



SOMMAIRE

Plan Schéma Directeur Immobilier Territorial de la DO IDF	1
Projet du campus Marseille : projet Mistral	2
Projet Orange Lyon : déménagement de Sky 56 vers Lacassagne	3
Rapport annuel 2025 sur la situation comparée Femmes- Hommes en matière d'emploi et de formation	4
Rapport annuel 2025 sur les personnes en situation de handicap	5

PLAN SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER TERRITORIAL DE LA DO IDF

✓ Information conventionnelle annuelle

Le dossier présente la déclinaison du Plan Schéma Directeur Immobilier sur le périmètre DO IDF.

Pour la région IDF, il donne une cartographie des implantations actuelles avec une vision des sites pérennes et non pérennes à 2028, des projets en cours et à venir et des réflexions envisagées.

Pour les territoires hors IDF (Grand Nord-Est, Grand Sud-est, Grand Sud-Ouest et Grand Ouest), sont présentés la vision des projets en cours et les projets à venir ou en réflexion.

Sur Paris et petite couronne, les sites Philippe Auguste (Paris 11^{ème}), Pastourelle 3 (Paris 3^{ème}), Bridge (92), Orange Gardens et Le Nouveau Village-Arcueil (94), Créteil (94) bâtiment technique sont pérennes à 2028.

Sont à instruire :

- La libération du site Auteuil Jasmin (Paris 16^{ème}) pour un regroupement des salariés sur Philippe Auguste (PHA) et Orange Village (94). 262 salariés DO IDF concernés.
- La libération de Jemmapes (Paris 10^{ème}) et regroupement sur PHA. 71 salariés pour la DO IDF.
- Créteil (94) : vente des bâtiments A et C, regroupement sur le bâtiment technique (bât. B). 59 salariés DO IDF. Instruction au S2 2026.

- Réorchestration des grands campus : Bridge, Orange Village, Orange Gardens. Instruction à définir selon les demandes exprimées.

Sur la grande couronne, les sites Cergy et Taverny (95), Lagny (77 Nord) et Melun Malraux (77 Sud) sont pérennes à 2028.

Sont à instruire :

- **Val d'Oise (95)** : la phase 2 du SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial) 95 consiste en la libération des sites Eragny d'ici à 2030 (147 salariés DO IDF), Soisy Berlioz à horizon 2027-2028 (32 salariés DO IDF, dont 14 pour la conduite d'activité), et de la partie locative de Cergy en 2028. Regroupement des équipes tertiaires sur un nouvel immeuble avec une prise à bail qui reste à identifier et de la conduite d'activité sur Taverny. Instruction au T4 2026.
- **Val de Marne – 77** : le SDIT 77 Nord prévoit pour Lagny des espaces rénovés, la libération du bâtiment locataire (bât B) et le regroupement des équipes sur un bâtiment unique sont concernés 105 salariés DO IDF. Instruction en 2027.

- **Yvelines – 78** : optimisation de la surface occupée du site Native (Montigny-le-Bretonneux) avec la libération du 2^{ème} étage. La restitution d'autres étages est à l'étude. La DO IDF compte 121 salariés sur le site. L'instruction du projet débutera au S1 2027.

La cession du site Nanterre Mansart (92) à horizon 2028 – 2030 est toujours à l'étude. Le projet nécessite l'identification du site d'accueil des équipes tertiaires et de la meilleure localisation possible pour les techniciens du 92 Nord. Au total, 122 salariés DO IDF sont concernés.

