



Budget du CSEE : Où va réellement l'argent ?

L'argent du CSEE appartient aux salariés de SCE, pas à un syndicat pour un usage électoraliste.

Comme chaque année, le CSE s'est réuni pour approuver les comptes de l'exercice précédent. Cette approbation porte uniquement sur la sincérité comptable et non sur la pertinence des dépenses. Les élus CFDT ont voté pour l'approbation des comptes 2024, reconnaissant leur sincérité telle que présentés par le comptable, audités par un commissaire aux comptes et détaillés dans le rapport d'activité du trésorier.



Mais nos analyses relèvent des choix qui nous préoccupent.

Des millions d'euros non redistribués aux salariés

Comme presque tous les ans, les réserves sont en augmentation.

- **Budget ASC (Activités Sociales et Culturelles)** : Sur les 7 millions d'euros alloués au CSE par l'entreprise en 2024 pour vos vacances, loisirs, sport et culture, seulement 5,2 millions ont été redistribués. **Près de 1,8 million d'euros restent dans les caisses du CSE.**
- **Budget restauration** : Sur plus de 7 millions d'euros disponibles, 6,1 millions ont été consacrés aux tickets restaurant, frigos connectés et à quelques subventions pour des cantines ou RIE. **Là encore 900 000 euros n'ont pas été distribués.**

Les réserves du CSE dépassent maintenant 12 millions d'euros et ne cessent d'augmenter année après année. Seule exception : les années d'élections professionnelles, comme en 2023 où un supplément de 1800€ par salarié a été proposé quelques semaines avant le vote.

Une politique restauration inadaptée

La stratégie actuelle privilégie les titres restaurant au détriment de véritables solutions de restauration collective. Si cela donne l'impression d'augmenter votre pouvoir d'achat à court terme, cette approche :

- Se révèle plus coûteuse pour vous sur le long terme.
- A conduit à la fermeture des cantines des deux plus grands sites SCE (Stadium à Saint-Denis et Calydon à Cesson Sévigné).
- Maintien des services défaillants (frigos connectés hors service à Cesson et Nantes) dont nous ignorons si leurs abonnements, qui peut monter à 20 000 € par an, sont toujours financés par le CSE.

Malgré nos demandes répétées, la commission restauration ne se réunit plus depuis des années et aucun compte-rendu n'apparaît dans le rapport d'activité.

Les propositions des élus CFDT

Les élus CFDT plaident en faveur :

- **D'une distribution plus régulière et équitable des fonds** aux salariés de SCE sans attendre les périodes électorales tout en conservant un fonds de roulement adéquat.
- **À l'adhésion à la restauration mutualisée du groupe Orange** permettant :
 - L'accès aux restaurants collectifs les jours de présence sur site,
 - La distribution de titres restaurant proportionnelle aux jours de télétravail.

Les élus CFDT restent mobilisés pour une gestion transparente des ressources du CSE. Nous continuerons à travailler pour assurer une distribution équitable des fonds, et à promouvoir une politique de restauration qui répond aux besoins des salariés tout en maintenant la viabilité financière du CSE.

Chute libre des effectifs à SCE

Moins 23 % en cinq ans.

Lors du dernier CSE, la direction a présenté le bilan de l'emploi et de l'alternance 2024. Avec une baisse de près d'un quart de la population en cinq ans, avec un taux d'alternance au minimum légal et sans embauche derrière, la situation de l'emploi est préoccupante pour l'avenir de SCE.



L'emploi à SCE

La réalité des chiffres de 2024 est sans appel :

- Baisse de 23% des effectifs : de 6502 salariés en 2020 à seulement 5022 en 2024
- Âge moyen : 52,7 ans
- Seulement 2% de salariés de moins de 30 ans (en chute)
- À peine 5 recrutements externes réalisés
- Un déficit de 111 salariés dans la balance des mobilités internes Orange avec 214 sorties définitives contre seulement 146 entrées

Face à cette situation, la direction justifie cette hémorragie par la "recherche de compétitivité" via l'automatisation, l'offshoring et le transfert d'activités vers les filiales, notamment OBS SA.

