Logo CFDT

Les News du CSE d’octobre 2024

Égalité Hommes-Femmes : Le rapport annuel d’Orange SCE

Le compte n’y est pas et des écarts se creusent.

Le rapport comparé sur l’égalité professionnelle est une photographie de la situation au 31 décembre 2023, portant sur des indicateurs clés tels que l’effectif, les embauches, les départs, les promotions, la formation, la rémunération, la durée et l’organisation du travail, ainsi que les congés. Ces données ont mis en lumière les efforts insuffisants pour atteindre une véritable égalité entre les hommes et les femmes au sein de notre établissement

dessinbalance équilibrée avec un homme face à une femme sur les plateaux

Les résultats ne sont pas au rendez-vous
Ce rapport présente une série de chiffres et de grandes lignes qui soulignent les efforts encore nécessaires en matière d’égalité. Il aborde les sujets suivants :
•**Représentativité** : 36 % de femmes dans l’effectif global, et seulement 31 % dans les bandes CCNT E, F, G.
•**Accès aux métiers techniques** : Les femmes rencontrent des difficultés pour accéder à ces métiers.
•**Recrutement des jeunes femmes** : Le recrutement de jeunes femmes dans les métiers techniques est quasi inexistant en 2023.
•**Progression dans l’entreprise** : Les résultats en termes de rémunération et de promotions sont décevants. Bien que des efforts de féminisation des emplois et de valorisation des salaires soient en cours, ils restent peu significatifs. Les écarts de promotion et de rémunération se creusent, notamment pour les femmes âgées de 50 à 54 ans. De plus, les fonctionnaires (AFO), qu’ils soient hommes ou femmes, sont moins encouragés dans leur évolution professionnelle.

La direction vous doit des réponses
Au cours de ce CSE, les élus **CFDT** ont soulevé plusieurs questions essentielles :
•**Formation** : Le nombre d’heures de formation est insuffisant, et les femmes sont moins formées que leurs collègues masculins. Quels sont les types de formation suivis et leur répartition ?
•**Rémunération** : Quelle est la répartition salariale par niveau CCNT ? La **CFDT** demande à avoir accès au « nuage de points » par niveau, âge et sexe.
•**Budget NAO** : Comment expliquer la baisse du budget dédié au rattrapage salarial dans la NAO ? En 2024, seulement 0,1 % est prévu pour le rattrapage, contre 0,4 % en 2023.

La direction doit proposer un plan d’action
Les actions de communication de la direction sont informatives et pédagogiques, mais elles manquent de plans d’action chiffrés. Les seules explications fournies concernant les écarts d’emploi, de rémunération et de promotion se limitent à un ‘historique de carrière’ différent entre les femmes et les hommes, selon les types de postes occupés. Ce n’est pas suffisant ! Il est impératif d’associer ces explications à de véritables actions d’amélioration, notamment en matière de formation, de compétences, d’environnement et de qualité de vie au travail.
Nous souhaitons attirer votre attention sur une directive européenne de 2023 qui vise à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou de même valeur. Cette directive impose une transparence des rémunérations et doit être transposée en droit national au

plus tard le 7 juin 2026.
Les élus **CFDT** seront particulièrement attentifs à l'application de cette directive pour garantir une véritable égalité au sein de notre entreprise.

Bilan 2023 du handicap à SCE

Les Jeux Paralympiques, qui ont mis en avant le talent des personnes en situation de handicap, font ressortir le bilan décevant à SCE.

Malgré des efforts, la politique de recrutement des personnes en situation de handicap chez SCE reste insuffisante. La loi exige 6 % de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises. Nous restons à moins de 4 % dans notre périmètre, avec une très légère augmentation venant essentiellement de nouvelles reconnaissances RQTH et non pas d'embauches ou de mobilités.

photopersonne en fauteuil roulant arrivant dans une salle de réunion

Recrutement insuffisant
La **CFDT** a posé de nombreuses questions à la direction sur ce bilan. Quelles stratégies spécifiques Orange pourrait-elle mettre en place pour favoriser le recrutement de jeunes en alternance en situation de handicap ? Malheureusement, la direction n'a fourni aucune réponse satisfaisante à ces interrogations.

Promotions en baisse
De plus, les élus CFDT ont constaté une baisse des promotions pour les salariés en situation de handicap. Il est impératif de mettre en place un plan d'action pour soutenir ces salariés non promus. L'entreprise doit garantir que les processus de promotion soient équitables et inclusifs.

