

#PartoutPourTous

Quand le consentement à la solidarité recule, c'est l'individualisme qui progresse et le social qui est fragilisé ! Depuis plusieurs mois maintenant, la direction d'OBS a relancé le principe du mode Alliance qui avait existé entre Equant et SCE avant la fusion. Si la précédente mouture n'était pas sans poser des difficultés, elle restait «acceptable socialement», les accords dans les deux entreprises étant très proches. Ce n'est pas le cas pour le nouveau mode Alliance qui porte sur SCE et plusieurs filiales OBS sous convention collective des services dite «Syntec», le différentiel social étant largement plus important...!!!

Le discours de la direction est bien rôdé, il explique tout à la fois l'absence d'embauches sur le périmètre SCE, en particulier nos nombreux apprentis, le recours massif à la délocalisation d'activité vers les MSC à bas coûts (Ile Maurice, New Delhi...), et maintenant le nouveau mode Alliance qui regroupe au sein de mêmes équipes des salariés qui n'ont pas le même contrat de travail et donc pas les mêmes droits sociaux. Ce discours met en avant l'urgente nécessité de maintenir notre niveau de marge ! Si notre CA est souvent mis sous pression, ces affirmations oublient bien vite les énormes gains de productivité (outils SI,...) et de coûts fournisseurs faits tout au long de ces années.

D'ailleurs, qui peut raisonnablement croire qu'avec 70% de part de marché réseaux nous ne serions pas en mesure de dégager une marge confortable ?

Une stratégie d'entreprise ne peut se résumer à des objectifs financiers, sa force et ses réussites dépendent du savoir-faire des femmes et des hommes qui y travaillent, de leur organisation et de leur solidarité. Un collectif de travail ne peut se construire et durer dans le temps sans que le sentiment d'équité ne soit partagé par tous ses membres. Cela passe à l'évidence par un même contrat de travail et les mêmes droits pour les personnes d'un même service.

En mars dernier la CFDT a pris ses responsabilités, elle a demandé à la direction d'OBS de procéder à la régularisation immédiate des salariés des filiales se trouvant sous management SCE en leur proposant un contrat de travail Orange SA. Cette vague d'embauches doit passer par nos apprentis ou alternants, et les prestataires présents dans nos murs depuis des années.

A la CFDT, la revendication collective et le principe d'équité ont toujours été les fondements de notre action. Ensemble défendons l'embauche à SCE et le contrat de travail à Orange SA ! La solidarité nous rend toujours plus fort !



Élus du CSE (Comité Social et Économique) ou RP (Représentants de Proximité): en novembre un seul vote pour choisir tous vos représentants !

Votre vote portera sur l'élection des élus du CSE qui reprend toutes les missions des actuels CE, CHSCT et DP. Dans un second temps, les élus du CSE désigneront les RP qui les aideront dans leurs prérogatives.

Si les salariés d'une entreprise ne choisissent pas leur patron, ils peuvent le faire pour les salariés qui les représenteront. Ne vous laissez pas endormir par les sirènes individualistes de la CFE-CGC, rejoignez la CFDT dans son action, **faites le choix de la solidarité, de l'équité et de l'efficacité.**

En 2018, la CFDT est devenue 1ère organisation syndicale en France, y compris chez les cadres dans le secteur privé, dans la branche Télécom, dans le Groupe Orange, dans la maison mère Orange SA et dans la moitié des établissements.



**En 2019 à SCE, soyez ambitieux, Votez CFDT
#PartoutPourTous**

Nos actions : des résultats #PartoutPourTous

Sans l'investissement de la CFDT à tous les niveaux d'Orange SA, pas de garantie d'avancées sociales pour tous.

Ainsi, **sans la CFDT il n'y aurait pas eu d'accord satisfaisant lors du transfert des salariés Equant France vers Orange SA.** Les augmentations moyennes de leur rémunération globale brute (salaire moyen + part variable) en compensation des différences de «package social» ont été selon les classifications CCNT de :

D : ↑+7,5%	E : ↑+5,7%
Dbis : ↑+5,8%	F : ↑+3,9%
Dbis avec astreintes : ↑+7,5%	



Il n'y aurait pas eu non plus **d'accord salarial 2019** avec un budget global de 3% de la masse salariale : des augmentations collectives et individuelles pour un budget de 1,75%, des minima garantis de 450€ pour les non cadres et 525€ pour les cadres, et 1% pour la reconnaissance des compétences, des qualifications et des parcours professionnels.

De plus, **la CFDT a été le seul moteur dans la renégociation** et l'élargissement du périmètre d'application de l'**accord IPHNO** (ajout de SCG et ESC à SCI et MSC France) qui garantit aux salariés CSO une amélioration de l'acquis (reconnaissance des interventions longues) ainsi que des seuils de déclenchement plus rapides sur des plages horaires plus importantes.

N'oublions pas également, les mêmes garanties de remboursement **des frais médicaux pour tous les salariés** Orange SA quel que soit leur statut, ainsi que **la signature de l'avenant au contrat d'intéressement** sans lequel aucun versement d'intéressement ne serait possible.

