Logo CFDT

Les News du CSE de mars 2026

Trust the Future à SCE : croire aveuglément

Stratégie ambitieuse pour Orange Business : plus de plateforme, plus d'IA, un nouveau partenariat. Mais sans garanties, ces transformations se font au détriment de l'emploi, des métiers et des conditions de travail.

Au CSE de mars, **Aliette Mousnier Lompré** et **Laurent Godicheau** ont présenté la déclinaison du plan **Trust the Future pour Orange Business**.

Ce qu'a dit la direction

La direction veut construire la croissance d'Orange Business autour de **trois axes majeurs** :
• **la connectivité sécurisée**, avec **Evolution Platform** ;
• **le Cloud et l'IA de confiance**, avec notamment **Live Intelligence** ;
• **les secteurs de confiance**, comme la **défense** et, à terme, la **santé**.

Elle affirme ne pas abandonner le modèle ESN, mais vouloir aller vers une **stratégie de plateforme**, plus industrialisée, plus modulaire et plus efficace.

Dans cette logique, la direction met en avant plusieurs évolutions dites « nécessaires » :
• le développement de l'IA pour automatiser une partie des tâches ;
• la montée en puissance du nouveau socle opérationnel SI **NewCo** ;
• le déploiement d'**Unify Desk** ;
• un **partenariat international** avec **Tech Mahindra ;**
• des efforts de **formation** pour les salariés.

La direction insiste aussi sur la nécessité de **rendre l'entreprise plus compétitive**, de simplifier les processus et de mieux répartir les activités, y compris à l'international. Cette transformation s'inscrit également dans un plan d'économies de **450 millions d'euros sur trois ans**.

Ce que n'a pas dit la direction

Dans les articles sur les CSE de SCE, les élus CFDT partagent avec vous les informations transmises par la direction avant de proposer leur analyse.

Sur la présentation de **Trust the Future**, il nous a semblé important de mettre en lumière ce qui n'a pas pu être abordé, à travers deux sujets particulièrement sensibles.

Tech Mahindra : des garanties absentes
Sur le partenariat avec Tech Mahindra, la direction explique qu'il s'agit d'une alliance pour conquérir de nouveaux marchés, gagner en compétitivité et appuyer certains dispositifs d'Orange Business hors de France.

Mais malgré les questions des élus CFDT, des zones d'ombre demeurent :
• **Gouvernance :** aucun schéma clair n'a été présenté sur les comités, les responsabilités et les arbitrages.

Pourtant, l'histoire montre que lorsqu'un partenaire prend en main des pans entiers d'activité, la perte de contrôle peut être très rapide. L'exemple de Verizon, en 2017, en est une illustration.
• **Réversibilité et dépendance :** que se passera-t-il si le partenariat ne fonctionne pas ? Quelles garanties si parmi les 3 400 salariés impliqués certains refusent le transfert, si Tech Mahindra ne respecte pas ses engagements, ou si le partenariat doit être interrompu ?
• **Sécurité et maîtrise du SI :** comment Orange conservera-t-il la maîtrise de ses activités et de ses données avec un partenaire non européen, dans un cadre de partage complet du système d'information ?
• **Périmètre d'action :** la direction affirme que les activités prises en charge par Tech Mahindra ne concerneront pas les clients français. Pourtant, la directrice d'OB a indiqué au CSE que, pour les clients français, certaines activités à l'international pourront être opérées par des salariés de Tech Mahindra.
• **Impact financier :** la direction doit expliquer les hypothèses ayant servi à construire le compte de résultat de cette opération. À ce stade, les estimations restent particulièrement floues alors que le projet est présenté comme stratégique pour OB.

Le temps accordé par la directrice d'Orange Business au CSE n'a pas permis d'aborder tous ces sujets. De plus, ce transfert d'activité pourtant crucial ne pourra pas être abordé de façon complète devant les représentants du personnel.
La direction n'aura donc jamais à répondre à ces interrogations pourtant légitimes.

Déploiement non maîtrisé de l'IA
D'après la direction, l'IA doit permettre de simplifier les processus et de réduire la charge de travail globale, sans recruter davantage.
La direction prévoit une transformation profonde dans tous les métiers. C'est ainsi que l'IA générative sera utilisée pour trier et accéder plus rapidement aux informations internes, produire des mails automatiques aux clients ou générer des analyses d'incidents.

Sur ce sujet aussi, malgré les demandes répétées des élus CFDT, plusieurs questions restent sans réponse :
• Quels sont exactement les métiers et les activités sur lesquels des gains sont attendus ?
• Comment ces gains sont-ils mesurés ?
• Quelles conséquences sur la charge de travail ?
• Quels sont les garde-fous sur l'usage de l'IA ?

Faute de réponse sur ce sujet, **une expertise libre sur le déploiement de l'IA a été votée par le CSE.** Mais une expertise libre n'est pas contraignante pour la direction, contrairement à une expertise légale.

