



Opportunité stratégique et vigilance

Nouvelle direction Défense et Sécurité à SCE, une perspective d'avenir mais des questions sans réponse.

Dans un contexte international tendu où la cybersécurité devient cruciale, Orange Business fait le pari de l'avenir en créant une Direction Défense et Sécurité. Un projet ambitieux qui vise à doubler le chiffre d'affaires dans ce domaine d'ici 2030 (voir article du mois dernier).



Un avenir

Pour la première fois depuis des années, la direction présente un projet de transformation qui ne parle pas de départs mais de développement au sein de SCE. **Cette nouvelle direction regroupera 180 experts, dont 141 salariés SCE et 39 salariés OBF**, pour renforcer notre position sur les marchés stratégiques.

Les élus **CFDT** ont reconnu le potentiel de ce projet et ont souligné qu'il était le premier porteur d'avenir parmi les projets de transformation présenté depuis de nombreuses années devant les représentants des salariés SCE.

Des questions

Nous restons cependant vigilant sur plusieurs points cruciaux sur lesquels la direction n'a pas été suffisamment clair :

- **Des objectifs clairs** : Quelle est la trajectoire précise pour atteindre un doublement du chiffre d'affaires en 5 ans ? Quels sont les objectifs en termes de nombre de clients et parts de marché visées ?
- **Les moyens concrets** : Quels budgets pour la formation et la communication ? Comment sera suivie la charge de travail ? Existe-t-il un plan d'action correctif en cas de surcharge identifiée ?
- **La coordination** : Comment s'articulera le travail avec Orange Cyber Défense et les autres entités ? Comment faciliter l'intégration d'équipes aux cultures et outils différents ?
- **La pérennité** : Quelles garanties pour l'avenir des emplois chez Orange SA ?

La CFDT exige des réponses précises de la direction pour garantir des conditions de travail optimales dans cette réorganisation. L'expérience nous a ainsi appris que la fusion d'équipes aux pratiques différentes nécessite un accompagnement solide et du temps.

Vos élus **CFDT** resteront mobilisés pour défendre vos intérêts et s'assurer que ce projet porteur ne se fasse pas au détriment des salariés

Bilan HSCT 2024 : une année éprouvante pour les salariés

Pour les élus CFDT, ce bilan montre une dégradation des conditions de travail des salariés SCE en 2024.

Le bilan Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT) est un document obligatoire présenté chaque année par la direction au CSE. Il doit rendre compte des actions menées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés.



2024, une année particulièrement éprouvante

L'année a été marquée par des bouleversements majeurs : multiplication des réorganisations, déménagements successifs, Plan de Départs Volontaires avec suppressions de postes.

Le rapport négatif de la médecine du travail et les résultats inquiétants de l'enquête CNPS font état de situations alarmantes : sentiment croissant d'isolement, perte de sens au travail, surcharge chronique. Les salariés sont considérés comme une simple "variable d'ajustement", au mépris de leur engagement pour la réussite de l'entreprise.

Un plan de prévention largement insuffisant

Pour les élus **CFDT**, face à cette situation, la réponse de la direction reste très en deçà des enjeux :

- Réorganisations incessantes remettant constamment en question la place des salariés dans l'entreprise.
- Minimisation persistante des risques psychosociaux malgré des remontées négatives et répétées (rapports et enquêtes multiples, situations inquiétantes).
- Absence d'indicateurs pertinents pour mesurer la charge de travail.
- Moyens limités accordés à l'équipe prévention.
- Formations sécurité et secourisme inexistantes depuis plusieurs années. Pourtant, chaque année, des accidents montrent l'importance des gestes de premiers secours

Lors du CSE de mai, **les élus CFDT ainsi que l'ensemble des élus ont voté contre ce bilan HSCT**, traduisant le profond décalage entre la réalité vécue par les salariés et la politique de prévention de l'entreprise.

Les élus **CFDT** ont renouvelé leurs demandes au cours du CSE :

- Mise en place d'indicateurs fiables sur la charge de travail.
- Embauches pour compenser les départs.
- Déploiement d'une véritable politique de prévention primaire.
- Arrêt des transformations continues d'organisation.

- Formation immédiate des managers à la détection des RPS.
- Reprise des formations secourisme en présentiel.

