Logo CFDT

Les News du CSE de mai 2026

Le Cloud à GDO : une réorganisation sans cap clair

Ce dossier soulève une question essentielle : quelle place la direction veut-elle réellement donner à l'activité Cloud à SCE ?

Lors du CSE d'avril, la direction a présenté un nouveau projet de réorganisation du Cloud à SCE, avec le transfert de 16 salariés vers Digital Services France (DSF), entité d'OBS SA (voir article précédent). Au CSE de mai, les élus étaient appelés à rendre un avis.

Bref rappel du but du projet

La direction justifie ce projet par une volonté de **simplifier l'organisation**, de rapprocher des activités jugées proches et de renforcer la cohérence de l'activité Cloud.

Elle propose un accompagnement des salariés transférés dans le cadre de l'accord GEPP avec notamment la reprise de l'ancienneté et une prime de 10 000 € versée en deux fois (voir les détails dans l'article précédent).

Première analyse
Dès le mois d'avril les élus CFDT alertaient déjà sur **les impacts humains du projet**. Parler de volontariat est trompeur : refuser de rejoindre DSF revient, dans les faits, à **voir son poste appelé à disparaître à SCE sous 18 mois et à subir une mobilité contrainte**. Au-delà du transfert, les effets de ce type de transformation sont connus : insécurité sur l'avenir professionnel, charge mentale liée au changement de contrat et risques psychosociaux.

Ce transfert s'inscrit par ailleurs dans un contexte déjà chargé de réorganisations dans le Cloud à Orange : projets Moorea et Simplix, centralisation avec UCP, pruning des offres Cloud, migrations difficiles de plateformes… Les salariés voient se succéder les réorganisations **sans vision claire sur l'avenir de l'activité Cloud**.

Des précisions de la direction, mais pas de réponse de fond
Le CSE a mandaté, en mai, la CSSCT pour analyser le projet et éclairer l'avis des élus. Les questions posées ont permis d'obtenir des précisions utiles, mais la direction ne répond toujours pas à l'essentiel.

Sur les impacts humains, la direction cherche à rassurer en répétant qu'elle accompagnera, mais elle ne répond pas complètement sur :
• l'effet global du transfert sur les parcours professionnels ;
• les écarts de statut ;
• les conséquences sur le télétravail et la part variable.
Surtout, elle **ne contredit pas l'analyse CFDT sur le faux volontariat.** Au contraire, ses réponses confirment que le choix du salarié reste très encadré.

Sur l'absence de lisibilité de la stratégie Cloud, la direction ne répond pas sur le fond :
• elle n'a partagé aucun bilan formel des projets précédents ;
• elle indique que les questions sur la feuille de route, sur la disparition éventuelle du Cloud à SCE ou sur la stratégie globale ne relèvent pas du champ de la CSSCT ;
• elle répète uniquement la logique de l'organisation cible : regroupement des activités et cohérence des

entités.

Réaction du CSE : un dialogue social en souffrance
En réaction à ce manque de dialogue, les élus du CSE ont voté un avis motivé sur ce projet qui dit clairement que :
• un meilleur partage du diagnostic aurait été nécessaire ;
• de nombreuses questions sont restées sans réponse ;
• un échange plus en amont avec les salariés aurait permis d'enrichir le projet ;
• un accompagnement réel des salariés concernés et des suivis réguliers du projet sont attendus au CSE.

Cette séquence confirme ce que nous dénoncions déjà sur d'autres projets : la direction informe partiellement mais ne permet pas de véritable dialogue sur le sens des projets qu'elle présente, sur les alternatives possibles ou sur les conséquences concrètes.

Ce déficit de dialogue se retrouve dans d'autres sujets structurants, comme le déploiement de l'IA dans nos métiers ou le transfert d'activités d'Orange Business vers Tech Mahindra.

La CFDT restera vigilante et continuera à défendre un projet Cloud lisible, protecteur et construit avec les salariés. **Un transfert n'est pas un vrai choix quand refuser de partir signifie perdre son poste.**

Enjeux et ambitions de Digital Technology : des promesses à tenir

Si la vision de la direction affiche de fortes ambitions, les élus CFDT ont exprimé de vives inquiétudes sur sa mise en œuvre et sur ses conséquences pour les salariés.

Lors du CSE de mai, la direction de Digital Technology a présenté sa feuille de route 2025-2026 dans le cadre de la déclinaison de Trust the future. Le message de la direction de Digital Technology est clair : la transformation digitale d'Orange Business est un impératif pour satisfaire les clients, rester compétitif, innover et retrouver de la capacité d'investissement.

