

Stratégie OBS: -1 = +3

Deux heures d'échanges directs et de qualité devant les élus du CE SCE pour la première intervention d'Helmut REISINGER dans cette instance.

Pour ne pas être trop « disruptif » avec les habitudes de ses prédécesseurs, le nouveau patron d'OBS a présenté avec beaucoup « d'agilité » une photographie de la concurrence et de nos résultats économiques actuels et futurs, son ambition et sa vision des prochains défis pour devenir l'entreprise leader de l'internet des entreprises, sans oublier de nous raconter la fabuleuse histoire du « voyage de la donnée » ainsi que les prochaines évolutions d'organisation avec la suite de la simplification d'OBS et la création de la future direction Marketing, Digital, innovation et Communication.

Cette stratégie est illustrée par le slogan à la mode au sein de la direction d'OBS : -1 = +3

En cette période de rentrée, nous proposons un petit Quizz. N'hésitez pas à participer et à nous remonter vos réponses à l'adresse contact@sce.cfdt-ftorange.fr, plusieurs réponses possibles.

Selon vous -1 = +3 c'est :

- A. -1 emploi en France à CSO = +3 emplois créés sur l'île Maurice ou au Maroc dans le futur MSC ?**
- B. -1 € de revenu en moins sur la connectivité = +3 € de revenu à gagner sur les services pour maintenir la marge ?**
- C. Le titre du prochain succès de librairie de Dan Brown après Da Vinci code ?**
- D. -1 recrutement pour Orange/SCE = au moins +3 recrutements dans la future société OBS SA ?**



Restauration : déclaration commune de la CFDT, CGT, SUD, FO, CFTC

Ces Organisations Syndicales ont réaffirmé leur attachement à la gestion mutualisée de la restauration déléguée à l'entreprise au sein d'Orange, alors qu'une organisation syndicale la CFE-CGC, a depuis quelques années, décidé de remettre en cause cette gestion mutualisée au seul bénéfice de Comités d'Etablissements qu'on pourrait considérer comme « riches », au vu de la masse salariale qu'ils représentent.

Ce n'est pas notre conception de l'égalité, chaque salarié Orange doit avoir la possibilité de se restaurer à moindre coût et dans les meilleures conditions, et ce quel que soit sa situation géographique et / ou économique.

Création direction Marketing, Communication & Innovation Digital au sein d'OBS

L'objectif de cette nouvelle direction (1122 salariés) est de placer le client au cœur de la transformation digitale des entreprises. L'ensemble des compétences IT, marketing, communication, et innovation rejoignent cette entité. La direction ambitionne d'amplifier la capacité d'OBS à délivrer et rendre l'organisation plus lisible pour le client.

70% des projets digitaux en entreprises rencontrent un échec à causes des premières expériences centrées sur la technologie et mettant les salariés de côté. Chat échaudé craint l'eau froide. Les salariés des entreprises deviennent trop prudents face aux modifications apportées par le digital.

A la Cfdt, nous pensons que la technologie seule ne fera jamais le succès de la transformation digitale des entreprises. Il est indispensable d'associer les salariés aux transformations qui impactent leur travail quotidien.

Les moyens alloués à cette nouvelle direction sont insuffisants pour faire d'OBS le leader incontesté de l'internet des entreprises. Les maigres recrutements (30 en 2018) ne sont pas à la hauteur des enjeux.



Périmètres Service Santé au Travail (SST) au sein de SCE

Avec le déménagement des salariés sur Cœur Défense et l'arrivée des ex-Equant à SCE, c'est toute l'organisation du Service Santé au Travail en Ile-de-France qui se trouve modifiée, dès le 1^{er} octobre 2018.

- Le Dr Chastang conserve le périmètre de Stadium, augmenté des ex-Equant et de salariés de Boulogne.
- Le Dr Ribeyrolles reste sur Bagnolet et accueillera en plus les salariés d'Arcueil (dont quelques ex-Equant), de Bobillot, et d'OAB (contrat Orange SA)
- Le Dr Perrette se voit déménager à Cœur Défense (il n'y aura plus de SST rue Albert – Paris 13) prenant en charge également les salariés de Massy et d'Orange Lease

Même si la direction affirme avoir communiqué à ce sujet un certain nombre de managers n'étaient pas au courant de ces changements.

Le transfert des patients au nouveau médecin se fera à travers des fiches de liaison (via l'outil Sésame – toujours aussi décrié) reprenant le dossier médical de chaque salarié. Ces fiches sont soumises à autorisation du salarié.

Nos nouveaux collègues issus d'Equant de Cesson et de Sophia-Antipolis seront accueillis respectivement par le médecin du travail de la DO Ouest (recrutement en cours) et Sud-Est (Dr Benmouna), avec un temps plus long pour la première visite suite à une suggestion des élus Cfdt.



De nouvelles chaises musicales auront lieu dans les prochaines semaines afin de prendre en compte le déménagement des salariés d'OAB vers La Défense (projet Agora).

Rapport 2017 sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de SCE

Un nouveau rapport de notre direction de 132 pages pour expliquer que tout est sous contrôle. Sauf que le taux de femmes est très élevé uniquement sur les emplois précaires (CDD) et le taux de féminisation est toujours très bas après le DBis. Le plan de promotion en 2017 a été presque identique entre nos collègues femmes et hommes, avec 169 promotions pour les femmes contre 162 promotions pour des hommes. A ce rythme il faudra plus de 196 ans à notre direction pour améliorer le taux de féminisation après le DBis.



Malgré les efforts constants depuis des années de l'équipe RH en charge de ce dossier, la situation se s'améliore pas et ne s'améliorera pas tant que les freins à l'embauche ne seront pas levés.

Pour la Cfdt notre direction ne doit pas reproduire les erreurs du passé. Une vidéo humoristique qui illustre les changements que doit opérer notre direction.

Bilan 2017 alternance au sein de SCE

267 alternantes et alternants chez SCE à fin 2017. 216 en contrat d'apprentissage, 51 en contrat de professionnalisation. 5 en situation d'handicap. L'âge moyen est de 22 ans. 71 % sont dans le domaine client. Rappelons que l'objectif d'Orange Groupe est d'accueillir des salariés en alternance à minima de 5% de l'effectif global CDI du Groupe Orange en France.

23 contrats d'alternances ont été transformés en CDI (12 salariés) et CDD (11 salariés très majoritairement des femmes) sur le périmètre Orange/SCE. A noter, également 12 recrutements d'alternants SCE en CDI dans les filiales OBS et 9 dans les autres entités d'Orange. La Cfdt fortement mobilisée pour favoriser l'accès à l'emploi de nos alternantes et alternants trouve que le bilan n'est pas à la hauteur des enjeux à OBS. Fort heureusement, d'autres alternants Orange/SCE ont pu intégrer Orange France (9 recrutements) et les filiales OBS (12 recrutements). La Cfdt demande à la direction que le suivi des contrats d'alternance soit renforcé et de respecter les accords signés en organisant des rencontres chaque année pour tous les nouveaux embauchés avec les syndicats.

Fonctionnement

La création d'une Association Sportive à Sophia et une modification des règles ASC pour les heureux évènements concernant la date de prise en compte des naissances ont été approuvés à l'unanimité par les élus CE.