Pour les élus CFDT, la santé des salariés n’est pas négociable. Nous continuerons à nous mobiliser pour que la santé et la sécurité des salariés redeviennent enfin une priorité à SCE

Digital Technology : grand écart entre ambitions et réalités terrain

Face aux enjeux et ambitions, la CFDT exige des garanties concrètes pour les équipes.

Lors du dernier CSE, l'équipe dirigeante de Digital Technology (ex-CTIO) a exposé sa vision stratégique, notamment sur la transformation du SI. Tirant les leçons du passé où les objectifs fixés s'étaient révélés trop ambitieux, elle annonce cette fois avoir mis en place des indicateurs de performance précis. Pour appuyer cette transformation, Digital Technology bénéficiera d'une augmentation de 25% de son budget d'investissement sur 2 ans.



Si la **CFDT** salue cet effort budgétaire, nous restons vigilants sur plusieurs points essentiels.

Un SI à moderniser, des équipes Digital Technology à protéger

La refonte du système d'information est une nécessité reconnue par tous. Trop souvent pointés du doigt, nos collègues Digital Techno ne sont pourtant pas responsables des limitations actuelles du SI.

La CFDT rappelle que ce sont les injonctions contradictoires de la direction, qui, année après année, ont conduit à un système qui aujourd'hui freine les ventes et complexifie les opérations quotidiennes.

Des chantiers majeurs qui soulèvent des inquiétudes

Un appel d'offres est prévu pour réduire le nombre de prestataires IT du SI actuel dit « CurrentCo ». La **CFDT** s'inquiète des impacts sur les équipes Digital Techno qui devront gérer cette transition délicate.

La CFDT a demandé que la direction sécurise les engagements contractuels des prestataires sortants pour éviter que nos collègues ne deviennent les "boucs émissaires" en cas de difficultés. La direction s’est engagée dans ce sens. Des accords tripartites (le cédant, Orange, le nouveau partenaire) seront mis en œuvre. La **CFDT** suivra tout particulièrement cet engagement.

Culture du feedback : attention aux dérives

La direction de Digital Techno souhaite améliorer le feedback entre les managers et leurs équipes pour célébrer les succès et parler des axes de développement.

Si la CFDT encourage une culture du feedback constructif, **nous avons mis en garde** contre les retours anonymes qui ont parfois créé des situations délicates via les sondages eNPS. La direction affirme vouloir privilégier le feedback direct. Nous maintenons notre demande d'arrêt des feedback anonymes.

Méthode SAFe : la CFDT dénonce des dérives

La méthode SAFe ([expliquée ici](#)), qui structure maintenant le quotidien de nombreuses équipes, notamment de Digital Technology, soulève plusieurs inquiétudes. Les élus **CFDT** ont notamment alerté sur les changements de priorités imposés par certains managers sans respecter les process établis. Si la direction justifie ces situations par la taille d'Orange et l'interdépendance des trains, elle a reconnu que certains trains sont trop volumineux et entraînent des difficultés de fonctionnement. Une équipe a été missionnée pour améliorer la situation.

La CFDT met en garde la direction sur les risques psychosociaux inhérents au déploiement de nouvelles méthodes (SAFe) ou plus largement au déploiement de nouvelles technologies (telle que l’IA) qui ont des conséquences sur le maintien des compétences et les conditions de travail des salariés.

La CFDT rappelle l'importance d'un véritable dialogue en CSSCT sur les conditions de travail et exige des réponses concrètes et des engagements mesurables. Les équipes Digital Technology méritent mieux que des déclarations d'intention. La **CFDT** sera vigilante.

Expertise tardive du projet immobilier de Stadium

Difficile de comprendre la volonté des élus CFE-CGC...

Les travaux sur le site de Stadium se poursuivent, impactant la qualité de vie au travail des salariés. Le site accueillera les collègues d'Eastview fin 2025, et ceux de Cœur Défense et Village de l'Arche fin du premier trimestre 2026.



Au cours du CSE de mai, les élus CFE-CGC, par la voix du secrétaire ont demandé une expertise libre pour évaluer l'impact du déménagement. Pour les élus **CFDT**, cette initiative, bien que louable en apparence est trop tardive. Rappelons que c’est un élu CFE-CGC qui représente la direction dans ce projet immobilier sur Stadium.

