



SOMMAIRE

Cession de Globecast Holding : quel avenir et quelles garanties pour les salariés ?.....	1
Orange Gardens – Châtillon : réaménagement du site, quels impacts concrets pour les équipes ?	2
Plan de départs à SCE : où en est vraiment la mise en œuvre ?.....	2
Revalorisation des QF 2027 sur la base des NAO Orange 2026.....	3
Innovation : bilan 2025, quelles priorités concrètes pour 2026 ?.....	3
Finance et Performance : quel bilan après l'étape 2 ?	4
Emploi & GEPP : quels choix pour l'avenir des salariés ?	4
Formation 2025 : quel bilan pour l'emploi et les conditions de travail ? (Bloc 3 – politique sociale)	5
Projet d'évolution de l'adressage commercial : quels impacts pour les salariés et l'organisation ?.....	6
Evolution des modes de fonctionnement de l'intervention.....	6

CESSION DE GLOBECAST HOLDING : QUEL AVENIR ET QUELLES GARANTIES POUR LES SALARIES ?

Le [projet concerne la cession de 100% de Globecast](#) à une nouvelle holding créée pour l'opération, prévue pour fin 2026. Globecast, filiale d'Orange spécialisée dans la distribution vidéo, voit ses résultats financiers se dégrader depuis 2022,

notamment son chiffre d'affaires baisser et son EBITDA plonger en négatif. La stratégie G27 vise à développer de nouvelles activités (Media Intégration, OTT, cloud) pour redresser la croissance d'ici 2027.

Analyse de la CFE-CGC

Le Comité Social Economique Central d'Orange a rendu un avis motivé sur le projet de cession de 100% de Globecast Holding à Verdoso, en soulignant de fortes inquiétudes sur la stratégie, la transparence du processus et les garanties sociales. Les élus estiment que cette cession intervient après des choix de gouvernance qui ont fragilisé Globecast, sans que la Direction ait suffisamment démontré la pertinence industrielle du projet ni la protection des missions d'intérêt général assurées par la filiale.

Points d'alerte

- Le dossier a été jugé incomplet, notamment sur le choix du repreneur, les critères de sélection, le contrat de cession et le financement du plan de retour à la rentabilité ;
- Les élus s'interrogent sur l'absence d'expertise sectorielle de Verdoso dans les médias et la diffusion audiovisuelle, alors que Globecast porte des savoir-faire rares et des activités stratégiques ;

- Ils alertent sur les risques pour la souveraineté audiovisuelle, la continuité des services, et la situation de sites sensibles comme Sainte-Assise ;
- Ils demandent des garanties fortes pour les salariés, en particulier les 38 fonctionnaires appelés à réintégrer Orange, les salariés en TPS, et ceux concernés par la mobilité ou les accords collectifs.

Exigences portées par les élus

Le CSEC exige plus de transparence sur le contrat de cession, les offres concurrentes, le TSA et les conclusions relatives à la sécurité du site de Sainte-Assise. Il demande aussi des engagements écrits sur le maintien des rémunérations, des droits sociaux, du TPS, des accords collectifs, ainsi qu'une réintégration automatique des salariés concernés sans parcours individuel imposé.

Le vote unanime des élus du CSEC montre une position ferme. Le projet ne peut être accepté qu'à condition que toutes les garanties soient réellement apportées avant toute signature. Les élus CFE CGC Orange restent mobilisés pour défendre

ORANGE GARDENS – CHATILLON : REAMENAGEMENT DU SITE, QUELS IMPACTS CONCRETS POUR LES EQUIPES ?

✓ Bilan

Orange Gardens continue sa transformation pour mieux répondre aux nouveaux modes de travail. La phase 4 a permis d'accueillir environ 1 570 nouveaux arrivants et de réorganiser près de 600 salariés déjà présents, tout en poursuivant les travaux et ajustements du site, la réorganisation de collectifs déjà présents et la mise en service de nombreux espaces et équipements.

Les retours sont globalement positifs sur la qualité des aménagements, les équipements digitaux et l'accompagnement proposé.

