

#DOAG – octobre 2026

Ce qu'il faut retenir du CSE d'octobre 2026

CSE DOAG (DVDC, USC, DEAG, DTAG, DOMP) des 28 et 29 octobre 2026 : les élus ont examiné la formation, l'emploi et la GEPP. **L'enjeu : des objectifs et des indicateurs de suivi lisibles.**

SOMMAIRE

Formation 2027 : des enjeux locaux à traduire en actions concrètes !
Orientations UES 2027 : des ambitions, mais sans calendrier !
Emploi et alternance : des chiffres à expliquer !
GEPP 2025 : des effectifs stables, quels effets sur le travail ?
Prospective 2026-2028 : des projections à étayer !

Formation 2027 : des enjeux locaux à traduire en actions concrètes !

Le plan de développement des compétences 2027 identifie bien les priorités de formation et les enjeux propres aux Antilles-Guyane : la 5G, la fibre et la migration vers le cloud.

Les points à clarifier :

Ces enjeux locaux restent peu traduits en actions concrètes : le plan décrit surtout des programmes généraux, sans toujours préciser les métiers concernés ni les résultats attendus.

Le suivi mesure surtout le volume de formation et le taux d'accès, peu les effets obtenus : aucun indicateur de progrès ou d'amélioration du service n'est associé aux formations en relation client ou en cloud.

Notre analyse :

Des **objectifs par métier et des critères de résultat** rendraient le plan plus facile à évaluer.

Les besoins des métiers BtC, BtB et techniques sont formulés en longues listes, sans calendrier, publics détaillés ou actions précises. Exemple : la transition du cuivre vers la fibre est citée, sans parcours de formation prévu ni salariés concernés.

L'apprentissage par l'expérience (10/20/70) est valorisé sans expliquer comment il sera appliqué ou évalué. My Skills est présenté comme un outil de mobilité et de développement, mais son déploiement et l'accompagnement des salariés restent peu détaillés.

Notre analyse :

Sans **calendrier, public ciblé ni indicateur**, ces orientations restent difficiles à traduire en actions et à évaluer.

Orientations UES 2027 : des ambitions, mais sans calendrier !

Les orientations formation de l'UES Orange 2027 prévoient d'« acculturer 100 % des effectifs » à la cybersécurité.

Les points à clarifier :

Cette ambition ne comporte ni échéance ni indicateur de suivi. De même, les usages Data/IA à développer ne sont pas accompagnés d'objectifs chiffrés par métier.

Emploi et alternance : des chiffres à expliquer !

Le bilan annuel de l'emploi 2025 inclut le bilan alternance, le bilan temps partiel et le solde de la taxe d'apprentissage.

Les points à clarifier :

Plusieurs pages présentent effectifs, recrutements et départs sans données lisibles : leurs valeurs et leur évolution sont difficiles à comprendre.

Alternance : les contrats conclus passent de 55 en 2024 à 50 en 2025, alors que le nombre d'alternants reste stable. Le document gagnerait à expliquer cet écart et à préciser entrées, sorties et durées de contrat.

Insertion : 4 recrutements en CDI d'anciens apprentis et 8 en CDD, sans rapport au nombre total d'alternants. Le taux d'insertion reste difficile à évaluer.

Taxe d'apprentissage : le bassin Caraïbe reçoit 17 219 € pour trois établissements, sans détail des bénéficiaires ni des effets. Le prévisionnel 2026 doit être distingué des dépenses 2025.

Notre analyse :

Des chiffres **rapportés au nombre total d'alternants** et un réalisé 2025 clairement séparé du prévisionnel 2026 permettraient d'en juger les effets.

GEPP 2025 : des effectifs stables, quels effets sur le travail ?

Le bilan 2025 de la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels montre une quasi-stabilité des effectifs : 1 048 ETP, soit −2.

Les points à clarifier :

Les effets de cette évolution sur la charge de travail et sur les besoins par métier ne sont pas suffisamment détaillés.

Formation : 97 % des techniciens formés, mais aucun indicateur ne relie ces formations à la qualité du service ou à la baisse des incidents. Les difficultés à pourvoir les postes de conseillers au 3900 sont signalées sans ampleur ni solutions envisagées.

Métiers « en tension » : +14,9 %, alors que 80 % des mobilités restent dans la même typologie de métier. Le document n'explique pas si ces mouvements répondent aux tensions identifiées.

Sous-traitance : 98 % pour le Front AT et 97 % pour l'assistance technique, sans analyse des conséquences sur la qualité de service, la maîtrise des compétences ou la dépendance aux prestataires.

Notre analyse :

Les données par structure et par bassin gagneraient à être accompagnées d'**explications lisibles sur les principaux écarts**.

Prospective 2026-2028 : des projections à étayer !

La prospective GEPP 2026-2028 annonce une baisse des effectifs à l'horizon 2028.

Les points à clarifier :

La baisse varie de −0,2 % à −3,2 %, sans que les hypothèses de cette fourchette soient exposées.

Sous-traitance : 85 % pour le Front AC et 98 % pour le Front AT. Une étude est annoncée pour définir des seuils de maîtrise interne, sans calendrier ni objectif intermédiaire.

IA : le document affirme qu'elle ne conduit pas à supprimer de postes, tout en évoquant l'automatisation de tâches et des évolutions de métiers. Un suivi chiffré des effets sur l'emploi et les conditions de travail permettrait d'étayer cette affirmation.

Nos questions :

La CFE-CGC demande des réponses précises sur :

- Les effectifs 2025 et les projections 2026-2028, par métier, activité et bassin ;
- Les départs, recrutements, mobilités et reconversions prévus chaque année ;
- Les métiers et sites les plus exposés à une baisse d'activité ou d'effectifs ;
- Le calcul des besoins non couverts et les mesures pour les pourvoir ;
- Les objectifs chiffrés de réinternalisation et d'évolution de la sous-traitance ;
- La mesure des effets de l'IA, les moyens des reconversions et le suivi des projections.

Des informations à compléter

Ces points ont été présentés au CSEE des 28 et 29 octobre 2026. La CFE-CGC en a analysé les documents et relevé les éléments à clarifier.

Des objectifs, des indicateurs de résultat et un suivi chiffré : ce que la CFE-CGC attend pour apprécier les effets réels sur l'emploi, la formation et les conditions de travail.

LA CFE-CGC ORANGE DEMANDE

- Des objectifs par métier et des critères de résultat pour le plan de formation 2027
- Des échéances, des publics et des indicateurs de suivi pour les orientations (cybersécurité, Data/IA, My Skills)
- Des chiffres d'alternance, d'insertion et de taxe d'apprentissage expliqués, avec le réalisé 2025 distinct du prévisionnel 2026
- Des explications sur le lien entre formation, mobilités, sous-traitance et qualité de service, et les hypothèses des projections 2026-2028
- Un calendrier et des objectifs chiffrés sur la sous-traitance, et un suivi des effets de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail

Nous sommes à l'écoute de vos remontées. N'hésitez pas à contacter vos élus !

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC DOAG	Élus CSE : Gaëtan ABSALON Lucie JANCZAK Luc DRANE Nathalie SAINTE-LUCE Kevin CONTOUT	Représentant syndical : Carine BURLAUD Elu CSEC : Gaëtan ABSALON