Enfin, l'**ARCQ** (Accord Reconnaissance des Compétences et Qualifications) qui devait donner à chaque salarié une vision sur ses possibilités d'évolution de carrière, avec un réel impact sur sa fiche de paye. Conscients de la mauvaise volonté de la direction dans la mise en œuvre, nous continuons à nous battre pour qu'il soit appliqué correctement dans tous les services partout pour tous.

Voter CFDT en novembre 2019, c'est voter pour la défense de l'emploi en France aux meilleures conditions sociales : la CFDT #PartoutPourTous.

DGC, le pilotage financier se poursuit et les cordons de la bourse se resserrent.

Année après année, les effectifs diminuent à DGC, au profit de recrutements dans les filiales avec des contrats de travail sous **convention Syntec** et de délocalisations **au MSC de l'Ile Maurice.**

Après le regroupement début 2019 des filiales au sein d'une nouvelle entité juridique OBS SA, la direction va-t-elle poursuivre son projet de simplification en y intégrant également les forces de vente DGC qui resteraient à SCE sous contrat Orange SA ?

La deuxième vague arrive avec de **profondes modifications sur la RVC** et la création d'une nouvelle entité regroupant les comptes incubateurs. Tous ces mouvements ont reçu la bénédiction de la CFE-CGC qui ne s'est guère émue des pertes de rémunération à venir chez les commerciaux, ni de la charge de travail accrue dans le cadre de la nouvelle organisation qui se met en place.

POUR UN SYSTEME DE REMUNERATION TRANSPARENT

BIEN ! PASSONS AU CALCUL DE VOTRE PRIME !



Un seul rempart pour vous, Votez CFDT #PartoutPourTous.

OGSB et CMI : on n'arrête plus d'accélérer...

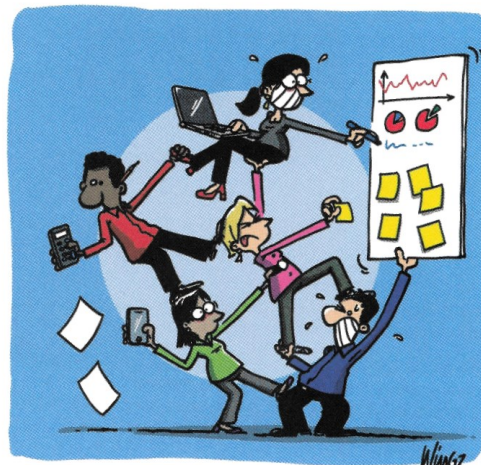
Depuis la création d'OGSB, la méthode est : «on déstructure, on simplifie et on accélère», sans écouter les salariés et leurs représentants !

La réorganisation de CMI est un bel exemple. Elle s'est faite sans réel bilan de la situation précédente et en mélangeant des entités très diverses avec des contrats de travail différents. La CFDT dit **stop aux inégalités entre des salariés qui participent tous à la réussite de SCE** et doivent tous être justement et équitablement récompensés !

Le développement des nouveaux services est également touché. **L'enthousiasme de «l'agilité» est retombé** quand chacun a pu s'apercevoir que les équipes agiles n'avaient, en fait, que très peu de marge de manœuvre. On leur demande simplement d'aller plus vite ! Cette méthode à base d'injonctions contradictoires **fragilise la Qualité de nos Services**. C'est notre crédibilité sur le développement de service qui est ainsi remis en cause.

Néanmoins, force est de reconnaître que jusqu'à présent, **les salariés ont une nouvelle fois surmonté les difficultés**. Nos offres sont ainsi plébiscitées. On aurait pu alors s'attendre à ce que notre travail soit justement récompensé notamment par le processus ARCQ. Mais à OGSB comme ailleurs, la direction a dénaturé, sans vergogne, l'esprit de l'accord signé. Dès lors, avec seulement 1/3 du budget initial, des consignes mesquines et un processus à boucler sur quelques semaines, les compétences des salariés ont peu de chance d'être valorisées comme elles devraient l'être !

LE TRAVAIL ACROBATIQUE EN MODE AGILE



Des salariés pressurés, mal récompensés, quasiment pas d'ouverture de postes à SCE, des externalisations, des transferts au Maroc à l'île Maurice, Inde... le bilan 2017-2019 est calamiteux. Le futur CSE doit peser davantage dans les choix de l'entreprise. Pour la CFDT, la richesse de SCE vient avant tout de ses salariés !

CSO France, quel avenir pour les salariés ?

Vous avez dû faire face ces derniers temps : au manque de reconnaissance, **des équipes sous tensions**, des départs à la retraite ou en TPS non remplacés, des délocalisations hors de France, une crise sur Delivery et Compliance, et des outils informatiques inadaptés.

Dans ce contexte difficile, **les élus CFDT ont accompagné et défendu individuellement de nombreux salariés de CSO**. Nous avons porté vos revendications afin d'atténuer les effets néfastes de l'ensemble des restructurations et transformations.

