



SOMMAIRE

Plan Schema Directeur Immobilier 2026 : Entre Ambition Stratégique et Réponse aux Enjeux Humains	1
Information/consultation sur la stratégie de l'entreprise : rapport de la commission environnement	2
Projet Data Centers : coentreprise, quels enjeux ?	3

PLAN SCHEMA DIRECTEUR IMMOBILIER 2026 : Entre Ambition Stratégique et Réponse aux Enjeux Humains

Le schéma directeur expose les orientations immobilières d'Orange à l'horizon 2030, dans le cadre du plan stratégique « Trust the Future ». La Direction y décrit une transformation profonde du parc immobilier, fondée sur la réduction des surfaces, les regroupements de sites et la maîtrise des coûts.

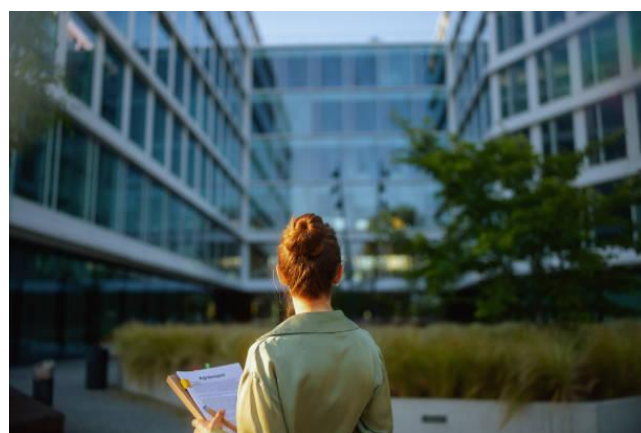
Entre 2022 et 2030, Orange prévoit une baisse d'environ 30% des surfaces tertiaires et une réduction globale de 22% de l'ensemble de son parc immobilier. Cette trajectoire passe par la libération de nombreux sites, la restitution de surfaces locatives et la cession de bâtiments jugés non stratégiques. Environ 650 millions d'euros de produits de cessions sont attendus sur la période 2022-2030, dont 175 millions d'euros déjà réalisés à ce jour.

La stratégie immobilière s'appuie sur le regroupement des équipes sur des sites dits « pérennes », la rénovation d'espaces existants et, dans certains cas, la prise à bail de nouveaux campus. L'objectif affiché est d'adapter les environnements de travail aux nouveaux modes d'organisation, de favoriser le travail collaboratif et de mieux prendre en compte le travail hybride.

Sur le plan environnemental, Orange réaffirme son engagement en faveur de la neutralité carbone à l'horizon 2040, avec une étape intermédiaire de réduction de 45% des émissions de scopes 1, 2 et 3 d'ici 2030. Le Plan Schéma Directeur (PSDI) prévoit des actions de sobriété et d'efficacité énergétiques, de réemploi des matériaux, de gestion de l'eau et des déchets, ainsi que d'adaptation des bâtiments aux risques climatiques. Toutefois, 97 sites ne sont pas encore dans la trajectoire imposée par le Décret Tertiaire à l'horizon 2030, ce qui constitue un point de vigilance important.

La Direction met également en avant la nécessité d'accompagner les transformations immobilières sur le plan humain et organisationnel. Un nouveau guide d'accompagnement responsable des projets doit permettre de mieux intégrer les impacts sur les collectifs de travail, les conditions de travail, l'accessibilité et la qualité de vie au travail. Le rôle des référents accessibilité immobilière est renforcé afin d'intervenir dès la conception des projets.

Le plan concerne l'ensemble du territoire et porte sur près de 1 000 immeubles, répartis dans environ 150 schémas directeurs immobiliers territoriaux. De nombreux projets sont d'ores et déjà en cours ou à l'étude dans toutes les régions, avec des regroupements, des déménagements, des fermetures de sites et des créations de nouveaux campus.



Le Plan Schéma Directeur Immobilier (PSDI) 2026 annonce une transformation profonde du patrimoine immobilier d'Orange : réduction des surfaces, regroupements sur de grands campus, ventes d'actifs et recherche d'économies.

La CFE-CGC reconnaît certaines avancées : meilleure visibilité sur les sites techniques, prise en compte annoncée de l'accessibilité, nouveaux référentiels d'aménagement et ambitions environnementales.

Mais des garanties concrètes restent indispensables :

- **Financement** : les investissements de rénovation et de décarbonation reposent fortement sur des ventes immobilières majeures. Quel plan de secours en cas de report ou d'échec ?
- **Conditions de travail** : les regroupements et la densification allongent les trajets, accroissent les risques psychosociaux et dégradent parfois le quotidien des équipes ;
- **Accessibilité** : parkings, accès, bornes de recharge et aménagements adaptés doivent être intégrés dès la conception des projets.