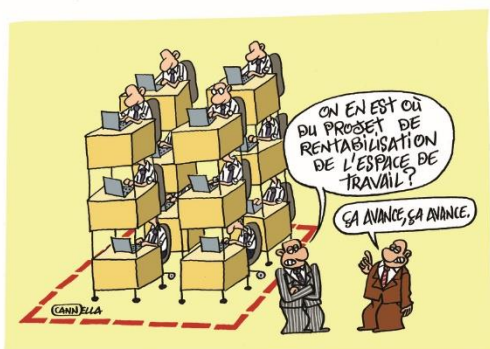
Mais plusieurs points restent à améliorer, en particulier l'accessibilité, les navettes, le confort acoustique et thermique, ainsi que l'appropriation des espaces. Des actions correctives sont déjà engagées et un suivi est prévu dans la durée. L'objectif affiché est clair : faire d'Orange Gardens un campus plus efficace, plus durable et mieux adapté aux besoins de tous

Ce que nous dénonçons :

- Une logique surtout financière et environnementale, avec un impact social insuffisamment pris en compte ;
- Des inquiétudes fortes sur l'accessibilité du site, l'allongement des trajets et les conséquences pour les salariés les plus exposés, notamment les personnes en situation de handicap ou en monoparentalité ;
- Des migrations techniques complexes qui font craindre des risques de perturbation et des coûts mal maîtrisés ;
- Des garanties encore trop floues sur la durabilité des aménagements, la gestion des déchets et les engagements environnementaux ;
- Un manque de transparence sur la participation des salariés et sur la prise en compte du travail réel.

Analyse de la CFE-CGC

Lors du CSEC du 10 juin 2026, la CFE-CGC Orange a pointé les limites du bilan de l'étape 4 du projet de réaménagement d'Orange Gardens. Si le projet est présenté comme une modernisation stratégique, les documents ne démontrent pas suffisamment ses effets réels sur les salariés, ni sur l'organisation du travail.



La CFE-CGC Orange rappelle que le dossier ne répond pas clairement à trois questions essentielles : combien coûte réellement ce projet, qui supporte le surcoût des trajets, et comment le travail quotidien est-il réellement pris en compte.

Les élus ont relevé aussi des points de vigilance sur le respect des normes, notamment en matière de sécurité incendie et de renouvellement de l'air, avec des calculs et des plans encore insuffisamment détaillés.

Un bilan doit démontrer des effets concrets sur la qualité de vie au travail, la coopération, la charge mentale et les conditions réelles d'exercice des métiers.

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

PLAN DE DEPARTS A SCE : OU EN EST VRAIMENT LA MISE EN ŒUVRE ?

La consultation porte sur le suivi de la mise en œuvre du plan de départs volontaires d'Orange SA, dans le cadre de l'article L.1233-63 du Code du travail, avec un focus sur l'Espace Conseil et Accompagnement SCE. Le dossier examine trois volets : les entrées en congé de reclassement, les demandes de formation, puis les activités et les données liées aux congés de reclassement.

Au 1er juin 2026, 179 salariés volontaires sont accompagnés dans le cadre du congé de reclassement, contre 70 en décembre 2024 puis 4 en février 2025 selon le rappel historique présenté. Sur le périmètre hors retraite, 152 salariés volontaires sont suivis, et 89 sont déjà sortis du congé de reclassement, soit 59%. Pour les départs à la retraite, 27 salariés sont concernés et 19 ont déjà atteint la liquidation effective, soit 70%.

'Le dispositif formation est très mobilisé : 272 demandes de formation concernent 135 salariés, avec une répartition entre projet emploi, reconversion et création. 75% des personnes en congé de reclassement ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui montre une forte appropriation de l'accompagnement. Le coût moyen actualisé des formations est de 3 631 € HT, avec un budget total utilisé de 1 018 436,36 € au 1er juin 2026.

Analyse de la CFE-CGC

Depuis bientôt 18 mois, le CSEC est interrogé régulièrement sur le déploiement du Plan Départ volontaire (PDV) de SCE, avec une seule question : l'entreprise met-elle en œuvre les dispositions sur lesquelles elle s'est engagée pendant la phase de consultation qui s'est déroulée en 2024 et 2025 ?

