

SOMMAIRE

Enjeux et ambitions Orange Business France : une transformation sous forte pression économique..... 1

Products & Marketing : une transformation accélérée sous le signe de l'IA..... 2

Rapport 2025 de la santé au travail : des indicateurs très préoccupant..... 2

Projet d'évolution GDO / DSF : un « volontariat » sous contrainte 3

Au RIE Portes de France à Stadium : déjeunez pour moins d'un Titre Restaurant ! 3

Vote d'une subvention pour les associations : le CSE soutient vos projets ! 3

Enjeux et ambitions Orange Business France : une transformation sous forte pression économique

Lors de la présentation des ambitions d'Orange Business France effectuée par Wassila Zitoune et Olivier Béal, la Direction a dressé un constat particulièrement préoccupant sur l'évolution du marché et sur la situation de l'entreprise à horizon 2030.

Orange Business France représente aujourd'hui 7 300 collaborateurs, dont 1 300 salariés SCE, avec une moyenne d'âge de 41,8 ans et de 53 ans pour SCE. L'activité repose sur 36 500 clients entreprises et 130 grands comptes, pour un chiffre d'affaires global de plusieurs milliards d'euros.

La Direction indique cependant qu'à horizon 2030, près de la moitié des revenus et deux tiers de la marge brute d'Orange Business seraient menacés de disparition ou de fort déclin. Cette situation serait liée à plusieurs facteurs :

- Ralentissement du marché IT en Europe et en France ;
- Fin du rattrapage post-COVID ;
- Pression concurrentielle accrue sur les télécoms B2B ;
- Généralisation de la fibre et baisse des revenus historiques ;
- Transformation accélérée des usages numériques.

La Direction a également exprimé plusieurs inquiétudes liées au contexte géopolitique et économique international. Les tensions mondiales, l'instabilité des marchés et les difficultés d'approvisionnement sur certains composants stratégiques pourraient continuer à peser sur l'activité. Des hausses de prix et des tensions sur certains matériels, notamment les mémoires RAM et d'autres équipements technologiques, ont été évoquées comme des risques susceptibles de ralentir certains projets clients et de freiner le développement du business d'Orange Business dans les prochains mois.

Face à cette situation, la direction mise sur plusieurs axes stratégiques : cybersécurité, cloud, IA, connectivité sécurisée et automatisation. Les ambitions affichées pour 2026 reposent également sur des objectifs de productivité et de passage à l'échelle, avec un recours accru à l'IA dans les activités commerciales : qualification des besoins clients, aide à la rédaction, analyse de contrats ou préparation des propositions commerciales. Le recours massif à l'IA et l'automatisation des activités commerciales ne doit pas conduire à une déshumanisation du travail ni à une intensification des objectifs.

Derrière les objectifs de compétitivité et d'efficacité se posent plusieurs questions majeures :

- Quels impacts sur l'emploi et les métiers ?
- Quelles conséquences pour les salariés les plus expérimentés, notamment à SCE ?
- Quelles garanties sur l'accompagnement des reconversions et l'évolution professionnelle ?
- Quelle charge de travail supplémentaire liée aux réorganisations permanentes ?

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Cette présentation confirme l'ampleur des transformations à venir et les inquiétudes qu'elles suscitent pour les salariés. La CFE-CGC Orange demande une transparence complète sur les impacts sociaux des transformations, des engagements clairs sur l'emploi et les compétences, des formations qualifiantes accessibles à tous et réalisées sur le temps de travail, un accompagnement spécifique des populations les plus exposées et une véritable concertation avec les représentants du personnel avant toute réorganisation.

[Lire l'article intégral sur notre site internet](#)

Products & Marketing : une transformation accélérée sous le signe de l'IA

Les formations concernent principalement l'agilité (SAFE), le développement personnel, l'IA/Gen AI et le management de projet. La Direction affiche désormais pour 2026 l'objectif de construire une organisation « world class », avec une montée en puissance forte des compétences IA, l'accélération du modèle de plateformes et le développement d'offres digitales automatisées.

Si ces orientations traduisent une volonté d'innovation et d'adaptation aux évolutions du marché, elles soulèvent également plusieurs questions importantes pour les salariés.

D'abord, l'arrêt de 25 offres et la transformation vers un modèle de plateformes auront nécessairement des impacts sur les métiers, les compétences et l'organisation du travail. Or, à ce stade, peu d'éléments concrets ont été présentés concernant les conséquences sociales, les évolutions d'activités ou les besoins d'accompagnement des équipes.

