

SOMMAIRE

Plan Radial cyclone 2025 / Dérogation relative au dépassement horaire hebdo et quotidien en période cyclonique (Consultation)	1
Bloc 3 Bilan perspectives Emploi et Compétences 2024 (Information)	
Bloc 1 : Prospectives PEC 2025-2027 (Information)	2
Bloc 3 : Les orientations et plan de formation prévisionnel 2026 (Information)	2

La journée a débuté par l'examen des deux points restés en suspens lors du CSEE de septembre, à savoir l'élection d'un nouveau membre de la commission handicap ainsi que les questions relatives à la vie du CSEE et aux résolutions associées.

Le CSEE d'octobre a ensuite principalement porté sur des thématiques à dominante RH, abordant pas moins de quatre sujets relevant des blocs 1, 2 et 3. Deux autres points ont été consacrés au dispositif RADIAL.

Au cours de la séance, les élus ont entériné le choix d'un de leurs membres pour représenter le CSEE de la DORM au sein du conseil d'administration de « Run Vacances Bleu & Vert » (anciennement FOS-PTT). Ce représentant s'engage, par ailleurs, à respecter la charte de l'élu, précisant ses droits et devoirs, adoptée au cours de cette même session.

Plan Radial cyclone 2025 / Dérogation relative au dépassement horaire hebdo et quotidien en période cyclonique (Consultation)

Objectif : Remise en état du réseau en 14 jours, les enseignements suite à Garance et Chido pris en compte.

Cette consultation annuelle, effectuée avant la saison cyclonique, précise les protocoles d'Orange pour assurer la continuité de son réseau avant, pendant et après un cyclone, avec pour objectif de rétablir le service en moins de 14 jours. Désormais quatre sites stratégiques seront habités par deux techniciens pendant les périodes d'alerte rouge : Le Port, Le Chaudron, Sainte-Clotilde, et La Compagnie ; auxquels s'ajoutent désormais trois sites de Mayotte : Mamoudzou Poste, Kaweni, Pamandzi.

Nouveauté : Il est envisagé de déployer des téléphones satellitaires supplémentaires notamment sur Mayotte et inclusion d'un collaborateur de DSI en cellule de crise.

Par ailleurs, une solution pérenne a été instaurée avec EDF pour pallier les problèmes d'énergie rencontrés précédemment, avec la désignation de deux interlocuteurs dédiés à Orange pendant la période cyclonique. Concernant

les nacelles, des dispositions spécifiques visent à assurer leur disponibilité suffisante tout au long de la période. Enfin, sur le volet ressources humaines, en cas de dépassement des durées légales de travail quotidien et hebdomadaire, Orange s'engage à respecter strictement les dispositions du Code du travail.

Analyse de la CFE-CGC

Le plan RADIAL, conçu pour structurer le processus de rétablissement du réseau, est reconnu pour son efficacité et ne suscite aucune remise en question. Ce projet intègre les enseignements des faiblesses rencontrées par le passé, notamment en ce qui concerne la gestion de l'énergie, la disponibilité des nacelles et la permanence des équipes sur site. Le projet RADIAL 2025 a obtenu un soutien majoritaire de la part des élus : 17 POUR dont la CFE-CGC Orange et 2 abstentions. Concernant la dérogation relative au dépassement horaire le vote est le suivant : POUR 14 (UNSA-FO-CFE-CGC ORANGE) ; ABSTENTION 3 (CFDT) ; CONTRE 2 (SUD).

Bloc 3 Bilan perspectives Emploi et Compétences 2024 (Information)

Contexte

L'année 2024 est une année transitoire avant la mise en place du nouvel accord GEPP 2025-2027 signé le 10 février 2025 qui doit permettre de mieux accompagner la transformation de nos métiers en lien avec les tendances du marché et les enjeux business de l'entreprise.