Bien que les élus CFE CGC Orange aient été opposés au dispositif du [Plan Départ Volontaire \(PDV\)](#) pour SCE, prédisant dès l'ouverture de ce plan les conséquences sur les clients, les salariés et le niveau de performance économique de OB, nous saluons le suivi sérieux du PDV et rappelons que

Les projets financés ou accompagnés sont variés et traduisent une forte diversité. En création d'entreprise, les exemples vont du VTC à la sophrologie, en passant par le conseil, le digital ou la restauration. En reconversion, on retrouve des projets plus longs et plus qualifiants, notamment photographie, maintenance des bâtiments, diagnostic immobilier, vidéo ou coaching.

les engagements pris par la Direction devront être tenus jusqu'au bout. À ce stade, les reclassements avancent, les solutions se précisent pour une partie des salariés, et l'accompagnement mis en place montre l'importance d'un suivi rigoureux et exigeant. Le suivi du PDV de SCE montre que les engagements de la Direction ont été globalement respectés : reclassements et formations sont en cours, avec 135 salariés formés pour 1 018 436 € dépensés (environ 7 500 € par personne). Les élus demandent un bilan final détaillant les impacts économiques et sociaux et l'effet sur le marché entreprise — rendez-vous à la prochaine consultation du CSEC en septembre prochain.

REVALORISATION DES QF 2027 SUR LA BASE DES NAO ORANGE 2026

Les élus du CSEC Orange, réunis en séance le 10 juin 2026, décident, sur proposition de la Commission ASC, de revaloriser les tranches de QF selon les grilles ci-dessous pour

l'année 2027 (avec une revalorisation équivalente au taux directeur de la NAO 2026 soit 2 %).

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE CGC Orange constatent qu'un excédent budgétaire ASC d'un montant d'environ 2,6 M€ par an, soit environ 5,2 M€ sur les exercices 2026 et 2027. La CFE CGC

Orange revendique que les fonds non consommés soient reversés à l'ensemble des salariés sans distinctions.

INNOVATION : BILAN 2025, QUELLES PRIORITES CONCRETES POUR 2026 ?

✓ Information

Orange Innovation veut désormais s'appuyer davantage sur l'IA, les plateformes et l'industrialisation des solutions. L'ambition affichée est de faire de l'IA un levier transversal, capable de générer plus de 400 M€ de valeur en 2026, tout en développant des usages agentiques dans les métiers, les réseaux et les fonctions support.

Cela passe par la « cloudification », l'ouverture par **Interface de Programmation d'Application** (API), l'automatisation, les jumeaux numériques et une meilleure prise en compte de l'empreinte environnementale.

En 2025, les résultats sont présentés comme solides, surtout sur la data et l'IA. Orange annonce 306 M€ de valeur générée sur ce périmètre, 335 cas d'usage en production et plus de 100 000 utilisateurs de l'outil GenAI Dinootoo.

La Direction, met également en avant les avancées sur la cybersécurité, la maison connectée, la TV, le paiement mobile, les API télécom et les services aux entreprises. On y voit une

volonté de transformer des expérimentations en offres industrialisées et répliquables dans plusieurs pays.

Sur le plan des ressources, l'innovation a représenté 775 M€ de dépenses en 2025, en légère baisse par rapport à 2024. Une nouvelle baisse de 5,5% est prévue en 2026, ce qui montre une forte contrainte de maîtrise budgétaire.

Côté emploi, les effectifs CDI ont diminué de 2,8% en 2025. Le document annonce aussi une baisse probable des effectifs entre 2025 et 2027, avec une priorité donnée aux métiers en tension comme la data, l'IA, l'architecture, la cybersécurité et le cloud.

La formation reste un point fort, avec près de 92 500 heures réalisées en 2025. Pour 2026, Orange veut maintenir un haut niveau de montée en compétences, notamment sur le management, [le platforming](#), la culture produit, le cloud, la data-IA et l'agilité projet.

