



À SCE, l'avenir c'est dépassé

Derrière un discours rassurant, les bilans 2025 révèlent que SCE perd ses emplois, ses compétences et la capacité à se projeter.

La Direction a présenté au CSE de juin les bilans emploi, GEPP, alternance 2025 ainsi que la prospective GEPP 2026-2028. Elle met en avant l'accompagnement des salariés, le développement des compétences, l'arrivée de nouveaux services tels que NewCo ou Cloud Avenue, ainsi que le nouveau partenaire Tech Mahindra, comme des leviers d'avenir.



Derrière cette communication, la réalité est tout autre : les effectifs continuent de chuter, les métiers et les compétences se fragilisent, les recrutements restent insuffisants et les perspectives offertes aux salariés de SCE se réduisent. Pour la CFDT, ces bilans confirment avant tout une stratégie de décroissance organisée, de transfert d'activités et de réduction continue de l'emploi.

Bilans 2025

Pour le bilan alternance 2025, la Direction met en avant un taux d'insertion en baisse mais qui reste encore supérieur à l'objectif légal. Le constat est pourtant préoccupant. Orange forme beaucoup d'alternants : fin 2025, SCE comptait 265 alternants, soit un taux d'insertion de 5,7 %. Pourtant, seuls 6 anciens alternants ont été recrutés en CDI chez SCE et 5 autres chez OBS SA. C'est regrettable, alors que les autres entreprises de la tech recrutent en moyenne la moitié de leurs alternants, Orange refuse de transformer ce temps de formation en embauches durables.

Le bilan emploi dresse un état des lieux des effectifs : nombre de salariés, recrutements et départs, implantation géographique.

Le bilan 2025 montre une nouvelle baisse des effectifs à SCE : 4 672 salariés actifs à fin 2025, soit une baisse de 7,2 % sur un an. Dans un contexte marqué par 277 départs définitifs, seul 13 recrutements externes ont été réalisés. La population continue par ailleurs de vieillir, avec seulement 2 % de salariés de moins de 30 ans. La dynamique globale reste donc celle d'une érosion continue de l'emploi, sans perspective de redressement durable.

Le bilan GEPP (*Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels*) présente les métiers, leur évolution et les compétences nécessaires à SCE.

La GEPP 2025 va dans le même sens que le bilan emploi avec 3 984 ETP (Équivalent Temps Plein) à fin 2025, soit une baisse de 6,2 % en un an, et 61,7 % des métiers classés en décroissance. La Direction a présenté des dispositifs d'upskilling (montée en compétence), de reskilling (reconversion) ou d'accompagnement des mobilités. Mais avec, par exemple, 50 reskilling effectués, les dispositifs d'accompagnement existant restent très insuffisants au regard des transformations annoncées.

Prospective 2026-2028

La **prospective GEPP 2026-2028** ne corrige pas la tendance observée dans les bilans : elle la confirme. La Direction annonce une baisse des effectifs comprise entre -12 % et -15 %, soit encore environ 550 à 600 ETP en moins sur trois ans.

La mise à jour de la cartographie des métiers est particulièrement parlante. **Sept métiers basculent de la catégorie « à l'équilibre » à la catégorie « en décroissance » :**

- Responsable Service Client,
- Technicien Service Client,
- Conseiller client back office,
- Conseiller client,
- Spécialiste domaine client,
- Manager de projet client,
- Ingénieur avant-vente.

Ces métiers sont pourtant à l'équilibre ou en tension dans les filiales. Les élus CFDT y voient la confirmation d'une stratégie de transfert des activités porteuses et des compétences associées hors de SCE.

La CFDT alerte sur les conséquences sociales de cette stratégie

Pour la CFDT, la stratégie portée par la Direction privilégie la rentabilité immédiate au détriment de la qualité de service, du savoir-faire, de la stabilité de l'emploi et de la reconnaissance du travail des salariés. Ce choix se traduit par des suppressions d'emplois, des transferts d'activités, une pression accrue sur les collectifs, un management fragilisé et une visibilité de plus en plus faible pour les salariés.

La CFDT demande à la Direction de :

- garantir une transparence totale sur les transferts d'activités, les externalisations, l'offshoring et le nearshoring ;
- construire un vrai plan pour l'emploi, avec des recrutements durables et à la hauteur des besoins ;
- mettre en place une politique de formation et de reconversion réellement ambitieuse ;
- donner des perspectives concrètes aux métiers en décroissance ;
- renforcer le suivi du management de proximité ;
- prendre sérieusement en compte les conséquences de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail.

Il faut recréer un avenir pour SCE

Au final, les bilans 2025 et la prospective GEPP 2026-2028 confirment une même réalité : SCE poursuit sa trajectoire de dégradation de l'emploi. La CFDT rappelle également que les alertes sur la santé au travail sont nombreuses. Il est urgent d'agir avant que cette logique ne produise des effets encore plus lourds pour les salariés.

