



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

FLASH INFO CFDT

CSEE Fonctions Corporate des 8 et 9 juillet 2026

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

La période estivale a commencé, mais avant de partir en vacances n'oubliez pas de commander vos prestations ASC ouvertes sur le site de votre CSEE. Depuis le 1^{er} juillet, vous pouvez retrouver :

- Le coup de pouce de l'été : 150 € partout et pour tous !
- L'inscription pour les dotations cadeaux de fin d'année adultes et enfant
- L'inscription au « premier pas culture » pour vos enfants de moins de 3 ans non scolarisés

Dès la fin du mois d'août, on prépare sa rentrée avec :

- L'aide à la rentrée scolaire (Maternelle, primaire, collège, lycée et études supérieures) pour vos enfants de moins de 26 ans scolarisés
- L'ouverture des catalogues Vacances Enfants Toussaint et Noël.

Information sur le projet de déménagement des collaborateurs du GSP de Massy Atlantis vers Issy-les-Moulineaux, Villabé et Montigny-le-Bretonneux

L'entreprise présente au CSE un projet de déménagement des équipes du GSP de Massy vers les sites de Villabé, Bridge (Issy-les-Moulineaux) et Montigny-le-Bretonneux, dans une optique de rationalisation des locaux. Cependant, de nombreuses questions restent sans réponses, notamment sur la justification de ce déménagement comme seule solution. La direction affirme que les conditions de travail ne seront pas impactées, mais des inquiétudes légitimes concernant les trajets, la fatigue et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle persistent.

La CFDT souhaite des précisions sur les effets concrets de cette réorganisation sur la qualité de vie au travail. Elle réclame également des engagements clairs sur le suivi des collaborateurs concernés ainsi que la prise en charge de l'ensemble des frais induits par ce projet, conformément à l'accord du 5 mars 2010.

Consultation sur le projet de déménagement des équipes DR2P du site de Jasmin vers Bridge

Le déménagement de l'équipe de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels (DR2P) actuellement basée sur le site Jasmin (8 salariées) vers le site de Bridge a été prévu dans le Schéma Directeur de l'Immobilier pour 2026. Ce projet constitue pourtant une énième dégradation des conditions de travail avec l'installation des salariées concernées sur un site déjà saturé et caractérisé par un manque cruel de salles d'entretien - ce qui ne garantit plus la confidentialité des échanges requise par l'activité des salariés de la DR2P.

Après présentation du rapport de la CSSCT DRH en CSE, la CFDT a voté contre ce déménagement et dénonce une fois de plus une densification de Bridge qui montre déjà ses limites en termes de risques psycho-sociaux.

Bilan du réaménagement du site de Bridge pour les équipes des Fonctions Corporate

La Direction présente aujourd'hui un bilan du réaménagement du site Bridge, à la suite de l'arrivée de plusieurs services au cours des derniers mois. En un an et demi, le nombre de résidents est passé à 3 950, soit une hausse de 643 personnes. Dans le même temps, l'augmentation des postes de travail ne représente qu'environ un tiers de cette progression, traduisant une densification particulièrement marquée des espaces. Les difficultés d'accès aux bulles et aux salles de réunion sont désormais récurrentes, générant des tensions entre résidents et un manque de civisme lié à la pénurie d'espaces adaptés. Pourtant, les besoins en réunions ne cessent de croître, en raison de l'intensification des activités et de l'accélération du rythme de travail. L'offre de salles de réunion et de bulles n'évolue manifestement pas au même rythme que les effectifs présents sur site. Par ailleurs, la réduction progressive du nombre de jours de télétravail, conjuguée à cette insuffisance d'espaces, favorise le développement du « télétravail gris », pratiqué faute de conditions de travail satisfaisantes sur site.

Pour la CFDT, cette densification des sites Orange répond avant tout à une logique d'optimisation immobilière. Les objectifs de transversalité et de qualité de vie au travail sont désormais relégués au second plan. Cette politique dégrade les conditions de travail, accroît le stress des salariés et favorise des comportements d'évitement, sans réelle amélioration de leur environnement professionnel.

