Logo CFDT

Les News du CSE d’avril 2026

Le cloud Orange en petits morceaux

Comment parler de volontariat quand son poste est supprimé ? Pourquoi partir quand on ne sait pas où l’on va ?

La direction a présenté au CSE d’avril une réorganisation incluant le transfert de 16 salariés de SCE vers la filiale Digital Services France (DSF), prévu pour juillet 2026.

Ce que dit la direction
Pour justifier ce projet, la direction explique vouloir **simplifier l’organisation**, rapprocher des activités proches du client et renforcer la cohérence de l’activité Cloud.

La direction propose le dispositif d’accompagnement de l’accord GEPP portant sur les mobilités internes. Ce dispositif comprend :
• la reprise de l’ancienneté ;
• une prime de 10 000 € versée en deux fois ;
• une prime mensuelle pour compenser les écarts entre les conventions collectives ;
• le droit de retour uniquement en cas de vente de la filiale dans les 5 ans.

Un faux volontariat
Pour la CFDT, parler de volontariat dans ces conditions relève d’un **leurre**. En effet, si un salarié refuse de rejoindre DSF, son **poste disparaît à SCE** et il est orienté vers une mobilité contrainte d’une durée maximum de **18 mois**. Le choix est donc très relatif : partir en filiale ou subir la suppression de son poste.

À cela s’ajoute une garantie de retour très limitée, réservée au seul cas d’une vente de la filiale et pour une durée de cinq ans seulement, alors même que certains salariés concernés ont construit toute leur carrière chez Orange SA et se retrouvent confrontés à un basculement majeur de leur cadre d’emploi et de leurs droits.

La CFDT alerte aussi sur un risque important : à force de multiplier les transferts ciblés, l’entreprise fragmente les dossiers, affaiblit les collectifs et expose les salariés à une **perte de compétences stratégiques ou rares**.

Un flou persistant sur la stratégie Cloud
Au-delà de ce transfert, c’est surtout la **lisibilité de la stratégie Cloud** que la direction qui est lacunaire.
Les salariés voient se succéder :
• le projet Unified Cloud Platform chez OWF,
• ce transfert vers DSF,
• et la nouvelle direction Trust chez SCE.

À ce stade, la direction ne donne pas une vision claire permettant aux salariés de se projeter sereinement dans l’activité du Cloud à Orange. Cette absence de cohérence alimente l’inquiétude sur l’avenir des métiers, la pérennité des entités ou le devenir des compétences.

Ce que la CFDT revendique
Pour la CFDT, ce projet cumule deux défauts majeurs : un **faux volontariat** qui masque une mobilité

imposée, et un **flou stratégique** qui empêche les salariés de savoir où va réellement l'activité Cloud.

Les élus CFDT demandent :
• une présentation claire de la stratégie Cloud globale ;
• une garantie plus protectrice du droit de retour ;
• l'arrêt des mobilités forcées liées à des suppressions de postes ;
• un vrai plan pour préserver les compétences, la charge de travail et la santé des salariés.

Pour vos élus CFDT, **un transfert n'est pas un choix libre quand refuser de partir signifie perdre son poste.** Aujourd'hui, ce projet ressemble à un passage en force dans l'inconnue.La CFDT restera vigilante et continuera à défendre un vrai choix pour les salariés, leurs compétences et leurs droits.

SOS médecins

Ce que disent nos médecins sur vos conditions de travail en 2025.

Lors du CSE SSCT du 28 avril 2026, les médecins du travail ont présenté un constat clair : **les transformations en cours fragilisent les conditions de travail et la santé des salariés**. Nous vous présentons ici l'essentiel de leur état des lieux.

Une médecine du travail sous tension
Une nouvelle gouvernance du SPST (Service de Prévention et de Santé au Travail) est en place depuis janvier 2025, mais le service reste marqué par le **turn-over des équipes**, la **dispersion des effectifs sur plusieurs sites** et les **déplacements imposés** pour les visites médicales.

Résultat : des **retards de suivi** et une prise en charge plus compliquée pour les salariés de SCE.