Petit retour en arrière

- **Septembre 2024** : La direction présente les aménagements finaux de Stadium. Les élus **CFDT** demandent une expertise légale, mais cette demande est refusée par les élus CFE-CGC.
- **Novembre 2024** : La direction présente les plans de déménagement mais là encore les élus CFE-CGC majoritaires refusent une expertise demandée par la **CFDT**.
- **Mai 2025** : Au dernier CSE, une expertise libre est donc demandée par les élus CFE-CGC. Cette expertise est étrange pour plusieurs raisons.

D’abord, elle arrive beaucoup **trop tard** pour apporter des modifications significatives au projet alors que les travaux sont déjà bien avancés et que les plannings de déménagement sont fixés.

Ensuite la **demande d’expertise est vague** avec des objectifs très larges et des livrables peu détaillés dans leur contenu. Les élus **CFDT**, qui ont découvert la demande d’expertise au cours de l’instance, n’ont pas pu obtenir d’amélioration, car le texte était figé dans le marbre.

Enfin, la majorité CFE-CGC demande **une expertise libre**, financée à 100% par le CSEE. Alors qu’une expertise dans le cadre d’une information consultation est une expertise légale, financée à 80% par l'entreprise, et qui donne à la direction des obligations de réponse aux questions des salariés que nous portons avec un pouvoir d’enquête plus contraignant pour l’expert.

Les élus **CFDT** ont refusé de participer au vote, estimant que la démarche des élus CFE-CGC n’est pas sincère. **La CFDT regrette cette situation, car les salariés actuels et futurs du site de Stadium auraient mérité plus d’attention.** Cette expertise ne permettra pas d'améliorer concrètement les conditions de travail des 3400 salariés concernés.

La CFDT dénonce les choix de la CFE-CGC, qui soutient de facto la direction dans son projet qui dégrade nos conditions de travail sur les sites d' Île-de-France.

Bilan formation 2024 : un écran de fumée

Cancre historique de la formation chez Orange, SCE affiche une progression notable en 2024. Mais entre formations express et calculs arrangeants, le compte n'y est pas.

Depuis plusieurs années, SCE affiche un retard significatif en matière de formation par rapport aux autres établissements d'Orange. Entre 2020 et 2023, les salariés SCE ne bénéficiaient en moyenne que de 15 à 18 heures de formation par an, contre 25 à 30 heures dans les autres établissements.



La direction met aujourd'hui en avant une progression notable, avec une moyenne passant de 18h en 2023 à 25,8h en 2024 par salarié. Si cette amélioration est bienvenue, une analyse approfondie révèle plusieurs points d’inquiétude.

Des chiffres qui masquent la réalité

- SCE reste en queue de peloton avec une moyenne inférieure à celle d'Orange SA (29,6h).
- Une fois retirées les formations obligatoires et les parcours de reconversion d'une cinquantaine de salariés, la moyenne réelle tombe à 21,8h par salarié.
- La moitié des formations suivies durent moins d'une heure.
- Les formations managériales ont chuté de 46% par rapport à 2023.

Un manque de transparence

Malgré les demandes répétées des élus **CFDT**, la direction refuse de donner des chiffres clairs pour distinguer les trois dispositifs que sont les parcours de reconversion (*reskill*), les montées en compétences (*upskill*) et les formations classiques. Pour le moment, la direction ne met pas en œuvre une vraie transparence sur les chiffres de la formation.

Article L 6321-1 du Code du Travail : "L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi". Cette phrase définit les obligations de l'employeur vers ses salariés. **Pour la CFDT, la formation à SCE ne remplit pas suffisamment ces obligations.**

C'est pour cela que la CFDT revendique :

- Une transparence sur les chiffres de la formation et sur l'utilisation des budgets formation.
- Un plan de formation véritablement ambitieux et adapté aux besoins de chaque salarié.
- Un pilotage clair des objectifs avec des moyens permettant à chacun de se former efficacement sur son poste.

Déménagement à Massy : Entre promesses et inquiétudes

Un projet d'optimisation immobilière qui vous impacte directement.

La direction présente ce déménagement comme une opportunité de regrouper les équipes Orange Business sur un site unique à Massy et d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des locaux plus modernes. Si la distance entre les deux sites reste raisonnable (1,2 km), ce sont bien les conditions d'installation qui cristallisent les inquiétudes.



