



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

ORANGE en EUROPE

Globecast

Finance **MASORANGE**
Stratégie

Vision industrielle
Orange Business

LA LETTRE INTERNATIONALE



»»» **N° 9**

Août 2026

Vos représentants **CFDT** du CGE-CGM*

*CGE Comité Groupe Européen

*CGM : Comité Groupe Monde



Anita Iriart-Sorhondo
Membre du bureau du CGE



Éric Carbonnier
CGE



David Margirier
CGE



Magali Martin
CGM/CGE/Alliance UNI



Nadia Zak-Calvet
Secrétaire adjointe du CGM
/Alliance UNI



Olivier Berducou
CGM/Alliance UNI

L'EUROPE À DEUX VITESSES :

MÁSORANGE : ORANGE REPREND LES COMMANDES EN ESPAGNE

ORANGE BUSINESS : EXTERNALISATION MASSIVE VERS TECH MAHINDRA !

GLOBECAST À VENDRE : S'AGIT-IL D'UN RENONCEMENT STRATEGIQUE DE LA DIRECTION D'ORANGE ?

ÉDITO

Au niveau du groupe Orange, l'Europe a deux visages contrastés et se transforme à grande vitesse pour capter les potentiels de croissance.

Les résultats semestriels sont au beau fixe et présentent une nouveauté remarquable dans les contributeurs à l'amélioration de la performance du Groupe : l'Europe 6* est enfin devenu un moteur de croissance avec une évolution de son chiffre d'affaires à plus de 4% et une amélioration de sa rentabilité de 6%. Ces résultats sont le fruit des efforts fournis par toutes les équipes managers et salariés qui ont œuvré pour obtenir une solide performance commerciale en Pologne, en Belgique et même en Roumanie malgré une concurrence féroce de DIGI sur le secteur des mobiles.

Sur le S2, nous suivrons la confirmation de l'allumage du deuxième moteur de la croissance en EUROPE avec MásOrange au regard de sa performance commerciale de +2% consolidée sur le mois de juin. Avec en toile de fond l'endettement du groupe à hauteur de plus de 13 milliards pour l'acquisition de la joint-venture, cette dynamique espagnole est attendue pour une intégration réussie.

Cependant, le deuxième visage de l'Europe est préoccupant avec un marché entreprise en pleine restructuration touché de plein fouet par la digitalisation et la numérisation de l'économie accentuées par la révolution technologique de l'IA. Malgré un ralentissement de la détérioration de sa rentabilité, Orange Business poursuit une douloureuse transformation en externalisant des processus opérationnels de soutien à la clientèle impactant plus de 3000 salariés d'Orange Business à l'échelle mondiale dont plus de 300 en Europe.

Autre inquiétude sur ce segment européen, l'annonce de la cession de Globecast spécialisé dans la transmission par satellites. Cette vente interpelle alors même que le plan Lead the Future reposait sur un axe stratégique majeur relatif à la maîtrise de nos infrastructures et compétences associées.

Dans cet univers impitoyable où la rentabilité est force de loi pour survivre dans un monde économique en pleine ébullition géopolitique, vos représentants **CFDT** chez Orange du Comité Groupe Européen ont bataillé pour défendre et préserver le droit des salariés au travers de différents dossiers dont vous trouverez les détails dans les articles ci-après. L'éclaircie dans ce dialogue social européen est la réintégration de nos collègues salariés espagnols au niveau du groupe Orange.

La **CFDT** chez Orange salue le retour des représentants syndicaux espagnols au niveau du dialogue social international du groupe.

*Europe 6 : Belgique, Luxembourg, Moldavie, Pologne, Roumanie, Slovaquie

MÁSORANGE : ORANGE REPREND LES COMMANDES EN ESPAGNE

Le Groupe Orange a scellé la reprise du contrôle exclusif du n°1 espagnol en rachetant les parts détenues par les fonds d'investissement pour 4,25 milliards d'euros.

Si cette opération consolide l'avenir européen d'Orange, elle mobilise plus de 13 milliards d'euros (incluant le refinancement de la dette), portant l'endettement du Groupe à un pic au-dessus du seuil de tolérance des agences. Celles-ci ont visiblement accepté le principe d'une exemption temporaire, mais exigent un retour sous ce seuil dès 2027. Le remboursement de la dette et la politique de dividendes d'Orange va donc continuer à capter l'essentiel de la valeur créée au détriment de l'investissement interne et des budgets opérationnels.

