

SOMMAIRE

GDO 2026 : entre ambitions stratégiques et préoccupations sociales	1
L'Intelligence Artificielle : un enjeu clé pour les métiers à SCE	1
Un PDV contesté : des salariés en incertitude	1
Suicide d'un salarié à Cœur Défense : des actions attendues	2

GDO 2026 : entre ambitions stratégiques et préoccupations sociales

La situation économique à SCE est préoccupante et les salariés de GDO ressentent une grande insécurité quant à leur avenir dans l'entreprise. Les élus CFE-CGC Orange souhaitent qu'Orange Business retrouve le chemin de la croissance tout en préservant l'emploi en France et en maintenant de bonnes conditions de travail.

GDO est présent dans 53 pays avec des effectifs de 7728 salariés dont 2010 sont basés en France. La direction nous a présenté sa vision stratégique pour 2026. Bien que l'opérationnalisation du plan ne soit pas encore connue de façon détaillée, nous en connaissons tout de même les grands axes puisqu'il y est aligné sur le plan du groupe « Trust the future ».

Les 3 axes stratégiques Proximité client, Croissance par l'innovation et Excellence à grande échelle vont être déclinés aux bornes de GDO en prenant appui sur le développement du digital et de l'IA.

Les métiers vont se transformer et chaque salarié devra être capable de maîtriser les nouveaux outils digitaux qui vont émerger. La direction assure qu'il y aura des accompagnements par des formations d'upskilling et des parcours métiers de reskilling.

Le partenariat avec TECH MAHINDRA va permettre à Orange Business d'accélérer sa transformation numérique et de proposer de nouvelles offres de marchés. Ce partenariat est également une source d'inquiétudes forte pour le maintien de l'emploi en France. A ce titre, la direction assure que le périmètre France ne sera pas impacté.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange ont demandé à la direction de nous fournir des indicateurs permettant de suivre cette conduite du changement et d'évaluer les risques psychosociaux.

L'Intelligence Artificielle : un enjeu clé pour les métiers à SCE

L'introduction de l'IA relève d'une décision de l'employeur, responsable de son déploiement au service de l'entreprise, des salariés et des clients, dans le respect des exigences éthiques, de responsabilité, de souveraineté, de protection de la valeur créée et de prise en compte de l'impact environnemental.

L'intelligence artificielle est appelée à influencer significativement les métiers et les conditions de travail. Des actions de prévention doivent être engagées afin d'anticiper ces transformations.

L'entreprise conduit des expérimentations en matière d'IA, lesquelles doivent impérativement intégrer une participation du CSEE ainsi que la mise en place de points d'étape réguliers.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

C'est dans ce contexte que les élus CFE-CGC Orange ont voté le choix du cabinet SECAFI pour qu'un dialogue constructif s'engage avec la Direction sur un sujet majeur pour l'avenir de SCE et de ses salariés.

Un PDV contesté : des salariés en incertitude

À la suite du Plan de Départ Volontaire (PDV) et en raison de la présence de huit salariés qui n'ont toujours pas trouvé de poste, la commission de suivi se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2026. Ainsi, la Direction réaffirme qu'aucun licenciement n'est prévu et insiste sur le fait que les salariés restants sans poste devront ajuster certains critères dans leur recherche de reclassement.

Les élus CFE-CGC Orange expriment vivement leur opposition à cette mesure, soulignant que les salariés ont la liberté de choisir de participer ou non au PDV. Ils rappellent leur désaccord quant à la modification des critères de recherche de poste imposée par la Direction et constatent que les huit salariés à redéployer sont exclusivement des femmes.

La Direction envisage, à terme, de recourir à la médiation pour certains salariés, avec un accompagnement par la RP (Responsable de la Performance).

Après 18 mois de recherches infructueuses, et afin de limiter le risque de RPS (Risques Psychosociaux), les élus CFE-CGC Orange proposent que ces salariés puissent, s'ils le souhaitent, être réintégrés dans leur poste d'origine. Sans surprise, la Direction répond que cette proposition n'est pas applicable, car

certains postes n'existent plus ou disposent d'activités très restreintes.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange maintiennent fermement leurs avis négatifs concernant la mise en œuvre du PDV et attendent un accompagnement soigné pour ces salariés en suspens.

Suicide d'un salarié à Cœur Défense : des actions attendues

Lors du CSEE de mars, le cabinet SECAFI a présenté les conclusions de son expertise menée après le suicide d'un salarié des équipes GDO de Cœur Défense. L'objectif : analyser les situations de travail et renforcer la prévention des risques psychosociaux.

Le rapport met en évidence des fragilités persistantes : surcharge de travail, organisation insuffisamment structurée, affaiblissement de la cohésion d'équipe et un repérage encore trop limité des signaux faibles (isolement, absences, tensions).

Des premières actions ont été engagées par la Direction, mais elles doivent désormais s'inscrire dans une démarche plus globale et durable.

Les élus ont formulé des exigences claires :

- Un suivi régulier en CSSCT, avec des bilans à 6 mois et 1 an,
- La mise en place d'un plan d'action complet et opérationnel : amélioration des outils et équilibrage de la charge de travail
- Une restitution du rapport aux équipes concernées,

- Le renforcement immédiat des dispositifs de prévention en santé mentale,
- Une meilleure détection et prise en charge des signaux faibles.
- Favoriser des temps collectifs pour restaurer la cohésion, la reconnaissance et le dialogue au sein des équipes.

Les élus CFE-CGC Orange ont également demandé que le risque suicidaire soit pleinement intégré dans les outils de prévention et que des actions concrètes soient engagées pour restaurer la cohésion et la reconnaissance au sein des équipes.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange resteront mobilisés pour s'assurer de la mise en œuvre effective de ces mesures. La prévention passe par des actions concrètes, un suivi rigoureux et une attention constante portée aux conditions de travail et à la santé mentale des personnels.

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