L'absence de standardisation des services sur le SDN et le dogme de l'automatisation, la baisse des budgets de formation sont les sujets supplémentaires qui **engendrent stress et charge de travail chez les salariés de CSO**. Ces choix sacrifient l'avenir. Sur tous ces sujets, la CFDT déplore le manque de concertation et de négociation autour des impacts. Comment trouver l'équilibre entre le bien-être au travail et l'efficacité économique ? Pour la CFDT **les solutions existent, mais nécessitent du courage syndical et la création, si besoin, d'un rapport de force avec l'entreprise**.

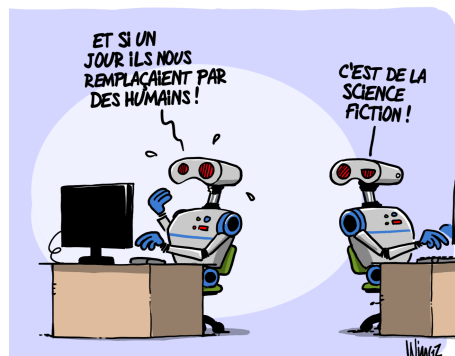


L'augmentation du pouvoir d'achat, l'enjeu des compétences et l'avenir des métiers en France sont au cœur de nos revendications.

En novembre 2019, Votez et faites Voter CFDT, choisissez un autre syndicalisme !

Fonctions Supports : il est où le support ?

Mais où sont passés nos collègues Orange des services généraux avec qui nous avons tous l'habitude d'interagir ? Ils ont été cachés dans un open space et remplacés au guichet par des salariés d'une société de service. Nos collègues ne le vivent pas très bien et ceci a été fait sans consultation ni information auprès des représentants du personnel. **Nous alertons sur le fait qu'aujourd'hui, le service aux occupants est rendu par des sociétés de service externes ou est digitalisé.** Le regroupement de l'appel d'offre pour le Contrat Multi Technique (CMT) et du Contrat Multi Services (CMS) nous fait craindre une accélération du transfert de l'activité rendue par nos collègues salariés Orange vers la sous-traitance. **Quel avenir pour nos collègues des services généraux ?**



La CFDT reste à vos côtés au quotidien, elle vous soutient dans l'évolution de votre carrière, en particulier sur les dispositifs d'acquisition des métiers de demain.

ASC : simplicité et équité

Évidemment, quelle que soit l'Organisation Syndicale en responsabilité après les élections, le budget qui sera géré par le futur CSE (la nouvelle entité qui remplace le CE suite aux lois Macron) sera exactement le même.

Les évidences les plus simples méritent d'être rappelées de temps en temps. Pour la CFDT la répartition de ce budget entre les salariés de SCE doit-être améliorée sans être révolutionnée pour autant.

Équité de traitement et simplicité, si on devait choisir deux thèmes pour synthétiser notre projet pour les Activités Sociales et Culturelles, ces deux idées donneraient bien le ton de notre démarche.

Équité de traitement : les droits distribués seront calculés uniquement en fonction de votre niveau de salaire individuel et du nombre d'enfants à charge. Quand on sait qu'il y a quasiment 50% d'écart de salaire au sein d'une même bande entre les plus bas et les plus hauts salaires, ce point est particulièrement critique si on veut s'assurer d'une certaine justice entre les salariés.

Simplicité : nous restons sur du connu, aucune démarche particulière, aucun papier à fournir sur votre situation fiscale... tout se fera à travers votre situation individuelle fournie par l'entreprise.

Cet aspect de la politique sociale, sera aussi le point le plus différenciant entre ce que vous connaissez actuellement (droits acquis selon votre bande) et ce qui sera mis potentiellement en place si vous le désirez et en votant CFDT.



A la CFDT, nous pensons qu'il est temps de faire évoluer le système actuel qui date d'une dizaine d'années afin d'assurer une meilleure justice sociale.

Restauration : qualité et efficacité

Une restauration collective de qualité et des Tickets Restaurants pour les télétravailleurs, voici les propositions de la CFDT pour la restauration. Nous souhaitons stopper la dégradation perçue des cantines en reprenant réellement la main sur la gestion, qui a été de facto abandonnée, et en proposant une prestation de qualité aux salariés. **Abandonner la restauration collective sur nos sites est une chimère** et une impasse à très court terme. La distribution de Tickets Restaurants pourrait s'étudier sur quelques sites (Valbonne par exemple) ou **situations spécifiques** (salariés déjeunant à leur domicile) mais elle ne doit pas être la norme.



Le fait de basculer en tout Ticket Restaurant est certes plus facile à gérer pour le futur CSE, mais risque d'entraîner la fermeture des cantines. Cette solution est inadaptée à l'offre de restauration existante à proximité des grands sites SCE et sera au final beaucoup plus chère pour le salarié.



Pour nous contacter et vous inscrire pour recevoir nos infos (Revue de presse, News du CE,...) : contact@sce.cfdt-ftorange.fr
Notre site : <http://cfdtsce.blogspot.fr>
Retrouvez nos informations CFDT sur [Intr@noo/Espace syndicats](mailto:Intr@noo/Espace_syndicats) : <http://cfdt.rh.francetelecom.fr/>