Sensibilisation et formation
Un point crucial de ce bilan est la sensibilisation au handicap. Nous avons noté des efforts positifs dans ce domaine, notamment à travers la formation des managers et par des campagnes de communication. Cependant, il est nécessaire d'évaluer l'impact de ces formations sur les attitudes des employés envers leurs collègues en situation de handicap. Quelles mesures concrètes pourraient être mises en place pour améliorer le maintien dans l'emploi de ces salariés ? Là encore, la direction n'a pas apporté de réponses satisfaisantes.

Aménagements de postes et déménagements
La CFDT a également alerté la direction sur la lourdeur et les difficultés récurrentes des processus d'aménagement de postes, souvent considérés trop tard dans les projets de déménagements.
La CFDT demande des actions concrètes pour améliorer la situation des travailleurs en situation de handicap chez SCE. Nous demandons notamment à la direction d'augmenter significativement le recrutement d'alternants en situation de handicap. Cette entrée dans le monde de l'entreprise se révèle à chaque fois très positive pour tout le monde.

La CFDT restera mobilisée pour obtenir des réponses et des actions concrètes de la part de la direction.

Suicide d'un salarié de SCE

Il est toujours délicat de communiquer sur des sujets aussi graves, mais il est essentiel d'en parler dans le cadre professionnel.

Un collègue de SCE du site Martin Luther King au nord de Nantes s'est suicidé, début octobre. Cet événement a profondément affecté ses collègues et toutes les personnes qui ont travaillé avec lui.

Lors du CSE extraordinaire du 16 octobre, les élus **CFDT** ont obtenu qu'une expertise légale soit réalisée par un cabinet externe, comme pour deux autres suicides l'année dernière à SCE. Bien que le suicide résulte de facteurs complexes et nombreux, il est essentiel d'analyser les causes liées au travail. L'objectif n'est pas de désigner des responsabilités, mais de formuler des recommandations pour prévenir de futurs drames et assurer un accompagnement adéquat pour nos collègues.


photopuzzle blanc avec une pièce manquante

Lorsque de tels drames surviennent, la direction met en place des mesures d'accompagnement, telles que le déploiement de managers, de médecins du travail et de soutien psychologique. Comme lors des deux précédents suicides, la solidarité de l'équipe concernée, ainsi que l'implication du management local et des ressources humaines, ont été très fortes. Ces actions sont nécessaires, mais pour la **CFDT**, plusieurs insuffisances sont à relever.

Difficulté à nommer le drame
Le suicide a été annoncé aux collègues comme un « décès brutal », laissant de nombreux salariés choqués par la révélation ultérieure de la vérité. Il est important que l'entreprise sache nommer clairement les événements, aussi difficiles soient-ils, pour éviter d'aggraver le choc initial.

Climat de travail
Le climat incertain concernant l'évolution de l'emploi et les perspectives d'avenir pèse sur le moral des salariés. Les élus CFDT constate et répète à chaque CSE qu'il y a un manque de reconnaissance des risques liés aux transformations continues que subissent actuellement tous les salariés de SCE.

Les élus **CFDT** sont là pour vous accompagner face à ces difficultés. N'hésitez pas à nous solliciter.

Bilan du Plan de Départ Volontaire

Le PDV arrive à la phase de mobilité forcée. Avec la charge de travail qui augmente pour nombre de salariés, 47 postes à supprimer, des transformations qui s'accumulent, la CFDT alerte sur les risques psychosociaux qui menacent les salariés.

La direction est de nouveau venue nous présenter le bilan final du Plan de Départ Volontaire (PDV). Nous ne pouvons que nous interroger sur les critères appliqués pour les 47 postes à supprimer à l'issue de la période de volontariat. Nous sommes loin de l'engagement de l'entreprise à proposer des critères objectifs, transparents et non discriminatoires.