En régions :

- **Grand Nord-Est** : le projet Strasbourg – Schiltigheim (67) est à l'étude : réorchestration ou libération des immeubles locatifs Crystal Park et Broglie pour un regroupement des salariés sur un le site Wodli et une nouvelle prise à bail. Sont impactés les 29 salariés DSCE de la DO IDF du site Crystal Park. Instruction probable en 2027. Le projet Reims-Bezannes (51) est gelé. 19 salariés DSCE IDF concernés en cas de restitution du site.
- **Grand Sud-Est** : voir les projets Marseille Mistral en page 2 et Lacassagne en page 3.
- **Grand Sud-Ouest** : à l'étude, le projet Bordeaux Agglomération (33) prévoit le regroupement de l'ensemble des salariés sur 3 sites, dont 2 nouvelles prises à bail (à proximité de la gare Saint-Jean et à Pessac près de la rocade). Les 17 salariés DSCE d'Eysines rejoindraient Pessac. Le dossier sera instruit au S1 2027.

A Poitiers (86), la phase 2 envisage une nouvelle prise à bail afin d'accueillir les salariés de l'agglomération sur un seul site à échéance 2028.

Pour la DO IDF, 20 salariés seraient concernés. Instruction possible en 2027.

A Montpellier (34), la phase 4 du SDIT prévoit la restitution des surfaces non optimisées du Patio en vue de concentrer les équipes sur les espaces

conservés. Impact pour les 179 salariés DSCE et DSGI qui verraient les territoires d'équipes modifiés. Le dossier pourrait être instruit en 2027.

Le site Buros à Pau (64) verra ses surfaces optimisées pour accueillir les salariés de l'agglomération. Les 14 salariés de la DO IDF concernés sont déjà sur site.

Une étude d'optimisation du site Montauban (82)

sera réalisée en 2027. Pas d'impact pour les 14 salariés du périmètre DO IDF.

- **Grand-Ouest** : à Tours (37), une réflexion est engagée concernant le devenir du site Tours 2 Lions en vue d'une nouvelle implantation. 12 salariés DO IDF sont rattachés à ce site. Une étude de réorchestration et de modification des territoires d'équipes est en cours pour Angers Orgemont (49) où la DO IDF compte 28 salariés.

A Nantes (44), Rouen (76) et Saint-Malo (35) les équipes pourraient être regroupés sur les sites existants ou sur de nouveaux sites.

PROJET IMMOBILIER DU CAMPUS MARSEILLE : PROJET MISTRAL

✓ Information

Pour rappel, suite à une crise sans précédent ayant conduit à la fermeture du site Massalia pour raisons sécuritaires en janvier 2026, le projet vise à en installer les 1 000 salariés vers 3 nouveaux sites : Tour La Marseillaise (TLM), EKO Active et Joliette. Pour la DO IDF, 92 salariés DSCE sont concernés.

Voir notre article du 08/07/2026 [ici](#).

En juin, les élus CSE DO IDF ont voté le mandatement d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) spécifique DSCE pour qu'elle analyse les impacts du projet : Risques Psycho-Sociaux (RPS), qualité, ergonomie et surfaces des futurs espaces de travail, prise en compte des situations RQTH et / ou aménagements spécifiques nécessaires, Qualité de Vie au Travail (QVT), conditions d'accès aux sites.

La Commission a constaté que les salariés de la DSCE sont échaudés par l'expérience douloureuse de St-Mauront/Massalia. Le bilan de ces années montre une dégradation des conditions de travail et de la qualité de vie sur site, que les salariés ont subie et subissent encore.

Dans l'objectif de voir la réussite du projet Mistral et de garantir durablement des conditions de travail adaptées aux besoins des collectifs, la CSSCT a demandé :

- La mise en place sans délai de toutes les mesures de prévention nécessaires pour limiter la perte de sens au travail, le risque de désocialisation et le délitement du lien social au sein des équipes.
- L'étude du temps de trajet après l'emménagement via un retour d'expérience (REX) dans les 3 mois, fondé sur le déclaratif des salariés, avec un accompagnement spécifique si nécessaire.
- L'accompagnement des salariés qui se sentiraient lésés par le décalage de l'emménagement fin 2027, soit 1 an après les autres unités et 2 ans au final de transition inconfortable.

