



Orange est là, mais pas pour ses salariés

Orientation de SCE par rapport à la stratégie OB/ Lead The Future : réduction de la masse salariale et suppressions de postes en France

La direction Stratégie et la DRH de SCE ont présenté aux élus du CSE les orientations de SCE par rapport à la stratégie d'Orange Business ; seront-elles uniquement basées sur la réduction des coûts ?



Vos élus de la CFDT n'ont toujours pas vu d'éléments dans cette présentation qui pouvaient justifier les suppressions de postes au sein de SCE ; nous avons souligné les points suivants :

Injonctions contradictoires

75% des revenus d'Orange Business sont réalisés en France et en Europe et pourtant SCE supprime des postes en France et y réduit ses budgets sans tenir compte de la qualité du travail effectué par nos collègues en France.

Absence de considération sociale dans les ambitions et la stratégie de l'entreprise

Pour la CFDT, l'approche sociale doit faire partie de la stratégie, car comment atteindre les objectifs sans prendre en considération les salariés ?

Les salariés SCE ne se retrouvent plus dans le gâchis des compétences que l'entreprise a généré par cette stratégie de réduction des coûts et de délocalisation massive. Beaucoup d'entre eux n'arrivent pas à se projeter dans les parcours de reconversion proposés qui sont peu nombreux, avec des prérequis que tout le monde n'a pas, et qui mènent trop souvent vers une filiale.

Absence d'innovation différenciante

La CFDT s'interroge sur la manière dont nous ferons de l'innovation. Comment innover demain en se contentant d'acheter des solutions toutes faites, sans vision stratégique pour se démarquer de la concurrence ?

Notre crainte est que le plan de simplification se résume à de l'achat/revente de prestations achetées ou de prestations sous-traitées, en perdant toute capacité à se distinguer.

En conclusion, les élus de la CFDT de SCE déplorent que la séance du CSE de mai n'ait pas permis de percevoir de cohérence dans un projet industriel. Ce projet se révèle, au contraire, déconnecté des réalités et des attentes du terrain.

La CFDT demande une stratégie qui fasse sens pour que les salariés du périmètre Orange SCE puissent s'impliquer dans un projet porteur d'avenir et non pas basé uniquement sur une course à la rentabilité et à la délocalisation de nos emplois à l'international.

Fausses notes pour « réenchanter Stadium »

Ou comment le projet de la direction va pousser encore plus au télétravail.

Au CSE d'avril, la première phase du projet d'évolution des implantations en Île-de-France a été présentée aux élus. Il s'agissait de présenter la réalisation de lourds travaux sur le site de Stadium et leurs conséquences sur les salariés. Au CSE de mai, les élus devaient rendre leur avis, avec l'éclairage d'un rapport d'expertise qui alerte déjà sur des conséquences néfastes.



Les travaux à Stadium et leurs conséquences

Pendant 9 mois de travaux, de juillet 2024 à avril 2025, le site de Stadium sera rénové tout en restant occupé. Des travaux lourds auront lieu dans l'aile B du bâtiment, ce qui nécessitera de déplacer les salariés de l'aile B vers l'aile A. Tous les salariés travailleront alors en « Flex office » (environnement dynamique sans bureau attribué).

Selon le document présenté par la direction, ces travaux techniques n'auront aucun impact sur les conditions de vie des salariés dans le bâtiment A, à part l'adoption du Flex office.

Les élus de la CFDT regrettent que le projet soit découpé de manière à empêcher une vision globale du dossier. En outre, les documents ne fournissent aucune information sur l'ensemble des effectifs OBS SA et SCE qui devront cohabiter durant les travaux.

La CFDT a également alerté la direction sur la transition brutale en Flex office, soulignant que le taux d'occupation prévu est trop élevé pour garantir de bonnes conditions de travail aux salariés.

Enfin, la période des Jeux Olympiques et le projet de mutualisation des services généraux pourraient entraîner des retards importants et des coûts supplémentaires non prévus.

Rapport d'expertise

Les élus de la CFDT ont demandé et obtenu lors du CSE de mai une expertise sur ce projet. Une expertise pouvant durer légalement deux mois, il était à craindre un retard du début des travaux. Le cabinet a accepté de fournir l'expertise en un mois, et les élus CFDT ne se sont pas opposés à ce délai restreint.

Malgré un temps d'expertise réduit, le rapport d'expertise du CSE met en évidence de nombreux risques et faiblesses dans le projet.

C'est ainsi que le rapport souligne l'absence de description des espaces occupés et donc de leur manque d'adéquation avec les métiers.

Il mentionne également l'insuffisance de certains choix techniques (moquette, dalle de plafond, performance de filtrage de l'air inférieure aux préconisations).

