



## Projet Simplix : une potion pas si magique

**Ce projet, au nom rappelant les aventures d'un certain village gaulois, a reçu un avis unanimement défavorable au CSE de mars.**

En janvier 2025, la direction de Digital Services France présentait un nouveau projet de transformation appelé Simplix. Derrière ce nom, qu'on penserait plutôt trouver dans une bande dessinée bien connue, se cache une réorganisation qui implique le transfert d'une quarantaine de salariés d'Orange SA/SCE vers OBS SA.



Lors du CSE de mars dernier ce projet a reçu un avis unanimement défavorable. La **CFDT** conteste le narratif de la direction. Les conclusions de l'expertise et des commissions ont en effet souligné les risques majeurs de cette transformation, notamment pour les salariés concernés par le transfert. Le seul objectif est, encore une fois, de diminuer les effectifs de la division SCE, ce que la CFDT dénonce et combat énergiquement.

### Un transfert qui inquiète

Au-delà de la réorganisation elle-même, ce projet soulève des inquiétudes pour les 44 salariés concernés par le transfert.

Le "volontariat" affiché masque en réalité une mobilité contrainte : soit accepter un changement de contrat de travail vers OBS SA, soit entrer dans une période de repositionnement de 18 mois avec à terme la perte de son poste.

De plus, les compensations proposées pour le transfert se révèlent insuffisantes sur le long terme, particulièrement quand on compare sur une période longue les différentiels de rémunération variable et d'intéressement.

Les élus **CFDT** s'opposent à cette énième transformation qui intervient seulement 15 mois après la création de DSF. Cette succession de projets (Moorea, TOM, PDV...) fragilise les collectifs de travail et impacte la santé des salariés.

Pour toutes ces raisons, les élus **CFDT** demandent :

- **Une vision stratégique** à long terme volontariste **sur le périmètre social SCE**.
- **Un véritable accompagnement individualisé**, avec la présence possible d'un représentant du personnel lors des entretiens pour les salariés impliqués dans le transfert qui le souhaiteraient.
- **Une compensation durable et intégrale** des pertes de rémunération et d'avantages sociaux.
- **Des garanties écrites** sur le maintien des conditions de travail.
- **L'extension de la clause de retour** en cas de changements capitalistiques d'OBS SA.
- **Un suivi régulier en CSE** de la mise en œuvre du projet et de la situation des salariés.
- Des mesures spécifiques pour les salariés seniors, dans le respect de l'accord de 2010.

**La CFDT revendique l'arrêt de ses transferts et reste mobilisée pour défendre vos droits et vous accompagner dans cette période difficile. N'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT.**

## Résultats financiers 2024 de la branche entreprise

### Un chiffre d'affaires en légère baisse ...

Pour vos élus **CFDT**, les années passent et le constat demeure inchangé. Même sans effondrement manifeste des activités opérateurs qui génèrent des marges importantes, Orange Business ne trouve pas encore un équilibre avec les services, en grande partie à cause de la rentabilité limitée du Cloud et sur les services d'intégration numériques.



La direction avait anticipé une croissance du marché pour 2024, mais cela ne s'est pas concrétisé pour Orange Business. Le chiffre d'affaires a reculé de 2,1%, tandis que l'EBITDAaL a chuté de 8,4%. L'objectif de "Lead the Future" pour Orange Business était de limiter la baisse de l'EBITDAaL d'ici 2025. Cependant, après avoir réévalué ses prévisions, la direction annonce désormais son objectif pour 2026.

Un autre motif d'inquiétude se profile à l'horizon : la baisse de 13,9% des affaires avec une probabilité de succès en 2025, baisse principalement observée sur les clients Grands Comptes en France. Cela soulève des interrogations sur la capacité d'Orange Business à décrocher des contrats importants et à générer des revenus futurs.

Il est préoccupant de constater que l'entreprise fait peser le poids des baisses sur son Core Business, sans que les nouvelles activités ne parviennent à compenser cette perte. Les résultats décevants des relais de croissance, malgré les efforts déployés de nos collègues, soulèvent des questions sur la stratégie globale d'Orange Business.

**Les élus CFDT souhaitent naturellement de bons résultats financiers pour Orange Business. Toutefois, pour y parvenir, notre entreprise a besoin d'une stratégie solide et porteuse d'avenir pour les salariés de SCE.**

**Les élus CFDT demandent à la direction de mettre en œuvre les moyens nécessaires : cessation des suppressions d'emplois, arrêt des délocalisations hors de France, retour à une charge de travail normale pour tous les salariés, et une transparence sur les parcours professionnels pour les volontaires.**

## Une fois pour toute, stop aux suppressions de poste !

**La direction ne veut rien entendre et persiste pour réaliser coûte que coûte la suppression des 643 postes sur Orange SCE.**

Après les demandes répétées de vos élus **CFDT**, la direction s'est enfin résolue à présenter aux élus du CSE un état des lieux des 47 collègues (à plus de 80% des femmes) dont le poste est supprimé à la suite du PDV en octobre dernier.