Ce qu'a présenté la direction
Par un bilan de ses réalisations majeurs en 2025, Digital Technology estime avoir posé les fondations de sa transformation avec :
• La livraison de MVP (minimum viable product) pour NewCo ;
• La migration de plus de 30 000 utilisateurs vers MyDesk ;
• La stratégie Move2Cloud définie avec des migrations vers Bleu, Azure et Cloud Avenue ;
• La simplification de CurrentCo et lancement de Partner Pulse.

La direction met également en avant un important travail sur les compétences, avec des actions de montée en compétences, de formation, d'accompagnement managérial et de développement de l'apprentissage continu.

Pour y parvenir, la direction présente une trajectoire fondée sur la modernisation de l'IT, l'automatisation, la sécurité, la souveraineté, l'intelligence artificielle et l'évolution du modèle opérationnel. Pour cela elle souhaite accélérer sur :
• la migration des applicatifs sensibles vers les clouds de confiance,
• le déploiement de l'IA, y compris d'agents IA,
• le lancement de la plateforme NewCo,
• le renforcement de la souveraineté, de la sécurité et de l'efficacité opérationnelle,
• le poursuite des efforts sur les compétences et les parcours métiers,
avec une promesse claire : produire des résultats visibles, mesurables et plus rapides.

Ce que la CFDT retient
La CFDT ne remet pas en cause la nécessité d'adapter Digital Technology et reconnait les contraintes importantes auxquel ce département est confronté. En revanche, elle constate que ces ambitions s'inscrivent dans un contexte d'évolutions successives, avec de très nombreux projets qui s'enchaînent sans bilan des précédents et une pression continue sur les collectifs de travail.

Les élus CFDT ont exprimé plusieurs alertes.

D'abord, la **charge de travail** reste un sujet majeur. Les équipes doivent absorber en continu les changements d'outils, de process, de modèles d'organisation et de collaboration. Cette pression permanente accroît les risques psychosociaux et pèse sur la qualité du service rendu.

Ensuite, la CFDT s'interroge sur les **retards de projets majeurs**, en particulier NewCo. La direction n'a pas apporté de réponses suffisamment convaincantes sur les causes de ces retards, alors même que ces projets ont des conséquences un grand nombre de salariés.

La CFDT alerte également sur les **délocalisations d'activités et de compétences**, ainsi que sur les effets du partenariat avec **Tech Mahindra**. Les salariés remontent des situations répartition des tâches peu lisibles, de responsabilités redondantes ou partagées entre plusieurs entités, et d'échanges complexes entre la France et l'étranger.

Autre point de vigilance : la **souveraineté des données**. Comment garantir une offre crédible et différenciante sur des données sensibles lorsque de plus en plus d'activités sont réalisées hors de France ?

Le deploiement de **MyDesk** reste inquiétant avec des difficultés persistantes dans l'organisation du support des utilisateur et interroge sur sa rentabilté par rapport à la DISU avec ses nombreux couts cachés.

Enfin, la CFDT regrette de ne pas avoir obtenu de **bilan du nouveau modèle Unite**, alors qu'il s'agit d'une réforme structurante. Sans retour d'expérience, difficile d'évaluer les effets réels du modèle et les corrections à apporter.

Conclusion et demandes de la CFDT
Pour la CFDT, la transformation de Digital Technology ne pourra réussir que si elle s'appuie sur des garanties concrètes qui manquent encore aujourd'hui. Pour cela, il faut :
• des réponses claires sur NewCo, Unite, Tech Mahindra, les délocalisations et les engagements sur la responsabilité environnementale ;
• de vraies garanties sur la **charge de travail**, l'**emploi**, **la formation**, les **métiers** et la **prévention des RPS** ;
• des engagements fermes sur la **souveraineté des données** et les moyens donnés pour la sécuriser ;
• **renforcer le dialogue avec les salariés**, avec de la transparence sur la trajectoire de transformation.
La CFDT reste vigilante et mobilisée. **Une transformation ambitieuse ne vaut que si elle reste soutenable pour les équipes, lisible dans ses objectifs, et crédible dans ses moyens.**

Un bilan formation 2025 alarmant

La direction de SCE se donne-t-elle réellement les moyens d'accompagner les salariés vers les métiers de demain ?