Les données chiffrées 2024

- ✓ ETP CDI : 724 (-1% soit -6 vs 2023)
- ✓ Taux de féminisation CDI : 36.70 % (obj groupe 37,5%) stagnation depuis plusieurs mois
- ✓ Age moyen CDI : 46.3 ans
- ✓ CDD actifs : 38
- ✓ Intérim : 9 ETP

- ✓ Alternants : 55 (46 nouveaux contrats en 2024) dont 1 recruté en CDI
- ✓ Conventions de stages signées : 16 (8 en 2023)
- ✓ Recrutements externes : 8 (domaine client et technique)
- ✓ Départs : 9 (5 retraites et 4 autres)
- ✓ TPS : 34 dont 8 entrées en cours d'année 2024
- ✓ La sous-traitance (Chez DC, E et DT) : globalement stable vs 2023
- ✓ Force au travail globale : 898 ETP (baisse)
- ✓ Mayotte : +1 CDI

En 2024, les moyens humains d'Orange Réunion Mayotte restent globalement stables, avec quelques baisses modérées dans la relation client et les métiers techniques compensées par la modernisation du réseau de distribution, la montée en compétences sur la fibre et l'intégration progressive de solutions digitales.

Les métiers en tension concernent les conseillers client, techniciens d'intervention et managers, fragilisés par un manque d'attractivité, une forte dépendance à la sous-traitance et une surcharge managériale.

Bloc 1 : Prospectives PEC 2025-2027 (Information)

Le contexte général

En 2024, la croissance économique française reste modérée (+1,1 %) dans un contexte de repli des investissements et d'effet temporairement positif des Jeux Olympiques. Le marché de l'emploi marque une pause avec une stagnation de l'emploi salarié et une forte baisse des créations nettes. Dans les télécommunications, la dynamique est portée par le très haut débit et la transformation numérique, tandis qu'Orange accélère la migration vers la fibre et la montée en compétences vers les métiers du digital et de l'informatique.

Le contexte de la DORM

La DORM fait face à deux transformations majeures : l'arrêt du cuivre, entraînant un redéploiement vers la fibre, et la softwarisation des réseaux, qui exige une montée en compétences dans les domaines du réseau, du cloud, de la data et de l'IA. Les effectifs devraient diminuer globalement de 4 à 5,5 % d'ici 2027, avec une stabilisation en 2025 grâce au plan Mayotte puis une baisse progressive. **Les métiers en décroissance** concernent principalement le back office et les fonctions support ou transverses (RH, finance, SI, marketing). À l'inverse, **les métiers en tension ou émergents** se concentrent sur l'architecture réseaux/SI, l'intégration, la data/IA et la cybersécurité. **Les métiers à l'équilibre** regroupent la vente et la relation client, l'ITN, le déploiement, l'exploitation, ainsi que les domaines de l'agilité, de l'immobilier et de l'environnement.

Recommandation de la commission

La commission recommande de relancer la mobilité interne, revaloriser les fonctions managériales, renforcer la montée en compétences (IA, fibre, cybersécurité, relation client), améliorer la visibilité et la rapidité du recrutement, réduire la sous-traitance sur les activités clés, et adapter les politiques RH aux réalités territoriales, notamment entre la Réunion et Mayotte. La Commission Emploi Formation souligne les avancées en matière de compétences et de modernisation, tout en appelant à renforcer l'accompagnement humain.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC Orange, le dossier propose des mesures pertinentes pour développer les compétences, moderniser les métiers et accompagner les transformations, tout en tenant compte des enjeux de reconnaissance et d'attractivité. Nous déplorons toutefois la baisse des effectifs et souhaitons que les recommandations de la commission soient pleinement mises en œuvre.

Le cadre étant fixé, les prospectives sont déclinées entité par entité : Direction Client, Direction technique, Direction Entreprise, Direction Moyens Propres.

Les recommandations de la commission

La commission demande l'affichage d'une trajectoire claire, territorialisée et accompagnée, basée sur des données précises pour la DORM afin de répondre aux enjeux locaux d'attractivité, de coût de la vie et de ressources humaines.

Elle appelle à une mise en œuvre ambitieuse de l'accord GEPP 2025–2027, avec des parcours de reconversion concrets, des passerelles métiers visibles et une gouvernance RH partagée.