dessinpersonne préparant son carton à son bureau

Des inquiétudes toujours présentes
La **CFDT** a réitéré sa demande de renoncer aux 47 suppressions de postes, qui n'apporteront aucun intérêt significatif sur le plan économique et engendreront des risques psychosociaux considérables pour les salariés. Lors des débats au CSE, les élus **CFDT** ont clairement mis en lumière plusieurs inquiétudes :
• **Risques psychosociaux** : L'anxiété croissante parmi les équipes, exacerbée par la crainte de perdre leur emploi et par l'incertitude quant à leur avenir professionnel.
• **Sentiment d'injustice** : Bien que les critères de sélection des départs soient décrits, les informations et les valeurs sur lesquels ils sont appliqués ne sont pas partagées et semblent même difficilement mesurables, contribuant ainsi à un sentiment d'injustice et d'inéluctabilité.
• **Fragilité des salariés restants** : Les 32 salariés dont les dossiers de substitution n'ont pas abouti se sentent fragilisés dans leur poste actuel à cause de cette initiative. De même, l'ensemble des équipes commencent à subir l'augmentation de leur charge de travail.

La direction refuse d'entendre ces préoccupations et persiste dans sa volonté d'atteindre rapidement la suppression de 643 postes, en confortant cette volonté par l'accompagnement de l'Espace Information Conseil et Orange Avenirs.

Pour la CFDT, ce PDV est une erreur depuis le début
Si vous subissez, directement ou indirectement, les conséquences de ce PDV, des réorganisations, des fermetures de sites, ne restez pas seul. N'hésitez pas à contacter vos élus et représentants **CFDT**.

Nous vous invitons particulièrement si l'on vous annonce la suppression de votre poste **à demander, par écrit, les critères** et les informations sur lesquels ils s'appliquent et **qui ont conduit Orange SCE à vous demander de quitter votre poste.**

Nous sommes là pour vous aider à faire respecter vos droits

Une attention particulière à la réorganisation des équipes Achats B2B chez GDO

La CFDT réaffirme des recommandations fortes sur cette transformation.

Les salariés des équipes achats B2B chez GDO ont exprimé un besoin de changement face à un mal-être persistant, malgré plusieurs réorganisations au cours des dernières années. Non sans hésitation, mais à l'écoute du ressenti des salariés, les élus **CFDT** ont voté en faveur de la réorganisation présentée le 25 septembre, tout en soulignant des points d'attention essentiels pour que cette nouvelle transformation agisse réellement sur le bien-être des salariés

dessinschématisation de mouvements de bureaux

Points d'attention
Les élus **CFDT** ont soulevé les points d'attention suivants?:
• État actuel du service : Les salariés expriment une désorganisation importante au sein du service, accompagnée d'un mal-être palpable. Ils soulignent la nécessité d'agir rapidement pour remédier à cette situation.
• Mesure de la charge de travail : Nous dénonçons des lacunes dans l'accompagnement des salariés concernant la mesure de la charge de travail. Il est crucial que la direction prenne des mesures concrètes pour garantir un suivi adapté au contexte des équipes achats.
•**Mise en place de la nouvelle ligne hiérarchique** : Des interrogations majeures subsistent quant à la phase de mise en œuvre de cette nouvelle structure. La clarté et la transparence sont essentielles pour éviter toute confusion parmi les équipes. De plus, cette transformation, qui implique une modification de tout un étage de la ligne hiérarchique, suit une méthode radicale qui peut être perçue comme violente.
•**Outils de travail** : Les équipes travaillent avec un nombre d'outils pléthoriques et peu performants. La modernisation de ces outils est une nécessité pour améliorer l'efficacité et le bien-être au travail.
•**Recrutement et charge de travail** : La **CFDT** insiste sur la nécessité d'embaucher des salariés supplémentaires pour alléger la charge de travail actuelle. Les équipes sont sous pression, et des recrutements externes sont indispensables pour répondre aux objectifs ambitieux fixés par la direction.
•**Adaptation des salariés** : Il est crucial de concilier le rythme de transformation de l'entreprise avec celui des salariés. Ce sont eux qui assureront le succès de cette transformation, et leur bien-être doit être au cœur des préoccupations.

En votant pour cette réorganisation, la **CFDT** souhaite encourager un changement **qui répond aux attentes des salariés** tout en soulignant la **nécessité d'une attention particulière** sur les points évoqués.
Nous suivrons de près la mise en œuvre de cette réorganisation et demanderons régulièrement des bilans lors des réunions de la CSSCT de GDO. Vos sollicitations et demandes sont essentielles pour nous permettre

d’être au plus près du terrain et de vous épauler. N’hésitez pas à nous solliciter.

