



## CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand — 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

---

Réf. : PS/FH/2025-11-12

Orange SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

**Lettre Simple**

A l'attention de **Mr Jean-Pierre CHARON**  
Directeur de la QVCT  
Groupe Orange en France

Paris, le 12 novembre 2025

**Objet : Intégration du volet logement à l'accord qualité de vie et conditions de travail (QVCT)**

Monsieur le Directeur,

À l'heure où la crise nationale du logement atteint une ampleur sans précédent (2,8 millions de ménages dans l'attente d'un logement social, 27 % du revenu moyen consacré au logement, effondrement de l'offre abordable), il est devenu impossible pour les entreprises d'éluder cette question majeure qui conditionne non seulement la qualité de vie des personnels mais aussi l'efficacité collective et l'attractivité du Groupe.

L'impact du logement sur la vie professionnelle et la performance des personnels Orange est objectivement démontré :

- ◆ Plus d'un tiers des jeunes actifs (30 %) renoncent à une opportunité professionnelle ou à une mobilité, faute de pouvoir se loger près du lieu de travail ;
- ◆ Un quart des personnels sur le territoire français refuse mutation ou promotion pour cette raison ;
- ◆ Sur les principaux sites Orange, la tension immobilière oblige nombre de personnels à s'installer toujours plus loin, allongeant trajets, fatigues, coûts de transport, et réduisant le pouvoir d'achat ;
- ◆ Pour les jeunes recrues, alternants, ou personnels modestes, le logement est un frein direct à la prise de poste ou à la fidélisation ;

Aujourd'hui, Orange s'en tient au minimum légal, le versement de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) à Action Logement, sans démarche volontariste pour optimiser les retours pour ses collaborateurs : seulement 20 % des demandes de logement ont été satisfaites en 2024. L'information reste passive, l'accompagnement absent, et la transparence sur l'attribution est

insuffisante malgré nos sollicitations répétées. Ce statu quo génère frustration, sentiment d'abandon, et freine la mobilité professionnelle, en contradiction totale avec l'ambition d'un dialogue social moderne et responsable.

**Dans notre analyse, il apparaît également que l'absence de stratégie de localisation des sites au regard des capacités de logement constitue un véritable souci structurel. D'une part, Orange déménage régulièrement ses sites sans concertation préalable avec les villes ou communes d'implantation, négligeant les enjeux liés à l'offre locale de logement et aux infrastructures nécessaires. D'autre part, la concentration accrue des sites ne tient pas compte des lieux d'habitation initiaux des personnels : beaucoup sont ainsi contraints, pour réduire des temps de transport devenus insoutenables, de déménager eux-mêmes, souvent dans l'urgence et sans accompagnement adapté.**

Cette situation fragilise la continuité professionnelle, l'équilibre de vie, la cohésion interne, et contribue à aggraver le risque de désengagement des équipes concernées.

L'intégration du volet logement dans la QVCT nous apparaît indispensable pour améliorer le bien-être et la performance des salariés. Ne pas l'aborder limiterait la cohérence et l'efficacité réelle des actions en faveur de la qualité de vie au travail

Dans le cadre de la négociation du futur accord QVCT au sein du groupe Orange, la CFE-CGC vous sollicite formellement pour reconsidérer l'exclusion du volet logement des discussions en cours.

### **Nos propositions pour un accord QVCT à la hauteur des enjeux**

La CFE-CGC Orange porte, de longue date, des revendications pragmatiques qui renforceraient la qualité de vie au travail, la marque employeur et la performance sociale du Groupe :

- ◆ **Produire une cartographie des tensions immobilières pour adapter les schémas RH et immobiliers. Cette cartographie, associée à un diagnostic emploi-logement en collaboration avec Action Logement et mise en regard de notre GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), donnera une vision claire des besoins futurs ;**
- ◆ Mettre en place un guichet unique logement (accompagnement RH et social, suivi de bout en bout des demandes, orientation vers les solutions adaptées d'achat ou de location) ;
- ◆ Déployer des solutions temporaires pour l'accueil des alternants, personnels en mobilité, primo-arrivants, via des conventions ciblées avec bailleurs (ex : réservations de logements sociaux/intermédiaires, quote-part de logements d'entreprise, etc.) ;
- ◆ Créer un fonds logement interne pour soutenir les situations individuelles critiques et celles ne pouvant bénéficier des dispositifs existants (avance de dépôt de garantie, aide à la mobilité, complément de loyer temporaire) ;
- ◆ Organiser une campagne d'information annuelle bien en amont des périodes de recrutements des apprentis, sur les droits existants (aides nationales, dispositifs spécifiques jeunes, mobilité) ;
- ◆ Redonner aux commissions d'aide et d'information au logement (CIAL) les moyens concrets d'exercer leurs prérogatives.

L'intégration effective de ces mesures vise un objectif partagé : garantir la qualité de vie des personnels, faciliter leur mobilité, renforcer l'attractivité du Groupe dans un contexte de pénurie croissante et assurer la cohésion sociale interne autour d'un enjeu universel.

### **Pourquoi la Direction a tout intérêt à agir**

Ne pas traiter le logement dans l'accord QVCT, c'est sacrifier l'un des principaux leviers de productivité, d'innovation RH et d'engagement salarié. D'autres groupes du CAC40 ont structuré une politique logement ambitieuse. Orange peut et doit le faire, au risque de voir périlcliter fidélisation, performance de ses équipes et capacités d'attractivité sur les bassins d'emploi tendus.

La CFE-CGC Orange est prête à co-construire un dispositif opérationnel, maîtrisé financièrement, garant d'efficacité sociale, d'image employeur et de dynamisme RH.

Nous sollicitons la réouverture des discussions pour faire du logement un pilier structurant du futur accord QVCT et de la politique sociale du Groupe.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations respectueuses.



Patrice SEURIN  
Délégué Syndical Central



Fatima HAMADI  
Secrétaire Nationale Commission Interne Logement