

SOMMAIRE

Page 1

- Edito : OBS, un volet social à gagner !

Page 2

- Intégration d'Equant : mais à quel jeu la CFE-CGC joue-t-elle ?
- Accord Reconnaissance des Compétences : les nouvelles promotions, soyez (très) patient...
- Fonctionnaires Orange : des nantis ?

Page 3

- DGC : Évolutions des Métiers OTCD et RFC
- «Top Employer Global 2018», mais pas à SCE !
- Aménagement du site Orange Eastview : il ne doit pas se résumer à une simple optimisation des coûts !

Page 4

- Y-a-t-il un pilote dans l'avion ?

EDITO

OBS, un volet social à gagner !

Nous connaissons enfin le projet de simplification d'OBS voulu par la direction, seule interrogation, le niveau des engagements sociaux finaux !

Dans les grandes lignes la stratégie mise en œuvre consiste à :

- **Volet 1** : Intégrer Equant France SA dans Orange SA, au travers de la division SCE.
- **Volet 2** : Regrouper/intégrer les filiales actuelles OBS dans une nouvelle structure juridique OBS SA. Business & Decision (B&D) et Orange Cyberdefense (OCD) quant à elles restent des structures juridiques indépendantes.

La direction a mis en avant que pour B&D une intégration serait prématurée, pour OCD, il s'agirait de garder la marque. Plus probablement, il semble bien qu'au vu des succès d'OCD, la direction souhaite se donner **des marges de manœuvre sociales élevées sur ce périmètre** pour recruter et fidéliser les salariés...

Social, le mot est lâché, à la Cfdt nous dégageons 3 priorités fortes !

- **Préserver l'emploi, l'activité et les sites.** Le rapprochement des entités juridiques met en péril certaines activités et les emplois qui vont avec, en particulier les fonctions supports.
- **Valoriser les acquis sociaux des anciens périmètres.** Rendre attractif et renforcer le sentiment d'appartenance au groupe sur les nouveaux périmètres, en particulier OBS SA.
- **Définir la représentativité des salariés** arrivant dans les différents périmètres.

La réussite du projet « simplification OBS » passe par une négociation où la Cfdt est à la manœuvre à tous les niveaux. La direction doit continuer de nous écouter !

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, C'EST DE L'ENGAGEMENT !



Rappelez-vous lors des dernières élections IRP à Orange, alors que de nombreux bruits couraient sur une probable filialisation de SCE, nous avons été la seule organisation syndicale à prendre une position forte sur l'avenir de SCE et de ses salariés. La Cfdt avait indiqué clairement que la convention collective CCNT devait être appliquée aux salariés de SCE et elle avait rappelé le fort attachement des salariés à leur contrat Orange SA.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus par la direction : SCE dans Orange SA existe toujours !!!



Intégration d'Equant : mais à quel jeu la CFE-CGC joue-t-elle ?

1500 salariés d'Equant France doivent arriver à SCE. Il ne faut pas être grand clerc pour deviner que ça va faire évoluer le management, l'organisation, les flux financiers au sein d'OBS et que ça risque de mettre en péril un certain nombre d'emplois.

Et pourtant, le CE SCE conduit par la CFE-CGC se satisfait d'une simple information, aucune expertise permettant de mettre en évidence tous ces points, pas de consultation !

Dans le même temps, le CE SCE entend changer de nom et s'appeler CE OBS, reniant de fait son appartenance à Orange SA, et pour faire bonne mesure, des représentants CFE-CGC viennent expliquer aux salariés qu'il n'y aura bientôt plus de différence entre les conventions SYNTEC et CCNT. Si on rajoute l'ode à la gloire de la direction sur ce sujet lors d'un récent CE SCE on peut se poser quelques questions...

La CFE-CGC voudrait torpiller les négociations en cours qu'elle ne s'y prendrait pas autrement !

Accord Reconnaissance des Compétences : les nouvelles promotions, soyez (très) patient...

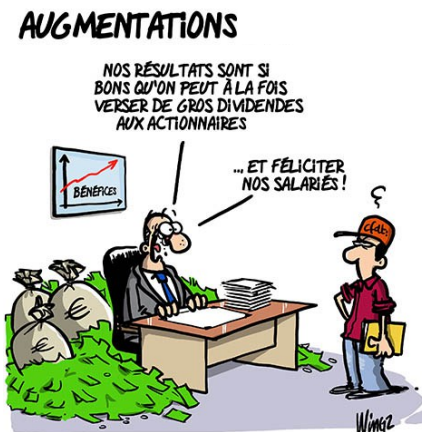
Ce nouvel accord permet déjà depuis mi-2017 de candidater sur toutes les offres proposées, quel que soit son niveau de classification, et d'avoir des échanges avec son manager et sa RH sur la reconnaissance des compétences.

