



New Stadium épisode 3

Il va il y avoir du sport !

La direction nous a présenté la nouvelle version du projet « Orange Stadium relative aux mouvements intersites en ile de France avec le microzoning cible ». Loin d'être rassurante, cette mouture révèle des problèmes majeurs que vos élus CFDT dénoncent fermement.

Des conditions de travail qui se dégradent

Avec un taux de flex de 0,51, la réalité est claire : seule la moitié des salariés pourra être présente simultanément sur site ! Plus grave encore, la direction ne respecte pas les normes d'aménagement des espaces de travail (NFX35-102), mettant en péril votre confort et votre santé au travail.



Un projet qui s'étend sans concertation

Surprise lors du CSE de novembre : de nouvelles équipes localisées aux Villages de l'Arche (bâtiments 4 et 6) se retrouvent soudainement intégrées au projet, alors qu'elles n'étaient pas concernées dans le dossier de septembre 2024. Cette modification du périmètre intervient sans nouvelle consultation des instances représentatives.

Des risques majeurs pendant les travaux

- La sécurité des occupants pendant les travaux de l'Aile A n'est pas garantie.
- Les personnes à mobilité réduite sont exclues des espaces de restauration et de la plupart des bulles.
- L'environnement de travail sera fortement dégradé : bruit, poussière, accès.

Les élus CFDT ont demandé :

- Le respect strict des normes d'aménagement des espaces de travail. Et si ce respect n'est pas possible, une analyse sur les conséquences en termes de santé au travail.
- Des preuves concrètes de l'adaptation des espaces de travail aux métiers qui y seront localisés. Plus globalement, les preuves de la collecte réelle et de la prise en compte de l'expression des salariés.
- Des garanties concrètes sur la sécurité pendant les travaux.
- Une véritable consultation sur l'extension du périmètre.
- Des solutions d'accessibilité pour tous.
- La prise en compte des impacts psychosociaux, notamment dans un contexte de transformations multiples.

Tout ceci inquiète vos élus **CFDT**. La Santé et la Qualité de Vie au Travail (QVT), ne sont pas négociables. Nous avons obtenu le mandatement d'une CSSCT transverse. Cela vise à contraindre la direction à respecter les droits de nos collègues et à améliorer les conditions de travail sur Stadium.

Politique sociale : La direction joue avec ses fondations

Les chiffres sont sans appel et démontrent une dégradation généralisée.

Chaque année, la direction doit consulter les élus du CSE sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. C'est ce qu'on appelle le "bloc 3". Cette consultation permet d'évaluer la santé sociale de l'entreprise à travers des indicateurs précis.

Une politique sociale en chute libre

L'analyse menée par les élus **CFDT** tout au long de l'année révèle une situation particulièrement préoccupante.



L'emploi s'effondre :

- Chute des effectifs de 5% en 2023 à SCE.
- Seulement 2 recrutements externes en 2023, contre 37 en 2022 et 76 en 2021.
- 200 suppressions de postes à planifier d'ici 2026, en plus des départs naturels et des départs liés au PDV.

L'égalité professionnelle recule :

- Les femmes sous-représentées : 36% dans l'effectif, mais seulement 31% aux postes d'encadrement
- Les écarts de promotion et de rémunération se creusent, particulièrement pour les femmes âgées de 50 à 54 ans.
- Le recrutement des femmes dans les métiers techniques quasi inexistant en 2023.

La formation et l'avenir négligés :

- 18,2h de formation par salarié contre 26,8h en moyenne sur Orange SA.
- 18% d'alternants en moins en deux ans.
- Un seul recrutement en CDI à SCE parmi les alternants.
- Taux de travailleurs handicapés toujours bloqué sous les 4% à SCE, loin des 6% légaux.

Une direction sourde aux alertes

Pour les élus **CFDT**, les conclusions sur le bloc 3 montrent que la direction ne remplit pas ses obligations légales de maintien de l'employabilité et de protection de la santé des salariés. Elle refuse même de mettre en œuvre la demande **CFDT** d'évaluer les risques différenciés selon le genre, pourtant exigé par la loi.

La CFDT constate que les dangers sont réels et multiples

- Pour les salariés : montée très forte des RPS, perte de perspectives.
- Pour les collectifs de travail à SCE : perte de compétences irremplaçables et désorganisation.
- Pour Orange : risque majeur sur la capacité de SCE à assurer ses missions et sur l'image de l'entreprise.