Un "Jackpot" pour les investisseurs, une cure d'austérité pour les salariés.

Les grands gagnants de cette fusion sont indiscutablement les autres investisseurs de MásOrange. Pour une mise initiale inférieure à 2 milliards d'euros, ils repartent deux ans plus tard avec un gain de 4,25 milliards d'euros, un rendement exceptionnel sur le marché des télécoms.

En Espagne, la restructuration sociale a déjà frappé fort.

Le bilan social de la Joint-Venture est lourd : le plan de restructuration s'est soldé par 609 départs, concentrés à 76 % sur les métiers techniques et opérationnels (Technologie et Opérations), pourtant au cœur de notre valeur industrielle. Les effectifs des sièges espagnols ont fondu de 10,1 % sur le seul exercice 2024. Si la nouvelle convention collective signée par les syndicats espagnols pose un socle commun, elle impose des compromis majeurs, notamment un plafonnement de la rémunération variable et une baisse des grilles salariales pour les nouveaux embauchés.

Dans un marché espagnol où la consolidation du marché n'a pas eu lieu — le nouvel opérateur low-cost DIGI continuant de tirer les prix vers le bas — la direction espagnole ne sera pas en peine de présenter des ratios financiers dégradés pour ainsi justifier une discipline financière accrue.

La position de la CFDT :

La **CFDT** a voté en faveur de cette reconsolidation car elle sécurise notre second marché domestique et rassure les collègues espagnols qui sortent d'une période de management instable. Cependant, nous serons d'une vigilance absolue : la pression du désendettement ne doit pas se traduire par une compression des coûts salariaux en France pour financer le "jackpot" des investisseurs de MásOrange.

Quelques données clés sur MásOrange à fin 2025 :

- 8 476 collaborateurs (filiales incluses), dont 532 en Colombie
- 1er opérateur espagnol en volume avec 7 millions de lignes FTTH
- Leader du Mobile avec 41% de parts de marché
- Revenus : 7,6 Mds€
- Ebitda ajusté : 2,8 Mds€
- Ratio CAPEX/CA : 12,9%
- Montant de la dette reconsolidée : 13 Mds€
- Le 1er Accord Collectif signé le 30 octobre 2025
- Lancement de Premium Fiber, la plus grande FiberCo espagnole, en décembre 2025, en partenariat avec Vodafone et le fonds d'investissement singapourien GIC

ORANGE BUSINESS : EXTERNALISATION MASSIVE VERS TECH MAHINDRA !

La direction a présenté en comité groupe européen (CGE) le projet Tech Mahindra qui traduit une orientation stratégique lourde de conséquences pour l'avenir des salariés d'Orange Business (OB) et de notre relation client !

En moins de quatre ans, cette troisième restructuration à l'échelle internationale fragilise la confiance des salariés, sans pour autant permettre de stabiliser la trajectoire.

Ce projet est une externalisation complète des activités opérationnelles de soutien à la clientèle – facturation, support, gestion des incidents – vers un prestataire tiers, Tech Mahindra (TM), qui est par ailleurs un concurrent direct d'Orange Business sur le marché des Entreprises de Services Numériques (ESN) mondiales.

L'économie du contrat repose sur le remplacement progressif de plus de 3 000 collaborateurs par l'IA (dont la maîtrise sera assurée par TM). Le « partenariat » se révèle donc être avant tout un mécanisme d'automatisation et de réduction d'effectifs différée.

Un partenariat présenté comme central dans la stratégie d'Orange Business.

Lorsque la direction écrit : « *Ce partenariat avec Tech Mahindra est un accélérateur clé pour chaque pilier de notre stratégie Trust the Future...* ». La direction indique clairement que ce partenariat ne se limite pas à quelques activités ciblées. Il est présenté comme un soutien essentiel à l'ensemble des piliers stratégiques d'Orange Business.

Pour la **CFDT**, cela signifie que ce projet pourrait concerner bien davantage qu'un appui ponctuel. Il touche directement la chaîne de valeur de l'entreprise et pose la question du maintien, en interne, des compétences, des métiers et des expertises.

Un aveu de faiblesse.