De plus, le maintien temporaire de l'ancien système prévu dans l'accord a permis en 2017 sur SCE de faire 328 promotions (Intra-bande et changements de bande) et 849 mesures emplois-compétences (MEC).

Notre direction souhaite avoir plus de temps en 2018 pour généraliser cet accord... car elle veut aussi avancer sur d'autres projets connexes tel que la réduction du référentiel métiers dans le groupe, les NAO 2018, et le projet "Skills2020" pour les 6 000 salariés de CSO.

Pour la Cfdt ce décalage de ne doit pas priver les collègues de SCE d'avoir en 2018 des promotions et/ou de bénéficier de montée en compétences, surtout en période de très bonne santé financière du Groupe (cf résultats Groupe 2017). L'engagement de traiter les cas des salariés non promus depuis plus de 10 ans, de plus de 55 ans doit être une réalité en 2018. A CSO l'année 2017 n'a pas permis de reconnaître justement les compétences et les efforts des salariés impactés par les projets Delivery et Compliance+, la direction doit être exemplaire et équitable en 2018.

Vos élu.es Cfdt restent mobilisés et disponibles à toutes vos demandes collectives ou individuelles sur ces sujets.



Fonctionnaires Orange : des nantis ?

Chaque fonctionnaire a pu constater une perte de 20 à 70€ de pouvoir d'achat sur son bulletin de salaire. Les causes : l'augmentation de 1,7% de la CSG, normalement compensée au centime près... mais Orange ne sais pas faire, contrairement à La Poste ou à la fonction publique territoriale !

Une régularisation devrait avoir lieu à la fin du premier semestre.

Pour faire bonne mesure, ajoutez une hausse de 0,27% de la cotisation pension retraite (loi réforme des retraites de 2010), sans oublier l'augmentation de la prévoyance, et bonjour la soupe à la grimace !

La Cfdt s'impliquera sur les prochaines négociations pour rendre du pouvoir d'achat aux fonctionnaires.



Agir pour tous

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE**DGC : Évolutions des métiers OTCD et RFC**

Enfin !!! Serions-nous presque prêts à dire si on oubliait la masse de travail que les acteurs ont due fournir, le chantier initialisé en fin 2016 commence à sortir des livrables opérationnels.

Les 64 personnes concernées vont pouvoir se resituer dans les nouvelles grilles de compétences de ces métiers qui n'ont cessé de se rapprocher depuis l'intégration de Large Project il y a 5 ans.

Ce positionnement se fera évidemment à travers un entretien managérial et une validation RH mais la pérennisation de ces métiers au sein de SCE semble bien être l'axe pris par la direction.

De plus, la validation du double niveau DBis et E semble actée, permettant ainsi une évolution potentielle des personnes qui sont en D bis.

La CFDT reconnaît la qualité du travail effectué, pour autant, elle a demandé que ces métiers soient positionnés en E et F. Ceci permettrait de pérenniser les 3 personnes actuellement en F, de récompenser toutes celles encore en DBis et d'ouvrir les possibilités d'évolution des personnes en E. N'hésitez pas à revenir vers nous pour plus d'informations sur ce sujet.

**« Top Employer Global 2018 », mais pas à SCE !**

Orange est dans le top 10 des entreprises ayant recours à des stagiaires ou à des étudiants en contrat alternances dans ses locaux (6000 en tout).

Former les jeunes aux métiers d'aujourd'hui, c'est bien ! Les embaucher, c'est encore mieux !!!

A SCE, nous formons beaucoup mais nous embauchons peu, malgré des besoins criants.

Un éternel recommencement qui agace tout le monde, y compris les managers de proximité.

Aménagement du site Orange Eastview : il ne doit pas se résumer à une simple optimisation des coûts !

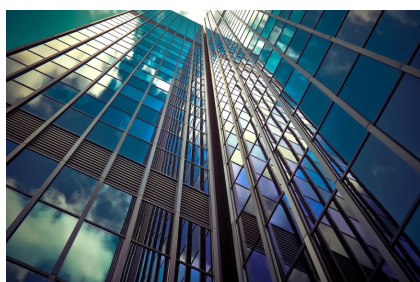
En novembre 2017, la direction a présenté au CHSCT de Bagnolet un projet de réallocation intrasite des espaces de travail. Il s'agit de libérer 3 étages afin d'accueillir de nouveaux services. La direction prévoit d'effectuer ces mouvements durant l'été 2018.