En réponse à cette situation, la CFDT présente des demandes claires visant à sécuriser l'avenir de l'entreprise et à promouvoir le bien-être des salariés :

- L'arrêt immédiat du PSE/PDV et des mobilités forcées.
- Un plan de recrutement pour compenser les départs.
- L'arrêt des transferts d'activité hors de France.
- Une garantie de stabilité à 5 ans pour tous les salariés.
- Vision claire du développement de SCE.

SCE : Plan de formation pour 2025, un plan B caché ?

A un mois de 2025, nous ignorons le budget de formation, le nombre de parcours professionnels, et le nombre de salariés SCE concernés !

Certes, le document présenté par la direction est informatif sur les compétences des métiers de demain, mais il ne traite pas en détail des métiers eux-mêmes. Difficile alors de se projeter !

Pour mieux défendre nos compétences et notre avenir, vos élus **CFDT** demandent des précisions :

- Quelles sont les passerelles qui existent entre les métiers en décroissance et les métiers d'avenir ?
- Combien de salariés SCE seront ciblés dans des cursus de formation pour un changement de métier ?
- Comment la direction peut-elle garantir que ce plan de formation ne soit pas exclusivement axé sur le recrutement de salariés SCE formés pour les métiers de demain dans nos filiales ?
- Tous les sites SCE en ile de France et en province seront-ils à égalité dans ce plan de formation ?
- Comment la direction va-t-elle ventiler les budgets sur les différents types de formations ?



La CFDT fait le constat que notre direction ne veut toujours pas trouver de solution pour rendre les formations plus accessibles afin d'acquiescer sereinement de nouvelles compétences. L'entreprise organise des webinaires sur ces parcours, mais encore faut-il que nous soyons très vigilants pour ne pas les louper dans tous nos mails. Il faut également être en capacité de dégager du temps pour les suivre et prendre connaissance de tous les contenus sur piazza...

En conclusion, la CFDT appelle à la mise en place d'un plan de formation ambitieux accessible à tous, garantissant une répartition équitable entre les non-cadres et les cadres.

TOLOSA

La direction déroule son projet de déménagement vers BALMATOLOSA.

Vos élus CFDT ont noté plusieurs points d'amélioration portant sur : le taux de Flex, les équipements, la restauration, les modalités de déménagement, les transports, et l'aménagement des locaux.

Voici nos principales remarques :

- **Sur le taux de flex** : La direction nous annonce avec fierté une augmentation de 0,6 à 0,72 soit 7,2 places pour 10 personnes. Certes cela constitue une amélioration par rapport au dossier de juin 2024, mais reste une solution dégradée par rapport à nos bureaux de Blagnac. **La CFDT demande l'abandon du tout flex** et un retour à un environnement de travail digne et respectueux des salariés.
- **Sur les équipements** : La CFDT a entendu la demande du Delivery, nécessitant la présence permanente de tableaux blancs afin de favoriser le travail collaboratif, la CFDT a demandé son élargissement au SAV et à l'Expertise. La direction a pris note et va étudier le point. **La CFDT sera vigilante** à ce que votre demande soit entendue.
- **Sur la restauration** : La CFDT est la seule à chercher une solution alternative au restaurant d'entreprise Orange auquel nous n'aurons pas accès à un prix raisonnable de par les choix de la majorité CFE-CGC au sein du CSE. Pourtant, il existe un RIE à proximité (RIE HELIOPOLE à 500m). **La CFDT a pris contact** et sous réserve que ce RIE prennent les Tickets Restaurant, il sera possible d'y manger si le CSE accepte de signer la convention Adhoc. Vos élus CFDT vous tiendront informés de l'avancement du dossier.
- **Sur les modalités de déménagement**, pour les salariés souhaitant se rapprocher de leurs nouveaux lieux de travail. La CFDT a été entendue avec un élargissement à SCE des conditions portées par l'accord Tolosa pourtant caduque à la fin décembre 2024. Les modalités seront reprises à savoir une prime de 3000 € + 1200 € par enfant. **Vos élu(es) CFDT sur site seront vos contacts** pour vous aider à concrétiser vos dossiers.
- **Sur les modalités de transport**. La direction nous affirme qu'il sera pris en compte le déclaratif de chaque salarié et qu'une approche bienveillante viendra compléter l'étude réalisée par l'outil Voyager. **La CFDT conteste l'utilisation** de cet outil et demande son abandon pour une prise en compte unique du déclaratif salarié seul habilité à connaître ses propres contraintes.
- **Sur l'aménagement des locaux** : La direction de projet nous affirme que l'aménagement est soi-disant mieux disant que ce qui est prévu dans les normes. Pourtant, les mesures affichées sur les plans fournis montrent qu'un grand nombre de positions de travail sont bien en dessous des distances minimales de dégagement requises par la norme NFX35-102. De plus, l'aménagement des "bulles" les rendent inaccessibles aux personnes en fauteuil roulant sans en sortir le mobilier avant... **La CFDT fera appliquer la norme**, car elle est là pour nous protéger. Actuellement la direction en est loin et met les salariés en danger en toute connaissance de cause.



