

SOMMAIRE

EVOLUTION DE LA POLITIQUE RELATIVE A LA GESTION DU BUDGET ASC ET RESTAURATION : Nouvelle liberté pour votre subvention restauration !	1
BILAN HSCT SCE 2025 : Une organisation en perdition	1
BILAN RAPPORT ANNUEL DE L'EMPLOI 2025 : L'érosion continue	2
PROSPECTIVE GEPP 2026-2028 : L'emploi en décroissance et les alertes en hausse.....	2
BILAN ALTERNANCE 2025 : Former sans recruter	3

EVOLUTION DE LA POLITIQUE RELATIVE A LA GESTION DU BUDGET ASC ET RESTAURATION : Nouvelle liberté pour votre subvention restauration !

Les élus CFE-CGC Orange du CSE innovent en vous proposant de profiter à 100% de votre subvention restauration avec une flexibilité totale. Cette évolution se traduit pour une redistribution maximale et vous permet d'augmenter votre pouvoir d'achat en vous offrant toute la liberté de choisir comment l'utiliser.

Ainsi, via le site web du CSE de SCE, vous pouvez transférer votre subvention de vos TR non utilisés vers votre compte personnel ASC en utilisant ce crédit pour financer d'autres prestations (culture, sport, vacances, etc). Sinon, au même titre qu'avant, chaque salarié ayant choisi l'option 100% Titres-Restauration (TR) peut, chaque mois, décider de commander des TR classiques (comme avant). Le CSE prend en charge 60% (soit 7,20 € par TR) et vous payez 40% (soit 4,80 €) par carte bancaire.

A vous de jouer et rendez-vous sur le site du CSE pour en profiter dès mi-juillet !

L'analyse de la CFE-CGC Orange

L'initiative des élus CFE-CGC Orange, visant à offrir une liberté totale dans l'utilisation de la subvention restauration, constitue une avancée significative pour le pouvoir d'achat et la flexibilité des salariés. En permettant à chaque employé de choisir comment utiliser sa subvention, cette évolution favorise une approche plus personnalisée et adaptée aux besoins des salariés : une démarche innovante, une simplification et une modernisation du dispositif et une autonomie pour l'ensemble du personnel.

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

BILAN HSCT SCE 2025 : Une organisation en perdition

L'année 2025 a été marquée par de nouvelles réorganisations chez SCE, dans la continuité des transformations engagées depuis avril 2024. Les élus CFE CGC Orange estiment que cette succession de changements brouille la stratégie de l'entreprise et réduit considérablement la lisibilité des perspectives offertes aux salariés de SCE.

Ces réorganisations répétées traduisent des difficultés persistantes à stabiliser l'organisation. Cette instabilité suscite des interrogations sur les conséquences sociales et économiques. Ainsi, les managers peinent à accompagner le rythme soutenu des transformations. Cette situation génère inquiétude, incompréhension et parfois découragement.

D'ailleurs, le dernier CNPS met en évidence plusieurs indicateurs confirmant ce malaise. Les salariés ont de plus en plus de difficultés à comprendre la cohérence des évolutions successives et doivent également s'adapter en permanence à de nouveaux environnements de travail. La généralisation du flex office et la densification des espaces accentuent ces difficultés. La baisse des effectifs renforce le sentiment d'incertitude et contribue à une augmentation du stress au travail.

Ainsi, le rapport des médecins du travail souligne une dégradation des risques psychosociaux. Les principales préoccupations concernent la charge de travail, la perte de sens et l'avenir des activités. Les salariés expriment aussi un manque de visibilité sur leur avenir professionnel.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE CGC Orange demandent à la Direction de prendre acte de leurs attentes afin de disposer d'analyses approfondies et consolidées permettant d'évaluer concrètement la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées par la

Direction, au-delà des simples chiffres, et d'engager une révision des modalités de production des futurs bilans, dans le respect d'un dialogue social équilibré, afin d'obtenir des consultations garantissant une information complète, cohérente et centralisée. Votes pour : CFE-CGC Orange, CFDT, FO, CGT

BILAN RAPPORT ANNUEL DE L'EMPLOI 2025 : L'érosion continue

La baisse des effectifs est continue avec -28,6% en 6 ans. L'année 2025 enregistre une baisse de -7,2% des effectifs amenant à fin décembre 2025 à 4663 salariés sur le périmètre de SCE.