- **Environnement** : Orange doit démontrer le suivi réel de ses émissions indirectes, de ses obligations réglementaires et de ses investissements énergétiques ;
- **Territoires** : les petits sites, les boutiques et les DROM ne doivent pas être oubliés. Les salariés ont besoin de proximité et de solutions concrètes de « nearworking »
- **Dialogue social** : les élus demandent des données fiables, des études d'impact et une véritable consultation avant toute fermeture ou regroupement.

Réduire les mètres carrés ne doit pas conduire à réduire la qualité de vie au travail, l'inclusion ou le lien avec les territoires.

La CFE-CGC demande un PSDI transparent, socialement responsable et réellement au service des salariés

L'intégralité de l'intervention c'est par [ici](#)

INFORMATION/CONSULTATION SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE : RAPPORT DE LA COMMISSION ENVIRONNEMENT

✓ Information

Dans le cadre de son plan « **Trust the Future** », Orange réaffirme son objectif de réduire de **45% ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030** et d'atteindre la **neutralité carbone en 2040**.

Pour y parvenir, le Groupe prévoit de réduire l'impact environnemental de ses réseaux et de ses bâtiments, notamment grâce à la fin progressive du cuivre, au déploiement de la fibre, à la modernisation des infrastructures et à la maîtrise des investissements.

La stratégie prévoit également le développement de réseaux plus résilients, le recours au satellite et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour optimiser les opérations et limiter les consommations.

Orange affirme par ailleurs vouloir inscrire ses activités dans une démarche plus responsable, en développant des solutions numériques de confiance et en s'adaptant aux effets du changement climatique.

Ces engagements devront toutefois être suivis concrètement, notamment au regard de l'impact environnemental des nouveaux équipements, des data centers, de l'intelligence artificielle et des transformations du réseau. La réduction des

émissions ne devra pas reposer uniquement sur la réduction des coûts ou des surfaces, mais s'accompagner d'une véritable politique environnementale et sociale



Analyse de la CFE-CGC

À la suite de la présentation du rapport de la Commission Environnement des représentants du personnel.

La CFE-CGC Orange demande :

- Une accélération des engagements concrets de l'entreprise face à la dérive actuelle et systémique du changement climatique
- Que l'entreprise mette fin à certaines contradictions de sa stratégie et qu'elle explique de manière concrète et transparente ses partis pris stratégiques actuels, qui s'opposent parfois frontalement à la trajectoire de décarbonation annoncée
- L'hyperpersonnalisation pilotée par l'IA et autres usages internes multiples sur base d'Intelligence Artificielle Générative).

- Que l'entreprise puisse proposer des modèles économiques alternatifs, compatibles avec les limites planétaires, plutôt que de rester focalisée sur la seule génération de cash-flow à court terme
- Que les rapports de la Commission Environnement et notamment celui de septembre dernier puissent permettre d'ouvrir le dialogue social permettant de favoriser des propositions de solutions de rupture et replacer l'habitabilité et le long terme au cœur de l'identité d'Orange
- Que soit pris en compte le malaise et l'isolement de certains personnels, notamment acteurs RSE (perte de sens et démotivation).

L'intégralité de l'intervention c'est par [ici](#)

PROJET DATA CENTERS : COENTREPRISE, QUELS ENJEUX ?

✓ Information

Orange souhaite créer une coentreprise, baptisée **DC Co**, avec l'investisseur Morrison, afin de développer son activité de Data Centers en France (centre de données (plus communément appelé Data Centers) est un bâtiment (ou un ensemble de bâtiments) dans lequel sont hébergés des équipements informatiques permettant principalement de transférer, traiter et stocker des données. Le projet répond à la croissance des besoins liés au cloud, à l'intelligence artificielle et à l'hébergement de données, ainsi qu'aux enjeux de souveraineté et de sécurité numériques.

Orange apporterait à DC Co cinq Data Centers répartis sur quatre sites : **Val-de-Reuil, Chartres, Chevilly-Larue et Aubervilliers**. La capacité actuelle, estimée à environ 18 MW IT, pourrait atteindre près de 240 MW IT, pour une capacité électrique totale d'environ 400 MW à terme. Le programme représenterait près de **3 milliards d'euros d'investissements d'ici 2035**, notamment pour construire de nouveaux bâtiments à Val-de-Reuil et Chartres et moderniser certains sites existants.

La future société aurait pour objectif de répondre en priorité aux besoins d'Orange, tout en commercialisant ses capacités auprès de clients externes. Orange conserverait un rôle important dans la gouvernance, avec un conseil d'administration composé à parité avec Morrison et des droits de veto sur certaines décisions stratégiques. Un contrat de services doit également garantir à Orange la continuité, la sécurité et la résilience de ses infrastructures.

Le projet prévoit une organisation autonome regroupant les compétences nécessaires à l'exploitation, à la maintenance, à l'ingénierie, à la cybersécurité, au développement commercial et aux fonctions support. L'effectif cible de DC Co est estimé à

58 salariés, avec un minimum de 43 postes nécessaires à la continuité de l'exploitation.