Analyse de la CFE-CGC

Soit ! des enjeux cruciaux sont bien embarqués : sécuriser les reconversions des techniciens cuivre, développer les parcours pour les métiers en tension et clarifier les trajectoires et passerelles métiers.

Toutefois, à la CFE-CGC Orange, nous constatons l'absence de calendrier clair, de formations certifiantes, de budget dédié et d'outils de suivi, notamment face aux impacts de l'IA, ce qui, pour nous, rend leur mise en œuvre incertaine. Par ailleurs la prospective 2025-2027 affiche clairement une trajectoire d'effectifs à la baisse que nous n'arrêtons pas de dénoncer. Nous restons réservés sur ce dossier.

Bloc 3 : Les orientations et plan de formation prévisionnel 2026 (Information)

Le contexte

Le plan de formation 2026 s'articule autour de trois grands axes : les compétences stratégiques (« Lead the Future »), les compétences business, et les compétences transverses et support. Son objectif est d'orienter les salariés vers des formations adaptées aux priorités de l'entreprise, pour renforcer leur expertise ou les accompagner vers les métiers de demain.

Les chiffres

Effectif actifs prévisionnel 2026 (hors TPS libéré) : 811 (plan 2025 : 815)

Nb d'heures de formation par salarié : 27 h (2025 : 28,6 h)

Nb d'heures de formation : 21 913h (2025 : 23 349h) dont client 10539 Technologie innovation 6569 Support 1643 accompagnement 3163

Taux d'accès à la formation : > 95 % (2025 : 84 %)

Répartition : Transverse 18%, Management 7%, Métier 75%

Compétences stratégiques (4937h), Compétences « business » (13236h) et Compétences transverses et support (3740h)

Formation interne 66% ; externe 34% - Présentiel : 61% Distanciel : 39%

Les ambitions pour les trois grandes orientations

✓ Compétences stratégiques « Lead the Future »

Dans le cadre de son modèle d'entreprise durable « Lead the Future » et pour renforcer sa performance la DORM axera ses ambitions sur les nouvelles technologies, la cybersécurité, la RSE et le développement managérial.

✓ Compétences « business »

GP→ Renforce les compétences des équipes avec des programmes comme ACCA, Fibre 360 et Collections pour améliorer la relation client, la maîtrise des offres et l'efficacité terrain.

E → Développe les compétences commerciales et managériales avec des formations ciblées (Sales Manager Boost, Modèle de Vente, etc.) pour mieux vendre les offres stratégiques (cybersécurité, cloud, data, IA) et renforcer la qualité de service.

DT→ Accompagne la transition du cuivre vers la fibre en consolidant les expertises techniques (cybersécurité, cloud, IA...) et en intégrant les enjeux RSE, décarbonation et excellence opérationnelle.

✓ Compétences transverses et support

Renforcement du développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier dans tous les domaines, Finance, Achats, Supply Chain, RH, DSGI et Communication, en renforçant l'expertise technique, les postures de conseil et de service, l'usage des données et de l'IA.

Analyse de la CFE-CGC

À la CFE-CGC Orange, nous considérons que le plan formation 2026 adopte une approche claire et structurée, centrée sur le renforcement des compétences stratégiques, business et transverses, et propose aux salariés des dispositifs adaptés pour développer leur expertise et accompagner leur évolution vers les métiers de demain, en adéquation avec les priorités de l'entreprise. Toutefois, nous restons frustrés de ne pas connaître les moyens financiers alloués à ce programme ambitieux. Cela n'empêche pas notre avis globalement favorable sur ce dossier.

**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
DE LA DORM**

Vos Élus CSE :

Jean-François Payet : 0692 00 45 57
Ingrid Dobaria : 0693 21 85 16
Sylvain Gadiollet : 0692 01 62 50
Sinda Buchle : 0692 09 75 71
Jean-Michel Maillot : 0692 074 074
Mariame NAHOUDA H. : 0639 40 93 99
Raphael Erudel : 0692 29 83 66
Vanessa Moinache : 0692 64 90 94
Audrey Willette : 0692 07 05 51

Prochain CSEE : 27 novembre 2025

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange
Ou cliquez [ici](#)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

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

www.CFE-CGC Orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