Avec moins de collègues mais une charge de travail qui ne diminue pas, chacun doit assumer davantage de tâches. Cette pression constante génère stress chronique et un épuisement. L'anxiété gagne du terrain à mesure que les annonces de réorganisations se multiplient.

Pour les élus CFDT cette situation laisse planer des questions légitimes : jusqu'où ira cette politique de réduction des coûts ? quelles équipes seront les prochaines touchées ? Quel est l'avenir de SCE et de ses salariés ?

L'alternance à SCE

SCE a accueilli 295 alternants en 2024, avec 182 nouveaux contrats tandis que 171 sont arrivés à terme. **Mais un seul alternant a été recruté en CDI à SCE.**

Si quelques alternants ont pu être recrutés par Orange SA ou ses filiales, nous sommes très loin des pratiques habituelles du secteur. Selon un article du Monde, **50% des apprentis dans le secteur du numérique signent un CDI avec l'entreprise où ils ont effectué leur alternance.** Dans les faits, SCE ne forme des jeunes que pour les voir partir.

De plus, afin de comprendre comment fonctionne l'alternance, les élus CFDT ont souhaité savoir :

- Les raisons de ce taux d'embauche scandaleusement bas.
- Le montant total des subventions reçues par Orange pour l'alternance.
- L'utilisation précise du solde de la taxe d'apprentissage.

Face à ces questions légitimes, la direction reste muette, ce qui est inacceptable.

La CFDT demande l'arrêt des réductions d'effectifs, l'embauche des jeunes talents pour stabiliser les emplois et préparer l'avenir de de SCE, et la transparence totale sur l'utilisation des fonds liés à l'alternance et à la formation.

Neuf mois après la fin du volontariat, où en est le PDV ?

Les volontaires avancent dans leur congé de reclassement, mais des salariés de SCE dont le poste a été supprimé restent en difficulté.

Comme le stipule la loi, après un Plan de Départ Volontaire (PDV), l'entreprise doit présenter aux instances un suivi de la mise en œuvre de ce plan. C'est pourquoi la direction nous présente tous les trois mois ce qui se passe pour les 179 salariés qui sont entrés dans le congé de reclassement.

Cependant, le PDV ne touchait pas que les volontaires. Pour atteindre l'objectif d'une diminution de 643 postes, 49 salariés de SCE ont vu leur poste supprimé début octobre.



La CFDT a lourdement insisté pour que la situation de l'ensemble de ces personnes, volontaire ou pas, soit abordée en CSE et de façon concomitante. Voici les informations les concernant.

Les volontaires...

179 volontaires au PDV sont entrés entre juin 2024 et février 2025 en congé de reclassement, qui peut durer 12 mois (voire 18 mois dans certaines conditions). Fin mai, 22 salariés sont sortis du dispositif. Cela signifie que près de 85% des volontaires continuent à travailler sur leur nouveau projet professionnel.

À la question des élus de la CFDT de savoir si ces salariés en congé de reclassement allaient bien, la direction a répondu que globalement ils restaient contents, même si pour certains la mise en place de leur projet n'est pas sans rencontrer de doutes. Nous rappelons qu'à la fin de la période de reclassement, le contrat de travail de ces salariés sera quoi qu'il arrive rompu et qu'il n'y a aucun retour en arrière.

... et les non-volontaires

Sur les 49 salariés qui ont vu leur poste supprimé en octobre, nous vous rappelons que plus de 80% étaient des femmes. Ces personnes pouvaient rester 6 mois sur leur poste et début avril se voyaient proposer 3 postes si elles n'avaient pas trouvé par elles-mêmes.

Malgré l'accompagnement à cette mobilité forcée qui devait s'achever en avril, il reste aujourd'hui 16 salariés qui n'ont pas retrouvé de poste. Parmi ces 16 salariés, 6 sont en arrêt de travail et 15 sont des femmes.

Nos constats

Devant l'échec du PDV en termes de volontaires, l'entreprise a persisté à atteindre 643 suppressions de postes. Cela a eu un impact terrible. L'entreprise s'efforce d'accompagner individuellement chaque salarié contraint à la mobilité. Mais aujourd'hui nous constatons clairement les résultats délétères de la transformation et du PDV :

- **Difficultés de reclassement** : Les 16 salariés dont le poste a été supprimé suite à la délocalisation de leurs activités en offshore rencontrent des difficultés de reclassement.
- **Discrimination** : Il est déplorable de voir que sur les 16 personnes restant à reclasser, 15 sont des femmes.