La CFDT le dit clairement : il faut arrêter la destruction des emplois et de nouveau créer un avenir pour SCE. Cela suppose une autre stratégie, fondée sur l'investissement, les compétences, les recrutements et la confiance dans les salariés. Tout ce qui est actuellement absent de la stratégie portée par notre direction.

Un bilan HSCT qui fait mal

Derrière le formalisme très cadré du bilan HSCT, la réalité du travail à SCE apparaît nettement : mal-être, tensions et situations parfois graves.

Pourquoi le bilan HSCT vous concerne

Chaque année, la direction présente aux élus du CSE le bilan **HSCT**. C'est un document, encadré par le code du travail, par lequel la direction présente les données sur la **santé, la sécurité et les conditions de travail** : effectifs, accidents du travail, prévention, maladies professionnelles ou principaux faits marquants de l'année.



Ce document est important parce qu'il permet de vérifier si l'entreprise **protège réellement la santé au travail**, si les moyens de prévention sont suffisants et si les risques sont bien pris en compte dans l'organisation du travail.

Effectifs

Le bilan HSCT 2025 d'Orange SCE recense **4 296 salariés** en effectif moyen mensuel. Il y a eu **289 départs** au cours de l'année pour seulement **24 embauches**, et **735 prestataires externes** travaillant régulièrement dans l'établissement.

Mis en regard avec les bilans emploi et GEPP, ces chiffres confirment encore plus clairement la stratégie de l'entreprise **qui diminue des effectifs sans les remplacer, en s'appuyant sur davantage de ressources externes.**

Faits marquants

En 2025, plusieurs situations graves ont marqué les salariés : un décès survenu au domicile d'un collègue en télétravail, une chute avec fracture, un malaise ayant nécessité un transport à l'hôpital, ou encore des crises d'asthme sur le lieu de travail.

Fin 2025, une procédure de danger grave et imminent a également été déclenchée par les élus. Il s'agit d'un acte fort, prévu par le Code du travail, que les représentants du personnel n'activent qu'en dernier recours.

Ces faits ne sont pas des abstractions statistiques. **Derrière les tableaux, il y a des situations concrètes, parfois graves qui auraient très souvent pu être évitées ou mieux gérées.**

Moyens de prévention en recul

Le budget consacré à la prévention passe de **3,872 M€ en 2023** à **3,780 M€ en 2024**, puis à **3,655 M€ en 2025**.

Dans le même temps, le nombre de salariés formés à la sécurité baisse : **553 en 2023**, **449 en 2024**, **394 en 2025**.

Avec seulement **3 salariés formés au secourisme en 2025**, la prévention de proximité est à un niveau absolument insuffisant.

Pourtant, les faits marquants survenus cette année (malaises, chutes avec blessures, crises médicales) rappellent combien les gestes de premiers secours peuvent faire la différence.

Une transformation permanente

Le bilan liste, sans commentaire particulier, la succession de réorganisations, de déménagements et de transferts d'équipes qui ont marqué l'année.

Pour les élus CFDT, cette instabilité génère une insécurité professionnelle chronique, alimente le sentiment de perte de sens au travail, et fragilise les collectifs. L'enquête conditions de travail et stress 2024 avait déjà identifié trois axes de préoccupation majeurs à SCE liées à ces transformations : **la charge de travail, la fierté d'appartenance et l'avenir des métiers.**

Ce que demandent les élus CFDT

Malgré les questions des élus CFDT, la direction refuse de partager des informations qui permettraient une meilleure prévention : une description statistique plus précise des accidents du travail ou de l'absentéisme, le simple nombre de signalements de harcèlement, des indicateurs montrant réellement l'efficacité des actions de prévention.

Face à ce bilan, la CFDT formule des demandes claires et concrètes :

- Stabiliser les organisations
- Stopper l'hémorragie des effectifs
- Mesurer et réguler la charge de travail
- Relancer les formations au secourisme
- Et bien sûr, mettre enfin en place une véritable politique de prévention primaire

La santé des salariés n'est pas une variable d'ajustement dans un livre de comptes. Les élus CFDT, comme ils l'ont fait l'an dernier, ont refusé de valider un document qui rend compte que trop partiellement de la réalité vécue par les salariés.

Vous avez vécu une situation difficile cette année ? Vous constatez une dégradation dans votre équipe ? Vous avez des remontées à nous faire ? **Contactez vos élus CFDT, votre parole compte. Elle nourrit notre action. Et elle peut peser sur les décisions de la direction.**

Comptes 2025 du CSE : les réserves dorment

La question n'est pas seulement la sincérité des comptes : c'est celle de l'usage concret des moyens du CSE au service des salariés.