La direction a invoqué la dégradation structurelle du marché B2B télécom pour justifier ce projet. Or, de l'aveu même des chiffres fournis par la direction, le marché adressable d'Orange Business en Europe devrait progresser de plus de 6 % par an entre 2026 et 2030. La direction n'a pas confiance en sa propre capacité à adresser le marché.

Un projet qui bouleverse Orange Business pour un gain financier dérisoire.

En utilisant les chiffres officiels, l'expert-comptable missionné par le CGE a révélé que la direction a décidé d'engager une désorganisation massive pour un avantage financier quasi nul eu égard aux 7 milliards de CA annuel d'Orange Business (seulement 10 millions d'euros de gain sur 5 ans par rapport à un scénario de restructuration interne).

La réussite du projet repose également sur la promesse de 420 M€ de revenus apportés par Tech Mahindra. Or, la mission d'expertise pointe que les objectifs de l'année 1 sont déjà jugés "très difficiles à atteindre" et que l'équipe commerciale dédiée est sous-dimensionnée.

Une prise de risque particulièrement hasardeuse.

Pour la **CFDT**, entreprendre, c'est prendre des risques, des risques au service d'une stratégie porteuse de sens pour les salariés, pour le business et pour le groupe.

Cette externalisation présente des risques majeurs :

- Perte de la maîtrise opérationnelle sur les processus qui constituent le cœur de l'expérience client d'Orange Business.
- Risque pour la sécurité d'Orange en permettant à un partenaire externe d'accéder sans limite au SI d'OB.
- Risque de perte de clients lié au transfert de personnels gérant des contrats sensibles vers une entité indienne régie par le droit anglais. Perte de clients potentielle également



concernant les clients ESN d'Orange Business qui peuvent ne pas accepter de voir confier l'opération de leur service à un concurrent (Tech Mahindra).

- **Perte des connaissances** : une part importante de l'expertise Orange est "non documentée" et repose sur l'expérience client accumulée par les salariés. Une fois le transfert terminé, Orange aura définitivement perdu ces connaissances. De plus, en reconnaissant transférer des personnes ayant des compétences uniques, Orange Business met à risque la gestion de nos clients si ces personnes décident de quitter Tech Mahindra.
- **Un « partenariat » qui lie l'avenir d'Orange Business** : à l'issue de la période initiale de 5 ans et des options de prolongation du contrat, Tech Mahindra disposera d'une maîtrise exclusive de la relation client opérationnelle et du socle technologique. Cette situation de « verrou » placera Orange en position de faiblesse extrême pour renégocier les conditions d'un contrat devenu indispensable à la continuité de son activité, faute de capacité réelle de réinternalisation.
- **Un contrat dont les différents mécanismes visant à sécuriser Orange Business** témoignent surtout d'une connaissance assumée des risques élevés liés à l'exécution de ce « partenariat » : la direction d'Orange Business a reconnu avoir travaillé le contrat avec Tech Mahindra pour s'éviter une issue similaire à Verizon Business qui avait conclu, en 2023, un partenariat semblable avec une ESN indienne, HCLTech.

Mais où est donc passé l'ambition d'une relation client de qualité profitable d'Orange Business ?

Pour la **CFDT**, cela signifie plus de dépendance à un prestataire, moins de maîtrise en interne, une fragilisation directe des métiers historiques d'Orange Business et, à terme, une menace sérieuse sur l'emploi en France et dans le monde*.

La direction ne peut pas demander aux salariés d'accepter un tel bouleversement sans garanties. Pour la **CFDT**, une stratégie d'avenir ne peut pas se construire contre les salariés, sans les salariés, ni au prix d'une externalisation massive.

Aucune ambition mondiale crédible ne peut reposer sur l'effacement progressif de celles et ceux qui font déjà l'entreprise au quotidien.

* Lors du CGM en date du 1^{er} juillet, vos représentants se sont également unanimement interrogés sur le sens et les risques de ce rapprochement avec Tech Mahindra. De nombreux membres ont exprimé leur inquiétude sur ce rapprochement et sur les impacts RH. Le bureau du CGM a été mandaté pour demander un CGM extraordinaire rapide afin d'apporter des réponses précises aux nombreuses questions restées en suspens.

GLOBECAST À VENDRE : S'AGIT-IL D'UN RENONCEMENT STRATÉGIQUE DE LA DIRECTION D'ORANGE ?

Quand Orange sacrifie un atout stratégique sur l'autel de la rentabilité

Un acteur mondial mis en vente.