Vos élus **CFDT** ont pointé du doigt plusieurs aspects sensibles qui méritent une attention particulière :

Open Space et Flex office pour tous !

Face à la tendance générale vers le "tout open space" et le flex office systématique, la **CFDT** a clairement exposé ses réserves. Nous avons rappelé que ces modèles d'organisation, s'ils peuvent convenir à certaines activités, ne constituent pas une solution universelle.

Un taux de partage à surveiller

La direction annonce un ratio de 52 postes de travail pour 60 salariés, soit un taux de partage de 0,87. Si ce ratio est effectivement plus favorable que celui observé dans d'autres projets immobiliers récents d'Orange, la **CFDT** reste vigilante quant à son application réelle et durable.

Le stationnement : un point de crispation majeur

Avec plus de 800 salariés attendus sur le site d'Atlantis et seulement 188 places de parking (plus une trentaine disponibles à Massy TGV), l'équation s'annonce compliquée. L’expérience montre que le manque de places de stationnement peut rapidement devenir source de stress et de perte de temps pour les salariés et n’incite pas à revenir sur site.

La CFDT reste mobilisée à vos côtés

Ce projet de déménagement, s'il peut apporter des améliorations en termes de modernité des locaux, doit impérativement préserver vos conditions de travail. **La CFDT s'engage à maintenir une vigilance constante tout au long du processus, depuis la phase de préparation jusqu'à l'installation définitive.**

Où sont les ambitions de Products & Marketing ?

Pour la CFDT, la présentation annuelle de la stratégie du département Product & Marketing offre une vue court terme et sans ambition.

L'équipe de Direction de Products & Marketing est venue présenter en CSE ses ambitions au CSE de mai. Comme l'an dernier, les élus **CFDT** restent sur leur faim ! Les mêmes constats que l'année précédente peuvent être repris : une absence totale d'engagements chiffrés laissent les élus dans le flou et rendent la confiance en cette stratégie par les salariés aussi fragile qu'un château de cartes.



Ambitions sur l'IA

L'IA occupe une place centrale dans la stratégie, avec le développement de la gamme Live Intelligence (73 000 utilisateurs), l'ajout de nouvelles fonctionnalités pour les services existants et l'amélioration des processus internes. Plus qu'un crédo, l'IA semble être devenu une religion à part entière chez Orange Business.

Si ces développements sont prometteurs, les élus **CFDT** s'inquiètent de leurs impacts potentiels sur l'emploi et les conditions de travail, aspects peu abordés dans la présentation.

Ambitions sur la souveraineté

La souveraineté numérique est présentée comme un axe majeur de croissance avec le contexte géopolitique qui renforce ces enjeux. Cependant, le retard pris sur la certification SecNumCloud pour les offres Bleu et Cloud Avenue fragilise notre positionnement face à des concurrents déjà certifiés. Pour rappel, la direction a demandé à ce que Bleu soit certifié sur l'ensemble des périmètres [SecNumCloud](#). Ce qui allonge mécaniquement le délai d'obtention. Là où nos concurrents ont visé un nombre plus réduit de certification et les ont atteint.

Ambitions sur la connectivité

Concernant la connectivité, qui reste le principal contributeur à la rentabilité d'Orange Business, la direction mise sur le programme All4WAN pour améliorer compétitivité et profitabilité. Les élus **CFDT** espèrent qu'il aura plus de succès que le fameux programme 807 destiné à déployer 80% des raccordements fibre entreprise en 7 semaines maximum.

Evolution Platform a généré 20-30 millions d'euros en 2024, mais son développement dépend fortement du programme NewCo, repoussant les perspectives de croissance significative au-delà de 2026-2027.

La direction affirme pouvoir réaliser ces ambitions avec les ressources existantes. Pour elle, dans le contexte actuel il n'y a pas de surcharge de travail, les salariés sont bien informés et adhèrent à la stratégie. Une vision que nous ne partageons pas.

Les élus **CFDT** resteront vigilants sur :

- Un suivi réellement efficace de la charge de travail.
- La transparence sur les impacts de l'IA ou de la méthode SAFe sur les métiers.
- Un plan de formation véritablement ambitieux et le maintien des compétences en France.