Chaque année, en juin, les comptes audités du CSEE SCE sont présentés à l'ensemble des élus. Les comptes 2025 sont certifiés **réguliers, sincères et fidèles**. Mais les résultats font apparaître des **excédents importants** sur les trois budgets du CSE. Année après année, les excédents s'accumulent et un argent normalement au service des salariés ne vous parvient pas et ne vous sert pas.

Des excédents qui s'accumulent

Le CSEE perçoit chaque année trois dotations versées par l'entreprise dont voici le bilan :

- **Budget de fonctionnement (AEP)** : 837 k€ reçus en 2025 — 390 k€ d'excédents.
- **Budget Activités Sociales et Culturelles (ASC)** : 6 693 k€ reçus en 2025 — 1 788 k€ d'excédents.
- **Budget de la restauration** : 6 723 k€ reçus en 2025 — 856 k€ d'excédents.

Comme les associations, un CSEE n'a pas vocation à accumuler durablement des excédents. Les moyens versé par l'entreprise doit être au service des salariés. Pour les élus CFDT, ce n'est pas le cas à SCE.

Budget AEP : un fonctionnement sous-utilisé

Le budget AEP (pour Attributions Économiques et Professionnelles) finance le fonctionnement du CSE et les moyens nécessaire à l'exercice de ses missions : formations des élus, expertises, honoraires, matériel nécessaire au CSE, communication liée au fonctionnement du CSE, frais de déplacement, ou encore financement du CSE central. En 2025, ce budget dégage un excédent de **390 k€**.

Pour les élus CFDT, cet excédent montre qu'une utilisation plus efficace de ce budget est possible. Le CSEE devrait notamment financer davantage **d'expertises**, afin de donner aux élus et aux salariés des outils d'analyse plus solides.

C'est d'autant plus important dans une période de transformation de l'entreprise, où la communication de la Direction doit pouvoir être confrontée à des analyses indépendantes.

Budget ASC : des réserves bien trop importantes

En 2024, **1 842 k€** du budget ASC n'ont pas été redistribués. En 2025, ce sont **1 788 k€** supplémentaires. La trésorerie du CSEE dépasse aujourd'hui **16 M€**. Cela interroge légitimement sur le niveau des réserves à conserver, alors que des salariés quittent l'entreprise sans avoir pu bénéficier des prestations financées par ces sommes.

Pour les élus CFDT, **le syndicat majoritaire conserve ces sommes pour les distribuer avant les élections de 2027**. Comme lors des élections majeures précédentes, sous couvert de bonne gestion, une enveloppe exceptionnelle sera proposée au moment opportun.

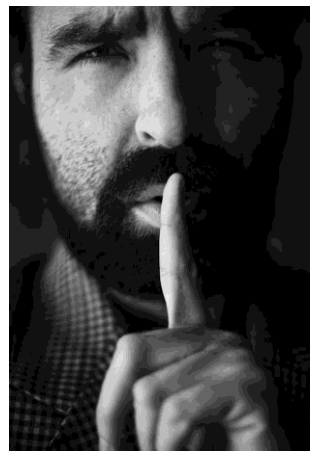
Face à ce constat, la CFDT a demandé une dotation exceptionnelle de **1 000 € par salarié** à l'approche de l'été. Le montant voté par le syndicat majoritaire a finalement été de **200 €**. Pour nous, ce choix reste largement insuffisant au regard des réserves disponibles.

Budget restauration : l'échec dissimulé

En 2024, le CSEE a fermé les restaurants Le Calydon à Cesson et Stadium, officiellement au motif de leur déficit. Malgré ces fermetures, le CSEE a dégagé 923 k€ d'excédents sur le budget restauration en 2024, et 856 k€ en 2025.

Cela soulève une question simple : **la restauration d'entreprise est-elle réellement pilotée dans l'intérêt des salariés, ou par défaut ?**

La CFDT continue de défendre une solution de **restauration mutualisée** à l'image de ce qui existe pour les autres salariés du Groupe Orange. Y adhérer aujourd'hui serait admettre la



difficulté persistante du CSE à gérer seul des restaurants et reconnaître que les choix actuels ne sont pas les bons. Pourtant, le recours systématique aux tickets restaurant ne répond pas, à l'enjeu d'une offre de restauration collective pérenne, adaptée aux usages et équitable entre les sites

Transparence : un enjeu de gouvernance

Le règlement intérieur du CSE prévoit qu'au-delà d'un engagement budgétaire prévisionnel, **tout dépassement doit faire l'objet d'un vote préalable en CSE.**

Or, les élus CFDT ont identifié plusieurs dépassements qui n'ont pas été soumis au vote. Nous demandons donc que cette règle soit appliquée de manière systématique.