Direction - Customer Contract Management (CCM)

Vous avez aimé TOM 2, le PDV, et les déménagements ? Vous allez adorer ce nouveau projet !

La direction annonce la disparition de la direction Customer Contract Management et des changements structurants pour plus de 480 salariés.

Alors que les équipes doivent encore s'adapter aux changements imposés par TOM2 et le Plan de Départ Volontaire, la direction au CSE de novembre a présenté une nouvelle réorganisation majeure au sein d'Orange Business France. Il s'agit du rattachement des activités de la direction Customer Contract Management (CCM) et la création de la direction Transformation et Fonctions Transverses (DTFT). Ce projet, présenté comme une simple "évolution", va pourtant bouleverser profondément l'organisation du travail de centaines de salariés.



Ce qui va changer :

- Suppression de la direction Customer Contract Management (CCM).
- Création d'une nouvelle entité "Customer Care & Profitability" regroupant CCM et Project Management Center.
- Transfert des équipes recouvrement vers la Finance, sans justification claire.
- Mise en pool des ABM, les éloignant des équipes CCM.

Les élus CFDT s'alarment des nombreux risques que fait peser cette énième réorganisation sur les conditions de travail et la qualité de service. La présentation faite par la direction manque cruellement de clarté et nous laisse perplexes sur ses véritables objectifs. Loin de "permettre de travailler mieux ensemble" comme l'affirme la direction, **ce projet risque d'accentuer le cloisonnement entre services et de fragiliser des équipes déjà sous tension.**

Les mois à venir s'annoncent particulièrement difficiles pour les Managers, CCM, ABM, DA, PMC et équipes Recouvrement. Pour les ABM en particulier, l'angoisse est grande : quel avenir à moyen terme pour ce métier ? Pourquoi les éloigner des CCM et les mettre en pool ? Ces questions restent sans réponse.

Plus inquiétant encore, cette réorganisation intervient sans qu'aucun indicateur précis ni définition claire des rôles (RACI) n'aient été présentés.

Deux problèmes majeurs nous alertent :

- **Sur la rentabilité** : Comment croire à une amélioration quand l'organisation devient plus complexe et que les équipes qui devraient travailler ensemble sont séparées ?
- **Sur l'efficacité opérationnelle** : Les déploiements se dégradent depuis une dizaine d'années, et ce malgré la mise en place de nombreux crash programs. L'exemple du crash program "807" est révélateur : ces solutions d'urgence n'ont pas résolu les problèmes de fond. Une énième réorganisation des équipes de l'après-vente résoudra-t-elle vraiment les problèmes en amont ?

Face à ce manque de transparence, les élus CFDT ont demandé :

- La mise en place de groupes d'expression pour les salariés.
- La clarification des impacts de cette nouvelle gouvernance sur les modes de rémunération de toutes les populations commerciales (PVM).
- La nomination d'une CSSCT Transverse afin d'évaluer les conditions de travail, et la santé et la sécurité.
- Le mandatement pour analyse de la Commission Projet Économie et Évolution du Marché pour analyser ce que propose la direction sur la rentabilité promise, l'environnement, l'organisation des ventes, le delivery, le recouvrement et enfin la satisfaction client dont on ne parle plus.

Notre engagement est clair : nous ne laisserons pas cette réorganisation se faire au détriment de votre santé, de vos conditions de travail et de l'avenir de l'entreprise. Encore plus que jamais, la CFDT reste à vos côtés pour vous défendre. Nous vous tiendrons informés des suites données à nos demandes.

Le GOSS quitte SCE pour rejoindre Orange France Ou comment transférer du chiffre d'affaires hors d'Orange Business

La direction vient de confirmer sa décision de transférer le Guichet Offres de Services sur Sites (GOSS) vers la DI2E d'Orange France en janvier 2025. Une décision prise malgré les alertes répétées de vos élus CFDT sur les risques majeurs pour SCE.

