

**Cfdt:**

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

**FOCUS**

**C.S.E.C**

*central*

**N° 55**

FÉVRIER - MARS 2026

Comité Social Économique Central Orange



## L'ÉDITO DE GWENAËL SCHACK

Représentant Syndical CFDT au Comité Social Économique Central d'Orange

Bonjour à toutes et tous.

C'est avec plaisir que les élus CFDT au CSEC et moi-même, nous nous retrouvons pour un Focus CSEC n°55.

Chaque mois l'actualité est très riche, choisir c'est renoncer.

Ce mois-ci nous avons décidé de vous parler du :

- Cloud chez Orange (UCP) ;
- Orientations d'Orange Business ;
- Projet Max intervention ;
- Bilan de la mise en œuvre de la nouvelle PVC

Bonne lecture.

## VOS ÉLUS CFDT AU CSEC



## Une nouvelle étape pour le cloud chez Orange, sous surveillance

**UCP**

**Unified Cloud Platform**

Après des années de tâtonnement et de multiples tentatives infructueuses pour déployer un cloud privé susceptible de fournir des services à nos clients en interne et externe, la **CFDT** ne peut que se réjouir de la volonté d'optimiser et de mutualiser enfin nos forces dans ce domaine essentiel.

Ce projet visant à regrouper ensemble des expertises et activités cloud (Orange Wholesale, Orange Innovation, Orange Business) dans une organisation unique appelée UCP (Unified Cloud Platform) permettra de mieux garantir la pérennité, la priorisation et le développement des compétences clés présentes dans ces 3 entités.

Les enjeux stratégiques et économiques sont en effet colossaux, avec une croissance forte du chiffre d'affaires prévisionnel et une demande grandissante de souveraineté.

Lors du rendu d'avis voté en CSEC le 17 mars 2026, bien que les échanges aient été constructifs, notamment concernant les aspects liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), les élus **CFDT** ont souligné plusieurs points de préoccupation.

La principale concerne le périmètre d'information et de la consultation, qui ne concerne que les 169 salariés de l'UES Orange, laissant de côté les 531 salariés en filiales (France et international). Cette omission limite la possibilité d'une analyse complète et d'un avis éclairé sur le dossier. Les élus regrettent également que la moitié des 700 salariés de la nouvelle entité UCP soient basés en Égypte et en Inde, ce qui, selon eux, remet en question la notion de souveraineté initialement envisagée, au profit d'aspects financiers. La situation des 140 salariés d'OB SA en France, intégrés via un simple contrat de service, a également été évoquée comme une faiblesse, leur pérennité étant incertaine.

Les questions soulevées par les élus portent notamment sur l'intégration des salariés en filiale, la gouvernance technique et l'organisation opérationnelle de l'entité, ainsi que la viabilité économique du projet. Ils s'interrogent sur la nature de l'intégration des salariés en Egypte, en Inde et en Roumanie, et sur la gestion des « produits » dans le cadre de l'entité OINIS, dont la gestion devrait être identique à celle d'OWI.

L'objectif de revenus à 5 ans particulièrement ambitieux, avec des investissements importants, soulève des doutes quant à la capacité de l'entité à atteindre une marge de 20 %. Les élus **CFDT** déplorent l'absence d'information sur ce Business Plan à long terme.

Les élus alertent également sur le risque de perte d'autonomie et de réactivité des équipes, compte tenu de la taille d'UCP, ainsi que sur la possible dégradation des compétences et des ressources dans les entités cédantes, notamment dans les activités d'innovation. La Direction a accepté notre demande d'accompagnement des salariés ne souhaitant pas rejoindre UCP mais sans garantir un droit automatique au retour.

Pour toutes ses raisons, les élus **CFDT** appellent à l'ouverture d'une nouvelle phase d'information et de consultation dans les trois CSEE concernés, afin d'évaluer précisément les impacts locaux et spécifiques, notamment sur les activités et la charge de travail des entités cédantes. Ils insistent également sur la nécessité de suivre de près le nombre de salariés refusant la transition vers UCP.