Ensuite, l'accent mis sur l'IA générative et l'automatisation ne peut pas se limiter à des objectifs technologiques ou commerciaux.

La réussite de cette transformation dépendra de la capacité de l'entreprise à garantir :

- Des formations de qualité et réalisées sur le temps de travail ;

- Un accompagnement réel des salariés dont les métiers évoluent ;
- Des moyens humains suffisants ;
- Une charge de travail soutenable ;
- Et une transparence sur les impacts de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail.

L'innovation et la performance ne pourront être au rendez-vous que si les salariés disposent des moyens, du temps et de la reconnaissance nécessaires pour réussir cette transition.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange rappelle que la transformation numérique ne peut réussir durablement sans associer pleinement les salariés et leurs représentants. Les élus CFE-CGC Orange demandent notamment :

- Une cartographie claire des métiers impactés par l'IA et les plateformes
- Des garanties sur l'emploi et les parcours professionnels
- Un plan de formation certifiant accessible à tous
- Un suivi des risques psychosociaux liés aux transformations rapides
- Ainsi qu'un véritable dialogue social en amont des réorganisations

Rapport 2025 de la santé au travail : des indicateurs très préoccupant

Le rapport 2025 de la médecine du travail d'Orange Business met en évidence une dégradation préoccupante des conditions de travail et de la santé des salariés.

Le service de santé a été fortement sollicité avec plus de 1 500 examens médicaux et près de 900 entretiens infirmiers réalisés cette année. La forte hausse des visites non périodiques et des consultations à la demande révèle un mal-être désormais exprimé ouvertement par les salariés. La prévention apparaît aujourd'hui davantage réactive que préventive. Ainsi, le service de santé au travail est lui-même fragilisé par le turn-over des médecins, les réorganisations et les fermetures de sites. Cette situation entraîne une perte de proximité, des difficultés de suivi médical et une prévention moins efficace.

Les transformations immobilières et le déploiement du flex office aggravent les tensions. Bruit, manque d'espaces adaptés, contraintes logistiques et allongement des trajets dégradent les conditions de travail. Les conséquences sont visibles : fatigue, baisse d'efficacité et tensions accrues.

Les dysfonctionnements techniques et organisationnels compliquent également le quotidien des salariés. Les difficultés d'accès au matériel et les processus d'aménagement de poste pénalisent particulièrement les salariés en situation de handicap. L'absence d'ergonomie adaptée favorise aussi la hausse des troubles musculosquelettiques (TMS). Le rapport souligne une montée importante des risques psychosociaux : surcharge de travail, perte de sens, désorganisation et conflits éthiques. Les

effets sont déjà perceptibles avec une augmentation de l'anxiété, de la démotivation, des troubles du sommeil et de l'épuisement professionnel.

Les transformations liées à l'offshoring, à l'intelligence artificielle, au non-remplacement des départs et au management à distance accentuent encore le malaise. Ces évolutions renforcent la perte de repères, l'isolement et le désengagement progressif des salariés. Enfin, le facteur humain apparaît au cœur de la crise avec une perte de reconnaissance, de sens et de fierté au travail. Dans ce contexte difficile, la relation de proximité avec les managers reste l'un des derniers points d'équilibre pour les équipes.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Notre analyse est alarmante avec un service de santé devenu inaccessible, des déménagements et flex-office toxiques, une explosion des TMS et un mépris de l'ergonomie, un chaos informatique et l'abandon des salariés handicapés, une brutalité sociale avec une santé mentale en péril.

Les élus CFE-CGC Orange souhaite donc que la Direction cesse de nous traiter comme des variables d'ajustement technique et applique enfin la conclusion majeure des médecins : **"Remplacer l'humain au cœur des préoccupations"**.

Projet d'évolution GDO / DSF : un « volontariat » sous contrainte

Ce projet de transformation impacte profondément l'organisation du travail, les équilibres sociaux et la stratégie de l'entreprise. Les objectifs affichés — simplification, performance et proximité client — peuvent sembler légitimes sur le principe. Cependant, les conséquences humaines et opérationnelles suscitent de fortes inquiétudes.