Mieux communiquer sur l'usage des budgets, c'est aussi **sécuriser démocratiquement** les décisions du CSE et renforcer la confiance des élus comme des salariés.

Ce que demandent les élus CFDT

Vos élus CFDT dénoncent :

- Une **sous-utilisation du budget AEP** au détriment des expertises et des actions de défense des intérêts des salariés.
- Une **accumulation excessive des réserves ASC**, conservées à des fins électoralistes plutôt que d'être redistribuées aux salariés.
- Une **politique de restauration contestable**, et le choix par défaut des tickets restaurant plutôt qu'une solution adaptée aux besoins des salariés.
- Un **niveau de transparence insuffisant** sur l'usage réel des budgets et sur certains dépassements

L'argent du CSEE est l'argent des salariés. Il doit être utilisé pour eux, à temps, utilement et de manière transparente.

Gain en façade, mais recul pour la restauration

Derrière l'affichage d'une augmentation du pouvoir d'achat, l'évolution de la politique ASC/restauration se résume surtout au transfert d'un budget déjà acquis, au détriment de la restauration collective.



Proposition de fusion des budgets

La CFE-CGC, à travers le bureau du CSE, a mis au vote une évolution de la politique ASC/restauration consistant à **fusionner les enveloppes individuelles de restauration et d'ASC** en un budget global.

Concrètement, pour un salarié bénéficiant du 100 % ticket-restaurant, il serait possible de **ne commander qu'une partie des titres-restaurants** et de basculer la part restante sur son compte personnel ASC. Le bureau du CSE présente cette évolution comme offrant aux salariés une plus grande liberté et un moyen de renforcer le pouvoir d'achat.

Point de vue de la direction

Questionnée par les élus CFDT, La Direction a formulé une réserve importante, qui mérite d'être soulignée : elle estime que ce dispositif pourrait **inciter certains salariés à se priver de déjeuner** pour récupérer davantage de pouvoir d'achat.

Autrement dit, la Direction alerte sur un effet pervers possible : ce qui est présenté comme une mesure de pouvoir d'achat pourrait, en pratique, conduire à **mettre en concurrence la restauration et le revenu** disponible via le compte personnel.

La Direction ajoute également deux autres arguments :

- un **risque juridique**, au regard de l'accord relatif à la restauration ;
- un **risque URSSAF**, si le dispositif est mal sécurisé.

Analyse des élus CFDT

Pour la CFDT, le débat dépasse largement une question de technique budgétaire.

Il pose un choix de fond : **veut-on préserver une restauration collective de qualité, ou acter durablement sa disparition au profit d'un système individualisé de titres-restaurant ?**

En fusionnant restauration et ASC, la CFE-CGC ferme la porte **à toute relance future d'une restauration collective.**

À SCE, le tout ticket-restaurant voulu par la CFE-CGC a déjà montré ses limites : sur les grands sites comme Stadium ou Orange Island, la restauration collective n'a pas tenu.

Le modèle mutualisé fonctionne partout ailleurs chez Orange. La restauration mutualisée Orange permet aujourd'hui de déjeuner sur site pour moins de 6 €, avec des titres-restaurant les jours de télétravail.

Par ailleurs, la proposition de la CFE-CGC peut paraître attractive au premier abord. Mais, en réalité, il s'agit surtout d'un transfert d'un budget déjà acquis par les salariés.

Sur le pouvoir d'achat, pour la CFDT le combat du pouvoir d'achat doit se mener avant tout lors des NAO. Mais avec plus de 16 M€ de réserves ASC, il était possible de faire un vrai geste.

C'est pour toutes ces raisons que **les élus CFDT ont voté contre la fusion des budgets ASC et restauration et proposé une augmentation de 1 000 € de la dotation ASC par salarié.** Le vote final d'une augmentation limitée à 200 € reste très insuffisant au regard des réserves disponibles.

Ce que la CFDT défend

Pour la CFDT, c’est un mauvais choix : **les salariés ne doivent pas être amenés à arbitrer entre se nourrir correctement et récupérer une part de leur budget sous forme de crédit personnel.**

La CFDT défend une autre logique :

- préserver le budget restauration pour sa vocation première ;
- mobiliser en priorité les réserves ASC existantes pour soutenir le pouvoir d’achat ;
- construire des politiques ASC et restauration plus équitables, plus lisibles et juridiquement sécurisées ;
- éviter que les salariés aient à choisir entre bien se nourrir et récupérer une partie de la subvention sous une autre forme.

Pour la CFDT, préserver le collectif et la qualité de vie au travail doit être une priorité. Le pouvoir d’achat ne se construit pas en fragilisant la restauration collective, mais en mobilisant réellement les réserves ASC et en portant les vraies revendications salariales dans les NAO.

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.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