L'immobilier bouleverse les repères
Les médecins alertent sur les effets des projets immobiliers : **déménagements, regroupements, fermetures de sites, espaces dynamiques, zones temporaires.**

À Toulouse, à Lannion, à Lanester comme en Île-de-France, les salariés font face à :
• des **temps de trajet allongés** ;
• des **nuisances sonores** dans les nouveaux espaces ;
• des **températures inadaptées et mal contrôlées** ;
• des **postes de travail moins ergonomiques**.

Les médecins soulignent aussi que certains métiers se prêtent mal au travail en espace partagé, obligeant à s'isoler sans cesse dans des salles ou bulles.

Les médecins soulignent aussi que certains métiers se prêtent mal au travail en espace partagé.
Pour les salariés reconnus RQTH, le changement de prestataire informatique et le passage à **MyDesk** ont en outre compliqué l'obtention des équipements nécessaires.

Réorganisations : inquiétude, surcharge, perte de sens
Les médecins décrivent les effets des suppressions de postes, du non-remplacement des départs en TPS, de l'offshoring et de l'arrivée rapide de l'IA.

Les conséquences sont lourdes :
• **charge de travail accrue ;**
• **sentiment d'insécurité sur l'avenir ;**

• management à distance plus difficile ;
• complexification des activités ;
• charge mentale supplémentaire.

Ils relèvent aussi du **stress chronique**, de la **fatigue**, des **troubles du sommeil**, des **syndromes anxio-dépressifs** et quelques cas d'**épuisement professionnel**.

Le télétravail peut parfois être une adaptation médicale nécessaire. Mais les médecins rappellent qu'il ne doit **ni remplacer un arrêt maladie, ni empêcher les visites médicales en présentiel.**

Réactions de la direction
Face à ces constats, la direction a cherché à relativiser le rapport en expliquant que :
• ce rapport ne serait pas plus critique que l'an dernier ;
• il reflète les salariés vus par la médecine du travail, et non l'ensemble des salariés de SCE ;
• l'amélioration des conditions de travail est une action continue qui passe par le PAPRIPACT.

Pour les élus CFDT, ces arguments ne suffisent pas à **écarter les alertes des médecins**. Les difficultés sont bien réelles et les salariés en subissent déjà les conséquences.

La CFDT demande :
• des actions concrètes et mesurables ;
• un vrai suivi des alertes médicales ;
• des aménagements de poste rapides et effectifs ;
• des conditions de travail adaptées aux métiers réels ;
• une vigilance renforcée sur la santé mentale et physique.

Pour la CFDT, la priorité reste l'humain. Cela suppose des actes, pas seulement des discours.

Ambitions 2026 d'Orange Business France : vision flou

Lors du CSE du 30 avril 2026, Mme Wassila Zitoune Dumontet a présenté les enjeux et ambitions d'Orange Business France pour 2026. Un an après sa première présentation à ce poste elle réaffirme sa volonté de faire d'Orange Business France l'intégrateur réseaux et numérique de référence en France, en s'appuyant sur trois priorités : **connectivité sécurisée**, **cloud & IA de confiance** et **efficacité opérationnelle**.

Sur le principe, l'orientation n'est pas nouvelle. La direction assume une trajectoire de transformation profonde du modèle d'affaires, dans un contexte de marché qu'elle juge durablement dégradé et en recomposition.

En revanche, les explications fournies restent encore trop générales sur les conséquences concrètes pour les salariés, les métiers et les collectifs de travail.

Ce que dit la direction
La présentation s'inscrit dans une logique d'adaptation à l'évolution du marché et du portefeuille d'activités. La direction rappelle que certaines offres historiques déclinent ou arrivent à maturité, tandis que les relais de croissance se situent désormais du côté de la cyber, du cloud, de l'IA et des services de connectivité de nouvelle génération.

Pour 2026, Orange Business France met en avant plusieurs axes :
• faire évoluer la connectivité sécurisée vers un modèle de plateforme ;
• accélérer sur le cloud et l'IA, en capitalisant sur les atouts du Groupe Orange ;
• renforcer l'efficacité opérationnelle, notamment par la simplification des processus, l'outillage et la

montée en compétences ;
• **faire évoluer le modèle de vente**, avec davantage de pilotage par la donnée, de clarté dans les rôles, de priorisation des comptes et de responsabilisation individuelle ;
• **développer les compétences** à travers des parcours de reskilling, de certification et des formations obligatoires, notamment en cybersécurité et en IA générative.