Enfin, Orange accorde une place à la RSE. Orange Innovation veut intégrer **l'Environnement, Social et Gouvernance (ESG)**. Ce sont des critères qui servent à évaluer la façon dont

une entreprise prend en compte son impact environnemental, ses relations sociales et sa gouvernance dès la conception des produits, accélérer la décarbonation, adapter les sites aux

risques climatiques et développer une IA plus frugale, plus inclusive et plus conforme aux exigences réglementaires.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange a alerté sur une politique d'innovation qui se fragilise avec une baisse continue des budgets et des effectifs. Elle dénonce un recentrage excessif vers l'industrialisation et le court terme, au détriment de la recherche, de l'exploration et de l'innovation de rupture.

Par ailleurs la CFE-CGC Orange s'inquiète aussi des conséquences sur les compétences, la charge de travail et la transmission des savoirs. Nous avons demandé des garanties sur la capacité d'Orange à rester innovante, souveraine et

créatrice de valeur avec moins de moyens humains et financiers.

La CFE-CGC Orange interroge enfin le sens réel du platforming, des value streams et de la place donnée à la recherche, en craignant qu'ils ne masquent surtout une logique de réduction des coûts.

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

FINANCE ET PERFORMANCE : QUEL BILAN APRES L'ETAPE 2 ?

✓ Bilan

Le projet TOM 2 poursuit la mutualisation des activités Finance et Performance autour du GSP et de FSD, avec pour objectif d'améliorer l'efficacité, la digitalisation et la création de valeur. L'organisation est présentée comme plus lisible, plus transverse et mieux outillée pour accompagner les besoins des métiers.

Le bilan met en avant des gains de productivité, une meilleure qualité des données, des processus plus standardisés et des outils davantage mutualisés. Il insiste aussi sur le développement des compétences et sur l'émergence de nouveaux parcours professionnels.

L'enquête menée auprès des salariés montre globalement une bonne intégration dans les nouvelles équipes et un climat de travail plutôt positif. En revanche, plusieurs points de vigilance ressortent, notamment la charge de travail, la clarté de l'organisation et certains effets de la transition sur les repères managériaux.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC- Orange souligne que TOM 2 ne doit pas être réduit à une simple réorganisation technique, mais rester une transformation humaine, lisible et correctement pilotée. Les élus CFE CGC Orange ont insisté sur la nécessité d'un suivi précis des impacts financiers, opérationnels, RH et sociaux, avec de vrais indicateurs partagés pour mesurer les gains réels.

La CFE-CGC Orange a tenu à alerter la Direction sur les risques de surcharge de travail, de confusion hiérarchique et de fragilisation des collectifs, et demande plus de clarté sur l'organisation, les responsabilités et l'accompagnement des salariés. Enfin, la CFE-CGC Orange rappelle que la réussite du projet dépendra aussi de la transparence sur la gouvernance data, la cybersécurité, les fournisseurs et le déploiement international.

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

EMPLOI & GEPP : QUELS CHOIX POUR L'AVENIR DES SALARIES ?

✓ Information

Le bilan de l'étape 2 confirme la poursuite de la mutualisation avec les transferts vers GSP et FSD. La Direction met en avant des gains de productivité, une meilleure qualité des données et un accompagnement des salariés, avec 24 collaborateurs déjà intégrés dans les nouvelles structures. Si l'enquête de perception souligne une intégration globalement réussie et une autonomie renforcée, la charge de travail, la communication et la lisibilité de l'organisation restent des points d'attention majeurs

La baisse des effectifs n'affecte pas tous les métiers de la même manière.

Ce sont surtout les domaines Client et Fonctions Support qui reculent, tandis que les progressions restent concentrées sur la Donnée et la Sécurité, et que l'Innovation et les Technologies concentrent désormais la moitié des recrutements nets.

L'entreprise fait clairement le choix de renforcer certains métiers pendant que d'autres se contractent.

La politique de recrutement des jeunes montre ses limites. En 2025, 56,6 % des recrutements concernent des salariés de moins de 30 ans, mais ces recrutements restent très loin de compenser les départs massifs à la retraite.

Forte baisse des mobilités internes, Le recul de la mobilité est un signal préoccupant. En 2025, les mobilités chutent encore de 22 %, et le taux de mobilité passe de 7 % à 5 %. 91,2 % des mobilités se font à l'intérieur du même bassin d'emploi.

