



## Nouveau médecin du travail à SCE Bagnolet

Elle exercera également sur le site Orange Stadium.

Le CSE du 25 février a validé à l'unanimité le recrutement du Docteur Shainaze Kadayer comme nouveau médecin du travail, mettant fin à plusieurs mois de vacance du poste. Elle exercera sur deux sites :

- Bagnolet : 743 salariés
- Cœur Défense : 509 salariés

Basée à Bagnolet, elle rejoindra le site Stadium si la direction maintient son projet de déménagement. Le Dr Kadayer apporte une solide expérience en médecine du travail en entreprise. Elle intègre l'équipe des médecins du travail, renforçant ainsi le suivi médical de nos salariés.

La **CFDT** lui souhaite la bienvenue et ne manquera pas de solliciter son expertise sur les projets de transformation en cours.



## CTIO : Nouveau nom, mêmes maux

CTIO devient Digital Technology. Mais entre promesses floues et risques psychosociaux, il s'agit d'une réorganisation qui inquiète.

Alors que les équipes n'ont pas encore digéré les précédentes réorganisations (TOM1 et TOM2), cette nouvelle transformation majeure va redessiner CTIO. Ce projet présente certains aspects positifs, notamment une large démarche d'écoute des salariés via le programme UNITE. De même, les transferts prévus vers la maison mère, plus protectrice socialement, vont dans le bon sens.



Cependant, plusieurs points soulèvent des inquiétudes pour les élus **CFDT**. Cette troisième réorganisation en l'espace de deux ans s'ajoute à une situation déjà tendue : des départs non remplacés (PDV, TPS, délocalisations), des collectifs de travail fragilisés et une charge de travail toujours plus importante. Les changements s'accumulent dangereusement, mettant à rude épreuve les équipes.

Malgré la phase d'écoute des salariés, le projet présenté en 157 "slides" reste étonnamment flou sur des points essentiels. Quel bilan tire-t-on des précédentes transformations ? Comment fonctionneront concrètement les équipes avec DTSI ? Quelle sera la répartition géographique des emplois ? Autant de questions cruciales qui restent sans réponses claires.

La **CSSCT** et les élus **CFDT** alertent sur plusieurs points critiques :

- Une charge de travail qui risque de s'aggraver avec des transformations incessantes et les délocalisations qui continuent.
- Une perte d'autonomie clairement exprimée par les salariés.
- Un niveau de stress et d'anxiété en hausse dans les équipes, confirmé par le dernier rapport CNPS.
- Des moyens de prévention (RH, médecine du travail) largement insuffisants.
- Un risque réel de dépositionnement pour les salariés transférés d'OBS SA.

Face à ces constats, la **CFDT** a fait le choix de la responsabilité en émettant un avis négatif, alors que les élus CFE-CGC ont choisi d'approuver ce projet malgré tous ces risques. Au-delà des bonnes intentions affichées, **nous exigeons des garanties concrètes : une stabilisation de l'organisation actuelle, un réel renforcement des moyens de prévention, et un engagement ferme sur la préservation des emplois en France.**

## « Cachez ce salarié que je ne saurais voir » \*

Depuis 4 mois, la direction refuse de présenter en CSE un suivi des 47 salariés dont le poste a été supprimé en novembre 2024 dans le cadre du PDV.

Fin février, il reste 34 personnes en mobilités contraintes, non abouties. Pourtant, l'urgence est là : en avril, si ces salariés n'ont pas trouvé un autre poste par eux-mêmes, ils seront retirés de leurs activités et devront choisir un nouveau poste parmi trois propositions. Si ces postes ne leur conviennent pas, ils se verront alors attribuer une mission temporaire.



Que peuvent ressentir les salariés concernés quand ils voient leurs activités délocalisées ou sous-traitées, ou quand ils côtoient leurs collègues qui, eux, ont gardé leur poste ?

Le dernier sondage interne du groupe sur les conditions de travail et le stress des salariés d'Orange est alarmant. Le sentiment de sécurité de l'emploi s'effondre (-33 points entre 2021 et 2024). C'est maintenant un répondant sur deux qui estime que son emploi est menacé à Orange. Cette inquiétude touche l'ensemble des équipes, bien au-delà des postes supprimés... C'est ainsi que des suppressions continuent de s'enchaîner hors du cadre du PDV.

Face à cette situation, la **CFDT** a mis au vote au dernier CSE une résolution demandant le suivi de ces 47 salariés tous les deux mois, identique au suivi des volontaires au PDV. En effet, nous sommes inquiets des risques psychosociaux face à cette mobilité contrainte. **Mais le vote "contre" du syndicat majoritaire (CFE-CGC) a bloqué cette initiative.**

La **CFDT** maintient ses exigences : l'arrêt immédiat des mobilités forcées et le maintien des activités en France. La **CFDT** reste mobilisée contre toute suppression de poste quand il n'y a pas de cessation d'activité, en particulier quand il s'agit de délocalisations.

\* : Tartuffe, acte 3, scène 2 (ou presque)

## Adoption du nouveau règlement intérieur du CSE

### Après plus d'un an sans Règlement Intérieur, depuis le début de la mandature fin 2023, le CSEE de SCE vient enfin d'en voter un nouveau.

Le Règlement intérieur (RI) d'un CSE est un document essentiel qui définit les règles de fonctionnement de l'instance : organisation des réunions, rôle des commissions, modalités de communication, gestion des activités sociales et culturelles...