La direction n'a donc aucune obligation d'y répondre.

Analyse CFDT

Pour la CFDT, il existe de vives inquiétudes pour SCE sur plusieurs aspects de cette stratégie :
• **Sur l'emploi :** la stratégie présentée montre une pression constante sur les effectifs, des transformations permanentes et une extension de l'externalisation.
• **Sur les conditions de travail** : ces transformations lourdes et répétées, ainsi que la pression constante sur les effectifs de SCE alimentent la démotivation des équipes et les risques psychosociaux.
• **Sur la souveraineté** : le flou sur les activités critiques, sur la dépendance à des partenaires externes et le risque de perte de savoir-faire inquiètent.
• **Sur le dialogue social** : malgré la reconnaissance par Aliette Mousnier Lompré de la mauvaise qualité du dialogue social, la direction poursuit un dialogue social partiel, trop formel, sans garanties et sans transparence.

La **CFDT** réaffirme qu'elle n'est pas contre l'adaptation dans un environnement changeant. En revanche, elle refuse que cela se fasse dans le flou, sans garanties et au détriment des salariés.

Vos élus CFDT restent mobilisés pour défendre les intérêts des salariés malgré une perte de confiance dans cette période de transformations permanentes.

SCE : quatrième expertise suicide en 3 ans

C’est un sujet grave et douloureux, mais il faut en parler pour comprendre ce qui s’est passé et éviter qu’un tel drame se reproduise.

À la suite du suicide d’un collègue affecté au site de Cœur Défense, le CSE avait décidé, lors de la séance extraordinaire du 28 août 2025, de mandater un cabinet spécialisé pour mener une **expertise “risque grave”**. La restitution de cette expertise a eu lieu lors du CSE de mars.

Cette expertise n’a pas pour objet de désigner un coupable ni de mener une enquête judiciaire. Elle vise à analyser le **travail réel**, l’environnement professionnel et les facteurs d’organisation susceptibles d’avoir fragilisé la situation du salarié. Les élus CFDT avaient également demandé que soient examinées les préconisations formulées dans les expertises précédentes, afin de vérifier si Orange en avait réellement tiré des enseignements.

Ce que retient l’expertise
L’expertise met d’abord en évidence plusieurs **points positifs** :
• Le poste du collègue avait été adapté pour tenir compte de ses difficultés.
• Alors que l’équipe était sous le choc, l’annonce du suicide et l’accompagnement de l’équipe ont été réalisés dans un souci de transparence et de soutien.
• Le travail du manager de proximité a été reconnu, y compris par les experts et par les membres de l’équipe.

Mais le rapport souligne aussi plusieurs **points d’alerte majeurs** :
• La Direction a adopté une posture de contrôle très marquée et inédite dans le suivi de cette expertise.
• Des éléments de la carrière du collègue n’ont pas été conservés ou retrouvés, ce qui pose la question de la mémoire des situations sensibles.
• L’équipe a été identifiée comme étant en souffrance du fait d’une charge de travail élevée et d’un manque de reconnaissance.
• La Direction à SCE continue de refuser de traiter le risque suicidaire comme un risque spécifique, alors même que quatre expertises liées à des suicides ont déjà eu lieu sur le périmètre.

L’analyse CFDT
Pour vos élus CFDT, cette expertise confirme plusieurs constats lourds.

1. Un manque de mémoire organisationnelle
La Direction invoque un “droit à l’oubli” pour ne pas conserver certaines traces de carrière ou d’événements passés.
Pour la CFDT, cette logique ne peut pas primer sur la nécessité de garder la mémoire des faits qui peuvent avoir des conséquences durables sur la santé des salariés.

2. Une charge de travail et des difficultés devenues structurelles
Le rapport montre que l’équipe a subi plusieurs chocs successifs. À force de se répéter, les difficultés ne sont plus ponctuelles : elles deviennent structurelles.
La CFDT considère que les dispositifs de régulation de la charge de travail ne fonctionnent pas sur le périmètre SCE et que de nombreuses équipes continuent de subir les effets des réorganisations.

3. Un risque suicidaire toujours nié
La Direction refuse toujours d’intégrer le risque suicidaire comme un risque autonome dans sa politique de

prévention.
Pour les élus CFDT, cette position est incompréhensible. Quand l'entreprise fait face à un quatrième suicide sur le même périmètre, elle ne peut pas continuer à traiter ce sujet comme un simple prolongement des RPS. Il faut une prévention spécifique, visible et assumée.

Face à cette situation, **les élus CFDT ont porté plusieurs demandes fortes** :
• que l'entreprise **déclare le décès en accident du travail auprès de la CPAM** ;
• que le **risque suicidaire soit intégré dans le DUERP et le PAPRIPACT** ;
• que les préconisations issues de cette expertise soient suivies et mises en œuvre réellement ;
• que la prévention soit renforcée, notamment sur la **charge de travail**, **la mémoire des situations sensibles** et la **reconnaissance du travail** ;
• que les salariés soient mieux accompagnés lors des réorganisations et des retours d'arrêt longue durée ;
• que des actions concrètes soient engagées sur la détection des signaux faibles et le soutien des collectifs.