Au lancement du projet, la direction s'est engagée à ce que chaque entité échange avec ses collaborateurs sur l'étude en cours. Or, à ce jour, les salariés ne sont toujours pas consultés sur un projet qui impacte fortement leurs conditions de travail. **Les premières études de macro-zoning semblent inquiétantes : déménagement de groupes entiers, des espaces de travail réduits, plus de bruit...**

Vos délégués du personnel CFDT ont alerté la direction et revendiquent que cet aménagement soit l'opportunité d'améliorer votre quotidien au travail. Il y a une corrélation étroite, entre l'environnement de travail et l'engagement de chacun !

La direction va-elle tenir compte des attentes des salariés ?

Pour la CFDT, l'aménagement du site Eastview ne doit pas se résumer à une simple optimisation des coûts ! Améliorer les conditions de travail, c'est un moyen d'attirer de nouveaux salariés et d'engendrer de la créativité et de l'innovation !

**Agir pour tous**

Y-a-t-il un pilote dans l'avion ?

Le marché entreprise, quel que soit le domaine, témoigne d'une grande fébrilité. Les prescripteurs d'opinion, comme le Gartner Group, alimentent des bulles technologiques sur à peu près tous les sujets. Les constructeurs sont eux dans une course à l'échalote. Et bien naturellement, les clients sont avides de ces promesses Powerpoint.

Au milieu de ce capharnaüm, Orange réussit très bien et se pose même en leader dans certains cas. A Londres, par exemple, Stéphane Richard a salué l'aspect pionnier du SDN que porte l'offre EasyGO.

Nous aussi, nous n'hésitons pas à féliciter les collègues impliqués dans ces projets « Agiles », par contre à la Cfdt nous les écoutons également !



Face à un marché sans repère, il est difficile de définir une stratégie et de s'y tenir. Mais n'est-ce pas dans la difficulté que l'on peut juger une Direction ?!

A OBS, nous assistons à un empilement de stratégies différentes. Chaque acteur, à son niveau, donne la ligne à suivre sans souci de cohérence.

L'impact est consternant au sein des équipes projets qui reçoivent en permanence des injonctions contradictoires.

- Les chefs de produits sont soumis à une pression rarement connue sans même avoir de latitude pour prendre des décisions !
- On demande également l'impossible aux chefs de projets.
- On exige des engagements de l'ingénierie avant même le début de toute étude !
- Les opérationnels impliqués dans ces projets « Agiles » sont eux aussi soumis à un stress important car ils savent qu'ils seront en première ligne si le PowerPoint promis ne se transforme pas en réalité.
- Sur cette barque, on retrouve aussi les commerciaux qui ont besoin de montrer qu'Orange est bien dans la course.
- Sans oublier les forces avant-ventes qui essayent de faire au mieux dans cet équilibre instable.



Que faire ?

L'agilité a des vertus positives mais là nous atteignons un niveau où il ne s'agit plus d'agilité mais de fébrilité (agitation ?) ! Et on ne soulagera pas les équipes à coup de baby-foot car le stress généré est beaucoup plus profond que ça.

La Cfdt revendique une enquête auprès de ces équipes. Il faut écouter sans attendre les signaux qui remontent du terrain. Plusieurs salariés sont au bord de la rupture. Le message de la Cfdt c'est « à l'impossible, nul n'est tenu ». Regardez vos agendas : ils sont noircis de réunions parasites. Face aux injonctions contradictoires, alertez par écrit votre responsable ! Ne vous mettez pas en danger, la réduction des moyens et du personnel à SCE, sources de l'essentiel des maux, sont à mettre à charge de la direction d'OBS et de SCE !!!

VOTRE ACTUALITÉ SCE

COMITE EDITORIAL

Bruno Benyahia (CSO)
 Nathalie Pauwels (Finance)
 Thierry Lemetayer (OGSB)
 Jean-Max Borot (CSO)
 Hassan Benazizi (CSO)
 Martine Beylot (DGC)
 Rajko Trailovic (OGSB)
 Marc Beurdeley (Finance)
 Jérôme Moreau (CSO)
 Alain Obertelli (DGC)
 Eric Carbonnier (OGSB)

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>



S'ENGAGER POUR CHACUN
 AGIR POUR TOUS