Par ailleurs, toujours en juin, la Direction d'Orange a introduit auprès de 7 Comités Sociaux Economiques d'Etablissement (CSEE) une information en vue d'une consultation sur ce projet immobilier.

Face à l'importance et aux conséquences sur les conditions de travail des salariés, les représentants du personnel des 7 CSEE ont souhaité recourir à une

expertise afin de disposer d'un avis éclairé. L'expertise a été menée par le cabinet Technologia.

Au regard des réserves, insuffisances et points restant à clarifier identifiés dans le rapport d'expertise et dans les échanges avec la Direction, via une résolution votée en séance, le CSEE DO IDF demande un suivi sur :

- La mise en œuvre des recommandations du rapport d'expertise.
- Les conditions d'occupation des espaces.
- L'acoustique et la qualité de l'air.
- La sécurité.
- Les conditions de stationnement et de déplacement.
- Les salariés en situation de handicap.
- Les outils de réservation.
- Les risques psychosociaux.
- Les conséquences éventuelles du changement de périmètre Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) pour les fonctionnaires concernés par la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)*.

Les premiers résultats de ce suivi sont attendus pour la prochaine réunion plénière du CSEE DO IDF des 28 et 29/10/2026.

* La NBI QPV est une prime additionnelle destinée aux fonctionnaires pour reconnaître des fonctions particulièrement exigeantes ou comportant des sujétions spécifiques. Cette prime est exprimée en points d'indice majoré, avec un nombre de points variant selon les fonctions exercées. Elle est spécifiquement accordée aux fonctionnaires territoriaux exerçant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV ou QPPV).

PROJET ORANGE LYON : DÉMÉNAGEMENT DE SKY 56 VERS LACASSAGNE

✓ Information

Le projet Orange Lyon 2028 vise à regrouper progressivement les salariés actuellement présents sur le site Sky 56 au sein des 3 bâtiments de Lacassagne, avec une cible de 2 751 occupants à horizon fin 2028.

Pour la DO IDF, le projet concerne principalement les équipes DSCE (32 salariés) et Orange Events (1 salarié). Les équipes DSCE, actuellement installées au 2ème étage du bâtiment Central rejoindront le 3ème étage du bâtiment Sud ; le salarié Orange Events passera du 3ème au 1er étage du bâtiment Sud.

Pour DSCE, 20 positions de travail sont prévues pour 32 salariés, soit un taux de partage de 0.62.

La mise en œuvre entraînera plusieurs phases de déménagement, dont une installation temporaire au 2ème étage du bâtiment Sud à partir du T1 2027, puis un éventuel passage d'1 mois dans une zone tampon avant l'installation définitive à partir du T3 2027.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Conçu dans une démarche participative au travers de salariés-ambassadeurs permettant théoriquement de prendre en compte les besoins réels des équipes avant la réalisation des travaux, le dossier prévoit une vigilance particulière pour les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), d'un aménagement médical ou revenant d'une période d'éloignement du service.

Plusieurs points restent néanmoins insuffisamment sécurisés à ce stade. Les engagements de la Direction doivent se transformer en mesures concrètes, datées et vérifiables, notamment concernant la capacité d'accueil, les situations individuelles, les transferts en zones temporaires, le parking, la restauration, le calendrier encore imprécis et le suivi des conditions de travail après installation.

La réussite du projet ne devrait pas être appréciée uniquement au regard de la capacité à regrouper les salariés et à réduire les surfaces immobilières, mais également au regard de ses effets réels sur les conditions de travail, la santé, la qualité de vie au travail et la capacité des salariés à exercer leur activité dans de bonnes conditions.

RAPPORT ANNUEL 2025 SUR LA SITUATION COMPARÉE FEMMES – HOMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION

✓ Information

Le bilan 2025 fait apparaître une féminisation globale satisfaisante avec 42.27 % de femmes dans l'effectif total et 41.11 % parmi les CDI. Ce taux est au-dessus de l'objectif de 37.5 %. La catégorie cadres reste relativement féminisée avec 43.23 % de femmes.