Un transfert aux conséquences sous-estimées

Par ce transfert, les salariés du GOSS vont quitter SCE en conservant leur contrat de travail et pour le moment : leur métier, leur compétence, leur manager, car ils continueront leur carrière au sein d'Orange SA.

Si la dizaine de salariés directement concernés conserve leurs conditions de travail dans ce transfert, c'est l'ensemble de SCE qui risque d'en pâtir. La direction affirme vouloir "rationaliser les activités" et "simplifier la relation client". Mais qu'en est-il réellement ? Cette équipe, générant 12 à 13 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel, est aujourd'hui parfaitement intégrée dans nos processus, notamment pour nos clients Grands Comptes qui représentent 90% de l'activité.



Des réponses qui soulèvent plus de questions

Vos élus CFDT ont interpellé la direction sur deux points essentiels :

- Comment maintenir l'efficacité opérationnelle quand une équipe stratégique s'éloigne de nos collectifs de travail ?
- Pourquoi transférer la marge hors de SCE alors que celle-ci sert le narratif de la direction pour justifier les suppressions d'emplois ?

Sur le premier point, la direction n'a proposé aucune garantie. Et sur le second point, la direction balaie nos inquiétudes d'un revers de main, affirmant que ce n'est "pas un problème", car toute la marge est au sein d'Orange SA. Une réponse pour le moins contradictoire quand on sait que la baisse de marge est systématiquement invoquée pour justifier les réductions d'effectifs à SCE !

La CFDT exige des garanties concrètes :

- Le maintien de processus fluides entre le GOSS et les équipes SCE.
- La conservation de la marge générée par ces activités aux bornes de SCE.
- Des engagements fermes et sur un temps long concernant la pérennité réelle des emplois et des rémunérations des salariés transférés.

La CFDT reste mobilisée et vigilante face à ce projet qui, sous couvert de simplification, risque de dégrader notre efficacité collective et notre performance économique.

Orange Village à Arcueil : oui, mais non !

La direction promet d'adapter le projet, mais adapte surtout ses promesses

Après avoir affirmé qu'elle appliquerait la norme NFX35-102 et respecterait la réglementation sur l'ensemble du projet, la direction se décharge maintenant de toute responsabilité en la faisant porter au maître d'œuvre et aux prestataires. **Un rétropédalage qui interroge.**



Au cours du CSE, les élus CFDT ont mis en lumière les faiblesses majeures et les promesses non tenues dans ce projet de réaménagement :

- **La norme NFX35-102** : Cette norme garantit un espace minimal par personne en *open space*. Alors que la direction indiquait que cette norme "devait être appliquée dans l'élaboration des postes de travail". Aucune clause contractuelle n'a été prévue avec le maître d'œuvre pour en garantir le respect.
- **Une application au rabais** : Initialement promise "à chaque étape du projet", la norme NFX35-102 ne concernera finalement que quelques espaces modifiés. Pire encore : même dans ces nouveaux espaces, nos vérifications montrent qu'elle n'est pas respectée.
- **Une densification dangereuse** : La direction augmente le nombre de personnes par espace sans connaître la capacité réglementaire des étages. Cela signifie qu'il faut vous préparer à faire la queue aux toilettes et en cas d'urgence à évacuer... seulement si vous le pouvez !
- **Accessibilité limitée** : De très nombreux espaces restent inaccessibles aux personnes à mobilité réduite, sauf à en retirer le mobilier.

La CFDT n'est pas opposée par principe aux espaces modernes de travail, mais les élus CFDT demandent :

- Une organisation de l'espace adaptée aux conditions de travail de chaque métier. Le flex office ne peut pas être la solution unique.
- Des postes de travail attirés pour les salariés avec peu ou sans avenant télétravail.
- Un véritable respect des règlements et de la norme NF X35-102 sur l'ensemble des espaces pour garantir le confort de travail des salariés.
- Une mise en conformité de tous les espaces pour l'accessibilité.

La CFDT reste à vos côtés pour défendre vos conditions de travail et agir pour que les projets ne soient pas néfastes pour ses salariés et l'entreprise.

Un avis à donner sur cet article ? [Contactez-nous.](#)

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.](#)

Tous les élus 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, Pixabay, Canva et Adobe Stock 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