## STRATÉGIE

### d'Orange Business :

## Quand l'outsourcing fragilise la confiance et l'emploi en France.

La **CFDT** a récemment exprimé ses préoccupations et ses attentes concernant la stratégie « Trust the Future » d'Orange Business, notamment en ce qui concerne la déclinaison des chiffres par entité, l'impact sur l'emploi, la souveraineté, et la responsabilité sociétale. La direction a présenté ses orientations, mais plusieurs points restent en suspens ou nécessitent des précisions.

### Une déclinaison des chiffres par entité

Les élus **CFDT** ont insisté sur la nécessité d'obtenir des données détaillées au niveau des différentes entités juridiques, notamment Orange SA (SCE) et Orange Business SA (OBS). La direction a confirmé que ces distinctions sont importantes, mais n'a pas encore fourni de chiffres précis concernant la contribution des salariés de SCE dans le chiffre d'affaires global d'Orange Business en France.

### Innovation et adoption des nouvelles plateformes

L'engouement pour la solution Evolution Platform a été souligné, avec une croissance de plus de 400 clients au second semestre 2025. La direction a expliqué que cette plateforme rencontre un succès grâce à une refonte complète, visant à simplifier les parcours clients et à faire converger les outils, avec un investissement de 300 millions d'euros prévu d'ici 2026.

### Responsabilité sociétale et IA

La **CFDT** a salué la baisse de 25 % des émissions de CO<sub>2</sub> prévue d'ici 2030 sur le scope 1, 2 et 3. Baisse qui reste malgré tout en deçà de l'objectif de moins 45 % fixé par le Groupe. La **CFDT** s'est interrogé aussi sur la consommation d'eau, un enjeu critique dans le contexte de l'expansion de l'IA. La direction a indiqué suivre ce KPI.

Concernant l'IA, la direction a insisté sur le développement d'IA de confiance, avec des formations prévues pour comprendre leur fonctionnement. La mise en œuvre de ces outils, notamment IA Agentique, doit respecter des principes de contrôle et de supervision humaine. La **CFDT** a exprimé ses préoccupations sur le déploiement massif de ces IA autonomes, craignant un impact négatif sur l'emploi et la qualité du dialogue social. La transparence et la présentation de ces outils aux instances représentatives restent à renforcer, la **CFDT** demande notamment une véritable Information / Consultation sur ce sujet au niveau du CSEC.

La stratégie à long terme, bien que prometteuse, soulève des inquiétudes quant à la croissance réelle des résultats et à la pérennité des emplois en France. Enfin, la **CFDT** a souligné que le dialogue social doit être renforcé, notamment pour prendre en compte les remontées terrain et les demandes des salariés.

### Impact économique et marché

Selon la présentation, en 2026, Orange Business portera 60 % des revenus B2B du groupe, avec un chiffre d'affaires prévu de 7,3 milliards d'euros dont 47 % concernent des activités en décroissance ou vouées à disparaître à horizon 2030. La **CFDT** a demandé la part spécifique de cette contribution pour SCE, ainsi que l'évolution du parc clients. La direction a indiqué une baisse de 1,8 % du parc client en 2025, avec un taux de churn de 10 %, et vise une réduction à moins de 10 % pour les grands comptes en 2026.

Concernant la rentabilité, la marge brute sur le fixe et la voix, représentant 65 % de la marge en 2025, devrait continuer à décliner. La question de l'évolution de la marge globale, notamment pour les nouvelles technologies, le cloud et la cybersécurité, reste en suspens, la direction n'ayant pas encore communiqué de chiffres précis.

### Transformation des effectifs et délocalisations

La **CFDT** a exprimé ses inquiétudes concernant l'impact sur l'emploi en France, notamment avec la délocalisation qui s'accélère vers des partenaires comme Tech Mahindra en Inde. La direction a indiqué qu'elle n'avait pas encore précisé le nombre de salariés impactés ni les métiers concernés, mais a confirmé une stratégie d'externalisation progressive, notamment pour le support client international. La question de la garantie de l'emploi et de l'absence de nouveaux PSE ou filialisations a été posée, sans réponse ferme à ce stade.

### Formation et développement des compétences

Pour accompagner cette transformation, la direction prévoit un budget de 1,5 million d'euros en 2026 pour la formation de 15 000 collaborateurs, avec neuf parcours d'upskilling et reskilling. La gouvernance de ces parcours sera pilotée par la nouvelle direction groupe des parcours professionnels.

#### À LIRE ÉGALEMENT :



Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code !