Les femmes représentent 68 % des recrutements en CDD, contre 57.89 % en 2024. Le recrutement des femmes en CDI est en baisse avec 36 % en 2025 (soit 9 femmes sur 25) contre 45.71 % en 2024. Les recrutements CDI en bande D des femmes représentent 75 %.

La rémunération moyenne mensuelle est de 4 246 € pour les femmes et de 4 287 € pour les hommes.

Des dispositifs concernant l'égalité et la prévention des discriminations ont été mis en œuvre tels que le programme *Ingénieuse* ou *Oser au féminin*. 9 ateliers ont été consacrés aux discriminations, ils ont compté plus de 100 participants.

Sur les 236 promotions de 2025, 37.71% sont des femmes. Une analyse plus fine des parcours professionnels permettrait d'identifier où se créent les écarts.

79.09 % de femmes sont en temps partiel hors Temps Partiel Senior (TPS) / Temps Partiel Accompagné (TPA).

Le congé parental à temps partiel est pris à 96.67 % par des femmes, tandis que la prise du congé paternité atteint 86,87 %.

L'absentéisme est nettement plus élevé chez les femmes (33 jours / an) que chez les hommes (17 jours / an).

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le bilan 2025 présente des avancées réelles en matière de féminisation des effectifs et des indicateurs de rémunération globalement proches entre les femmes et les hommes. Toutefois, ces résultats doivent être nuancés par plusieurs signaux de vigilance : recul de la féminisation des recrutements CDI, sous-représentation persistante dans certaines catégories et bandes, moindre représentation dans les promotions, forte concentration des femmes dans le temps partiel et les dispositifs liés à la parentalité, ainsi qu'un absentéisme féminin nettement supérieur.

Souhaitons que le taux de féminisation progresse durablement sur les prochaines années à tous les niveaux de l'entreprise : recrutement, évolution de carrière, accès aux responsabilités, rémunération, formation, temps de travail et conditions de travail.

Un véritable suivi des objectifs et des écarts, avec des indicateurs par métier, catégorie, bande et établissement, permettrait assurément de mesurer concrètement l'efficacité des actions engagées.

RAPPORT ANNUEL 2025 SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

✓ Information

Le taux de Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) poursuit sa progression et atteint 8.45 % en 2025 contre 7.72 % en 2024. L'effectif de Travailleurs Handicapés (TH) du périmètre DO atteint 494 salariés, en hausse de 2.28 % sur un effectif total de 6 688 salariés.

La population TH est toutefois relativement âgée : les 51-55 ans représentent 25.1 % et les 56-60 ans 25.7 %. Les entrées sont principalement liées aux 72 nouvelles Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), tandis que les 37 départs sont surtout liés aux retraites.

Le taux de télétravail des salariés porteurs de handicap est de 56.5 %, proche de celui de l'ensemble des salariés (58.6 %). 113 d'entre eux bénéficient par ailleurs d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) handicap.

Au niveau Orange SA, les taux de recrutement TH sont de 4.1 % en CDI, de 2.7 % en alternance et de 2.5 % en CDD.

La DO IDF compte notamment 1 recrutement CDI TH, 6 alternants TH et 1 CDD TH.

Plusieurs actions sont mises en œuvre, telles que des forums, des partenariats avec Cap Emploi et l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), un sourcing spécialisé, un accompagnement des recruteurs et un suivi des fins de contrats.

Les achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) représentent 21.4 M€, soit une baisse de 5 % par rapport à 2024, auprès de 237 fournisseurs. Il conviendrait d'analyser les raisons de cette baisse.