Une résolution portant ces revendications a été **adoptée à l'unanimité** par les élus du CSE.C'est un signal fort : au-delà des sensibilités syndicales, le CSE a affirmé **que la direction à SCE doit changer de méthode et prendre enfin au sérieux la prévention du suicide au travail**.

Par ailleurs, les élus CFDT suivront de près la demande de reconnaissance en accident du travail, afin qu'une autorité indépendante puisse examiner cette situation.

Résultats financiers Orange 2025

Si les indicateurs affichent une progression pour le Groupe Orange, la situation d'Orange Business reste préoccupante.

Comme tous les six mois, la Direction a présenté au CSE de mars les résultats financiers du semestre précédent du groupe Orange et d'Orange Business.

Résultats du groupe Orange : un discours de satisfaction à relativiser
La Direction présente 2025 comme une année globalement réussie pour le Groupe Orange. Elle met en avant :
• un chiffre d'affaires de plus de 40 milliards d'euros, en hausse de 0,9 % ;
• un EBITDAaL en progression de 3,8 % ;
• un cash-flow organique à 3,7 milliards d'euros, en hausse de 8 % ;
• des résultats jugés conformes aux objectifs du plan **Lead the Future**.

La Direction souligne aussi plusieurs opérations stratégiques, notamment la consolidation de **MasOrange**, l'offre sur une partie des activités d'**Altice** en France, et les investissements sur les plateformes, le Cloud, l'IA de confiance et les secteurs de la défense ou de la santé.

Mais ces bons chiffres doivent être relativisés. La croissance reste **modeste** au regard des enjeux d'un secteur en pleine transformation numérique. Les élus CFDT ont rappelé que cette performance ne doit pas masquer les besoins en investissement, en innovation et en compétences, **ni les attentes fortes des salariés en matière de reconnaissance et de partage de la valeur**.

Orange Business : des résultats préoccupants et une transformation qui se poursuit
Sur Orange Business les inquiétudes restent fortes. Les chiffres 2025 révèlent une dégradation continue :
• le chiffre d'affaires chute à **7,3 milliards d'euros** (-4,8 %) ;
• l'**EBITDAaL** recule à **577 millions d'euros** (-6,3 %) ;
• les relais de croissance restent insuffisants, notamment sur le digital et le cloud.

Ces résultats sont d'autant plus préoccupants qu'ils interviennent après le **PDV** sur le périmètre SCE, censé améliorer l'efficacité financière d'Orange Business.

La Direction explique cette situation par un marché IT difficile, la baisse des activités historiques et la nécessité d'accélérer la transformation. Pour cela elle met en avant :
• la stratégie de **plateforme** ;
• le développement du **Cloud de confiance** et de l'**IA de confiance** ;
• les ambitions sur les secteurs **défense**, **santé** et **souveraineté numérique** ;
• le partenariat avec **Tech Mahindra** à l'international ;
• les gains d'efficacité attendus grâce à l'IA.

Les limites de cette stratégie
Le Groupe affiche des résultats solides, mais Orange Business continue de s'affaiblir. Pour y répondre les choix stratégiques de la direction reposent sur la consolidation, la plateformisation et l'IA.

Les élus **CFDT** alertent sur plusieurs risques :
• des nombreuses transformations conduites trop rapidement ;
• des conséquences commerciales et économiques sous-estimées ;
• des conséquences humaines sous-estimées du fait d'une pression accrue sur les équipes et des impacts encore flous sur l'emploi, les métiers et les conditions de travail ;
• un partage de la valeur insuffisant au regard des résultats du Groupe.

Avec un cash-flow en forte progression, Orange dispose pourtant de moyens pour accompagner dignement l'adaptation d'Orange Business. La **CFDT** rappelle que les salariés doivent être associés avec :
• une transparence complète sur la stratégie ;
• un accompagnement réel en formation et mobilité ;
• un partage de la valeur plus juste ;
• un dialogue social renforcé sur l'IA, l'offshoring et d'éventuelles réorganisations à venir.

Les élus CFDT revendique que les adaptations d'Orange Business ne se fassent ni contre les salariés, ni sans eux.

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

La CFDT, 1er syndicat des cadres et 1er syndicat en France

#PartoutPourTous

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues de SCE ? C'est vous !
Vous voulez faire partie d'un collectif dynamique, rejoignez-nous …

Tous les élus CFDT restent mobilisés pour vous défendre !! N'hésitez pas à motiver vos collègues à s'abonner à nos publications. Vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse cfdt.sce@orange.com, nous répondrons toujours à vos sollicitations.

Les News du CSE de mars 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 mars 2026