Au jour de la présentation au CSE de mars, 26 de nos collègues étaient encore sans solution de reclassement, dont certains en arrêt maladie depuis l'annonce de leur suppression de poste.

Nos collègues se verront proposer trois postes avec un délai de réflexion de 15 jours et sans budget associé pour une montée en compétence en douceur sur le nouveau métier. A défaut d'acceptation, les missions ou prêts de compétences seront la norme pour nos collègues déjà lourdement affectés par les suppressions d'emplois !

La direction ne veut rien entendre et persiste à aller jusqu'au bout de sa suppression des 643 postes sur SCE, ignorant les alertes répétées de vos élus CFDT sur les risques psychosociaux majeurs liés à ces mobilités forcées.

Face à cette situation, **la CFDT a proposé une résolution pour obtenir un suivi sous une forme plus contraignante d'information-consultation**, identique au suivi des volontaires au PDV. **Malheureusement, et comme le mois précédent, le vote "contre" du syndicat majoritaire (CFE-CGC) a bloqué cette initiative.**

**La position de la CFDT est claire : nous exigeons l'arrêt immédiat de ces mobilités forcées.** Ces suppressions de postes sont d'autant plus incompréhensibles que le Groupe Orange se porte très bien financièrement selon **notre DG**.

**La CFDT reste mobilisée et continuera de s'opposer à toute suppression de poste non justifiée par de véritables cessations d'activité**, en particulier quand il s'agit de délocalisations.

## **Joyeuses Pâques... et Joyeux Noël !**

**En ce début de printemps, le CSE se doit déjà de préparer les festivités de fin d'année. Mais tous les sites SCE auront-ils une prestation ?**

Dans le cadre du budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC), le CSE propose une prestation "arbres de Noël" à nos collègues ainsi que leurs conjoints et leurs enfants, à condition que l'un au moins des enfants soit âgé de 3 à 17 ans. Sur Paris et Rennes, le CSE vise entre 3000 à 4200 bénéficiaires.

Pour les sites de Paris et Rennes, du fait du nombre important de bénéficiaires (parents et enfants compris), un appel d'offres est requis (obligatoire au-delà de 30 000 euros de dépenses). Ces appels d'offre ont été présentés au CSE de mars. Nous ne révélerons pas le résultat pour ne pas gâcher la surprise. Mais nous pouvons cependant vous partager qu'à ce stade, il semble compliqué de trouver des prestataires sur Rennes. De plus, les élus CFDT, soucieux d'une équité entre tous les sites, ont soulevé plusieurs points de vigilance lors du CSE :

- La confirmation du budget total et sa répartition entre les sites,
- Les dispositions prévues pour les sites en dehors de Paris et Rennes,
- La garantie que tous les salariés, quel que soit leur site, puissent bénéficier d'un événement de Noël.

Si le budget est bien confirmé à 70 euros par salarié et ayant droit pour l'ensemble des sites, nous restons vigilants sur l'organisation des festivités dans les sites de province, dont la programmation n'est pas encore définie.

**Fidèles à nos engagements, la CFDT veillera à ce que ces célébrations profitent équitablement à tous les salariés SCE, quelle que soit leur localisation géographique.** Nous vous tiendrons informés des réponses obtenues sur ces points importants.

## **Retour sur la crise majeure de l'été dernier**

**Le 14 août 2024, Orange a fait face à un incident technique majeur sur ses services IoT et Roaming.**

La direction est venue présenter lors du CSE du mois de mars le retour d'expérience sur la crise majeure qui a eu lieu entre les jeux olympiques et les jeux paralympiques. **Une opération de maintenance nocturne a provoqué une déconnexion simultanée de 4 millions de dispositifs IoT, entraînant une congestion importante sur les réseaux mobiles en France et à l'international.** Au total, près de 10 millions de cartes SIM ont été affectées jusqu'à la résolution de l'incident.

Face à cette situation exceptionnelle, les équipes d'Orange se sont mobilisées en mettant en place une cellule de crise de niveau rouge. Une coordination étroite a été assurée entre les équipes techniques L1, L2, L3 et les experts d'Orange France. Tout au long de la crise, une communication régulière a été maintenue avec les clients et les autorités concernées. Enfin, les services ont été rétablis de manière progressive et maîtrisée afin d'éviter toute nouvelle congestion.

Cette crise a permis d'identifier des axes d'amélioration présentés par la direction :

- Séparation des architectures réseau mobile et IoT pour limiter les impacts croisés,
- Renforcement des processus de validation des opérations de maintenance,
- Mise en place d'un nouveau modèle de gestion de crise plus efficace,
- Révision des engagements contractuels avec les partenaires.