La direction annonce également un important chantier transverse sur les outils commerciaux, l'IT et l'expérience salarié.

Ce que la CFDT retient
La CFDT ne conteste pas la nécessité d'adapter Orange Business France aux évolutions du marché.
En revanche, nous constatons que la direction présente une ambition large, mais laisse encore trop de zones d'ombre sur la traduction concrète de cette stratégie.
Un an après les premières annonces, plusieurs questions demeurent :
• quel sera l'impact réel du nouveau modèle de vente sur les équipes ?
• comment seront répartis les rôles, les responsabilités et les moyens ?
• quelle charge de travail induira la montée en puissance des nouveaux outils et des nouveaux process ?
• quels accompagnements concrets pour les salariés concernés par le reskilling, les certifications et les évolutions de métiers ?
• quelle place réelle sera laissée au dialogue social dans la mise en œuvre de ces transformations ?

Derrière les mots de simplification, d'agilité et de performance, la logique reste celle d'une **pression accrue sur les résultats** et d'une **responsabilisation toujours plus individuelle**.
La CFDT alerte sur le risque de voir s'installer une organisation plus exigeante, sans garanties suffisantes sur les moyens, la lisibilité des parcours et les conditions de travail.

Notre analyse
Le point d'alerte principal n'est pas l'ambition affichée : celle-ci est connue et réaffirmée.
Le sujet, c'est l'écart persistant entre la trajectoire annoncée et les réponses apportées aux questions opérationnelles et sociales.

La direction veut aller vite :
• sur la recomposition du modèle de vente,
• sur la transformation des outils,
• sur la montée en compétences,
• et sur le pilotage renforcé de la performance.

La CFDT demande, elle, des engagements plus précis :
• sur les impacts métiers et organisationnels,
• sur la charge de travail,
• sur l'accompagnement des salariés,
• et sur la reconnaissance de l'effort demandé.

Un an après une première séquence déjà très optimiste, nous constatons surtout que les grandes orientations sont réaffirmées, mais que les modalités restent encore insuffisamment détaillées.

Conclusion et revendicatif CFDT
Pour la CFDT, Orange Business France ne pourra réussir sa transformation qu'à trois conditions :
• de la clarté sur le nouveau modèle de vente et ses impacts concrets ;
• des moyens réels pour former, accompagner et sécuriser les parcours ;
• un dialogue social de fond, en amont des décisions, et pas uniquement au moment du déploiement.

La CFDT restera vigilante sur la suite des travaux, sur l'évolution de la rémunération variable commerciale, sur les parcours de reskilling et sur les conséquences concrètes pour les salariés.

Nous revendiquons une transformation lisible, soutenable et réellement sécurisante pour les équipes.

Quelles ambitions pour Products & Marketing ?

Lors du CSE d'avril, la direction de Products & Marketing a présenté sa feuille de route 2026, dans le cadre de la stratégie **« Trust the future »** d'Orange Business.

La CFDT constate une présentation stratégique dense et structurée, mais encore trop peu éclairante sur les effets concrets de cette transformation pour les salariés, les métiers et la performance réelle de l'entreprise.

Ce que dit la direction
La direction articule sa feuille de route autour de **cinq priorités**.
• **Construire une organisation "world-class" :** Elle veut poursuivre la montée en compétences, renforcer la culture agile et adapter les métiers aux évolutions à venir, notamment autour de l'IA, des plateformes et de la confiance numérique.
• **Délivrer les roadmaps produits et concentrer l'effort sur les offres phares :** L'objectif est de mieux aligner les évolutions produits avec l'exécution commerciale, en particulier sur les offres **All4Wan** et **All4Mobile**, afin de soutenir la conquête et la croissance.
• **Accélérer la transition vers un modèle de plateformes : l**a direction veut faire d'**Evolution Platform** un socle de développement majeur, enrichir le catalogue et développer l'adoption de ce modèle par les équipes commerciales et les clients.
• **Faire de la nouvelle expérience digitale une réalité :** Elle entend développer des produits et services plus **digital-first**, plus automatisés et plus intégrés aux parcours clients, notamment pour les grands comptes et les multinationales, avec les premiers produits **next gen**.
• **Générer de la valeur avec l'IA :** La direction place l'IA au cœur de sa transformation, avec le programme **Trusted Intelligence**, le développement de **Live Intelligence**, la qualité des données et des cas d'usage présentés comme structurants pour les métiers et les clients.