Énième projet de réorganisation

La valse des transformations continue à SCE. Pour les équipes MMS et PRN, la direction a pioché « rapprochement ».

La direction a présenté au CSEE un projet de rapprochement des équipes Managed Mobility Services (MMS), Private Radio Network (PRN) au sein de la Business Line Smart Mobility Services. L'objectif est d'améliorer l'efficacité opérationnelle afin de mieux répondre aux besoins clients, et de soutenir la croissance sur un marché en pleine évolution.



Interrogations sur les motivations

Derrière l'objectif affiché d'améliorer l'efficacité, la **CFDT** s'interroge sur les véritables motivations de ce énième projet de réorganisation. En effet, la direction évoque un "marché encore attentiste et en pleine mutation" mais peine à démontrer en quoi ce regroupement permettra d'améliorer notre position concurrentielle.

Interrogations sur les conséquences

Cette transformation suscite également des interrogations importantes, notamment les impacts sur l'emploi et les conditions de travail. Les conséquences sont pourtant bien réelles (16 salariés changeront de manager, 3 managers perdront leur fonction managériale...). De plus, nous nous interrogeons sur les critères de sélection pour les mobilités ou les départs.

Les élus **CFDT** ont rappelé l'importance d'un accompagnement humain et transparent pour tous les salariés concernés par des réorganisations. Ils seront attentifs aux risques psychosociaux liés à l'incertitude, au stress, et à la surcharge de travail que cette réorganisation pourrait engendrer.

La CFDT a obtenu le mandatement de la CSSCT Products & Marketing pour analyser précisément les impacts sur les conditions de travail. Nous serons particulièrement vigilants sur :

- La charge de travail des équipes regroupées.
- L'accompagnement des salariés, notamment ceux en situation de handicap ou en arrêt longue maladie.
- La transparence sur les objectifs de chiffre d'affaires et la feuille de route.
- Les garanties sur le maintien des conditions de travail.

Fidèles à notre maxime “Partout avec vous”, **la CFDT suivra ce dossier et défendra vos droits tout au long de cette période de changement.** Restons mobilisés et vigilants pour que cette réorganisation soit équitable et bénéfique pour tous.

Frigo déconnecté... de la réalité

9216 € pour 6 mois d'abonnement au frigo connecté. Est-ce la solution ?

Lors du dernier CSE, la CFE-CGC a fait voter la prolongation de l'abonnement du frigo connecté de Bagnolet. Face à cette demande, les élus **CFDT** ont posé des questions légitimes concernant la gestion de ce service :

- Pourquoi le frigo connecté de Cesson est-il fermé depuis janvier ?
- Le CSE de SCE continue-t-il de payer un abonnement pour un équipement qui ne fonctionne pas ?
- Pourquoi la commission restauration ne s'est-elle pas réunie depuis plus de 5 ans pour aborder ces sujets ?

Mais la **CFE-CGC a refusé de répondre à la moindre de ces questions !**

Bilan à SCE

Depuis 5 ans, sous la direction de la CFE-CGC, notre CSE :

- S'est retiré de la restauration mutualisée Orange.
- A vu fermer les restaurants d'entreprise de nos principaux sites (Orange Island à Cesson et Stadium à Saint Denis).
- Propose des solutions de restauration comme les frigos connectés qui sont des pis-aller.

Pendant ce temps

Les CSE qui sont adhérents à la restauration mutualisée Orange bénéficient :

- d'une vraie restauration collective de proximité,
- de repas à moins de 6€,
- de titres restaurant pour les jours télétravaillés,

alors que ces restaurants ont traversé les mêmes difficultés (Covid ou télétravail de masse).

La **CFDT** le réaffirme : les frigos connectés peuvent être une solution d'appoint mais ne remplaceront jamais une vraie politique de restauration collective. **Pour la CFDT, il est temps de mettre fin au gaspillage d'argent sur des solutions inadaptées** et de réunir la Commission Restauration pour enfin pouvoir discuter collectivement ce sujet.

Les salariés méritent mieux qu'une gestion opaque et des solutions au rabais !

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

C’est le moment de rejoindre la CFDT !
Ensemble, nous sommes plus

Les élus CFDT sont mobilisés pour vous défendre vos droits.
Pour toute question, une réponse vous attend via CFDT.sce@orange.