## REGLEMENT INTERIEUR



Les élus **CFDT** ont noté plusieurs avancées :

- **Flexibilité accrue** : Le RI n'est plus figé pour toute la mandature et peut être modifié par vote (Article XII). Le RI précédent avait été figé pour toute la mandature, sans possibilité d'adaptation.
- **Transparence des votes en CSSCT** : Les rapports des commissions santé et sécurité au travail pourront faire état des positions divergentes lors des votes consultatifs (Article IV-3). Rien ne l'interdisait, mais ce n'était jamais fait. Avec cette façon de faire, il sera possible de nuancer les conclusions.
- **Ouverture des commissions aux experts** : Il est maintenant indiqué dans le RI qu'il est possible d'inviter des personnes qualifiées externes pour enrichir les débats en CSSCT avec l'accord de toutes les parties (Article V-3). La direction nous refuse régulièrement cette possibilité, mais avec l'inscription explicite de cet article dans le RI, nous espérons qu'elle sera plus encline à l'accepter.

**Les élus CFDT auraient cependant souhaité que toute communication faite au nom des élus soit soumise à une validation collective.** Il arrive que des communications du CSE ne reflètent que le point de vue du bureau. Nous constatons depuis quelques mois une amélioration avec certaines communications validées collectivement. Bien que cette pratique ne soit pas formalisée dans le RI, nous espérons que cette dynamique positive se poursuivra.

Pour les élus **CFDT**, nous disposons maintenant d'une base de travail claire et structurée pour exercer nos missions au service des salariés.

## Mais que se passe-t-il au CSE de SCE ?

**Les tensions internes à la CFE-CGC impactent l'organisation de votre CSE.**

**Une vague de démissions a frappé le CSE de SCE depuis les dernières élections.** La CFE-CGC, qui dispose de la majorité absolue, a la charge du bureau du CSE, des commissions et comités. Si la CFE-CGC a réussi à remplacer les postes de secrétaire et de secrétaire adjointe au CSE de février, de nombreuses responsabilités qui lui incombent restent vacantes par suite des récentes démissions :

- Secrétaire adjoint en charge des sujets de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (SSCT),
- Trésorier adjoint,
- Rapporteur de la CSSCT « Products & Marketing »,
- Rapporteur de la CSSCT « Support Business & IT »,
- Président de la Commission Emploi-Formation,
- Président de la Commission Restauration.



**Ces vacances de postes créent des difficultés concrètes :**

- **Ralentissement dans la remontée et le traitement** des réorganisations, filialisations et autres projets de la direction,
- **Complexité de coordination des travaux SSCT** sans rapporteur ni secrétaire adjoint dédié,
- **Impossibilité**, faute de président, **de réunir des commissions** pourtant cruciales pour l'intérêt de tous les salariés.

Cette situation semble liée à des tensions au sein du syndicat majoritaire qui dirige le CSE de SCE depuis 18 ans. La presse s'en fait d'ailleurs largement l'écho :

- [Chez Orange, un climat syndical délétère, votes contestés, plaintes, corbeau... | Le Monde](#)
- [Lettres anonymes, recours judiciaires, intimidations... : Orange voit rouge | Le Canard enchaîné](#)
- [Comment Sébastien Crozier est devenu le vice-roi d'Orange | Capital.fr](#)

L'organisation syndicale majoritaire du CSE de SCE met en lumière ses tensions internes, ce qui est dommageable pour tous les salariés de SCE.

Nous souhaitons aux nouveaux membres du bureau réussite dans leurs missions. Dans cette période critique pour SCE : départs massifs, mobilités forcées et filialisation qui ne dit pas son nom, **vos élus CFDT restent plus que jamais mobilisés et déterminés.**

**Notre engagement est clair : porter votre voix et défendre vos droits et l'intérêt collectif face à une direction qui accélère ses projets de transformation.**

## Brèves du CSE

**Lannion : Les salariés SCE mis à l'écart ?**



Les élus **CFDT** ont relayé l'inquiétude qui grandit chez nos collègues de SCE Lannion. Après l'annonce de l'exclusion de leur bâtiment du futur campus de Lannion, une nouvelle décision de la direction vient renforcer leurs craintes : le site est désormais exclu du périmètre SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information) de France Opérations (FOPS), entité de SCE.

Si cette décision n'a pas d'impact direct sur le travail quotidien, elle envoie un message symbolique préoccupant : le site de Lannion, pourtant historique, ne fait plus partie des sites stratégiques d'Orange Business.

Malgré les engagements de la direction de maintenir une présence d'Orange Business sur le site et d'apporter des explications aux salariés, aucune communication claire n'a été faite à ce jour.

**La CFDT exige des réponses concrètes de la direction sur l'avenir du site de Lannion et de ses salariés.** Nous ne laisserons pas l'incertitude s'installer !

## Managers de proximité : double pression, zéro consultation

Sans consultation préalable des instances représentatives, la direction impose deux changements majeurs aux managers de proximité :

- L'obligation de déclarer leur temps de travail dans l'outil PRIME, jusqu'ici réservé aux équipes en relation directe avec les clients.
- L'évaluation des managers par chaque membre de leurs équipes dans l'outil d'entretien individuel sur leur capacité à "incarner les valeurs d'Orange".

Ces nouvelles dispositions soulèvent de nombreuses questions. Quel est le sens d'utiliser l'outil PRIME pour des activités managériales ? Quelle utilisation sera faite de l'évaluation des managers par les équipes ? Quelles conséquences pour les managers « mal notés » ?

**La CFDT a demandé la tenue d'une réunion CSSCT et CSE pour analyser l'impact de ces changements** sur les conditions de travail des managers, **ce qui a été refusé pour le moment par la direction**. Nous veillerons à ce que ces évolutions ne deviennent pas des outils de pression supplémentaire.

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](mailto: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