- **Charge de travail accrue** : Les équipes fortement impactées par la réduction d'effectif liée au PDV voient leur charge de travail augmenter.

Certes, l'entreprise doit s'appropriier les nouvelles technologies et faire face aux conditions du monde moderne. Mais l'histoire le montre, les salariés de SCE ont toujours su s'adapter à ce type de changements.

Les résultats des enquêtes CNPS montrent un effondrement de la fierté d'appartenance et de la sécurité de l'emploi. Les conséquences néfastes de la restructuration et du PDV montrent clairement les raisons de ces résultats. **Aujourd'hui, les transformations mises en œuvre par l'entreprise mettent à mal les salariés, et la CFDT le condamne.**

Ambitions de GDO : une vision floue de l'avenir

La présentation annuelle des ambitions et enjeux de GDO a certes posé quelques diagnostics généralistes, mais et n'a montré qu'une vision très limitée de la route à suivre.

La nouvelle patronne de GDO (*Global Delivery & Operations*), Mireille Hérou, est venue présenter au CSE de juin les « ambitions et enjeux de GDO pour 2025 ». Le document fourni par la direction manquait de chiffres précis et de points d'étape clairs, malgré les nombreuses transformations récentes. Il ressortait de cette présentation trois priorités de développement pour GDO : la formation des salariés, l'IA et le cloud.



Voici un résumé des points clés et notre analyse.

La formation pas en forme

Le Plan de formation 2025 est riche : 85 modules de formation allant de 20mn à 33h. Il propose deux formations obligatoires et un lien vers la procédure de reconversion (*Reskilling*). Mais il présente des faiblesses pour GDO au sein de SCE.

L'entité GDO est localisée dans 54 pays dans le monde et est composée au total de 8951 salariés. Parmi eux, 2043 sont à SCE en France (soit 23% de la population totale). Il y a 9540 certifications dans tout GDO en 2024, parmi elles, seulement 372 certifications ont été obtenues par des salariés de SCE (soit 4% du nombre total de certifications).

Le plan de formation ne fournit pas de méthode d'accompagnement pour les managers de proximité, ce qui peut rendre difficile pour les salariés de se former sans se soustraire de la pression quotidienne des clients. La direction fait reposer la responsabilité de la formation sur les salariés, mais oublie que la formation est une de ses responsabilités légales.

La CFDT a toujours portée la formation comme un moteur de développement personnel et économique, force est de constater que notre direction n'a pas d'ambition pour SCE.

Il y aura de l'IA

La direction souhaite généraliser l'utilisation de l'outil Dinootoo, mais sans projet clair ni aucun chiffre sur les investissements (en temps, en argent ou en nombre de projets).

La CFDT a rappelé qu'il est nécessaire de clarifier la stratégie de déploiement de l'IA, de mettre en place les garde-fous nécessaires, et de discuter des gains de productivité de manière ouverte et transparente.

Tempête sur le cloud

Le cloud et les datacenters sont cruciaux pour nos futurs produits et l'avenir de l'entreprise. Cependant, la direction parle d'optimisation et d'économies, sans proposer de projets innovants.

Un point positif à noter est l'augmentation de la réutilisation de nos équipements actifs, en ligne avec la RSE. Mais la CFDT aurait souhaité voir notre usine GDO porter des projets clients motivants, nous permettant de mieux appréhender l'avenir.

Ce qui a manqué

La nouvelle patronne a souvent répondu que venant d'arriver dans l'entité, elle n'avait pas encore toutes les réponses à nos questions. Ce sont pourtant des informations importantes qu'attendaient les élus CFDT et qu'attendent l'ensemble des salariés, tels que :

- Une vue chiffrée des conséquences de toutes les transformations et réorganisation effectué pour vérifier si les effets attendus avaient été atteints
- Une vision d'avenir sur la connectivité et les réseaux alors que ces activités sont majoritaires à GDO.
- Une vision claire des métiers et des activités de demain à SCE.

