



SOMMAIRE

Déclaration Préalable.....	1
Projet d'évolution du modèle organisationnel de l'établissement SCE d'Orange SA.....	1
Evolution d'organisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe	2

Déclaration Préalable

Retrouvez la déclaration préalable [ici](#) dans le cadre du Comité Social et Économique Central, la CFE-CGC Orange a interpellé la Direction concernant une alerte Sécurité Cyberattaqué : Exigence de Transparence et de Protection des Personnels.

Projet d'évolution du modèle organisationnel de l'établissement SCE d'Orange SA

En octobre 2024, 47 salariés de SCE ont été impactés par la suppression de leur poste dans le cadre d'un projet d'évolution organisationnelle chez Orange SA. Entre octobre 2024 et mai 2025, un accompagnement personnalisé a été mis en place, mobilisant la fonction RH, des consultants internes et externes. En date du 2 juin 2025, 31 salariés ont trouvé une solution dans le cadre de cet accompagnement, avec un taux de réussite de 65 % sur une période de 7 mois. Parmi eux, 24 salariés ont effectué une mobilité effective, 15 vers Orange SA, 9 vers d'autres divisions, et 4 vers la filiale OBS SA. Deux salariés ont intégré un programme de reconversion interne. L'accompagnement se poursuit pour 16 salariés, notamment ceux en mission ou en arrêt maladie, avec un suivi individualisé. Orange Business s'engage à continuer l'accompagnement personnalisé jusqu'à ce que chaque salarié trouve une mobilité pérenne, sans départ contraint.

Environ 179 salariés sont accompagnés dans le cadre de ce dispositif, avec des activités telles que la formation, la création d'entreprise, la reconversion, l'emploi externe, ou la retraite. Plusieurs projets concrets ont été réalisés, notamment la création d'entreprises (cafés ludiques, cabinets de sophrologie, centres de remise en forme), des reconversions professionnelles (technicien industriel, tailleur, gestionnaire de projet), ou des mobilités internes.

La majorité des salariés a trouvé une solution pérenne, : emploi, création d'entreprise, reconversion, ou départ à la retraite. Le suivi montre également que certains salariés ont quitté le dispositif avant la fin prévue, notamment via la liquidation de leur retraite ou la signature de contrats en CDI.



Analyse de la CFE-CGC

Lorsqu'un plan social est déployé, le code du travail prévoit que les Instances Représentatives du Personnel soient régulièrement consultées sur le fait que l'entreprise respecte les engagements qu'elle a pris devant les élus pendant la phase de consultation initiale qui sont la base de l'agrément administratif. Le CSEC est donc consulté tous les deux mois, sur un tableau de bord succinct qui comprend l'état des situations individuelles des salariés qui ont choisi d'opter pour les possibilités de quitter le groupe Orange via les moyens débloqués pour le PDV.

Le CSEC se retrouve donc tous les deux mois à comparer le document du jour avec la version antérieure, dans un exercice qui ressemble au jeu des 7 erreurs.

Force est de constater que ce document évolue très peu à chaque nouvelle consultation.

Mais la Direction semble satisfaite du rythme d'évolution du sujet. De même, il reste toujours 16 salariés dont les postes ont été supprimés et qui sont toujours en recherche d'une nouvelle activité au sein du groupe.

Pour finir, on ne peut que se réjouir de voir les projets personnels de nos collègues qui ont décidé de quitter l'entreprise, mettre clairement le sens et l'utilité de leur nouvelle activité au centre de leur démarche. Souhaitons-leur de réussir dans leur projet personnel.

Nous attendons pour le mois de septembre le retour sur le volet charge de travail que la Direction s'est engagée à restituer

Evolution d'organisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe

Le projet prévoit la centralisation de la gestion administrative de la formation au sein d'un nouveau Centre de Service dédié, regroupant 51 gestionnaires. Cette organisation vise à harmoniser et professionnaliser les processus, en assurant une gestion complète et cohérente des activités liées à la formation.

Les activités principales incluent la gestion des demandes individuelles et collectives, la création, la modification et l'assignation des objets de formation, ainsi que le suivi des sessions (remplissage, alertes). Les gestionnaires assurent également la gestion administrative des commandes, la vérification des prestataires, la sécurisation des processus, et la conformité réglementaire.

Un rôle clé est attribué à la maîtrise des outils de gestion (notamment Orange Learning), la rigueur dans le suivi administratif, et la capacité à conseiller et orienter les demandeurs. La démarche prévoit une amélioration continue par la participation à des groupes de travail, la proposition d'optimisations, et la contribution à la qualité et à la cohérence des pratiques.

Le projet vise à centraliser la gestion administrative de la formation au sein d'un nouveau centre dédié, regroupant 62

gestionnaires, afin d'harmoniser et professionnaliser les processus. La nouvelle organisation prévoit la création d'un service unique, avec des activités réparties selon des référentiels métiers structurés, permettant une meilleure lisibilité, une expertise renforcée et des parcours d'évolution pour les gestionnaires.

Les activités principales incluent la gestion des demandes de formation (collectives et individuelles), le suivi des sessions, la gestion des objets de formation dans Orange Learning, ainsi que la gestion des commandes, des factures et des prestataires. La démarche repose sur une organisation modulable, où chaque gestionnaire contribue selon ses compétences, dans un cadre équilibré, avec maintien des localisations et des conditions de travail.