De nombreuses actions de sensibilisation, d'information et de formations ont été menées en 2025 : Journées Diversité et Inclusion, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), des webinaires, des quiz, des formations sur le handicap, la neurodiversité et l'accessibilité numérique. Des formations spécifiques sont également proposées aux managers. Le rapport recense les actions mais donne peu d'indicateurs sur leur impact réel (participation, satisfaction, évolution des pratiques ou résultats obtenus).

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, les compensations et les accompagnements, les dépenses d'aménagement de poste de travail atteignent 58 363 € en 2025.

Les mesures individuelles progressent fortement, passant de 274 058 € à 352 557 €, principalement en raison des transports adaptés et parkings. On peut regretter le peu d'informations sur les délais de traitement et de mise en œuvre des aménagements.

En termes de parcours professionnel et de formation 385 salariés porteurs de handicap ont été formés en 2025. Le nombre moyen d'heures par salarié formé est de 20.59 heures contre 28.4 heures pour l'ensemble des salariés. Ces formations sont principalement orientées vers les compétences métiers.

18 salariés TH ont été promus en 2025, soit un taux de promotion de 4.41 % contre 3.96 % pour l'ensemble des salariés. Les promotions selon les métiers, bandes CCNT et niveaux de responsabilité mériteraient d'être analysées.

Parmi les 494 salariés en situation de handicap, 9 ont bénéficié du Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) en 2025 vs 5 en 2024.

Un réseau de correspondants et de référents handicap couvre les différentes unités de la DO IDF avec une réunion organisée toutes les 6 semaines. Les moyens humains, le temps consacré aux missions, la charge de travail et les résultats obtenus par le réseau ne sont pas suffisamment précisés.

Analyse de la CFE-CGC Orange

Le rapport 2025 fait apparaître une évolution globalement positive de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les principaux enjeux restent le vieillissement de la population concernée, le développement du recrutement direct, l'égalité des parcours professionnels, l'efficacité des compensations et la mesure de l'impact des actions menées.

Il serait pertinent de compléter le suivi quantitatif par une approche davantage centrée sur les résultats, les délais, la qualité de l'accompagnement et l'expérience des salariés.

Le déroulé de chaque séance / intervention et dossiers du CSE sont accessibles dans le dossier Alfresco de chaque séance du CSE
Ils sont à disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.

l'Essentiel du CSE DO IDF – 09/10/2026 - 6

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE**

Elus CSE Titulaires

AD IDF : Christelle LACHAUD
DE IDF : Cyril CORDIER
DE IDF : Frédéric DESPRES
DE IDF : Peggy GAILLAN
DE IDF : Philippe PECQUET
DSCE IDF : Antony MAHIEU
DSCE IDF : Stéphane LIOGER
DSCE IDF : Cindy TEDESCHI
UCI IDF : Olivier DESSENNE
USC IDF : Houda HAMOUTI
USC IDF : Valérie VIART

Elus CSE Suppléants

A2P IDF : Hakim NOURINE
DE IDF : Luc REDUREAU
DE IDF : Christelle CAMUS
DSCE IDF : Laurent MARTIN
DSCE IDF : Sophie MOLINES
UCI IDF : James LAMBERT

Membres des Commissions CSEE

ASC : Frédéric VAN DE CASTIJE
Egalité Pro : Peggy GAILLAN, Géraldine PUILANDRE, Najat QOUCHBAL
Emploi & Formation : Jef BONNO, Patrick MAHMOUDI
Handicap : Sophie MOLINES, Emmanuel PARMENTIER, Béatrice KLAJA
Restauration : Jésus RONDON, Marie-France SOARES
Marchés : Cyril CORDIER, Olivier DESSENNE, Houda HAMOUTI, Philippe PECQUET
Projets, Economie, Evolution des Marchés : Rémi COTTARD, Vincent GALLO, Adil TOUFIQ

Représentante Syndicale : Christine MARSAT-LUQUE
Chef de File : Stéphane LIOGER



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre
établissement :

[url page web de l'établissement]

cfecgc-orange.org

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLels>

