc : BERNARD Philippe GCF; SIRIVATHANA Djamilla OBS/HREE; AUFILS Laurent OBS/HREE  
 Ven 24/04/2026 14:04

Vous avez transféré ce message le Ven 24/04/2026 14:21

Afficher une conversation

Bonjour Monsieur Petit,

J'ai bien reçu votre mail qui a retenu toute mon attention.

Le projet de cession de Globecast Holding s'inscrit dans le cadre du processus initié auprès du CSE de l'UES Globecast concernant la consultation sur les conséquences pour Globecast France du projet de cession de Globecast Holding.

Dans ces conditions, Orange n'a pas prévu d'ouvrir une négociation collective relative au volet social de l'opération projetée.

La Direction de Globecast reste néanmoins disponible pour poursuivre les échanges dans le cadre du dialogue social attaché au processus en cours, et pour apporter aux représentants du personnel les réponses permettant d'éclairer leur avis.

Cordialement,

 **Business**

**Alette Mousnier-Lompré**

Chief Executive Officer | Orange Business  
 Orange Stadium | 1, Place des Droits de l'Homme, 93200 Saint-Denis, France  
 (+33) 1 44 44 25 49 | mobile (+33) 6 88 71 37 28  
[aliette.mousnierlompre@orange.com](mailto:aliette.mousnierlompre@orange.com) | [www.orange-business.com](http://www.orange-business.com)

Suffisant pour qui ? Suffisant au regard de quoi ? Certainement pas suffisant au regard de ce que des salariés ont construit — parfois pendant 20, 25, 30 ans — au service d'évènements emblématiques : Coupes du Monde, Tour de France, Jeux Olympiques de Paris 2024. Au service d'une entreprise qui, aujourd'hui, devient une ligne de plus dans un portefeuille d'investissement.

## Ce que nous avons fait — et ce que nous ferons

Face à cette consultation tardive et à l'emporte pièces, un document de 91 pages pour une réunion initialement prévue en 3 heures, le CSE a pris ses responsabilités :

- **Désignation d'un expert indépendant, le cabinet SECAFI**, habilité par arrêté du 7 août 2008, pour analyser en profondeur la cohérence industrielle du projet, la crédibilité financière de Verdosio, le business plan, les garanties sociales, la GEPP, les risques psychosociaux et les conditions de reclassement.
- **Saisine de la justice par le Secrétaire du CSE**, mandaté pour faire respecter les prérogatives de l'instance. **Une assignation de la Direction en référé est en cours de dépôt au Tribunal Judiciaire de Nanterre.**



CHOISISSEZ  
**CEUX  
 QUI  
 AGISSENT !**



Sihame Driouiche – 06 98 41 56 98  
 Philippe Petit – 06 88 24 92 32  
 Josselin Danjoie – 06 86 11 52 29  
 Stéphane Picchetti – 06 77 09 44 57

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
 Tous vos contacts : [bit.ly/annuaire CFECGC](http://bit.ly/annuaire CFECGC)



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

- **Prolongation du CSE extraordinaire** sur deux jours, pour prendre le temps nécessaire à analyser l'ensemble les conséquences de ce projet de cession.
- **Demande de la tenue d'une commission de médiation, sur le fondement de l'article 13.3.4 de l'accord GEPP 2024**, pour clarifier le sort des salariés en dispositif de fin de carrière. Nous demanderons la réintégration des salariés concernés à la maison mère, afin que les engagements pris soient **sécurisés** sur la **totalité de la durée** du TPS de chaque intéressé.

Ce ne sont pas des gestes de posture. Ce sont les outils que la loi met à notre disposition quand le dialogue s'enraye.

## Le sentiment qui nous traverse

Disons-le simplement : **nous sommes en faveur de l'avenir de l'entreprise. Nous sommes en faveur de la préservation de nos carrières.** Nous ne sommes pas dans un combat d'arrière-garde contre le changement. Nous avons toujours su, chez Globecast, accompagner les mutations technologiques — du satellite au cloud, de la bande de base à l'IP, du broadcast classique à l'orchestration des flux en temps réel.

Mais ce qui nous trouble, c'est l'impression que le périmètre de la discussion a été **réduit au minimum**. Que la fenêtre du dialogue a été ouverte juste assez pour que la procédure soit formellement respectée, pas assez pour qu'un vrai débat puisse avoir lieu. Que le projet est cadré, verrouillé, réglé comme du papier à musique, et que le destin de Globecast semble déjà scellé avant même que nous ayons pu en délibérer.

**Dans ces conditions, l'avis du CSE que la loi française consacre comme un moment fondamental du dialogue social risque de ne plus être qu'une case à cocher, reléguant l'instance CSE à une simple chambre d'enregistrement.**

**Et c'est peut-être cela, au fond, qui nous pèse le plus.** Pas le changement d'actionnaire. Pas même les incertitudes sur l'avenir. Mais le fait d'être **spectateurs plutôt qu'acteurs** de notre propre histoire. Cela va à l'encontre des fondements du droit français et d'une culture du dialogue social à laquelle, à la CFE-CGC, nous tenons profondément.

## Notre message



# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

Nous ne sommes pas alarmistes. Nous ne disons pas que Verdosso est un mauvais repreneur. Nous disons que nous ne savons pas encore si c'est un bon. Et nous disons surtout que les garanties présentées comme solides reposent, pour l'essentiel, sur des intentions et pas sur des engagements écrits, chiffrés, tenables dans la durée.

Une cession, ce n'est pas un simple changement d'étiquette. C'est une bascule qui engage toute une communauté de travail. Et cette bascule mérite mieux qu'un document de 91 pages lu en quelques heures.

**Nous n'avons pas peur du changement. Nous avons peur qu'il se fasse sans nous.**

Nous continuerons à poser les questions qui dérangent. Nous continuerons à demander des réponses concrètes. Nous continuerons à porter votre voix — celle de celles et ceux qui font Globecast au quotidien.

Parce qu'au bout du compte, une entreprise, ce n'est pas seulement un actif dans un portefeuille. Ce sont des femmes et des hommes. Et ces femmes et ces hommes-là méritent autre chose qu'un discours bien tourné.





# GLOBECAST ET APRES ?



29/04/2026 –IL– Globecast

La CFE-CGC reste à votre disposition. Venez nous voir, posez vos questions, partagez vos inquiétudes. Nous sommes là pour ça.

## Vos élus CFE-CGC Globecast

Abonnez-vous à nos publications.

Pourquoi s'abonner ?

- ✓ Recevoir des informations vérifiées et actualisées
- ✓ Connaître les actions menées par la CFE-CGC
- ✓ Être alerté des prochaines étapes importantes
- ✓ Éviter les rumeurs et la désinformation:



CHOISISSEZ  
**CEUX  
QUI  
AGISSENT !**



Sihame Driouiche – 06 98 41 56 98  
Philippe Petit – 06 88 24 92 32  
Josselin Danjoie – 06 86 11 52 29  
Stéphane Picchetti – 06 77 09 44 57

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaire CFECGC](https://bit.ly/annuaire CFECGC)



[cfecgc-orange.org](https://cfecgc-orange.org)