Le transfert des salariés concernés serait réalisé sur la base du volontariat. Les 43 salariés identifiés pourraient rejoindre DC Co avec une reprise de leur ancienneté, une dispense de période d'essai, un accompagnement financier et un droit de retour de trois ans au sein d'Orange. Les fonctionnaires seraient placés en disponibilité et recrutés en CDI par DC Co.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas rejoindre la coentreprise bénéficieraient d'un dispositif de repositionnement au sein du Groupe avec un accompagnement, des entretiens individuels, des propositions de postes et, si nécessaire, des formations ou un accompagnement spécifique.

La DC Co relèverait de la [convention collective BETIC](#) et appliquerait un statut social distinct de celui d'Orange. Plusieurs éléments restent à préciser, notamment les modalités de rémunération variable, le temps de travail, les tickets restaurant, les déplacements et l'organisation de la représentation du personnel.

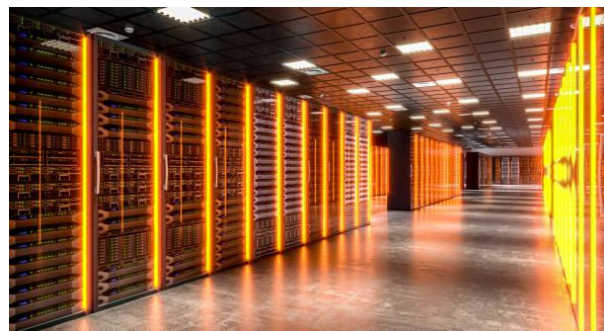
Le projet entraînerait également une réorganisation du domaine hébergement de la direction technique Orange France. 29 salariés hors périmètre de transfert seraient repositionnés dans la nouvelle organisation d'Orange.

La Direction a identifié plusieurs risques humains liés à la séparation des collectifs de travail, à la modification des coopérations, à la perte de repères et à l'évolution des responsabilités. Elle prévoit donc des actions de prévention, de formation, de passation des compétences et d'accompagnement managérial.

Sur le plan environnemental, le dossier prévoit des actions concernant l'efficacité énergétique, la décarbonation de

l'énergie, la réduction de la consommation d'eau, la gestion des déchets, l'économie circulaire et la résilience climatique. Toutefois, compte tenu du changement d'échelle envisagé, l'impact environnemental du développement des Data Centers devra faire l'objet d'un suivi particulièrement attentif.

Orange veut changer d'échelle dans les Data Centers en s'appuyant sur un investisseur et en apportant cinq infrastructures stratégiques à une nouvelle société. Le projet présente des perspectives de développement importantes, mais il comporte également des enjeux majeurs en matière de gouvernance, d'emploi, de statut social, de souveraineté et d'environnement



Analyse de la CFE-CGC

Orange souhaite créer la **DC Co**, une coentreprise regroupant cinq Data Centers, avec l'entrée au capital de l'investisseur Morrison (Fondée en 1988, Morrison est un spécialiste de la gestion d'investissements en infrastructures à l'échelle mondiale, dont le siège social se situe en Nouvelle-Zélande). Orange conserverait un co-contrôle de la future société.

La CFE-CGC Orange comprend la volonté de financer le développement des Data Centers et de créer de la valeur pour le Groupe. Mais cette opération doit être évaluée sur le long terme. Demain, Orange ne serait plus propriétaire de ces infrastructures et devrait acheter à DC Co des prestations d'hébergement, d'énergie, de maintenance, de sécurité et d'exploitation.

Il est donc indispensable de vérifier que ce nouveau modèle ne provoquera pas une hausse durable des coûts pour Orange et Orange Business. La question de l'énergie est notamment essentielle : Orange doit conserver sa capacité de négociation et ne pas devoir racheter plus cher des capacités qu'elle exploite aujourd'hui directement.

Ces Data Centers hébergent des activités stratégiques pour Orange, la France et l'Europe. La sécurité, la continuité d'exploitation et la souveraineté doivent être garanties dans la durée, et pas seulement au lancement du projet. L'évolution de l'actionnariat, la stratégie de Morrison, les éventuelles augmentations de capital ou la dilution d'Orange ne doivent pas conduire à une perte progressive de l'activité.

La CFE-CGC demande également une véritable réversibilité industrielle. Une simple clause de sortie ne suffira pas si Orange ne dispose pas de solutions alternatives, de moyens financiers et de délais réalistes pour relocaliser ses infrastructures.

Enfin, plusieurs éléments du projet restent à préciser, notamment le business plan, les accords commerciaux, l'organisation cible, les conditions sociales et les recrutements.

La CFE-CGC Orange ne s'oppose pas à l'évolution du modèle. Elle demande toutefois que la création de valeur ne se traduise pas par une perte de souveraineté, une dépendance irréversible, une hausse des coûts ou une fragilisation des salariés et des activités du Groupe.

L'intégralité de l'intervention c'est par [ici](#)



**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