Les experts du CSE ont aussi calculé que ce projet pouvait impliquer un taux d'occupation de l'aile A qui dépasserait les 90% en pic sur la base de l'occupation actuelle.

Les mesures sur les plans montrent de plus, que la surface par salarié serait dans certaines zones du bâtiment A inférieure à 5 m², ce qui est une surface inconfortable ne permettant pas au salarié d'éviter les nuisances sonores, par exemple dans une zone de salariés ayant un usage important du téléphone.

Entre inconfort et télétravail forcé

Pour la Direction, ces travaux à Stadium sont la première phase d'un projet plus global concernant tout l'immobilier en Ile-de-France. Ce projet porte l'ambition de faire revenir les salariés sur les sites et de favoriser la cohésion de travail.

Les élus de la CFDT regrettent de ne pas avoir à ce stade la vue globale du projet concernant :

- La description des espaces et des environnements de travail.
- Les mesures de sécurité, et les conditions de circulation pour les occupants du bâtiment B, pendant les travaux.

Cette phase 1, restreinte au seul sujet des travaux techniques, révèle déjà des impacts significatifs sur les conditions de travail des salariés. On peut également s'interroger sur le choix d'un immeuble vieillissant et mal conçu, ne répondant pas aux nouvelles normes environnementales, plutôt que de choisir un immeuble plus récent, ce qui ne manque pas dans les environs.

La CFDT restera vigilante dans cette phase du projet. Nous réitérons notre demande d'avoir une vision d'ensemble du projet détaillé qui garantira l'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie de nos collègues.

Bilan formation 2023 : SCE pas qualifié pour les JO Des formations en trompe-l'œil qui ne préparent pas aux enjeux de demain

Alors que la moyenne nationale est de **26,8 heures**, SCE se retrouve une fois de plus parmi les plus mauvais élèves au sein d'Orange avec **18,2 heures** de formation par salarié et par an.

Comment la direction pense-t-elle accompagner les salariés de SCE, secoués par les transformations incessantes, avec si peu d'heures de formation professionnelle ? Comment peut-on parler de réelles formations quand il s'agit plutôt d'initiation ou d'acculturation ?

Pour rappel, l'article L6321-1 du Code du travail indique notamment que par le biais de la formation, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

Les élus CFDT se demandent clairement si l'esprit de cette loi est respecté à SCE.



Mauvais chiffres à SCE

Si on prend le seul exemple de l'IA, considérée comme étant un objectif « au cœur de la transformation » selon les mots de la direction, sur un objectif de 4977 heures prévu en 2023, seul 65 % de l'objectif a été réalisé. De plus, il s'agissait essentiellement de formations de type acculturation et non pas de formations diplômantes ou certifiantes.

La direction cherche à justifier des mauvais chiffres en invoquant plusieurs arguments. D'abord, elle affirme que « la quantité ne fait pas la qualité ». Ensuite, elle prétend que les métiers à SCE sont différents de ceux des autres établissements d'Orange. Enfin, elle explique que les durées de formations se raccourcissent pour permettre aux salariés de se libérer du temps pour se former.

Reskilling et upskilling

La direction a aussi présenté un premier bilan du programme de développement des compétences associé à la transformation en cours, plus connu sous le nom de reskilling (reconversion) et upskilling (montée en compétence).

Ce programme, largement mis en avant par la direction dans ses communications, ne tient pas ses promesses pour les salariés de SCE. C'est ainsi qu'au deuxième semestre 2023, la première vague proposait 137 postes en reconversion. Pourtant, seuls 26 salariés SCE se sont inscrits dans ce programme qui n'a pu démarrer qu'à la fin du 1^{er} trimestre 2024.

La direction indique vouloir être plus « prescriptive » et « proactive » dans le développement des compétences des salariés. Mais comment ne pas comprendre des réticences quand ces formations de reconversion imposent, pour nombre d'entre elles, un changement de contrat de travail et des déplacements fréquents en Île-de-France sur plusieurs semaines ?

La CFDT demande à la direction

- Des ressources pour enfin réellement mettre en œuvre le prochain plan de formation.
- De permettre aux salariés de SCE d'intégrer le temps de formation dans leur charge de travail.
- Des propositions de reconversion à proximité dans toute la France, avec le maintien de la convention collective
- Un nombre d'heures de formation à hauteur des autres entités d'Orange SA pour tous les salariés de SCE

Pour les élus CFDT, il est impératif que la direction **anticipe et investisse** dans la formation de tous les salariés de SCE pour les préparer aux métiers de demain. Orange a les moyens de le faire.

Nouvelle RVC, la direction confond vitesse et précipitation !

La direction souhaite faire évoluer de façon radicale la RVC (Rémunération Variable Commerciale).