Après une amélioration du bilan en 2024, avec une moyenne de 25,8 heures de formation par salarié, le bilan 2025 marque un net recul : la moyenne retombe à 21 heures par salarié. Pour les élus CFDT, un "problème formation" persiste à SCE.

Une litanie d'indicateurs inquiétants
De nombreux indicateurs confirment un recul préoccupant de l'effort de formation à SCE.
• **Baisse des heures de formations sur les compétences métier** : avec 33 318 heures en 2025, la formation métier baisse de plus de 50% par rapport au bilan 2024 (75 571 heures). Pourtant le plan 2025 prévoyait 96 449 heures de formation métier pour accompagner les évolutions techniques majeures. Outre la baisse importante, il est donc extrêmement inquiétant de voir que moins de 35% des heures des formations métier prévues ont été réalisées.
• **Baisse des heures de formation management :** 2 256 heures réalisées en 2025 contre 4 066 heures en 2024, alors que le plan 2025 prévoyait 12 493 heures. Le taux de réalisation est donc particulièrement faible.
• **À l'inverse, les compétences humaines et transverses progressent fortement :** 55 943 heures réalisées en 2025 contre 39 836 en 2024, pour un plan fixé à 33 907 heures. Cette hausse ne compense toutefois ni le recul des compétences métier ni celui des formations managériales.Il ne s'agit pas de remettre en cause l'intérêt des formations transverses. En revanche, en période de transformation, il est préoccupant de constater que les formations liées à la prévention des risques et à la QVCT ne représentent que 932 heures, soit 1 % des heures réalisées et seulement 37 % des formations planifiées sur ce sujet.
• **Le volume formation dispensées par des organismes externes à Orange n'est réalisée qu'à hauteur de 44,2% du plan**. La direction explique ce niveau par une rationalisation des coûts et une internalisation accrue des formations. Mais sur le terrain, la CFDT constate que de nombreux salariés peinent à accéder aux formations techniques métier, faute de sessions disponibles et de budget. Les chiffres confirment ce décalage.
• La part de la masse salariale consacrée à la formation à SCE recule de 3,4 % à 2,5 %, soit une baisse de 0,9 point.

Comparaison avec Orange SA
À titre de comparaison, les autres périmètres du groupe avec des populations proches en termes de qualification et de profil affichent des résultats supérieurs. En 2025, le volume moyen de formation est de 27,1 heures par salarié à Orange SA, contre 21 heures à SCE. Il atteint 26,7 heures à Orange Innovation et 27 heures à Orange Wholesale. Seul le périmètre Fonction Corporate a le même volume d'heure que SCE avec 21 heures.

Le taux de réalisation du plan atteint 94 % à Orange Wholesale, 98 % à Orange Innovation et même de 103 % à Fonction Corporate, contre 64 % à SCE.
En conséquence, SCE se distingue par un niveau de formation plus faible que la moyenne du groupe et par un taux de réalisation plus faible que tous les autres périmètres, alors même que les besoins d'adaptation à SCE sont majeurs.

Cette situation est soulignée tous les ans par les élus CFDT, mais elle est particulièrement criante cette année : il y a un problème avec la formation à SCE qui n'existe nulle part ailleurs dans le groupe.

Des freins avec des réponses insuffisantes
Les élus CFDT soulignent tous les ans lors de ce bilan que la difficulté de prendre du temps pour se former, l'augmentation de la charge de travail, les craintes sur l'avenir, la faible utilité de certaines formations récurrentes sont des éléments qui peuvent expliquer ce problème de formation spécifique à SCE.

Le dispositif Youtime créé pour sanctuariser un temps de formation mensuel constitue une première réponse, encore insuffisante. Il parait de plus nécessaire de mettre en place un outil de suivi pour s'assurer que ce temps est bien utilisé pour le développement, tout en restant flexible dans son organisation au regard des contraintes métier et business.

Analyse des élus CFDT
L'article L.6321-1 du Code du travail rappelle que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. À ce titre, **la CFDT estime que la politique formation à SCE ne remplit pas les obligations de l'entreprise**.

C’est pour cela que la CFDT revendique :
• Un plan de formation 2026 à la hauteur des enjeux d’adaptation des métiers ;
• Un accès réel aux formations métier et management, en vérifiant cet accès pour les équipes les plus exposées aux évolutions technologiques.
• Un pilotage clair des objectifs, des priorités avec des moyens véritablement mobilisables par tous les salariés.
• Une transparence complète et des suivis d’étape sur les volumes, les budgets et les taux de réalisation.

Les News du CSE de mai 2026
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
Les News du CSE de mai 2026