La dégradation de certains indicateurs sociaux doit nous alerter. En 2025, les congés maladie augmentent de 7,2 %, soit 80 salariés de plus.

Par ailleurs, On observe une baisse du taux de femmes dans les effectifs, dans les recrutements techniques et dans plusieurs dispositifs RH. Or, dans le même temps, la moitié des

recrutements se concentre sur l'Innovation et les Technologies, c'est-à-dire dans les métiers les moins féminisés.

Analyse de la CFE-CGC

Chez Orange, la baisse des effectifs s'installe durablement et devient un choix structurel de l'entreprise. Malgré les recrutements, les départs restent très largement supérieurs, ce qui accroît la charge de travail, fragilise les collectifs et dégrade les conditions de travail.

La CFE-CGC Orange alerte sur l'absence de preuves concrètes sur les effets réels des transformations, de l'automatisation et des réorganisations sur la qualité de

service, la santé au travail et l'emploi interne. Elle dénonce aussi la montée des tensions dans certains métiers, la baisse de la mobilité interne, le recul de l'alternance et le recours croissant à la sous-traitance, qui affaiblissent les compétences et l'avenir professionnel des salariés.

Enfin, la hausse des arrêts maladie confirme une dégradation des indicateurs sociaux. Pour la CFE-CGC Orange, la Direction doit désormais apporter des garanties réelles sur l'employabilité, les reconversions, la formation et le suivi des impacts humains de ses choix.

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

FORMATION 2025 : QUEL BILAN POUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

En 2025, Orange a maintenu un niveau élevé d'investissement dans le développement des compétences, avec un plan globalement réalisé à 97% et un taux d'accès à la formation très élevé. L'offre a été structurée autour de grandes priorités stratégiques comme la cybersécurité, la data et l'IA, la « softwarisation », la RSE, le management et les compétences métiers.

Le document montre une forte montée en puissance des formations liées aux enjeux du Groupe, notamment Cyber Ready, les usages de l'IA générative et les parcours autour du nouveau modèle managérial. Il souligne aussi le déploiement de MySkills, qui vise à mieux piloter les compétences, les mobilités et les plans de développement individuels.

Les formations restent majoritairement dispensées en interne, avec une part importante du distanciel et une satisfaction globale toujours élevée. Les retours suite aux formations

montrent que les salariés jugent les formations utiles, même si le taux de réponse aux questionnaires reste à améliorer.

Le bilan met également en évidence des écarts selon les métiers et les populations. Les salariés de plus de 50 ans, par exemple, restent fortement formés, mais davantage sur leur cœur de métier, tandis que certaines fonctions support et certains domaines sont plus exposés aux arbitrages budgétaires.

Enfin, le document confirme que la formation est de plus en plus utilisée comme levier d'accompagnement des transformations, des reconversions et de l'adaptation aux nouveaux métiers. Mais il laisse aussi apparaître une tension entre ambition de montée en compétences et contraintes budgétaires, avec des choix plus ciblés et parfois une baisse de certaines actions jugées moins prioritaires.

Analyse de la CFE-CGC

Chez Orange, la formation est régulièrement mise en avant, mais la question essentielle reste celle de son efficacité réelle pour les salariés face aux transformations de l'entreprise. La CFE-CGC Orange estime qu'on parle beaucoup de volumes, d'heures et de taux, sans démontrer suffisamment l'impact concret sur l'employabilité, les reconversions et la sécurisation des parcours.

La CFE-CGC Orange souligne aussi que toutes les formations ne se valent pas, et qu'une acculturation générale ne peut pas

être mise au même niveau qu'une formation métier, une certification ou un vrai parcours de reconversion. Il demande donc des données précises, des critères clairs et des résultats mesurables sur les dispositifs comme MySkills, Orange Perspectives, l'IA, la VAE ou le CPF.

La CFE-CGC Orange réclame une politique de formation plus lisible, plus ciblée et réellement utile aux salariés, avec des engagements suivis dans le temps et des preuves concrètes de son efficacité.

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

PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ADRESSAGE COMMERCIAL : QUELS IMPACTS POUR LES SALAIRES ET L'ORGANISATION ?