Pour la CFDT, il est impératif que la direction fournisse des informations précises sur les conséquences des transformations et réorganisations. Nous demandons une stratégie claire pour les métiers d'avenir et les activités de demain, ainsi qu'un véritable engagement dans la formation et l'innovation. **Il est essentiel que la direction prenne en compte les préoccupations des salariés et des élus CFDT pour construire un avenir solide et innovant.**

Ambitions d'OBF : une belle histoire ?

La présentation annuelle des enjeux et ambitions d'OBF affichait du volontarisme et promettait un avenir radieux, mais les chiffres révèlent une inquiétante réalité : la décroissance continue.

Wassila Zitoune Dumontet, la nouvelle patronne des équipes commerciales d'Orange Business France (OBF), connaît ce département, ayant précédemment dirigé GDO. Lors du CSE de juin, sa présentation sur les enjeux et ambitions d'OBF pour 2025 s'est voulue rassurante : les transformations en cours portent leurs fruits et OBF est désormais sur de bons rails pour l'avenir. Pourtant, derrière ce discours optimiste, plusieurs éléments soulèvent de sérieuses inquiétudes.



Absence de bilans sur les plans précédents

La direction a présenté les grandes transformations - PDV (Plan de Départs Volontaires), simplification du catalogue, arrêt de services comme Flexible Engine, refonte de la rémunération variable commerciale - comme des étapes désormais achevées. Selon elle, l'avenir d'OBF s'appuierait maintenant sur des bases plus solides grâce à ces changements.

Malgré les questions des élus CFDT, la direction est restée remarquablement économe en informations chiffrées et mesurables sur les résultats concrets de ces transformations. **Les questions légitimes concernant le recrutement, la délocalisation des activités, la montée en compétences des équipes sont restées sans réponses précises.** Plus préoccupant encore, aucune analyse n'a été présentée sur les mauvais résultats des enquêtes concernant les risques psychosociaux et la motivation déclinante abimée des salariés.

Projections inquiétantes face à un marché en croissance

Le paradoxe est frappant : alors que le marché des télécommunications progresse (+1,7%) et que le secteur digital connaît une expansion significative (+9,5%) tant en France qu'à l'international, OBF voit ses résultats et ses marges s'éroder.

Les rares projections financières communiquées par la direction sont loin d'être rassurantes.

Le cœur de métier poursuit sa décroissance, et les innovations comme les réseaux de nouvelle génération ou les solutions de voix collaborative se révèlent insuffisantes pour enrayer cette tendance baissière. Plus préoccupant encore, les "relais de croissance", censés redynamiser l'activité, affichent une progression de seulement 2%. Dans ce contexte, Digital Services France qui portent certain relais de croissance peine visiblement à s'imposer dans un écosystème concurrentiel déjà mature et structuré.

Désormais, selon les explications données, tout le collectif Orange Business doit suivre la nouvelle feuille de route fixée par la direction d'Orange Business France, qui établit les priorités avec une "brutalité bienveillante" pour l'ensemble des entités. Une évolution qui s'inscrit dans la continuité de la transformation TOM1, où la responsabilité du P&L (*Profit and Loss*) a été transférée du marketing à la vente, laissant peu de place à une vision globale ou à une réflexion sur l'avenir.

Analyse de la CFDT

Face à ces constats, la CFDT tire la sonnette d'alarme. **La stratégie actuelle d'OBF manque d'ambition et semble déconnectée des réalités du marché.** Une question s'impose : comment justifier une telle contre-performance dans un environnement économique globalement favorable ? Si le marché croît mais que nos résultats stagnent ou régressent, c'est bien notre positionnement stratégique qui est à interroger.

Le flou entretenu autour des plans d'actions est particulièrement préoccupant. Sans vision claire ni mesures tangibles, comment espérer inverser la tendance ?

Face à cette situation, les élus CFDT s'engagent à maintenir une vigilance sans faille sur les points suivants :

- **Les conditions de travail** : Les transformations perpétuelles et désordonnées génèrent des risques psychosociaux majeurs que nous ne pouvons ignorer. Le bien-être des salariés n'est pas une variable d'ajustement.
- **Le suivi rigoureux des objectifs** : Nous exigerons des indicateurs clairs et des évaluations régulières pour mesurer l'efficacité réelle des stratégies mises en œuvre.
- **Un plan de formation véritablement ambitieux** : Nous défendrons un engagement ferme pour développer et conserver les compétences en France, en opposition à la politique actuelle de délocalisation et de fuite des talents.