La direction souligne aussi le déploiement de **3 parcours de reconversion** et la poursuite de la montée en compétences des chefs de produits et chefs de projets, avec un programme orienté vers des produits et services plus **digital-first**, **IA-driven** et **éco-conçus**.
La direction décrit une trajectoire lisible : plateformes, IA, automatisation, digital-first, optimisation et conquête.
Le problème n'est pas l'ambition. Le problème, c'est le niveau de précision apporté sur les moyens, les effets métiers, les impacts sociaux et la charge de travail induite.
Les alertes de la CFDT
La transformation est présentée comme une évidence, sans démonstration complète de ses effets. La direction affiche un cap à horizon 2027, mais la trajectoire reste encore très générale pour les équipes.
L'IA est omniprésente dans le discours, mais encore trop peu outillée dans ses impacts. La CFDT demande de la transparence sur les usages, les outils, les changements de métiers et les garanties associées.
La montée en compétences est indispensable, mais elle doit être réelle et accessible. Former 90 % des salariés est un signal positif ; reste à vérifier que les formations sont utiles, reconnues et qu'elles donnent de vraies perspectives.
La charge de travail et l'organisation ne peuvent pas être les angles morts de la stratégie. Accélérer, automatiser, transformer : oui. Le faire sans suivi suffisant des effets sur les équipes serait une erreur de pilotage.
Le maintien des compétences en France doit rester un objectif explicite. La stratégie de transformation ne doit pas fragiliser les collectifs ni éloigner les expertises.
La dimension environnementale et sociétale reste trop discrète. Or l'IA frugale, l'éco-conception et les

impacts métiers méritent davantage de place dans une stratégie qui se veut durable.

Ce que demande la CFDT
La CFDT demande :
• une information régulière et détaillée sur les projets liés à l'IA, à NewCo et aux plateformes ;
• une meilleure transparence sur les impacts métiers et organisationnels ;
• un suivi réellement efficace de la charge de travail ;
• un plan de formation ambitieux, lisible et accessible à tous ;
• le maintien et le développement des compétences en France ;
• une prise en compte claire des impacts sociaux, environnementaux et métier des choix technologiques.

La CFDT restera vigilante : une stratégie d'accélération n'a de sens que si elle est soutenable pour les équipes et créatrice de valeur durable.

« Trust the future » à GDO

La directrice des opération Mireille Hellou a présente sa feuille de route

Lors du CSE du 25 mars, la direction de GDO a présenté ses ambitions pour les prochaines années dans le cadre du plan **"Trust the future"**.

Elle met en avant un modèle fondé sur :
• la **plateformisation**,
• le **cloud de confiance**,
• l'IA et l'**automatisation**,
• la standardisation des outils et des processus,
• le sourcing,
• et le partenariat avec Tech Mahindra.

La direction affirme que cette transformation doit permettre de gagner en efficacité, en compétitivité et en capacité d'exécution.
Elle présente aussi plusieurs réalisations 2025 : montée en compétences, progression sur **Unify Desk**, avancées sur **SecNumCloud**, développement du reconditionné et digitalisation des parcours clients.

Des faiblesses sur la formation
Madame HELOU a particulièrement insisté sur la **formation** et la **montée en compétences**, dans un contexte où l'évolution des métiers sera fortement accélérée par l'arrivée de l'IA.

La CFDT partage l'idée qu'il faut accompagner les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Mais encore faut-il que cet accompagnement soit **concret, accessible et adapté aux réalités du terrain**. Pour nous, le plan de formation 2026 doit être **plus local**, décliné par site, par équipe et par métier.

La direction a présenté plusieurs parcours d'**upskilling**. C'est une bonne chose.Mais une question essentielle reste sans réponse : **de quel périmètre social parle-t-on ? Orange SA ou OBS SA ?** Pour les salariés de SCE, cette précision est fondamentale.

Des transformations au pas de charge
Madame Helou a vanté dans son bilan que dans le cadre de la transformation digital, plus de 90% des parcours clients ont été rédigés. Mais ce que les salariés qui ont travaillé sur ces projet nous remontent c'est que ces **modules de parcours client ont été écrits avant même la stabilisation des outils NewCo**. En effet, les tests de premier module NewCo sont disponible fin avril, les offres de déploiement sont prévus pour juin, le risque d'un déploiement trop rapide avec des risque de correction en urgence et de retard sont importants.