Le projet repose officiellement sur le volontariat, mais dans les faits, les salariés concernés se retrouvent face à un choix contraint. Ils doivent soit accepter une modification de leur contrat et de leur cadre social, soit refuser avec une forte incertitude sur leur avenir professionnel.

L'étude d'impact met en évidence plusieurs risques importants : perte de repères, fragilisation des collectifs de travail et insécurité professionnelle. Elle souligne également une augmentation de la charge mentale et des difficultés croissantes pour les managers chargés d'accompagner le changement.

Le projet intervient dans un contexte économique tendu marqué par la pression sur les marges, la sous-traitance et la réallocation

des ressources. Cela soulève une question centrale : s'agit-il réellement d'une transformation opérationnelle ou d'un rééquilibrage économique aux conséquences sociales importantes ?

Les risques identifiés sont nombreux : fuite des compétences, difficultés de recrutement, désorganisation des équipes et division entre salariés volontaires et non volontaires. Or, la qualité de service dépend directement de la stabilité des équipes et du maintien des savoir-faire. Les managers apparaissent comme des acteurs essentiels de cette transformation, mais ils sont eux-mêmes fragilisés et insuffisamment accompagnés. Sans soutien solide, le projet risque de ne pas être viable !

L'analyse de la CFE-CGC Orange

À ce stade, les zones de risque restent trop importantes. Nous ne pouvons pas valider un projet qui fait peser autant d'incertitudes sur les salariés, sans engagements clairs, mesurables et opposables. C'est pourquoi les élus CFE-CGC Orange ont voté à l'unanimité le mandatement de la CSSCT.

Au RIE Portes de France à Stadium : déjeunez pour moins d'un Titre Restaurant !

Ce Vos élus CFE-CGC Orange ont toujours eu pour ambition de répondre à vos attentes en termes de restauration notamment en vous proposant une diversité de choix, de flexibilité et de qualité partout et pour tous.

Après l'installation des frigos connectés et la signature d'un premier **RIE Génération** à seulement 240m du site d'Orange Stadium, les élus CFE-CGC orange ont le plaisir de vous annoncer la signature d'un second **RIE Portes de France** au 8 avenue du Stade de France (à côté du Café Gaspard), qui vous accueille/ dès le lundi 11 mai 2026 à moins de 5 minutes.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Vos élus CFE-CGC Orange ne se contentent pas de revendications : ils **agissent concrètement pour améliorer votre quotidien et votre bien-être, en alliant pouvoir d'achat, liberté de choix et responsabilité environnementale**. Nous poursuivons encore nos efforts afin de vous offrir une restauration collective de qualité à proximité du lieu de travail du personnel.

Votes Pour : **CFE-CGC Orange**, CFDT, FO, CGT

[Lire l'article intégral sur notre site internet](#)

Vote d'une subvention pour les associations : le CSE soutient vos projets !

Le CSEE de SCE continue son soutien aux projets associatifs et sportifs ! En 2026, le CSEE de SCE réaffirme son engagement en faveur de la cohésion et de l'esprit d'équipe en soutenant quatre projets associatifs portés par des salariés d'Orange Business.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Ces projets incarnent les valeurs de la CFE-CGC orange d'inclusion et bien-être au travail. Un grand merci à tous les bénévoles pour leur engagement !

[Lire l'article intégral sur notre site internet](#)

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus CSE :

Hassan BENAZIZI 06 82 57 38 79
Sandrine MATARESE 06 80 23 10 57
Laurent HERVE 06 08 24 00 13
Marie-Hélène AGIS 06 82 32 67 41
Sylvain BESSE 06 08 81 95 46
Nathalie BOUCHON 06 48 89 97 66

Arnaud RESILLOT 06 30 52 22 96
Carole LECLERC 06 40 51 79 85
William GROSSET 06 40 41 93 92
Sonia FERRADJ 06 77 61 59 37
Fabrice NEGRE 06 07 37 12 97
Nadine GUGLIELMI 07 86 30 93 94

Commissions CSE :

Egalité pro : Claire LHYGONAUD
Emploi Formation : Nathalie LESCURIER
Commission Handicap : Christine RICHEL
Commission ASC : Bertrand GIFFARD
Commission Restauration : Claire LHYGONAUD
Commission des marchés : Sandrine SEBIANE MATARESE
Projets Economie Evolution des marchés : Thierry LARUE
Représentant syndical : Philippe KERGUIGNAS



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