Le dossier présente une évolution du modèle d'adressage commercial du marché Entreprises d'Orange, dans un contexte de forte concurrence, de convergence des offres télécoms, cloud et cyber, et d'évolution rapide des attentes clients. L'objectif est de rendre l'organisation commerciale plus simple, plus lisible et plus efficace, afin de mieux couvrir les clients, accélérer la conquête et mieux exploiter les relais de croissance.

Le projet s'appuie sur une nouvelle segmentation des clients et sur une clarification des rôles entre account managers, vendeurs spécialisés, Business Lines et équipes de vie de contrat. Il vise aussi à réduire les doublons, limiter les passages

de relais, améliorer l'autonomie des équipes et fluidifier la relation client.

Le document prévoit également une évolution des systèmes de rémunération variable pour mieux aligner les objectifs commerciaux avec le nouveau modèle. Il inclut enfin un dispositif de montée en compétences, des mesures d'accompagnement RH, une analyse des impacts sur les conditions de travail, ainsi qu'un suivi des effets économiques, RSE et organisationnels.

En résumé, Orange cherche à adapter sa force commerciale entreprises pour gagner en efficacité et en croissance, mais au prix d'une transformation importante des métiers, des portefeuilles et des modes de travail.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC reconnaît que le marché Entreprises a besoin d'évoluer, car le modèle commercial actuel montre des limites en matière de segmentation, de clarté des rôles et de complexité de la vie de contrat. Les élus CFE-CGC considèrent que le projet peut aller dans le bon sens s'il permet de simplifier l'organisation, renforcer l'autonomie et mieux couvrir les clients.

Le syndicat formule toutefois plusieurs points de vigilance. Il demande des règles claires et équitables sur le transfert des clients, des moyens concrets pour accompagner les salariés,

une rémunération variable lisible, et une attention réelle aux outils, aux process et au SI.

Enfin, la CFE-CGC Orange insiste sur les impacts humains et sociaux du projet, qui concerne environ 2 376 salariés. Elle souhaite un travail approfondi en commission entreprise (mandatée lors de l'instance) pour sécuriser les parcours, clarifier les règles et éviter que la transformation ne laisse des salariés de côté.

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

ÉVOLUTION DES MODES DE FONCTIONNEMENT DE L'INTERVENTION

Lors de la séance de février 2026, les élus du CSEC ont donné mandat à Monsieur le Secrétaire de l'instance pour aller en justice. L'objectif : contraindre Orange à remettre les informations et documents nécessaires pour rendre un avis éclairé sur le projet d'évolution des modes de fonctionnement de l'intervention. Ce consensus était une première, face à une direction inflexible à maintenir une opacité forte sur les sujets d'outils informatiques.

Cependant le bureau du CSEC a souhaité par le dialogue, trouver un consensus avec la Direction via un accord selon le principe d'un audit des outils. Des échanges sont intervenus entre la Direction d'Orange et le CSEC afin de rechercher une issue amiable au différend opposant des parties.

Les termes d'un protocole transactionnel ont été présentés aux élus du CSEC et ils prévoient notamment l'organisation d'un suivi transparent de la mise en œuvre de [l'outil FSM](#) par

l'intermédiaire de la Commission Orange France ainsi que le règlement définitif du litige en cours.

Les termes du protocole transactionnel n'empêchaient nullement le CSEC de poursuivre Orange au cas où il s'avérerait qu'à la suite des investigations de la Commission Orange France, la Direction d'Orange ne respecterait pas les engagements pris devant l'instance.

Lors du passage au vote des organisations syndicales ont préféré voter CONTRE le protocole tandis que d'autres organisations non représentatives ont choisi de voter contre le protocole.

La CFE-CGC Orange ne peut que déplorer que ce dossier ait pris une dimension « politique » avant l'intérêt des salariés certains syndicats préférant le jusqu'au boutisme.



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Gaëtan Absalon
Sylvain Besse
Michel Dana
Fabien Esnault
Valérie Giraud
Laurence Le Bott
Anne Lefrans
Leila Belayachi
Pierre Emmanuel Deschaumes

Abdelkrim Daouadji
Laurent Delavigne
Philippe Drouet
Laurence Dulon
Raphaël Erudel
Mireille Garcia
Laurent Martin