La baisse des effectifs en 2025 est le résultat de 277 départs définitifs : 196 retraites, 8 démissions, 2 licenciements, 64 RCI (42 en 2024), 7 décès / une balance des mobilités positive : +47 (-111 en 2024), soit 1% des effectifs / 13 recrutements externes (5 en 2024) dont 4 ex-apprentis OB et 2 alternants SCE soit 0,2% des effectifs.

Tous les autres indicateurs clés sont en dégradation : l'âge moyen en augmentation à 52.3 ans, la part des salariés de moins de 30 ans à 2 %, le taux de féminisation diminue à 34.9% (35,5 %) et la présence territoriale de SCE est limitée, concentrant 82 % des postes dans deux bassins d'emploi (IDF et Grand Ouest), sans profiter de l'attractivité que représente la présence d'Orange sur tout le territoire.

De plus, le taux de promotion des salariés à temps partiel diminue à 63% (71% en 2024), la sous-traitance est minimisée, ne

prenant pas en compte le offshoring et nearshoring, pour autant elle augmente de 1.9 points en 2025, arrivant à 15,9% de la force au travail et le coût de la sous-traitance est également minimisé puisqu'il n'est pas revalorisé dans les comptes depuis de nombreuses années.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange alertent sur l'urgence de mettre en œuvre des relais forts de croissance plutôt que de tabler sur une politique de réduction des coûts et l'importance d'étudier l'impact de l'IA sur l'activité et l'évolution des effectifs ainsi que la forte proportion de salariés à temps partiel (21 %, TPS inclus), à prendre en compte dans l'analyse de la charge de travail.

PROSPECTIVE GEPP 2026-2028 : L'emploi en décroissance et les alertes en hausse

C'est maintenant 61,7% des salariés qui sont positionnés sur des métiers en décroissance sur le périmètre de SCE ! Les effectifs dans tous les métiers baissent sauf ceux de la donnée (+4,8%) de la sécurité (+10,3%). Les plus fortes baisses sont dans les métiers suivants : Communication : -24,2%, RH : -15,1%, Animation et processus : -11,1 %, Marketing : 7,9%.

La Direction nous a informé de la mise à jour de la cartographie des métiers (disponible sur anoo) : 7 métiers de la famille vente et relation client et management du service client passent de « à l'équilibre » à « en décroissance » : RSC, TSC, Conseiller client back office, conseiller client, spécialiste domaine client, manager de projet client, ingénieur avant-vente. La Commission a fait remarquer que sur ces 7 métiers, 3 sont positionnés en émergent ou en tension, et 4 en équilibre au sein des filiales.

Cette situation met en lumière une stratégie visant à transférer les activités à fort potentiel vers les filiales, ces dernières étant désignées par la Direction pour porter les nouvelles technologies et les offres commerciales qui en découlent.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange ont alerté sur les effets potentiellement pathogènes de cette politique de destruction d'emplois et a fait remarquer que les absences pour maladie augmentent entre 2023 et 2025 ainsi qu'une augmentation en valeur absolue des arrêts de plus de 30 jours alors même que les effectifs sont en baisse. Les élus CFE-CGC Orange constatent que la diminution du nombre de managers rend plus difficile le pilotage des activités et le suivi de proximité. C'est donc une détection moins fine des salariés en RPS.

BILAN ALTERNANCE 2025 : Former sans recruter

Les indicateurs clés sont en dégradation avec un taux d'insertion professionnelle de 5,7% en 2025 (5,9% en 2024) et 295 alternants (-30 par rapport à 2024). De plus, le taux de féminisation baisse à 40,8% en 2025 (contre 42,4% en 2024).

Les seuls points en amélioration sont les 6 ex-apprentis OB embauchés chez SCE (1 seul en 2024), soit 46% des recrutements en CDI réalisés sur SCE et la mobilité internationale des alternants favorisée.

L'analyse de la CFE-CGC Orange

Les élus CFE-CGC Orange veilleront à ce que les missions d'alternance ne servent pas d'ajustement pour combler les départs en TPS. Ils resteront attentifs sur la politique d'insertion professionnelle des jeunes à la hausse en augmentant le nombre de recrutements en CDI des jeunes en alternance pour « rentabiliser » l'investissement » d'Orange dans leur formation avec la mise en place d'un sondage auprès des jeunes pour qu'ils donnent leur avis sur leur parcours au sein d'Orange et sur leur projet à la suite de leur formation.

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