Un accompagnement individualisé est prévu pour faciliter la transition, avec des dispositifs de communication, de formation et de soutien managérial. La démarche vise à améliorer la qualité de service, la cohérence des pratiques, et à renforcer l'expertise métier, tout en assurant la sécurité des données et la conformité réglementaire.



Analyse de la CFE-CGC

Le projet vise à mutualiser et simplifier la gestion administrative du personnel et de la formation tout en maintenant la proximité géographique et les compétences des 124 salariés concernés, répartis dans plusieurs divisions d'Orange France. La création d'un Centre de Service RH (CSRH) doit centraliser l'ensemble de la gestion administrative, mais cette démarche soulève des questions concernant l'impact potentiel sur la cohésion des équipes, notamment en raison de la dispersion géographique des salariés.

Il est souligné que la localisation hors de France de certaines activités complexifie le traitement des demandes des salariés, et qu'un budget déplacement conséquent est nécessaire pour éviter l'isolement des salariés, comme cela a été constaté lors du regroupement des personnels d'Orange Avenir. La CFE-CGC Orange a souligné la crainte d'une démobilitation et d'un désengagement., notamment si le contact humain est remplacé par des outils numériques comme Teams, qui ne peuvent totalement substituer les interactions en face à face.

Les responsables de la formation assurent actuellement un suivi personnalisé, mais il reste à déterminer si cette approche sera maintenue dans la nouvelle organisation. La question de la gestion des promotions et de la transition d'un mode d'expert à celui de généraliste est également soulevée, avec la crainte d'une perte de compétences et d'expertise.

L'objectif principal de cette transformation semble être organisationnel, avec des effets opérationnels limités, ce qui soulève des interrogations sur la réelle nécessité de cette évolution. La situation dans les Antilles-Guyane, où les besoins en formation sont importants, met en évidence des disparités d'accès à la formation dues à l'éloignement géographique, ce qui complique la diffusion de l'information et la participation aux formations.

Une attention particulière est portée à la stratégie spécifique pour les DROM (Départements et Régions d'Outre-Mer), qui disposent de spécificités locales. Il est demandé si ces territoires font toujours partie d'Orange France et comment leur particularité sera intégrée dans la stratégie globale. La nécessité d'un volet spécifique pour les DROM (Départements et Régions d'Outre-Mer), avec une déclinaison adaptée, est soulignée pour respecter leurs spécificités.

Plusieurs questions sont posées concernant la gouvernance et la mise en œuvre du projet : comment sera assurée la coordination entre les centres mutualisés et les équipes locales, quels KPIs seront utilisés pour mesurer l'efficacité et la satisfaction, et comment seront gérées la diversité des pratiques et les particularités locales.

Concernant la gestion des ressources humaines, il est question de savoir si les salariés pourront choisir leur affectation, dans quels délais, et si des dispositifs de mobilité ou un accompagnement financier seront proposés pour limiter l'isolement ou la surcharge. La question du suivi personnalisé, notamment pour ceux en formation ou en mobilité, reste également en suspens.

La centralisation de la gestion de la formation doit permettre un accès à un catalogue unique et élargi, mais ses impacts sur la qualité de l'expérience de formation et la satisfaction des salariés doivent être évalués. La communication régulière et claire auprès des salariés, en particulier ceux éloignés ou en mobilité, est essentielle pour garantir une transition fluide.

Les risques liés à cette transformation sont nombreux : impacts psychologiques et sociaux, perte d'expertise métier, surcharge de travail, dégradation de la qualité de service, ainsi que des impacts environnementaux liés aux déplacements professionnels et à la consommation énergétique. La gestion de ces risques doit faire l'objet d'indicateurs précis pour assurer un suivi efficace.

Enfin, il la question se pose : ces centralisations ne constituent-elles pas une solution de facilité, un pansement sur un manque de stratégie et d'anticipation face aux départs, tout en étant une course à la réduction des coûts. Pour le CFE-CGC Orange, la crainte est que cette démarche entraîne une perte progressive du savoir sur le terrain, une surcharge de travail, et une dégradation du lien avec les salariés locaux.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :	Élus CSE Central :					
	Gaëtan	Absalon	DO Antilles Guyane (Tel : 596696854626)	Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est (Tel : 0784223987)
	Sylvain	Besse	SCE (Tel : 0608819546)	Abdelkrim	Daouadji	DO Grand Sud Ouest (Tel : 0674426441)
	Michel	Dana	SCE (Tel : 0682653067)	Laurent	Delavigne	DO Grand Nord-Ouest (Tel : 0687609337)
	Fabien	Esnault	DTSI (Tel : 0607080400)	Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI (Tel : 0645632236)
	Valerie	Giraud	INNOVATION (Tel : 0608359941)	Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est (Tel : 0677175078)
	Olivier	Delorme	Orange France Siège (Tel : 0632267727)	Laurence	Dulon	Fonctions Corporate (Tel : 0686174225)
	Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest (Tel : 0678780503)	Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte (Tel : 262692298366)
	Anne	Lefrans	Orange France Siège (Tel : 0607950009)	Mireille	Garcia	Orange Wholesale (Tel : 0608750794)
				Laurent	Martin	DO Ile de France (Tel : 0673893932)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