Présentation de la direction Corporate Strategy RH et Transformation

Camille Siebering, DRH Corporate, Stratégie et Transformation, a présenté aux élus du CSE l'organisation et les missions de la direction récemment unifiée sous son management. Le document remis est général, rappelant la politique RH, notamment la gestion des compétences, la transformation RH, et l'accompagnement des projets. Ces projets incluent le talent management, l'application des accords, la refonte du système d'information RH et le soutien aux transformations. Le terme « transformations » couvre en réalité fermetures, réorganisations, déménagements, et gains de productivité, qui suscitent des préoccupations en raison de leur fréquence. La **CFDT** s'interroge sur les outils décrivant les compétences et favorisant l'employabilité, alors que trop peu d'offres de postes sont disponibles. L'expérience des salariés auprès des RH est souvent critique, faute de moyens et de temps pour traiter les situations complexes. **La CFDT déplore que l'outil Voice Up soit progressivement dénaturé de sa pertinence, et partagé avec la même parcimonie que les preuves de reconnaissance**

Bloc 3 : rapport annuel emploi 2025 et rapport perspective emploi et compétences 2025

Si le rapport présente une légère amélioration quantitative avec une hausse de 4,5 % des effectifs, cette « remontée » masque des enjeux cruciaux. La majorité des recrutements sont limités aux cadres, tandis que le vieillissement des salariés continue d'accélérer, avec une moyenne d'âge de 52,3 ans.

Les départs massifs, surtout en retraite, ne sont pas compensés par des recrutements suffisants, ce qui met en danger la transmission des compétences clés. La dépendance aux dispositifs de fin de carrière, la hausse des temps partiels, et l'augmentation de la sous-traitance traduisent une fragilité structurelle : perte de maîtrise, dilution des compétences, dépendance accrue, et risques pour la continuité opérationnelle.

Le vieillissement, la surcharge de travail, et la dégradation de la santé des salariés sont autant de signaux d'alarme. La stabilité quantitative ne doit pas masquer la nécessité urgente de sécuriser le renouvellement des compétences, d'assurer la pérennité des savoirs, et de préserver la capacité réelle de travail.

Notre avenir collectif dépend d'une réflexion profonde : il ne suffit pas de stabiliser, pour la CFDT il faut agir pour garantir la soutenabilité sociale et opérationnelle de notre modèle d'emploi. »

Bloc 1, volet 2 : prospective GEPP 2026-2028

Les orientations du plan stratégique Trust The Future et la prospective sur le futur de l'entreprise sont au cœur de l'exercice 2026-2028. La prospective emploi 2026-2028 prévoit une baisse de l'emploi sur notre périmètre réévalué dans une fourchette de -12,2% à -14,8%. Elle s'inscrit dans un contexte complexe : économique, réglementaire, politique et technologique dans lequel l'usage généralisé des IA génératives et agentiques est mis en avant. Pour la **CFDT** il s'agit clairement d'une logique d'accélération des transformations de l'entreprise et d'attrition continue des Fonctions Corporate. La robustesse de cette trajectoire nous interroge sur la capacité collective à prévenir les risques systémiques qu'elle peut générer. Trois conditions nous paraissent déterminantes : sécuriser le contrat social de transformation, protéger la création de valeur future, accorder une attention particulière à la maîtrise opérationnelle.

La CFDT est convaincue que construire une trajectoire de transformation respectant ces 3 conditions implique un dialogue social nourri, de qualité, et disposant de suffisamment de moyens pour contribuer à construire un équilibre entre performance économique et contrat social.

Bilan restauration 2025

La Direction Déléguée à la Restauration a présenté le bilan 2025. La restauration, activité des ASC dont le Comité National est présidé par la CFDT, affiche une nouvelle année très positive, tant sur le plan financier que sur les actions menées par les élus et représentants du Comité National de la Restauration. Grâce à cette bonne gestion, le reliquat a permis, dès le 1er mars, de renforcer le pouvoir d'achat des salariés avec l'augmentation de la subvention repas, la baisse du prix du Menu Ardoise dans les restaurants Orange (entrée, plat, dessert à partir de 2,75 €) et la revalorisation des titres-restaurant. Ces bons résultats permettent également d'envisager les investissements nécessaires au renouvellement des équipements et à la rénovation de certains restaurants.

La priorité de la CFDT : une restauration mutualisée et solidaire quel que soit la région et le site. Nous sommes exigeants et nous le resterons partout en France.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAERKER (DSCO) 06 71 94 62 44

Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

Une équipe CFDT à votre service

Aline AMOROS, Philippe BOURGEON, Samah BRAHAM, Thierry BRICAUD, Fabrice CORIOU, Jean-Christophe FETY, Patricia GARCIA, Paolo GIUDICE, Armando GOMEZ, Eric GUERIN, Anita IRIART-SORHONDO, Sonia LAKHDAR, Nathalie LEBRUN, Nadia PAKDAMAN, Philippe PELTIER, Sylvie ROTA, Nadia TELKASS.