Toutes les populations éligibles à la RVC sont concernées, à l'exception des CCM₁ et des BM₂ de MCD₃.

Exit le CAS₄, remplacé par les "Orders". Les primes de signatures des BM seraient basées sur la marge, et non plus sur le Chiffre d'Affaires.



Pour les élus CFDT, il est prématuré de modifier la RVC alors que :

- On ne sait pas calculer la marge sortante par client (RVC des AM₅ et de leurs managers)
- Les BM ne disposent pas encore de la marge entrante, élément crucial pour calculer plus de la moitié de leur RVC. L'outil SAMI, qui permettrait ce calcul, est en phase de lancement. Quid de la mobilité ?
- L'impact de cette nouvelle RVC sur ce que percevra chaque salarié n'a pas été sérieusement étudié.

Les élus de la CFDT n'ont pas rendu d'avis lors de ce CSE et ont demandé à la direction de faire une simulation approfondie de la RVC actuelle vs projet de RVC. Pas un salarié ne doit être lésé par de nouvelles dispositions dont l'effet sur les ventes et la rentabilité reste à démontrer.

CCM₁ : Customer Contract Manager

BM₂ : Business Manager

MCD₃ : Multi-domain Contract Development

CAS₄ : Chiffre d'Affaires Signé

AM₅ : Account Manager

Prevention des risques professionnels 2024 Minimaliste et au rabais à SCE

Le PAPRIACT ou Plan d'Action pour la Prévention des Risques Professionnels et l'Amélioration des Conditions de Travail est un document légal présenté chaque année au CSE.



Fin 2023, la direction avait promis des améliorations dans les indicateurs du PAPRIACT, notamment ceux concernant l'évaluation de la santé, de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Elle ne l'a pourtant pas mis en œuvre dans ce PAPRIACT. Elle continue avec des Indicateurs qui mesurent un déploiement de communication et non pas d'efficacité.

En synthèse, dans ce dispositif :

- Nous n'avons pas la capacité de savoir quelles équipes sont en surcharge.
- Les déménagements vers un environnement dynamique (Flex place) ne tiennent pas compte des contraintes des métiers (malgré nos nombreuses relances).
- Les retours d'expérience des projets de transformation sont inexistants.
- La lutte contre la sédentarité (station assise prolongée) n'est pas suffisante. La direction doit réellement proposer la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Cette situation ne traduit pas un manque de travail des équipes de prévention, mais un manque de moyens et de volonté de la direction.

La mesure de la charge de travail est un enjeu crucial pour la CFDT. Elle permet de quantifier et d'évaluer la charge de travail des salariés, afin de prévenir les situations de surcharge. La direction propose des modules de formation aux managers dont la réalisation reste un acte volontaire. La CFDT demande que ces modules soient rendus obligatoires, seul gage de formation pour l'ensemble des managers.

Pour prévenir les RPS (Risques Psycho-Sociaux), la direction s'appuie sur des actions de communication qui ne suppriment pas les sources de stress en amont. Pour la CFDT, la prévention primaire ne doit pas se limiter à de la communication.

Concernant la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail), la direction propose des actions d'acculturation des salariés pour avoir un socle commun. Néanmoins, l'objectif de 100 % des salariés formés est, là aussi, loin d'être atteint. Ces initiatives permettent d'informer les salariés sur les bonnes pratiques de sécurité et de prévention,

renforçant ainsi leur autonomie et leur capacité à agir face aux risques professionnels. Chaque salarié devrait être formé sur l'amélioration de la QVCT, à commencer par les managers et les équipes concernées par les départs ou les suppressions de poste.

En conclusion toutes les actions de la transformation TOM2 de l'entreprise ont un impact négatif sur la santé des salariés. Le PAPRI Pact de SCE, qui devrait supprimer ces risques, n'est pas à la hauteur.

La CFDT revendique des actions de prévention primaire comme :

- La régulation de la charge de travail ;
- Des espaces d'échange pour les salariés pour favoriser l'entraide et l'amélioration des processus internes ;
- Des parcours de formations qualifiantes qui répondent aux enjeux du business,
- Des accompagnements suffisants pour permettre aux salariés de s'orienter vers les métiers porteurs d'avenir.

Contactez vos élus CFDT si vous constatez des conditions de travail dégradées ou si vous avez besoin de conseils.

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

#PartoutPourTous

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues ?

C'est vous !

C'est le moment de rejoindre la CFDT !

[Contactez-nous, ensemble, on est plus fort.](mailto:cfdt.sce@orange.com)

Tous les élus de la CFDT restent mobilisés pour vous défendre !! N'hésitez pas à motiver vos collègues à s'abonner à nos publications. Vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse cfdt.sce@orange.com, nous répondrons toujours à vos sollicitations.

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