La présentation des ambitions d'OBF bien que volontariste a laissé beaucoup de questions sans réponse. Il est essentiel que la direction prenne en compte les préoccupations des salariés et des élus CFDT pour construire un avenir solide et innovant.

Rapport d'expertise à la suite du suicide d'un salarié du site de Nantes

Aborder ce sujet est toujours délicat, mais il est essentiel de le faire dans le cadre de la prévention.

Suite au suicide d'un de nos collègues du site Martin Luther King au nord de Nantes en octobre dernier, une expertise légale a été votée lors d'un CSE extraordinaire. L'objectif de cette expertise n'est pas de désigner des responsabilités, mais d'analyser ce qui s'est passé dans le cadre professionnel. Cela permet de formuler des recommandations sur les conditions de travail pour prévenir de futurs drames et pour améliorer l'accompagnement des salariés confrontés à de telles circonstances.



Voici certains des éléments que l'on peut retirer de l'expertise.

Exemplarité et solidarité

Quand un proche ou un collègue met fin à ses jours, il peut y avoir un sentiment de culpabilité dans l'entourage.

Il est donc important de souligner que l'expertise a montré à quel point l'équipe et le management de proximité ont été exemplaires. Ils ont tenté d'accompagner, au mieux de leurs possibilités, la souffrance de leur collègue.

Difficulté d'aborder le suicide

Face à ces situations dramatiques, la ligne managériale, les équipes RH, la médecine du travail ainsi que les représentants du personnel cherchent à comprendre ce qui s'est passé pour éviter que cela ne se reproduise.

L'expert a rappelé que les jours qui suivent le suicide sont toujours fort en émotions et qu'il est bon de séparer le moment du pourquoi du moment de l'émotion. L'expert a aussi rappelé qu'il y aura certainement des questions auxquels il n'y aura pas de réponse, mais que cela n'empêche pas de travailler à la prévention du suicide.

Des préconisations

En réponse aux questions des élus CFDT, la direction a réfuté toute raison professionnelle parmi le faisceau des causes du suicide de notre collègue. Pourtant, pour les élus CFDT, et comme le démontre l'expertise, le climat d'incertitude concernant l'évolution de l'emploi et les perspectives d'avenir pèse sur le moral des salariés, en particulier ceux qui traversent des moments difficiles dans leur vie personnelle.

Malgré cette réfutation de toute cause professionnelle, la direction a pourtant reconnu l'importance de prendre en compte plusieurs des recommandations de l'expertise. En voici quelques exemples :

- Dans les situations où de gros projets sur de nouveaux services n'aboutissent pas à une signature client : la direction reconnaît qu'il faut valoriser ce type de travail, non seulement sur le résultat, mais aussi sur le travail effectué.
- Dans les situations où des salariés rencontrent des tensions avec des clients : la direction reconnaît qu'il faut renforcer les formations pour faire face à ce type de situation.
- Concernant les situations de charge de travail trop lourde et dans la durée : la direction souhaite étendre la formation à la détection des signaux faibles à plus de managers.

Depuis deux ans, c'est la troisième expertise à la suite du suicide d'un salarié de SCE. Les engagements pris lors du dernier CSE montrent une très légère amélioration dans la reconnaissance des risques psychosociaux. Cependant, pour la CFDT, la prise en compte et la mise en œuvre des recommandations de ces trois expertises ne sont pas suffisantes. **Pour la CFDT, une meilleure évaluation et anticipation de la charge de travail, une meilleure prise en compte des alertes des signaux faibles, ou la mise en place d'une véritable prévention du suicide méritent une mise en œuvre plus large et plus globale.**

Pour la CFDT, la santé des salariés n'est pas négociable. Nous restons mobilisés pour que chaque salarié puisse travailler dans des conditions sûres et épanouissantes.

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 vous défendre vos droits.
Pour toute question, une réponse vous attend via CFDT.sce@orange.**

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