Orange Village à Arcueil?: entre les murs

Dans ce réaménagement qui toucherait 180 salariés de SCE, la direction nous a montré qu’elle souhaite appliquer la norme… les yeux fermés.

Dans la présentation de ce projet immobilier, la direction affirmait appliquer la norme NF X35-102, qui concerne la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux.
Cependant, il est apparu au cours de la discussion que cette norme n’est pas correctement appliquée dans le réaménagement du site Orange Village, entraînant une réduction des mètres carrés par occupant et un entassement du mobilier. Mise en oeuvre telle quelle, les salariés n’auraient plus qu’à se faufiler vers un poste de travail libre ou s’entasser dans des mini salles de réunion, ces fameuses bulles au mobilier design, mais peu adaptées à l’humain.

dessinplan avec un règle posée dessus

Exemples de faiblesses relevées par les élus CFDT
•**Non-respect des normes :** à l’étage prévu pour les salariés de SCE, plusieurs espaces ne respectent pas la norme Afnor NF X35-102, notamment :
•7 bulles sur 18 ne respectent pas les distances de dégagement.
•3 salles de réunion sur 4 ne respectent pas les normes d’espace.
•29 postes sur 146 ne respectent pas les distances de dégagement derrière une position assise.
•**Capacité par étage :** La capacité maximale montrée aux élus est calculée uniquement par bâtiment, rendant difficile certaines vérifications de sécurité incendie.
•**Mobilier inadapté :** Le mobilier dessiné sur les plans n’est pas nécessairement celui qui sera installé, ce qui complique la vérification de la conformité aux normes.
•**Passage au tout flex place et open space :** La direction opte pour une organisation en tout flex place et open space sans vérifier suffisamment si cette configuration est adaptée à tous les métiers.

Une consultation, vraiment??
La direction a souhaité que les élus se prononcent sur ce projet immobilier sans qu’il y ait eu d’analyse préalable au sein de la commission SSCT (santé, sécurité et conditions de travail). Les élus ont refusé, car le nombre de faiblesses soulevées était trop important.

Pour la CFDT, cette méthode de gestion projet immobilier sur le périmètre SCE pose problème. Quel est l’objectif de la direction?? La **CFDT** reste vigilante pour que la direction respecte les normes et prenne en compte les avis des élus afin de **garantir le bien-être et la sécurité des salariés**.

Pourquoi le GOSS va rejoindre Orange France

Ou comment transférer du chiffre d’affaires hors d’Orange Business

La direction nous annonce vouloir transférer le Guichet Offres de Services sur Sites (GOSS) de GDO vers la DI2E à Orange France. Cela suscite des inquiétudes parmi les salariés, au-delà même de l’équipe concernée. Parmi les risques soulevés, la **CFDT** craint une perte de marge aux bornes de SCE.

Le GOSS, créé en 2016 au sein d’Orange Business, a été conçu pour répondre aux besoins des clients en matière de travaux sur site, avec un catalogue de prestations qui s’est élargi au fil du temps. Actuellement, 90 % de l’activité se concentre sur le marché des grands comptes, et 10 % sur le marché DEF, avec plus de 50 000 interventions prévues pour 2025. Le transfert vers la DI2E a pour ambition affichée par la direction de rationaliser les activités, en regroupant les offres similaires et en simplifiant la relation client en limitant le

nombre d’interlocuteurs chez Orange.

dessincol blanc avec des sacs d'argent

Cependant, les élus **CFDT** ont pointé plusieurs risques associés à ce transfert?:
•**Perte de marge aux bornes de SCE**?: un risque que la direction semble prête à prendre, alors que la marge est actuellement son principal outil de pilotage pour ses choix sociaux.
•**Difficultés opérationnelles**?: Ce changement pourrait avoir des répercussions sur la qualité du service, dégradant une activité indispensable à la réussite d’OB/SCE. L’éloignement de cette équipe à forte valeur ajoutée, générant entre 12 et 13 millions d’euros de chiffre d’affaires par an, risque de complexifier nos processus et d’allonger les délais de traitement pour nos clients, générant ainsi l’insatisfaction.

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

#PartoutPourTous

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues de SCE ? C’est vous !
Vous voulez faire partie d’un collectif dynamique, rejoignez-nous …

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.

*L*es illustrations de Wingz, Chereau, Pixabay et stock adobe ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.

Les News du CSE d’octobre 2024