

SOMMAIRE

Transformation chez Orange : une mutation sous haute tension	1
Digital Technology : entre promesses et préoccupations des salariés	1
Formation en déclin : un signal d'alerte inquiétant pour l'avenir	2

Transformation chez Orange : une mutation sous haute tension

La Direction a souhaité faire évoluer l'organisation des Services Managés afin de simplifier les processus, améliorer la rentabilité et relancer la croissance. Ce projet d'évolution s'inscrit dans une dynamique de transformation, en continuité avec une série de projets impactant les services cloud à SCE.

Le CSEE a mandaté la C2SCT D&O afin de l'aider dans l'expertise de ce dossier. Ce projet concerne 16 salariés, dont 15 ont plus de 50 ans. Nos recommandations et conclusions sont claires :

- Pour les salariés : une présentation individuelle et personnalisée des avantages et des inconvénients de chaque contrat afin que le choix de chacun se fasse en toute connaissance de cause, l'acceptation de la mobilité restera possible, au cas par cas, durant la période de mise à disposition dans un délai de 1 à 17 mois (le délai de prévenance étant d'1 mois), une mise à disposition dès le 1er jour de transfert des habilitations RH, avec une formation personnalisée si nécessaire et une information personnalisée des nouveaux interlocuteurs (managers, RH, ...)

- Pour les élus CFE-CGC Orange : la présentation d'un REX du projet « Simplix » dès le mois prochain, un suivi régulier en C2SCT, des KPI, de l'état d'avancement de ce projet et dans une année, un REX présenté à minima en C2SCT.

Ainsi, le personnel devra faire face à une situation d'incertitude quant à son avenir professionnel, puisqu'il sera confronté à deux options contraignantes : renoncer à son activité actuelle, ou accepter un nouveau contrat de travail chez OBS SA.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange insistent sur la nécessité d'assurer un suivi attentif des salariés qui choisiront de rester chez Orange SA, notamment ceux dont les postes seront supprimés. Un accompagnement devra être prévu pour leur permettre de retrouver un poste dans un délai de 18 mois. Ils resteront très vigilants auprès des salariés fragilisés par le manque de visibilité et de transparence concernant la stratégie de l'entreprise autour du cloud.

✓ Votes pour : CFE-CGC Orange, CFDT, FO, CGT

Digital Technology : entre promesses et préoccupations des salariés

La Direction de Digital Technology est venue présenter les enjeux stratégiques ainsi que la feuille de route envisagée pour l'année 2026. Vos élus CFE-CGC Orange ont saisi cette occasion pour soulever de nombreuses questions, notamment concernant l'organisation mise en place en mars 2025, son bilan à ce jour, l'impact des réorganisations successives et les difficultés rencontrées par les salariés dans le cadre de cette transformation.

Ces derniers nous ont notamment évoqué les changements répétés de partenaires projets, de sites géographiques, d'environnements de travail qui les ont fortement perturbés, une fragmentation des activités IT qui a accru leur charge de travail et une vive inquiétude concernant la pérennité des postes en France. Une fois de plus, c'est le manager de proximité, déjà soumis à une forte pression, qui se voit confier l'entière responsabilité de la gestion de ces transformations au sein de son équipe.

Nous avons également rappelé les interrogations persistantes relatives au partenariat avec Tech Mahindra, ainsi que ses conséquences potentielles sur les activités d'Orange Business et sur l'emploi, tant en France qu'à l'international. Ainsi tous les travaux de MOA OB des outils d'intégrations vont être transférés chez ce partenaire et en outre les salariés s'interrogent sur la perte de connaissance de nos besoins clients.

Par ailleurs, nous avons porté à la connaissance de la Direction les nombreuses complexités observées autour de NewCo, de la mise en œuvre de la méthodologie SAFe, de la prise en compte des demandes clients et, plus largement, des questionnements exprimés quant aux enjeux de souveraineté. De nombreux clients expriment des doutes quant à la souveraineté réelle de Bleu dès lors que Microsoft demeure l'acteur logiciel central du projet.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les enjeux et ambitions de Digital Technology doivent être menés avec une attention particulière à l'impact humain, à la sécurité des données et à la cohérence stratégique. La réussite passe par un accompagnement renforcé, une gestion transparente et une adaptation continue aux enjeux

opérationnels et sociaux. Les élus CFE-CGC Orange ne sont pas satisfaits des réponses apportées par la Direction. C'est pourquoi il a été donné lecture d'une résolution exprimant nos inquiétudes et préoccupations pour lesquelles nous attendons des réponses et actions concrètes.

✓ Votes pour : CFE-CGC Orange, CFDT, FO, CGT

Formation en déclin : un signal d'alerte inquiétant pour l'avenir

Malheureusement, tous les indicateurs clés de la formation 2025 sont à la baisse :

- Réduction de 23,4 % du nombre d'heures réalisées en 2025 par rapport à 2024, avec un total de 91 517 heures contre 119 472 heures en 2024.
- Le taux de réalisation du plan de formation s'établit à 64% en 2025, contre 86% en 2024, avec un plan initial de 142 849 heures.
- La moyenne d'heures de formation par salarié diminue à 21 heures en 2025, contre 25,8 heures en 2024, avec environ 4 500 salariés formés (contre 5 006 en 2024).
- La formation métier connaît une baisse alarmante, passant de 75 571 heures en 2024 à 33 318 heures en 2025, alors que le plan prévoyait 96 449 heures.
- Les formations en management enregistrent également une forte diminution, passant de 4 066 heures en 2024 à 2 256 heures en 2025, pour un plan de 12 493 heures, ce qui représente seulement 18 % de réalisation.

Bien que nous ne disposions pas encore des chiffres précis, tout indique également que le programme de reconversion

professionnelle est lui aussi nettement en deçà des attentes. En revanche, les certifications professionnelles dans les domaines du Cloud, de la Data, de l'IA et de la cybersécurité progressent en 2025 mais ne concernent encore que 7% du périmètre SCE (5% fin 2024). Soit 22 300 certifications réalisées au global (France et international), dont seulement 3 866 en France sur OB, et 1614 dans le périmètre SCE (dont 848 en 2025).

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus de la CFE-CGC Orange alertent sur cette situation préoccupante et sollicitent un point à mi-parcours concernant le plan de formation 2026. L'objectif est double : vérifier que les formations réalisées à ce jour restent conformes au budget alloué, qui a déjà été fortement réduit et garantir que le bilan de formation sera enfin en adéquation avec les prévisions initiales présentées dans le Plan 2026.

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 RICHET
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