La direction d'Orange a présenté au Comité de Groupe Européen (CGE) un projet de cession de Globecast (GC), filiale d'Orange. Fidèle à une méthode éprouvée, Orange se propose de payer un repreneur d'entreprise en difficulté afin qu'il reprenne GC. La **CFDT** y voit surtout une incohérence stratégique dans la mesure où la maîtrise de nos infrastructures est un facteur clé différenciant et un enjeu de souveraineté affirmés dans les deux plans successifs « Lead the future », et « Trust the future » !

Globecast est un actif industriel et technologique, notamment dans l'univers de la transmission par satellite. Tout autour du globe, GC possède notamment des stations relais satellite particulièrement stratégique en matière de souveraineté (un relais est d'ailleurs situé à proximité immédiate d'une base militaire française). GC achemine ainsi les signaux de télévision (stades, studios, cars de reportage, ...) et propose des services associés. Son image est notamment liée à de grands rendez-vous



internationaux, comme le Tour de France ou les Jeux Olympiques. Le savoir-faire de GlobeCast a ainsi permis à Orange de gagner le contrat JO et de briller en mondovision.

Pourquoi vendre ?

Sur le papier, l'argument de la direction est simple : une activité qui consomme du cash, une rentabilité jugée insuffisante et un groupe Orange désormais décidé à se séparer des activités qui ne rapportent pas assez vite.

Pour la CFDT, une question s'impose : s'agit-il vraiment d'un problème de marché, ou d'un échec de stratégie ? Orange met en avant des plans de restructuration successifs, sans retour à la rentabilité attendue. Elle oublie surtout sa lourde responsabilité. Cette vente d'un actif stratégique est avant tout l'étrange défaite d'une direction d'Orange qui réussit à échouer plan après plan et sans jamais se remettre en cause.

Une stratégie qui a surtout coûté aux salariés.

Le constat est sévère. Depuis des années, Globecast subit des changements de stratégies, des réorganisations, des gels de recrutements, des suppressions de postes et des choix de gestion qui ont fragilisé l'activité. La seule ligne de conduite qui semble avoir tenu, c'est la confiance dans une équipe de direction qui échoue avec comme seule ligne d'horizon la réduction des effectifs.

Or, ce sont justement les salariés de GlobeCast qui paient le prix fort. La phase de transition actuelle aggrave encore l'incertitude. Elle provoque des départs, déstabilise les équipes et interroge les acteurs de ce marché.

Une vente qui soulève de vraies interrogations.

Au CGE, les élus **CFDT** ont notamment dénoncé une absence d'évaluation transparente des critères qui ont conduit à vouloir confier GlobeCast à une entreprise franco-luxembourgeoise.

Le repreneur retenu, Verdoso est spécialisé dans l'achat-revente d'entreprise en difficulté.

Malheureusement, son futur plan industriel reste à décliner car le repreneur n'a pas d'expérience dans ce domaine.



La raison cachée de cette vente.

La direction n'a qu'un seul réel objectif immédiat : redresser les indicateurs financiers liés à la dette du groupe, fortement dégradés après l'intégration totale de la dette de MásOrange (Espagne) et avant le rachat d'une partie de SFR.

Orange doit réduire la voilure et se trouve contraint à couper toutes les branches qu'il juge non rentables pour rassurer les investisseurs.

Pour la **CFDT**, les salariés de Globecast méritent mieux qu'une vente précipitée. Au moment où Starlink semble avoir les yeux rivés vers l'Europe pour attaquer le marché des télécoms, il nous semble peu opportun de délaisser des compétences et savoir-faire sur l'infrastructure satellitaire, enjeux de conquêtes à très moyen terme.

AVIS CGE 2026

- **21 avril** : avis favorable CGE sur l'acquisition MasOrange (KILI 2)*
- **26 juin** : avis défavorable sur la transformation OB /Equant Projet BARTOK (Tech Mahindra)*
- **13 juillet** : avis défavorable sur le projet de cession de Globecast holding et des filiales*

**Je clique sur le lien pour accéder aux avis.*

AGENDA S2 2026 CGE/CGM/Alliance UNI

- **1^{er} juillet** : session annuelle du CGM
- **15 septembre** : bureau du CGE
- **28 octobre** : rencontre des syndicats affiliés à UNI et Orange
- **16/17 décembre** : CGE ordinaire

Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code