**Les élus CFDT ont souligné l'efficacité des équipes qui ont su faire face à cette crise. Nous regrettons toutefois que cette présentation arrive aussi tard à notre CSE (7 mois après l'incident).** Nous resterons vigilants sur :

- L'alignement nécessaire entre les engagements de service dus aux clients et ceux reçus des fournisseurs,
- Le renforcement de notre autonomie sur des services critiques,
- La mise en place d'un modèle de gestion de crise soucieux des conditions de travail.

**La CFDT continuera à porter une attention particulière aux conditions de travail des salariés mobilisés lors des crises, tout en reconnaissant la grande capacité d'Orange et de ses équipes à gérer des situations exceptionnelles.**



## Aliette : « j'ai fait une erreur avec le PDV »

La Directrice Générale d'Orange Business a pu reconnaître des erreurs mais peine à convaincre sur sa vision d'avenir.

Aliette Mousnier-Lompré est venue présenter les orientations stratégiques d'Orange Business aux représentants du personnel. Mais au lieu d'offrir une vision d'avenir, c'est surtout un bilan qui a été présenté.



### Bilan ou stratégie ?

Notre directrice générale a dressé le bilan des dernières années, mettant en avant plusieurs signaux positifs : un ralentissement de la décroissance de l'EBITDAaL (de -25% en 2022 à -6% fin 2024), une amélioration significative de la satisfaction client, et la reconnaissance d'Orange Business comme leader du secteur Telco B2B.

Face aux défis majeurs du marché - transition du cuivre vers la fibre et évolution des services traditionnels - elle a identifié trois opportunités stratégiques :

1. **Evolution Platform** : une nouvelle plateforme qui modernisera nos infrastructures IT en automatisant la gestion de nos services.
2. **L'Intelligence Artificielle** : avec des perspectives prometteuses d'intégration dans nos offres.
3. **La souveraineté numérique** : un positionnement clé dans le contexte géopolitique actuel.

Pour concrétiser ces ambitions, la direction mise sur deux leviers majeurs :

- **Des investissements significatifs**, soutenus par le Groupe.
- **Une politique de formation renforcée.**

La formation est ainsi présentée comme un enjeu crucial pour maintenir la crédibilité d'Orange Business auprès de ses clients.

### Les points d'alerte soulevés par la CFDT

Les élus **CFDT** regrettent que cette présentation s'apparente davantage à un bilan incomplet qu'à une véritable vision stratégique. Plusieurs points critiques ont été soulevés :

- L'absence d'information claire sur **l'impact réel du pruning** sur les départs de clients.
- Des interrogations sur **certains choix stratégiques contestables**, notamment l'arrêt de Flexible Engine.
- **Le manque de visibilité au-delà de 2025-2026**, pourtant nécessaire pour permettre aux salariés de se projeter dans l'avenir.

Si les élus **CFDT** saluent l'augmentation du nombre d'heures de formation par an et par salarié, à un niveau qui rejoint enfin ce qui se fait dans ailleurs dans le groupe, ils insistent sur la nécessité d'une analyse qualitative approfondie et d'un suivi sur plusieurs années.

Face aux transformations en cours, **la CFDT demande** :

- **L'arrêt immédiat des mobilités forcées**, notamment celle dans le cadre du PDV, source majeure de risques psychosociaux.
- **Une cartographie précise des métiers en "modes alliance"** qui pourraient être affectés par de futures mobilités contraintes.

C'est au cours de ces échanges qu'Aliette Mousnier-Lompré a reconnu une erreur avec le PDV : la communication. Mais pour les élus **CFDT**, le PDV lui-même était une erreur, du fait des conséquences négatives sur les salariés, les collectifs de travail et sur l'entreprise.

### Dialogue social

Notre Directrice Générale n'était pas venue devant les représentants du personnel depuis octobre 2023, à l'occasion du rendu d'avis sur le projet de transformation et du PDV. La rencontre de ce mois a été l'occasion pour les élus **CFDT** d'espérer à la remise en marche d'un dialogue social trop distendu avec la direction.

La **CFDT** réaffirme l'importance d'un dialogue social direct et régulier. Les accords comme les désaccords doivent pouvoir s'exprimer pour construire ensemble l'avenir d'Orange Business.

**Vos élus CFDT restent mobilisés pour défendre les intérêts des salariés dans cette période de transformation.**

Un avis à donner sur cet article ? [Contactez-nous.](#)

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

#PartoutPourTous

Envie de faire bouger les choses ?

C'est le moment de rejoindre la CFDT !  
Ensemble, nous sommes plus forts.  
[Contactez-nous.](#)

Les élus CFDT sont mobilisés pour défendre vos droits.  
Pour toute question, une réponse vous attend via [CFDT.sce@orange.com](mailto:CFDT.sce@orange.com).

Les illustrations de Wingz, Chereau, Pixabay, Adobe Stock et Canva ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.

Fédération Conseil Communication Culture CFDT (F3C CFDT) 47/49 Av. Simon Bolivar, 75019 Paris