Autre exemple concret : la migration de l'outil de ticket **vers Unify Desk** a été engagée pour certaines équipes de support **sans modèle clair de support des offres**.
Conséquences relevées par les élus :
• tickets mal orientés,
• absence de visibilité sur les SLA,
• incapacité à répondre correctement aux clients sur les escalades ou les migrations.

Des stratégies qui restent flous
Tech Mahindra : des clarifications toujours nécessaires
La direction affirme que le partenariat avec Tech Mahindra ne concerne pas la France.Mais les salariés voient déjà des effets concrets sur certaines activités et s'interrogent sur :
• le périmètre réel concerné,
• les conséquences sur les équipes,
• l'avenir des activités de support,
• et les garanties données aux salariés.

demande des garanties concrètes
La CFDT ne refuse pas la transformation et l'adaptation. Mais derrière ce discours de transformation, la CFDT alerte sur une réalité beaucoup plus concrète :la direction annonce un plan de gains d'efficacité et d'économies de plusieurs centaines de millions d'euros à l'échelle d'Orange Business, dont une part importante reposera sur GDO.
Autrement dit, ces objectifs vont s'appliquer à des équipes déjà **fortement sollicitées**, souvent **rabotées depuis des années**, mais qui continuent malgré tout à assurer la qualité de service et la proximité avec les clients.

Pour la CFDT, il ne suffit pas d'afficher des ambitions stratégiques.
Nous attendons maintenant :
• une **présentation claire des impacts de NewCo et d'Unify Desk**,
• des **garanties sur les foramtion, l'emploi et les métiers à SCE**,
• un **vrai suivi des effets de l'IA sur la charge de travail**,
• et des **clarifications précises sur Tech Mahindra**.

Pas de transformation réussie sans les salariés.
Pas d'innovation durable sans conditions de travail maîtrisées.

Restauration collective à Stadium

Quand la majorité CFE-CGC redécouvre l'intérêt de la restauration collective…

Suite au CSE du mois d'avril, le bureau du CSE a récemment adressé à tous les salariés un message sur une nouvelle offre de restauration à proximité du site Stadium, avec le RIE **« Portes de France »**.

La CFDT le rappelle simplement : **la restauration collective est une bonne chose**. Elle permet de déjeuner correctement, à prix raisonnable, sur site (ou à proximité), dans de meilleures conditions de qualité de vie au travail et de convivialité.

C'est exactement la logique que la CFDT défend depuis longtemps. C'est ainsi que les élus CFDT ont été **les premiers à proposer un nouveau conventionnement à Toulouse-Balma** depuis que les salariés SCE n'ont plus accès à la restauration collective d'Orange. Grâce aux militants CFDT une convention a pu être mise en place avec le RIE **Les Érables et le CSEE de SCE**.

En quittant la restauration collective Orange, **la majorité CFE-CGC a fait le choix de massifier les titres-**

restaurant. La fermeture des restaurants à la charge du CSE de SCE sur les sites de Stadium et d'Orange Island en est la conséquence très concrète, alors que les collègues d'autres périmètres continuent, eux, à bénéficier d'une restauration collective de proximité.

Les élus CFDT ont donc voté pour la solution proposée à Stadium car elle répond à une partie du besoin pour les salariés de SCE. Mais pour la CFDT, **la meilleure réponse pour l'ensemble des salariés de SCE reste l'adhésion du CSE à la restauration mutualisée Orange**. Cette solution permettrait d'accéder à une restauration collective sur le plus grand nombre de sites, tout en conservant le bénéfice des titres restaurant les jours de télétravail.

Vos élus CFDT continueront à défendre :
• une restauration collective de qualité pour les salariés de SCE,
• la transparence des informations liées à la restauration entre élus au CSE,
• et surtout l'adhésion à la restauration mutualisée Orange.

La restauration n'est pas un sujet secondaire. C'est un enjeu de **qualité de vie au travail**, de **pouvoir d'achat**, et d'**attractivité des lieux de travail**.

Un avis à donner sur cet article?? Contactez-nous.

Les News du CSE d'avril 2026
Documents
Les News du CSE d'avril 2026